

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА  
МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ**

**ГУЛИСТОН ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ**



**“ИҚТИСОДИЁТ” КАФЕДРАСИ**

**“МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ”**

**ФАНИДАН ЎҚУВ УСЛУБИЙ МАЖМУА**

**Билим соҳаси: 230000 ижтимоий соҳа, иқтисод ва ҳуқуқ**

**Таълим соҳаси: 230000 иқтисодиёт**

**Таълим йўналиши: 5320100 иқтисодиёт: (тармоқлар ва соҳалар бўйича)**

**Гулистон-2018**

**“Меҳнат иқтисодиёти”** фанидан ўқув услубий мажмуа Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2015 йил 02 февралдаги №32 сонли буйруғи билан тасдиқланган **“Меҳнат иқтисодиёти”** фанининг ўқув дастурига мувофиқ ишлаб чиқилган ва вазирликнинг 2017 йил 1 мартдаги №107 сонли “Янги ўқув услубий мажмуаларини тайёрлаш бўйича услубий кўрсатмани тавсия этиш тўғрисида”ги буйруғи асосида тайёрланган.

**Тузувчи: “Иқтисодиёт” кафедраси катта ўқитувчи Мамажанова С.В.**

**Такризчилар:**

Сатторкулов О.Т.

-“Иқтисодиёт” кафедраси доценти, и.ф.н.

**“Меҳнат иқтисодиёти”** фанидан ўқув услубий мажмуа Гулистон давлат университети ўқув услубий кенгашининг 26 август 2018 йилдаги № 1 сонли йиғилишида кўриб чиқилиб, ишлатишга тавсия этилган.

## ЎҚУВ-УСЛУБИЙ МАЖМУАНИНГ ТАРКИБИЙ ТУЗИЛИШИ

№	Ўқув услубий мажмуанинг таркибий қисмлари	бетлар
---	---	--------

1. Ўқув курси  
проспекти.....
2. Мавзулар бўйича матн аннотацияси ва охириги  
янгиликлар.....
3. Фаннинг амалий машғулоти.....
4. Мустақил таълимга оид  
топшириқлар.....
5. Глоссарийлар.....  
Тавсия этиладиган электрон журналлар ва интернет
6. сайтлари.....

---

## ЎҚУВ КУРСИНИНГ ПРОСПЕКТИ

---

**ЎҚУВ КУРСИНИНГ ПРОСПЕКТИ**  
(2017/2018 ўқув йили)

<b>Ўқув курсининг тўлиқ номи:</b>	<b>Меҳнат иқтисодиёти</b>		
<b>Курснинг қисқача номи:</b>	МИ	Код: МИ	
<b>Кафедра:</b>	<b>Иқтисодиёт</b>		
<b>Ўқитувчи ҳақида маълумот:</b>	Мамажанова Саида Вахабжановна Катта ўқитувчи		0803.uz @mail.ru
<b>Семестр ва ўқув курсининг давомийлиги</b>	6-семестр, 19 ҳафта		
<b>Ўқув соатлари хажми:</b>	<b>жами:</b>	134	
	шунингдек:		
	маъруза	36	
	семинар		
	амалий	36	
	мустақил таълим	62	
<b>Йўналиш номи ва шифри:</b>	<b>5230100</b>	- Иқтисодиёт	
<b>Дастлабки тайёргарлик:</b>	Курс “Иқтисодиёт назарияси”, “Макроиқтисодиёт”, “Микроиқтисодиёт”, “Статистика” фанларидан ўзлаштирилган билимларга асосланади.		
<p><b>Курснинг предмети ва мазмуни:</b> Курснинг предмети иқтисодиётни модернизациялаш шароитида ижтимоий - меҳнат муносабатларини такомиллаштириш ва хусусиятларини ўрганишдан иборат.</p> <p>Курс меҳнат иқтисодиёти моҳияти ҳақидаги тасаввурларни шакллантириш мақсадида стратегияларни ишлаб чиқиш ва амалга оширишнинг назарий ва амалий томонларини ўрганишга йўналтирилган.</p>			
<p><b>Курсни ўқитишнинг мақсади ва вазифалари:</b> Курсни ўқитишнинг мақсади талабаларда меҳнат иқтисодиёти соҳасида юзага келадиган ижтимоий - меҳнат муносабатларини такомиллаштириш, назарий билимлар ва амалий кўникмаларни шакллантиришдан иборат.</p> <p>Курснинг асосий вазифаси қуйидагилар:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ижтимоий-иқтисодий категориялари ва уларнинг трансформациялашиш босқичларини тадқиқ этиш;</li> <li>- меҳнат салоҳияти ва меҳнат ресурсларининг моҳияти, мазмуни ва шаклланиш жараёнини ўрганиш;</li> <li>- меҳнат унумдорлиги, уни ошириш омиллари ҳамда захираларни аниқлаш;</li> <li>- бозор механизми тизимида меҳнат бозорининг моҳияти, аҳамияти, назарий асослари, классификацияси ва сегментациясини ифодалаш;</li> <li>- бозор муносабатлари шароитида аҳолини иш билан бандлиги муаммолари ва уларнинг ечимини топиш;</li> <li>- иш хаки ва уни ташкил этиш жараёнларини ўрганиш;</li> <li>- аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш ва меҳнатни бошқаришнинг самари йулларини ўрганиш;</li> </ul> <p>“Меҳнат иқтисодиёти” ўқув курсини ўрганиш натижасида талабалар:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- меҳнат жараёнларини ташкил этишни; давлатнинг иш билан бандлиги сиёсати; аҳолини иш билан бандлигининг назарий асосларини; меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланиши қонуниятларини; аҳолини иш билан бандлигини тартибга солиш усулларини; меҳнат бозорини</li> </ul>			

таҳлил қилиш ва истиқболлаштириш услубиятини; меҳнат унумдорлигини ўлчаш усулларини; аҳолини турмуш даражаси, даромадлари ва уни давлат томонидан тартибга солиш йўлларини; иқтисодийни модернизациялаш шароитида меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларини ташкил этишни **билиши керак**;

- талаба меҳнат бозордаги талаб ва таклифи тўғрисидаги статистик маълумотлар асосида бозорни таҳлил қилиш ва хулосалар чиқариш; статистик маълумотлар асосида аҳолини иш билан бандлиги ҳолатини таҳлил ва истиқболлаштириш; ишчига талаб ва таклифни аниқлашни; ишчи кучи қийматини ва баҳосини топиш; меҳнат бозоридаги ҳолатни таҳлил қилиш; ишчи кучига талаб ва таклифни истиқболлаштириш; меҳнат бозорини социологик тадқиқ этиш асосида хулосалар чиқариш бўйича **малакаларига эга бўлиши керак**.

### Курснинг тематик таркиби ва мазмуни

	Мавзуар	Маъруза	Амалий (семинар)	Мустақил иш
6-семестр				
1.	Меҳнат тўғрисидаги фаннинг юзага келиши ва ривожланиши	4	4	6
2.	Меҳнат иқтисодийнинг предмети ва услубиёти	6	6	6
3.	Меҳнат жараёнлари ва уни ташкил этиш	6	6	6
4.	Бозор хўжалиги тизимида меҳнат бозори	4	4	6
5.	Меҳнат ресурслари ва меҳнат потенциали	6	6	6
6.	Аҳолини иш билан бандлиги назариялари ва уларни амалда қўлланилиши	4	4	6
7.	Аҳоли иш билан бандлигининг шаклланиши ва моҳияти	6	6	6
8.	Ишчи кучи миграцияси ва унинг меҳнатбозорига таъсири	6	6	6
9.	Ишсизлик: сабаблари, хусусиятлари ва камайтириш йўллари	4	4	6
10.	Меҳнат унумдорлиги: тушунчаси, ўлчаш омиллари ва резервлари	4	4	6
11.	Аҳолининг турмуш даражаси, даромадлари ва уни давлат томонидан тартибга солиш	6	6	6
12.	Персонал ва инсон ресурсларини ошқариш	4	4	6
13.	Иш ҳақини ташкил этиш ва уни ислоҳ қилиш	4	4	6
14.	Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларини ташкил этиш	4	4	6
15.	Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш муаммолари	4	4	6
16.	Бозор муносабатлари тизимида меҳнатни бошқариш	4	4	6
<b>Жами:</b>		<b>74</b>	<b>74</b>	<b>96</b>

**1 мавзу.** Меҳнат тўғрисидаги фаннинг юзага келишида Арастудан Ф.Смитгача бўлган давр. Арасту асарларида товарларнинг қиёслана олиши муаммоси ҳақида. Уильям Петти ва Пьер Бугильбер томонидан меҳнат ҳақидаги фанга асос солиниши. Франсуа Кенэ таълимотида кишлоқ хўжалик меҳнатининг ёритилиши. А.Смитнинг меҳнат унумдорлиги ошишишнинг асосий шартлари ҳақидаги назарияси. Меҳнатнинг унумли ва унумсиз меҳнатга бўлиниши. Қийматга оид меҳнат назариясининг ривожланишида Д.Рикардо таълимоти. Қийматга оид меҳнат назарияси ва ишлаб чиқариш омиллари. Меҳнатни икки томонлама

характери. Абстракт меҳнат ва реал меҳнат. “Меҳнат” тўғрисидаги назариянинг ривожланишида Ж.Б.Сей , маржиналчилар ва янги классикларнинг роли. Бозор иқтисодиёти ва меҳнат муносабатларини давлат томонидан тартибга солиб бориш назарияси. Й.Шумпетер, Ж.М.Кейнс ва янги классик синтезларнинг қарашлари. Иш билан бандлик, фоида ва пулнинг умумий назарияси.

Меҳнат тўғрисидаги фанни юзага келишида Ислом иқтисодиёти мафкурачилар ва шарқ иқтисодий тафаккурининг ўрни. А.Темурнинг иқтисодий гоялари. Соҳибқироннинг иқтисодий сиёсати замирида инсон, унинг манфаати ва тинч ҳаёт кечириш муаммоларининг кўрилиши.

**2 мавзу.** Меҳнатнинг инсон ва жамият фаолиятидаги ижтимоий-иқтисодий ўрни. Меҳнат тўғрисидаги фаннинг юзага келиши. Қийматга оид меҳнат назариясининг ривожланиши. Меҳнат тўғрисидаги назариянинг ривожланиши; Меҳнат тўғрисидаги фаннинг юзага келишида ислом иқтисодиёти мафкурачилари ва Шарқ иқтисодий тафаккурининг ўрни Меҳнат иқтисодиёти предметининг шаклланиши ва ривожланиши. Меҳнат иқтисодиётининг бўлимлари ва муаммолари. Меҳнат турлари ва уларнинг хусусиятлари. Меҳнат элементлари ва меҳнат жараёни. Меҳнатнинг намоён бўлиш шакллари ва функциялари. Меҳнат ишлаб чиқариш омили сифатида. Инсон ва жамият ривожланишида иш вақти ҳамда айрим меҳнат турларини қиёсий ўлчаш.

**3 мавзу.** Меҳнатни ташкил этиш: моҳияти ва хусусиятлари. “Меҳнатни ташкил қилиш” тушунчасининг пайдо бўлиши. Ф.Тейлорнинг “меҳнатни илмий асосда бошқариш” назарияси. Ҳодимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг моҳияти ва мазмуни. Ижтимоий меҳнат муносабатларини ташкил қилиш. Инсоннинг ижтимоий ишлаб чиқаришдаги ҳолати. Меҳнат тақсимоти ва кооперацияси. Жамиятда меҳнат тақсимотининг турлари. Корхоналарда меҳнат тақсимотининг асосий кўринишлари. Корхонада меҳнат кооперациясини такомиллаштиришнинг асосий йўналишлари. Иш ўрни - ишлаб чиқариш маконининг бир қисми. Иш ўрнини таъминлаш. Иш ўрниларининг бир қатор белгилари. Иш ўринларини ташкил этиш, режалаштириш ва хизмат кўрсатиш. Хизмат кўрсатиш тизими. Меҳнат интизоми ва уни рағбатлантириш. Меҳнат шароитлари ва уларга баҳо бериш. Чет элларда меҳнат фаолиятини ташкил этиш ва оқилоналаштириш назариясининг ривожлантирилиши. Мустақил Ҳамдўстлик Мамлакатларида ва Ўзбекистонда меҳнатни ташкил этиш назарияларининг ривожланиши.

**4 мавзу.** Меҳнат бозори: моҳияти, мазмуни ва тузилиши. Меҳнат бозори - бозор иқтисодиётининг муҳим элементи сифатида. Меҳнат бозорининг асосий элементлари. Меҳнат бозори тизимини бошқаришнинг концептуал модели. Меҳнат бозорида давлат сиёсатининг йўналишлари. Ташқи ва ички меҳнат бозорлари элементларининг ўзаро ҳаракати. Меҳнат бозори конъюктураси. Меҳнат бозорининг ишлаш механизми. Кўлам самараси ва ўринни босиш самараси. Талаб ва таклифнинг ўзаро алоқадорлиги. Меҳнат бозорининг турлари: уларнинг сегментларга бўлиниши ва мослашувчанлиги. Меҳнат бозоридаги таклиф ва эҳтиёж. Меҳнат бозоридаги рақобат. Меҳнат бозори моделлари. Меҳнат бозорининг сегментларга бўлиниши ва мослашувчанлиги. Ёлланма ходимлар билан иш берувчилар ўртасидаги муносабатлар, меҳнат бозори субъектлари билан уларнинг вакиллари ўртасидаги муносабатлар, меҳнат бозори субъектлари билан давлат ўртасидаги муносабатлар. Бирламчи ва иккиламчи меҳнат бозорларининг асосий хусусиятлари. Аёлларнинг меҳнат бозоридаги аҳволи. Меҳнат бозори ва унинг ривожланиши бўйича назарий қарашлар. Демографик тенденциялар ва уларнинг меҳнат бозорига таъсири. Аҳолининг кексайиш муаммоси. Ўзбекистондаги демографик тенденциялар. Ўзбекистоннинг асосий демографик кўрсаткичлари. Аҳолининг кўпайиб кетиш муаммоси. Меҳнат бозоридаги энг янги тамойиллар: глобаллашув ва миллий манфаатлар. Меҳнат бозори ва уни тартибга солишнинг асосий йўналишлари. Меҳнат бозоридаги давлат сиёсатининг йўналишлари. Меҳнат бозоридаги пассив ва фаол сиёсат . Давлат иш билан бандлик хизмати. Мустақил иш билан бандлик ва кичик бизнесни қўллаб-қувватлаш. Иш билан бандликнинг ноанъанавий шакллари. Жамоат ишлари дастурлари. Меҳнат бозорининг фаолият кўрсатиш механизми ва уни моделлаштириш.

**5 мавзу.** Меҳнат ресурслари ижтимоий-иқтисодий категория сифатида. Меҳнат

ресурсларининг шаклланиши. Меҳнат ресурслари таркиби: ҳозирги пайтда фаол ва фаол бўлмаган аҳоли турларининг таснифи. Ёлланиб ишлайдиганлар ва ёлланмасдан ишлайдиганлар. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш, жамиятнинг меҳнат потенциали. "Аҳоли" ҳақида тушунча. Аҳолини пайдо бўлиши. Меҳнат ресурсларини ёш жиҳатдан тузилиши. Меҳнат ресурсларининг сонини аниқлаш. Меҳнат ресурсларини малакавий таркиби. "Меҳнат салоҳияти" ҳақидаги тушунча ва унинг ижтимоий- иқтисодий мазмуни. Ташкилот салоҳиятини шакллантириш ва ундан фойдаланиш. Меҳнат потенциали ва меҳнат ресурсларининг шаклланишида инсон омили. Меҳнат потенциалидан фойдаланиш. Меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш йўллари. Меҳнат ресурслари балансини тузиш ва ишга жойлашишга муҳтож шахсларни аниқлаш. Меҳнат ресурсларининг миқдори. Иқтисодий фаол аҳоли сони. Иш билан бандлар сони. Иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож шахслар сонини аниқлаш. Меҳнат ресурсларининг прогноз балансини тузиш. Меҳнат ресурслари ҳамда ишга жойлашишга муҳтож шахслар сони балансининг маълумотларидан фойдаланиш.

**6 мавзу.** Аҳолини иш билан бандлигининг классик ва неоклассик назариялари. Классик мактабнинг намояндалари А.Смит ва Д. Рикардо таълимотларида бозор хўжалигида тўлиқ иш билан бандлик назариясининг асосланиши. Ж.Кейнс ва некейнсчиланинг иш билан бандлик назарияси. Ҳозирги замон неоклассик назарияларида иш билан бандлик масалалари. А.Филлипс инфляция ва ишсизликнинг бир-бирига боғлиқлиги ҳақида. Филлипс эгри чизиғи. Монетаристлар ва неоконсерватизм йўналишларининг вужудга келиши. Милтон Фридман мактаби. Ишсизликнинг табиий меъёри тўғрисидаги гипотезалар. Неоклассик синтез. Иш билан бандликнинг ҳозирги замон назарияларидан фойдаланиш. Иш билан бандликнинг янги макроиқтисодий назарияси. Шартномавий иш билан бандлик назарияси. Институционал йўналиш.

**7 мавзу.** Аҳолини иш бандлигининг моҳияти ва мазмуни. Иш билан бандликнинг турлари. Аҳоли бандлигини таъминлаш ва ҳаёт даражасини оширишнинг устувор йўналишларининг мазмун-моҳияти. Аҳолини иш билан бандлигини оширишда кичик бизнесни ривожлантиришни рағбатлантириш. Кичик бизнесни янада қўллаб-қувватлаш бўйича чора-тадбирлар. Хизматлар кўрсатиш соҳасини янада жадал ривожлантириш ишларини чуқурлаштириш катта аҳамиятга эга эканлиги. Хизмат кўрсатиш соҳасини ривожлантириш бўйича ҳудудий дастурларни тубдан қайта кўриб чиқиш ва такомиллаштириш. Хусусий секторга қишлоқ жойларда кўрсатилаётган хизматлар турларини кенгайтириш учун зарур шарт-шароитларни яратиш. Мамлакатимизда ишчи кучи бандлиги ва аҳоли даромадларини оширишда касаначилик ҳамда шахсий ёрдамчи ва деҳқон хўжаликларида қорамол боқиш соҳаларини ривожлантириш аҳамияти.

**8 мавзу.** Ишчи кучи миграциясининг ижтимоий-иқтисодий мазмуни ва моҳияти. Ишчи кучи миграциясига таъсир этувчи омиллар ва унинг мамлакат иқтисодиётига таъсири. Меҳнат ресурслари ҳудудий сафарбарлигининг моҳияти. Меҳнат ресурсларининг механик ҳаракати. Худудлар бўйича меҳнат ресурсларининг тақсимланиши ва қайта тақсимланиши. Меҳнат ресурсларининг миграцион ҳаракати. Меҳнат ресурсларининг миграцион ҳаракатига таъсир этувчи омиллар. Эмиграция. Иммиграция. Реэмиграция. Миграция кўрсаткичлари. Миграцион ҳаракатнинг интенсивлиги. Миграция сальдоси. Мигрантлар оқими. Меҳнат ресурсларининг ҳудудий сафарбарлигини тартибга солиш йўллари. Меҳнат миграциясининг давлат томонидан тартибга солиниши ва унинг асосий кўринишлари. Евроосиё иқтисодий ҳамжамиятидаги меҳнат миграциясининг кўлами ва географияси. Ўзбекистонда меҳнат миграцияси бўйича давлат сиёсатининг амалга оширилиши

**9 мавзу.** Ишсизлик ҳақида умумий тушунчалар. Ишсизлик шартлари. А.Оукен қонуни. Ишсизликнинг тарқалиши ва ишсизлар ҳаракати. Ишсизликнинг давомийлиги. Ишсизлик бўйича нафақалар. Ишсизликнинг сабаблари. Ўзбекистонда ишсизликнинг ўсиш сабаблари. Ишсизликнинг ижтимоий - иқтисодий чиқимлари. Ишсизлик таснифи. Ишсизлик турлари. Табиий ишсизлик Мажбурий ишсизлик. Таркибий ишсизлик. Фрикцион ишсизлик. Даврий ишсизлик. Яширин ишсизлик. Ишсизликнинг турли мезонлари бўйича таснифи. Ишсизликни



камайтириш йўллари. Иш билан бандлик ва ишсизликдан ҳимоялаш сиёсати. Иш билан бандлик ва ишсизликдан ҳимоялаш сиёсатининг умумий тузилмаси. Иш билан бандликни ўсишини рағбатлантириш йўналишлари. Ишсизликнинг жамият ҳаётига таъсир кўрсатиши. Аҳолини ишсизликдан ҳимоя қилиш бўйича давлат тадбирлари. Касбга қайта ўқитиш. Таълим бериш тизимини кенгайтириш. Бўш иш жойлари ҳақида ахборотларни тарқатиш. Ўзбекистонда ишсизлик муаммосининг айрим хусусиятлари.

**10 мавзу.** Меҳнат унумдорлиги ва унинг аҳамияти. Меҳнат унумдорлиги, самарадорлиги ва маҳсулдорлиги. Меҳнат унумдорлигини ўлчаш усуллари. Корхонада меҳнат унумдорлигини ошириш захираларининг таҳлили ва мониторинги. Меҳнат унумдорлигини ошириш бўйича тадбирлар ишлаб чиқиш. Корхонада меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларини режалаштириш ва унинг муаммолари. Режалаштиришдаги методлар, моделлар ва ахборотлар. Режалаштиришни такомиллаштириш йўналишлари. Меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларини прогнозлаштириш асослари, усуллари, моделлари ва бошқичлари. Меҳнат унумдорлигини режалаштиришда эксперт усулининг устуворлиги. Меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларини прогнозлаштиришни такомиллаштириш. Корхонада меҳнат унумдорлиги кўрсаткичлари мониторинги ва уни ўтказишни такомиллаштириш йўналишлари.

**11 мавзу.** Аҳоли даромадлари ва уларни тақсимланиши бўйича назарий қарашлар. Турмуш даражасининг иқтисодий, ижтимоий, демографик, қиймат ва натурал кўрсаткичлари. Аҳоли турмуш даражасини таҳлил қилишнинг асослари. Аҳоли даромадлари ва уларнинг шаклланиш манбалари. Аҳоли даромадларининг манбаларидан унумли фойдаланиш йўналишлари. Аҳоли даромадларининг асосий кўрсаткичлари ва омиллари. Аҳоли даромадларини таҳлил қилиш асослари. Аҳоли даромадларини таҳлил этишнинг ютуқлари ва камчиликлари, ҳамда уларни бартараф этиш йўллари. Аҳоли даромадларини оширишнинг муаммолари ва уларни ечимлари. Кам таъминланган аҳолининг даромадлари ва уларни ошириш учун янги манбаларни излаб топиш. Қишлоқ аҳолисининг турмуш даражасини юксалтиришга, қишлоқларимиз қиёфасини ўзгартиришга қаратилган чора-тадбирларни амалга ошириш, ижтимоий соҳа ва ишлаб чиқариш инфратузилмасини ривожлантиришни жадаллаштириш, мулкдорнинг, тадбиркорлик ва кичик бизнеснинг мақоми, ўрни ва аҳамиятини тубдан қайта кўриб чиқиш, фермер хўжаликлари ривожини ҳар томонлама қўллаб-қувватлашдан энг муҳим устувор вазифа сифатида.

**12 мавзу.** Инсонни ташкилотдаги роли тўғрисидаги бошқарув назарияси. Иқтисодий ҳаёт субъекти тўғрисидаги тасаввурнинг ривожланиши. Бошқарув назарияларининг таснифи. “Тизим”, “бошқарув”, “тартибга солиш”, “персонал” тушунчаларининг методологик аҳамияти. А.Файолнинг маъмурий фаолиятга таълуқли 14 тамойили. Меҳнат тақсимоти. Ҳокимият. Интизом. Бирон-бир ижтимоий тузилмадаги интизомнинг аҳволи. Буйруқ бериш бирлиги. Раҳбарликнинг бирлиги. Хусусий манфаатларнинг умумий манфаатларга бўйсунishi. Персонални рағбатлантирилиши. Марказлаштирилиш. Иерархия. Тартиб. Адолат. Персонал таркибининг доимий бўлиниши. Ташаббускорлик. Персонални бирлаштириш. “Фордизм” тизимининг вужудга келиши. Персонални ижтимоий психологик жиҳатдан бошқаришнинг назарий муаммолари. Инсон потенциални фаоллаштиришнинг омиллари. Корхоналарда персонални шакллантириш ва ташкил қилиш амалиёти. Ўзбекистон корхоналарида персонал хизмати. Персонални бошқаришнинг хорижий тажрибалари ва улардан Ўзбекистон шароитида фойдаланиш имкониятлари.

**13 мавзу.** Иш ҳақининг моҳияти ва унинг шаклланиши. Ишчи кучининг фойдалилиги ва баҳоси. Ходимлар учун иш ҳақи. Тадбиркор учун иш ҳақи. Иш ҳақини бозор қонунлари асосида ташкил этиш механизмининг асосий унсурлари. Иш ҳақининг рағбатлантирувчилик вазифаси. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг такрор ишлаб чиқариш вазифаси. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тартибга солувчи вазифаси. Меҳнат унумдорлиги ошиши Иш ҳақининг элементлари. Иш ҳақини ташкил этиш тамойиллари -даромадлар ва меҳнатга ҳақ тўлаш сиёсатини ишлаб чиқишнинг методологик асоси. Иш ҳақини ташкил этиш тамойиллари ва вазифаларининг алоқадорлиги. Бозор муносабатлари шароитида ходимлар даромадларининг асосий турлари. Ходимлар манфаатдорлиги тизими. Иш ҳақини ташкилий асослари. Бозор иқтисодиёти

шароитида ходимларнинг иш ҳақи функциялари. Тариф тизимининг моҳияти ва элементи. Тариф малака справочниги. Тариф жадвали. Тариф бўйича табақалашнинг иқтисодий омиллари. Меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этишнинг асосий тамойиллари. Корхонада меҳнатга ҳақ тўлашнинг ташкилий асослари. Корхонада иш ҳақи фондини режалаштиришнинг моҳияти, босқичлари ва асосий йўналишлари. Иш ҳақини режалаштиришнинг такомиллаштириш йўллари. Мамлакатни янгилаш ва иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш шароитида иш ҳақини ислоҳ қилиш йўналишлари.

**14 мавзу.** Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари тушунчаси ва уларнинг таснифи. Иш ҳақини ташкил этиш амалиётидаги меҳнатни нормалашнинг тариф ва ташкилий техник турлари. Асосий ва қўшимча иш ҳақи. Иш ҳақининг ишбай ҳамда вақтбай тизимларини қўллаш. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг оддий ишбай ва оддий вақтбай тизими. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг аккорд тизими. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг билвосита усули. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг моддий тизимлари. Ҳақ тўлашнинг рағбатлантирувчи тизимлари. Асосий иш натижалари учун рағбатлантириш тизимларини ишлаб чиқиш ва уларнинг самарадорлигини аниқлаш. Корхоналарда иш ҳақига қўшимчалар, устамалар ва бир марта бериладиган мукофотларни қўллаш. Иш натижалари. Иш самарадорлиги. Индивидуал мукофотлаш. Рағбатлантирувчи қўшимчалар ва устамалар.

**15 мавзу.** Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилишнинг зарурияти, моҳияти, турлари. Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилишнинг асосий йўналишлари. “Ижтимоий муҳофаза қилиш” тушунчаси ва унинг асосий йўналишлари. Ижтимоий муҳофаза тизими. “Ижтимоий хатар” категорияси. Ижтимоий муҳофаза субъектлари. Ижтимоий муҳофаза даражалари. Ижтимоий муҳофаза предметлари ва уларнинг таркиби. Ижтимоий муҳофаза принциплари. Ижтимоий муҳофазани баҳолаш мезонлари. Самарали ижтимоий муҳофазалаш. Ижтимоий институтлар ва ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш механизми. Ижтимоий муҳофаза шакллари ва механизмларини амалга оширишда давлатнинг роли. Ижтимоий кафолатлар. Ижтимоий муҳофаза қилиш концепциясини шакллантириш тарихи. Ёлланма ходимлар ҳуқуқлари ва манфаатларини муҳофаза қилиш. Ижтимоий муҳофаза қилишнинг асосий тамойиллари. Ижтимоий кафолатларнинг асосий вазифаси. Меҳнатга қобилиятли аҳолининг ижтимоий кафолатлари тўғрисидаги қонунлар. Ўзбекистон Республикасида аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш тизимининг ўзига хос хусусиятлари. Ижтимоий муҳофаза қилишнинг манзилли тизими. Аҳолининг кам таъминланган қисмини манзилли ижтимоий муҳофаза қилишнинг ўзи хос хусусиятлари ва манбалари. Кам таъминланган аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш самарадорлигини ошириш йўллари. Ишсизларни ижтимоий муҳофаза қилиш механизмлари. Нафақахўрларни ижтимоий муҳофазалаш. Аҳолининг ижтимоий муҳофаза қилишни самарали тизимини вужудга келтириш муаммолари. Хорижий мамлакатларда аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш тажрибалари ва уларни Ўзбекистонда қўллаш имкониятлари.

**16 мавзу.** Меҳнатни бошқариш хусусиятлари. Ижтимоий меҳнат соҳаси. Меҳнатни бошқариш функциялари. Меҳнатни бошқариш тизими. Меҳнатни бошқариш турлари ва методлари. Меҳнатни бошқаришнинг давлат шакллари. Меҳнатни бошқаришнинг шартномали шакллари. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг меҳнатни бошқаришдаги роли. Меҳнат вазирлигининг асосий вазифалари. Меҳнат вазирлигининг бошқарув жараёни. Вазирлик фаолиятини ташкил этиш. Меҳнат вазирлигига бўйсунувчи ташкилотлар. Макроиқтисодий ва микроиқтисодий даражаларда меҳнатни бошқариш. Меҳнатни бошқаришнинг халқаро даражаси. ХМТнинг асосий вазифалари. Корхона меҳнатни бошқариш. Давлат даражасида меҳнатни бошқариш. Иқтисодиётни модернизациялаш шароитида меҳнатни бошқариш тизимини такомиллаштириш.

<b>Таълим бериш ва ўқитиш услуби:</b>	Маъруза, амалий машғулотлар, мустақил ишлар (думалок стол, кейс стади, мастер-класслар)		
<b>Мустақил ишлар:</b>	Ўқув лойиҳалар, гуруҳли тақдимот, рефератлар, кейслар, докладлар, кроссвордлар, постер, проспект, эссе ва х.з		
<b>Маслаҳатлар ва топшириқлари</b>	Сешанба	14.30-15.30	Ауд. 1/212
	Жума	11.00-13.00	Ауд. 1/212

<b>топшириш вақти</b>			
<b>Билимларни баҳолаш усуллари, мезонлари, ва тартиби:</b>			
<b>Баҳолаш усуллари</b>	Экспресс тестлар, ёзма ишлар, оғзаки сўров, презентациялар ва ҳ.з.		
<b>Баҳолаш мезонлари</b>	86-100балл «аъло» 71-85 балл «яхши» 55-70 балл«қониқарли» 0-54 балл«қониқарсиз»		
	<b>Рейтинг баҳолаш турлари</b>	<b>Макс.балл</b>	<b>Ўтқизиш вақти</b>
	<b>Жорий назорат:</b>	<b>40</b>	
	маъруза машғулотларда фаоллиги, мунтазам равишда конспект юритиши учун	10	Семестр давомида
	Мустақил таълим топшириқларининг ўз вақтида ва сифатли бажарилиши	10	
	Амалий машғулотларда фаоллиги, саволларга тўғри жавоб берганлиги, амалий топшириқларни бажарганлиги учун	20	
	<b>Оралиқ назорат</b>	<b>30</b>	
	Биринчи оралиқ назорат ёзма иш (амалий машғулот ўқитувчиси томонидан қабул қилинади).	15	10 ҳафта
	Иккинчи оралиқ назорат (маърузачи ўқитувчиси томонидан қабул қилинади). Иккинчи оралиқ назорат 2 босқичда амалга оширилади. Биринчи босқич, 10 балл-талаба яқка тартибда топшириқлар олади ва ҳимоя қилади. Иккинчи босқич, 10 балл-талабалар кичик гуруҳларга бўлинади (ҳар бир гуруҳда талабалар сони 5-7 тагача бўлиши мумкин), ҳар бир гуруҳга алоҳида топшириқлар берилади ва ҳимоя қабул қилинади. Топшириқлар 2-3-ҳафталар оралиғида талабаларга бириктирилади. Гуруҳнинг фаоллиги, берилган топшириқни назарий ва амалий жиҳатдан ёритилиши, хулосаларнинг мантиқий боғлиқлиги, креатив мулоҳазаларнинг	15	17-ҳафта

	мавжудлиги, ҳуқуқий-норматив ҳужжатларни билиши ва бошқа талабларга мослиги ҳисобга олинади. Гуруҳдаги ҳар бир талабага 0-10 оралиғида бир хил балл қўйилади. Ҳимоя кафедра мудири томонидан тасдиқланган график асосида дарс машғулотларидан сўнг ташкил этилади		
	<b>Яқуний назорат</b>	30	20 ҳафта
	<b>ЖАМИ</b>	<b>100</b>	
<b>Ахборот ресурс база:</b>			
<i>Асосий адабиётлар:</i>	<p>1.Labor Economics / George J.Borjas.-Mc.Graw-Hill.Irwin.USA.2013. – 818 p.</p> <p>2.Labor Economics Pierre Cahuc, StйphaneCarcillo, Andrй Zylberberg, William McCuaig The MIT Press Cambridge, Massachusetts London, England 2014, - 1021 p.</p> <p>3.Modern labor economics: theory and public policy / Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith. — Eleventh ed. Copyright © 2012, 2009 by Pearson Education, Inc. All rights reserved, -650 p.</p> <p>4.Abdurakhmanov K., Zokirova N. Labour Economics and Sociology: Edited by: Prof. Dr. E.S.Margianti, SE., MM. Tutorial.- Jakarta.: Gunadarma Publisher, 2013, 430-p.</p> <p>5.Abdurahmonov Q.X, Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O’quv qo’llanma. - T.: «Fan va texnologiya», 2013. – 536 b.</p> <p>6. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т.: Меҳнат, 2013. –763 бет.</p> <p>7.Субанов Б.Д., Додобаев Ю.Т. Экология и безопасность жизнедеятельности. Учебное пособие. – Т.: Шарқ, 2013. – 307 стр.</p> <p>8.Дубровин И.А., Каменский А.С. Экономика труда: Учебник. – М.:Дашков и К, 2012–232с.</p>		
<i>Қўшимча адабиётлар:</i>	<p>1. Каримов И.А. Бош мақсадимиз – мавжуд қийинчиликларга қарамасдан, олиб бораётган ислохотларни, иқтисодиётимизда таркибий ўзгаришларни изчил давом эттириш, хусусий мулкчилик, кичик бизнес ва тадбиркорликка янада кенг йўл очиб бериш ҳисобидан олдинга юришдир / Мамлакатни 2015 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш яқунлари ва 2016 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамаси мажлисидаги маъруза // Халқ сўзи, 2016 йил 16 январь, № 11 (6446).</p> <p>2.Каримов И.А. 2015 йилда иқтисодиётимизда туб таркибий ўзгаришларни амалга ошириш, модернизация ва диверсификация жараёнларини изчил давом эттириш ҳисобидан хусусий мулк ва хусусий тадбиркорликка кенг йўл очиб бериш – устувор вазирамиздир. – Халқ сўзи. 2015 йил 17 январь, № 11(6194).</p> <p>3. Каримов И.А. 2014 йил юқори ўсиш суръатлари билан ривожланиш, барча мавжуд имкониятларни сафарбар этиш, ўзини оқлаган ислохотлар стратегиясини изчил давом эттириш йили бўлади. – Т.: Ўзбекистон, 2014. -36 б.</p>		

	4. Каримов И.А. Бош мақсадимиз – кенг кўламли ислохотлар ва модернизация йўлини қатъият билан давом эттириш. – Т.: Ўзбекистон, 2013. - 36 б.
<b>Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар:</b>	<p>1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолининг иш билан бандлиги тўғрисида»ги Қонуни (янги таҳрир) 01.05.1998 йил.</p> <p>2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси: (2011 йил 1 июлгача бўлган ўзгартиш ва қўшимчалар билан) Расмий нашр – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги. – Т.: Адолат, 2011. – 276 б.</p> <p>3. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Мақкамасининг “Ишга жойлаштиришга муҳтож, меҳнат билан банд бўлмаган аҳолини ҳисобга олиш методикасини такомиллаштириш тўғрисида”ги қарори. 2007 йил 24 май.</p> <p>4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг ”Аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш тизимини янада такомиллаштириш ва мустаҳкамлашга оид қўшимча чора тадбирлар тўғрисида”ги Фармони. –Тошкент: 2007. 19 март, ПФ-3864-сон</p> <p>5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Аҳолини иш билан бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори. –Тошкент: 2007. 6 апрель, ПК-616- сон.</p>
<b>Илмий журналлар:</b>	“Экономическое обозрение”, “Иқтисодиёт ва таълим”, “Человек и труд”, “Управление персоналом”, “Вопросы экономики”
<b>Даврий нашрлар:</b>	“Народное слово”, “Карьера”
<b>Статистик нашрлар:</b>	<p>1. Статистический ежегодник регионов Узбекистана. 2015. –Т.: Госкомстат Узбекистана. 2015. - 130 стр.</p> <p>2. Статистическое обозрение Узбекистана. 2008-2015. Узбекистан в цифрах. 2014. – Т.:, Госкомстат Узбекистана 2015. – 188 стр.</p>
<b>Интернет ресурслар:</b>	<p>1. <a href="http://www.gov.uz">http://www.gov.uz</a></p> <p>2. <a href="http://www.mehnat.uz">http://www.mehnat.uz</a>.</p> <p>3. <a href="http://www.stat.uz">http://www.stat.uz</a></p> <p>4. <a href="http://www.lex.uz">http://www.lex.uz</a></p> <p>5. <a href="http://www.ilo.org">http://www.ilo.org</a></p>

---

**МАВЗУЛАР БЎЙИЧА МАТН АННОТАЦИЯСИ**  
**ВА ОХИРГИ ЯНГИЛИКЛАР**

---

# **1-МАВЗУ. МЕҲНАТ ТЎҒРИСИДАГИ ФАННИНГ ЮЗАГА КЕЛИШИ ВА УНИНГ ЖАМИЯТ РИВОЖЛАНИШИДАГИ РОЛИ**

*(1-маъруза машғулот)*

1.1. Меҳнат тўғрисидаги фаннинг юзага келишида Арастудан А.Смитгача бўлган давр

1.2. Қийматга оид меҳнат назариясининг ривожланишида Д.Рикардо таълимоти

1.3. Меҳнат тўғрисидаги назариянинг ривожланишида Ж.Б.Сей, маржиналчилар ва янги классикларнинг роли

*(2-маъруза машғулот)*

1.4. Меҳнат муносабатларини давлат томонидан мувофиқлаштириш назариясини яратишда И.Шумпетер, Ж.М.Кейнс ва янги классик синтезларнинг қарашлари

1.5. Меҳнат тўғрисидаги фаннинг юзага келишида ислом иқтисодиёти мафкурачилари ва Шарқ иқтисодий тафаккурининг ўрни

Таянч сўз ва иборалар: меҳнат, қиймат, социология, аксеология, ишчи кучи, меҳнат ресурси.

## **1.1. Меҳнат тўғрисидаги фаннинг юзага келишида Арастудан А. Смитгача бўлган давр**

Меҳнат тўғрисидаги фаннинг юзага келиши ва ривожланиши инсоният тарихига бевосита таъсир кўрсатган назариялар билан боғланган. Зеро улар инсоннинг энг муҳим, уни бошқа жонзодлардан фарқлайдиган моҳияти – меҳнат қилиш қобилияти, яъни табиат ашёларини онгли равишда ўзгартира бориб, уларни ўз талаб-эҳтиёжларига мослаштира олишига тааллуқлидир.

Мутафаккирлар, иқтисодчи-олимлар, амалиётчи арбоблар эътиборини банд қилган ва натижада жамиятнинг ривожланиш суръатларини кўп даражада белгилаган меҳнат тўғрисидаги масала кўп қиррали бўлиб, у узок тарихга эга.

Авсето маълумотларига қараб шу даврдаги жамиятнинг ижтимоий аҳволини билиб олиш мумкин. Бу даврда уруғ жамоаси емирилиб, дастлабки синф (каста)лар пайдо бўлганлиги аёнлиқ, улар қоҳинлар, ҳарбийлар, чорвадорлар ва хунармандлар, демак, илк синфий жамият юзага келаётган давр бўлган. Аҳоли кўпроқ ярим кўчманчилик асосида кун кечирган. Экстенсив чорвачилик етакчи эди.

Аристотелнинг ғояларида иккала йўналиш куртаклари мавжуд. У қиймат қонуни муаммосини кўяди, лекин унга тўла жавоб топа олмайди. У алмашувда товар қийматлари тенглаштирилишини кўради. “Никомахов ахлоқи” асарида у шундай фикр юритади: “Жамият икки врачдан ташкил бўлмайди, балки врач ва беҳқондан, умуман бир хил ва тенг бўлмаганлардан

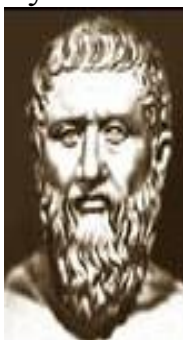
ташкил топади. Ана шундай одамларни бир-бирига тенглаштириш зарур. Шунинг учун алмашувга учрайдиган барча нарсаларни тенглаштириш, солиштириш зарур. Хуллас, ҳамма нарса бирор нарса билан ўлчаниши керак. Этикдўз маҳсулотининг беҳқон маҳсулотига, деҳқон маҳсулотининг этикдўз маҳсулотига бўлган тўғри муносабати, тўғри тенгламаси топилиши керак”. Лекин ўша нарса нима эканлиги айтилмайди. Саволга жавоб излаб у ўз фикрини шундай давом эттиради: “биз нима учун алмашамиз, чунки менга сенинг товаринг, сенга эса менинг товарим керак”, деган оддий хулосага келади.

Платон (Афлотун) “Давлат” ва “Қонунлар” асарларида идеал давлат қандай бўлиши кераклигини очиб бермоқчи бўлди. Унингча, бу даврда хусусий мулк ва эркин хўжалик ташаббусига ўрин йўқ. У аҳолини уч тоифага ажратган:

1. Файласуфлар – давлатни бошқарувчилар.

2. Ҳарбийлар – давлатни бошқариш аппаратининг бир қисми бўлиб, улар бирор мулк эгаси бўлиш ҳуқуқига эга эмас, истеъмол қилиш эса ижтимоий хусусиятга эга бўлиши керак.

3. “Қора” тоифа – деҳқон, хунарманд ва савдогарлардан бўлиб, улар мулк эгаси бўлиши керак.



Платон (Афлотун)(милоддан аввалги 428-348 йиллар). Бу олимнинг меҳнат тақсимооти, товар, пул ва савдогарларнинг ажралиб чиқиши ўртасидаги алоқадорлик тўғрисидаги фикрини ўша давр учун буюк кашфиёт деб баҳолаш мумкин. Аммо Афлотун қулчиликка асосланган натурал хўжаликни ҳимоя қилди, пулни жамиятдаги душманликнинг бош сабабчиси деб билди. Афлотун қулларни фуқаролар деб тан олмади ва уларни бирор тоифага киритмади. Шундай қилиб, Афлотун ўзининг идеал, яъни бекаму кўст давлатини барпо этар экан, қулчиликни абадий сақлаш тарафдори эди.

Шарқ мамлакатларида феодал муносабатлар III-VIII асрларда шакллана бошлади. Бу ерларда пул, меҳнат муносабатлари бироз енгиллашди. Давлат хусусий эгалик ва фойдаланиш учун ер ажрата бошлади. Хусусий ер эгалигининг турли шакллари сақлангани ҳолда давлат асосий ва унумдор ернинг эгаси сифатида, зарур пайтда хусусий хўжаликларнинг барча ишларига бемалол аралашди, ер солиғини йиғиш ҳуқуқини йўқотган эмас. Шу сабабли Шарқда “давлат феодализи”нинг турли шакллари сақланди ва иқтисодий қарашларда ҳам ўз аксини топди.

**Ибн Халдун**  
**Абдурахмон**  
**Абу Зайд**

Шарқ иқтисодий тафаккурининг ривожланишида араб мутафаккири Ибн Халдун Абдурахмон Абу Зайд (1332-1406)нинг ҳиссаси бениҳоя катта (Тунисда туғилган, Фес султонида хаттот-котиб бўлган). 1382 йили Қоҳирага келиб мударрислик қилган, кейинроқ қози бўлган. Асосий асари “Китоб-ул-ибар” (“Ибратли мисоллар китоби”, 1370 й.). У биринчилардан бўлиб, тарихий-ижтимоий тараққиётнинг моддий



тамойилларга асосланиши ҳақида фикр юритди, Ғарб олимлари Макиавелли, Монтескега катта таъсир кўрсатди.

Олимнинг концепцияси “ижтимоий табиат”га яқин, жамият ривожини (эволюцияси) оддийликдан цивилизация саридир.

Ибн Халдуннинг бу асаридан таржима “Ижтимоий фикр” журналининг 1998 йил 1-сониди (158-165-бетлар) келтирилади. Асарнинг “Китоби аввал” қисмида “инсон жамоасининг фарқли томонларини: шоҳлик ҳокимияти, одамларнинг даромадлари”ни ўрганиш асосий вазифа қилиб қўйилган. Олим, “Инсонга хос бўлган жиҳатларга яшаш учун маблағ, нарса топишга интилиш, бу учун меҳнат қилиш зарурати ҳам қиради”, деб ёзади. Давлатнинг яшаш даври ва босқичлари келтирилади, у бешга бўлинади ва ниҳоятда ибратлидир. Меҳнат қилинмаса “бозор муносабати ҳам барҳам топади”.

Меҳнат тўғрисидаги фаннинг ривожланишида асосий босқич ролини ўйнаган, иқтисодий назария фан сифатида шаклланган ва классик деб номланадиган сиёсий иқтисодни бошлаб берган, унинг асосчилари бўлган инглиз олими Уильям Петти ва франциялик судья Пьер Буагильбердир.



Уильям Петти (1623-1687) – инглиз иқтисодчиси ва статистикачиси. 1623 йилнинг 26 майида Рамсида яшайдиган, унча бой бўлмаган мовут тайёрлаб чиқарувчи хунарманд оиласида туғилган. Петти иқтисодий фан тарихида сезиларли из қолдирди. Баъзи муаллифлар уни меркантилизмнинг атоқли вакили деб биладилар, бошқа муаллифлар унинг асосий хизматини тадқиқотлар статистик-иқтисодий усулининг асослари яратганлигидан иборат деб биладилар. Петти аҳоли, унинг кўпайиши, жойлашиши, иш билан бандлиги масалалари билан шуғулланар эди ва уни Жон Граунт билан бир қаторда демографик статистиканинг асосчилари сирасига киритиш мумкин.



Пьер Буагильбер (17.2.1646-10.10.1714) – француз иқтисодчиси, Франциядаги буржуа сиёсий иқтисоди классик мактабининг асосчиси, меҳнат қиймати назариясининг асосчиларидан бири. У бозордаги нарх билан “ҳақиқий қиймат”ни фарқлар, иш вақтини “ҳақиқий қиймат”нинг меъёри деб билар эди. Буагильбер пулни асосий бало ва халқ кулфатларининг сабаби деб қараган. У пулнинг ҳокимиятини йўқ қилиш учун пулнинг ролини муомаланинг оддий воситасидангина иборат қилиб қўйиш зарур деб ҳисоблар эди.

Ташқи савдо ҳисобига олтин ва қумуш пул олинишини мамлакат бойишининг манбаи деб билган меркантилистларга қарши ўлароқ, У. Петти халқ бойлиги моддий ишлаб чиқаришнинг *барча* соҳаларида яратилади ва «меҳнат бойликнинг отаси, ер эса унинг онасидир»<sup>1</sup>қоидасини биринчи бор таърифлади. У. Петти товарнинг нархи уни ишлаб чиқаришга сарфланган меҳнат миқдори ёки муайян ер миқдорининг қиймати билан ҳисобланади,

<sup>1</sup>Петти У. Экономические и статистические работы. Пер. с англ. -М., 1940,55-б.

деган эди. Бу уни нархнинг шаклланиш механизмига сарф нуктаи назаридан ёндашганлигидан далолат беради. Меҳнатнинг унумли ва унумсиз меҳнатга ажратилиши ҳам шу олимнинг қарашлари билан боғлиқ.

XVIII асрда Францияда классик йўналиш доирасида физиократлар мактаби шаклланди ва бу мактаб вакиллари фермерларни ҳимоя қилиш асосида қишлоқ хўжалигини ривожлантириш мамлакатни оғир аҳволдан чиқаришнинг бош йўлидир деб билганлар. Ушбу мактабнинг асосчиси **Франсуа Кенэ** меҳнат соф маҳсулот манбаи эканлиги тўғрисидаги таълимотни яратди.



Франсуа Кенэ(1694-1774 йй.) Версал яқинида дунёга келди. У ёшлигидан таъбатга ҳавас қўйди, тиббий амалиёт унга шуҳрат келтирди. Дворян унвонига эга бўлди ва Версал саройига (Людовик XV саройига) ўтди. 1744 йилда тиббиёт доктори илмий даражасига эришди. Таъбат ва биологияга оид кўпгина асарлар яратди. Энг муҳими шуки, у олтамиш ёшидан бошлаб иқтисодиёт муаммолари билан шуғуллана бошлади.

Кенэнинг иқтисодий ғоялари қирол саройида - Версалда юзага келди. Бу ерда у умрининг деярли охиригача яшади ва ижод қилди. 1758 йилда унинг асосий ва энг муҳим асари - «Иқтисодий жадвал» дунёга келди.

У иқтисодиётда такрор ишлаб чиқариш жараёни ва ялпи ижтимоий маҳсулот муомаласини бутунича кўрсатишга биринчи бўлиб уринди. У ўша давр жамияти фуқароларини уч синфга бўлади: биринчиси - унумли синф (фермерлар); иккинчиси - мулкдорлар синфи (помешчик, черков...) ва учинчиси - унумсиз синф (хунарманд, ишчи ва савдо ходимлари). Бу жараён схематик равишда «Иқтисодий жадвал»да тасвирланган. Унда мамлакатда ишлаб чиқарилган тайёр маҳсулотнинг айланиши орқали қандай тақсимланиши кўрсатилган.

Кенэ жадвали иқтисодиёт тарихида биринчи марта натурал, яъни маҳсулот ва пул ҳолидаги моддий неъматларнинг макроиқтисодий занжиридир.

Физиократлар ҳам меҳнатни унумли ва унумсиз меҳнатга бўлиб, фақат қишлоқ хўжалигида меҳнат унумли меҳнатга айланади, деб ҳисоблашган.

Сиёсий иқтисоднинг ажралмас қисми бўлган меҳнат тўғрисидаги фанни ривожлантиришга инглиз иқтисодчи олими **Адам Смит** ниҳоятда катта ҳисса қўшди.



Адам Смит (5.6.1723 Шотландиянинг Керколди шаҳарчасида туғилган, - 17.7.1790, Эдинбург шаҳрида вафот этган) – шотландиялик иқтисодчи ва файласуф, классик буржуа сиёсий иқтисоднинг кўзга кўринган намояндаси. Божхона амалдорининг ўғли бўлиб, у Глазго ва Оксфорд университетларида таълим олган. 1764-66 йилларда Францияда яшаган, у ерда физиократлар билан танишган. 1759 йилда унинг “Ахлоқий ҳиссиёт назарияси” деб номланган китоби яратилди.

1776 йилда А. Смитнинг “Халқлар бойлигининг табиати ва сабаблари тўғрисида тадқиқот” деб номланган асосий асари нашр қилинди.

А. Смитнинг хизмати меҳнат қиймати назариясининг энг муҳим категорияларини ишлаб чиққанлигидан иборат. Смитнинг илмий ғоялари классик буржуа сиёсий иқтисодининг пойдевори бўлди.

Унинг «Халқлар бойлигининг табиати ва сабаблари тўғрисида тадқиқот» деб номланган асосий асари 1776 йил март ойи Лондонда чоп этилди. Асарда инсоният томонидан илгари яратилган иқтисодий билимлар мужассамлаштирилди ва умумий назарий принциплар асосида нисбатан батартиб иқтисодий фанлар тизимига айланди.

А. Смитнинг унумли ва унумсиз меҳнат тўғрисидаги қоидаларига қайтадиган бўлсак, унинг ушбу масалаларга доир фикр-мулоҳазалари назарий жиҳатдан қизиқишга арзийди. Сотишга мўлжалланган буюмларда мустаҳкамланиб ва рўёбга чиқиб, қайта ишланаётган материаллар қийматини оширадиган меҳнатни А. Смит унумли меҳнат деб ҳисоблайди. Унумсиз меҳнат товарлар кўрсатиладиган пайтида кўринмай кетадиган хизматлар соҳаси билан боғлиқ бўлиб, А. Смитнинг фикрича, бундай меҳнат қийматга ҳеч нарса қўшмайди, у айрим нарсаларда мустаҳкамланмайди ва рўёбга чиқмайди, лекин ўз қийматига эга бўлади ва тақдирлашга лойиқдир.

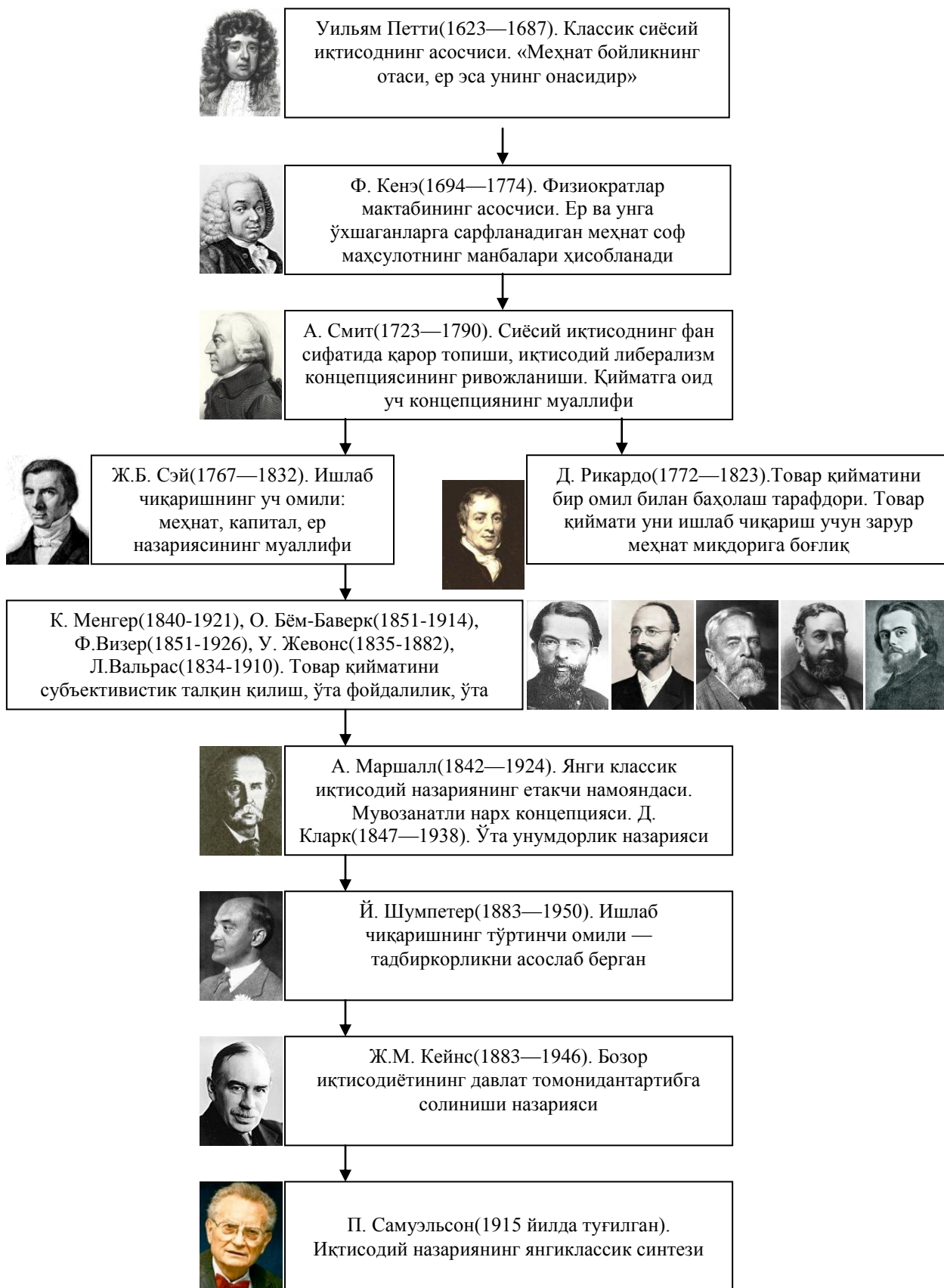
## **1.2. Қийматга оид меҳнат назариясининг ривожланишида**

### **Д. Рикардо таълимоти**

Меҳнат маҳсулот қийматидаги моддийлашган ҳолатига нисбатан кам бўлмаган даражада муҳим сифатга эга бўлар экан, меҳнат ва унинг эгаси бўлмиш ишчи кучи истеъмол қийматига эга бўлади. Шунга кўра, меҳнат асосидаги истеъмол қиймати кўнгилдагидек концепциявий негиз бўладики, ханузгача ишлаб чиқилмаган кенг маънодаги сиёсий иқтисод ролини бажарадиган «меҳнат сиёсий иқтисоди» айти шу негизга таяниб яратилиши мумкин.

Меҳнатга истеъмол қиймати томонидан ёндашилиши гап фойдалилик тўғрисида бораётганлиги сабабли, энг юқори фойдалилик назарияси томонидан, яъни маржинализм томонидан изоҳланадики, дейилиши ҳам мумкин. Лекин бундай назарий ёндашув аслида шундай эмас. Маржинализм меҳнат билан меҳнат асосидаги қиймат назариясини парадигмасидан ташқарига чиқариб қўйди, яхши деганда у меҳнатни салбий фойдалилиги бор, деб эътироф қилиши мумкин бўлар эди холос. Айти чоғда шуни ҳам эътиборга олиш керакки, бундай салбий мулоҳаза жонли меҳнатга нисбатан айрилмоқда. У ёки бу неъматда моддийлашган меҳнат масаласига келганда эса, унинг фойдалилиги инкор этилмайдигина эмас, балки ҳатто ушбу фойдалиликнинг энг юқори даражаси билан белгиланадиган нарх сифатида эътироф қилинмоқда. Шундай бўлгач, ана шу икки хил "меҳнат" ўртасидаги, яъни жонли ва моддийлашган меҳнат ўртасидаги фарқни албатта инобатга

олиш керак. Акс ҳолда меҳнат асосидаги истеъмол қиймати назарияси маржиналистик фойдалилик назарияси билан бир бўлиб қолиши мумкин.



## **1.1-чизма. Меҳнат тўғрисидаги фаннинг ривожланиш йўналишига хисса қўшган олимлар ва уларнинг асосий ғоялари**

Д. Рикардо меҳнат тўғрисидаги иқтисодий назария йўналишларидан бирининг асосчиси ҳисобланади. У «Сиёсий иқтисод ва солиқ солиш асослари» асарида бундай деб ёзган эди: «Товарнинг қиймати ёки у айирбошланаётган бирорта бошқа товарнинг миқдори уни ишлаб чиқариш учун сарфланган меҳнатга тўланадиган кўпроқ ёки камроқ ҳаққа эмас, балки шу меҳнатнинг нисбий миқдorigа боғлиқ»<sup>2</sup>.

Ҳар қандай назариянинг асосида бир бутун назарий конструкция бунёд этиладиган бошланғич қоидалар бўлади. Агар бошланғич қоидалар бенуқсон бўлса, назария ҳам ҳаётий бўлиб чиқади ёки аксинча бўлиши мумкин.

Меҳнат тўғрисидаги назария қуйидаги икки асосга таянган:

*Мавҳум* инсон меҳнати товарлар қийматининг *ягона* манбаи ҳисобланади.

Ишчи кучи инсоннинг ўз қийматидан кўпроқ қиймат яратадиган меҳнат қобиляти бўлиб, классик иқтисодчи олимлар А. Смит, Д. Рикардолар томонидан ишлаб чиқилган қийматга оид меҳнат назарияси ва товарлар қийматининг негизида меҳнат ётади, деган қоидага таянган.

Бу ўринда шуни айтиб ўтиш керакки, франциялик иқтисодчи Жан Батист Сэй ишлаб чиқариш омиллари назариясини 1803 йилда яратган бўлиб, бу назарияга кўра қиймат меҳнат, ер ва капитал каби омилларнинг амал қилиши билан белгиланади.

**Меҳнат тўғрисидаги назариянинг иккинчи бошланғич мулоҳазаси унинг «ишчи кучи» тушунчасининг ўзига хос талқинини киритганлигидадир.** Ишчи кучи ёки меҳнат қобиляти деганда биз инсон организми, инсоннинг тирик шахси эга бўлган ва у ҳар сафар бирон-бир истеъмол қийматини ишлаб чиқараётганида ишга соладиган жисмоний ва руҳий қобилятларининг йиғиндисини тушунамиз.

Ишчи кучи деганда одамларнинг турли тоифалари тушуниланган. Ҳозирги кунда ушбу таърифдан ташқари яна бир қанча таърифлар мавжуд.

- Ишчи кучи деганда ёши 16 дан ошган ва шу вақтда ишлаб турган ёхуд фаол равишда иш излаётган, ёхуд ишдан бўшаганидан кейин унинг хизматларига яна мурожаат қилишларини кутадиган ходимлар назарда тутилади - ҳозирги америкалик меҳнат иқтисодиёти тадқиқотчилари ишчи кучи тушунчасини ана шундай талқин қиладилар<sup>3</sup>;

Ишчи кучини меҳнатга қодирлик деб талқин қилса бўладиган кўринади. Бундай талқин қилинганда инсоннинг меҳнат салоҳияти, унинг имкониятлари назарда тутилади. Бунда куч жисмоний ҳодиса сифатида намоён бўлади (физиканинг бўлими – механикада куч деганда ҳаракат оқибатида жисмнинг ҳолатидаги ўзгаришлар, масалан, унинг тезлашиши ёки

<sup>2</sup> Антология экономической классики. Т.1, 402-б.

<sup>3</sup> Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика/ Пер. с англ. - М., 1996, 34-б.

деформация рўй берадиган бир моддий жисмнинг бошқа моддий жисмга механик таъсир кўрсатиши миқдори бўлган ўлчам тушунилади; куч муайян сон қиймати, таъсирнинг маконда йўналганлиги ва қўлланиш нуқтаси билан тавсифланади). Кучнинг шундай тушунилишидан келиб чиқиб, ишчи кучи ёки ходимнинг кучи деб амалга ошганидан кейин ўз имкониятларига миқдоран тўғри келадиган муайян меҳнат мажбуриятларини бажаришга қодирликни аташ мумкин. Тўлиқ куч билан ишланса, натижа кучнинг имкониятига тенг бўлади, масалан, ярим куч билан ишлаганда эса натижа имкон даражасининг ярмига тенг бўлади.

Шуни такрор айтаманки, «ишчи кучи» тушунчасини инсоннинг меҳнатга қодирлиги маъносида белгилашни киритибгина қолмай (меҳнат учун одам ресурси деб эмас), балки ушбу тушунчанинг жисмоний маъносидан фарқли ўлароқ имконият ўлчами олинган натижаларга тўғри келмаслиги, айти ишчи кучи қиймати ва унинг қўлланилиши бўлган меҳнатнинг қиймати айти бир нарса эмаслиги тўғрисидаги қондани ҳам таърифлаш лозим. Ишчи кучи қиймати деганда ходим ва унинг оиласини тиклаш учун зарур бўлган маблағлар миқдори тушунилади, меҳнат яратадиган қийматнинг ўлчами эса ишчи кучининг қийматидан каттароқдир ва ушбу фарқни қўшимча қиймат сифатида тушуниш керак.

Корхона эгасининг меҳнат нархи бўлган иш ҳақини тўлашдан ташқари, ходимларни ёллаш ва улардан фойдаланиш билан боғлиқ бошқа сарф-харажатлар, масалан, ижтимоий тўловлар, ходимларни тайёрлаш харажатлари ва бошқа сарф-харажатлар борлиги бошқа гап. Халқаро Меҳнат Ташкилоти эълон қилган айрим материалларда сарф-харажатларнинг ушбу тоифаси ишчи кучининг қиймати деб номланган, бу эса бизнингча, нотўғри фикр бўлиб, уни аниқлаштириш талаб қилинади. Уларни асл моҳиятига қараб, ходимларни ёллаш сарф-харажатлари деб номлаш керак.

Шундай қилиб, қийматга оид меҳнат назарияси ҳақиқий ҳаётда масала қандай кечишини тушунтириб беришга ожизлик қилди, бинобарин, бу назария аслида нотўғри бўлган, деган хулосага келсак бўлади.

### **1.3. Меҳнат тўғрисидаги назариянинг ривожланишида Ж.Б. Сей, маржиналчилар ва янги классикларнинг роли**

Атоқли француз иқтисодчиси, ишлаб чиқариш омиллари назариясининг муаллифи **Жан Батист Сэй** меҳнат тўғрисидаги назарияни ривожлантиришда бошқа йўлдан борди. «Сиёсий иқтисод бўйича трактат» Ж.Б. Сэйнинг бош асари бўлиб, у беш марта қайта нашр этилган. Ҳаётининг сўнгги йилларида Ж.Б. Сэй олти томдан иборат «Сиёсий иқтисод тўла курси»ни тайёрлади ва нашр эттирди.



Жан Батист Сэй (1767, 1832) – француз иқтисодчиси, вульгар сиёсий иқтисоднинг биринчи намояндalarидан бири. Буржуазиянинг йирик идеолог, эркин савдо ва иқтисодий ҳаётга давлат аралашмаслигининг тарафдори. Сиёсий иқтисод профессори (1819 йилдан).

Унинг асарлари ҳозиргача ўзбек тилига таржима қилиб нашр этилмаган. Ж.Б. Сэйнинг «Сиёсий иқтисод бўйича трактат» асари рус тилида 2000 йил Россиянинг «Дело» нашриёти томонидан қайтадан чоп этилди.

Сэй сиёсий иқтисодни уч қисмга бўлади: ишлаб чиқариш, тақсимот ва истеъмол. Бу тасниф такрор ишлаб чиқариш жараёни унсурлари ўртасидаги юзаки боғланишни акс эттиради. Тақсимот ва истеъмолнинг иқтисодиёт фанининг мустақил қисмлари сифатида ажратилиши ва уларнинг мустақил соҳа сифатида ишлаб чиқариш билан ёнма-ён қўйилиши туфайли ижтимоий ишлаб чиқариш жараёни унсурлари ўртасидаги ҳақиқий алоқалар бузиб кўрсатилади, чунки маълум типдаги ишлаб чиқариш муносабатлари доим тақсимот ва истеъмолнинг маълум таркибини вужудга келтиради.

Шундай қилиб, Ж.Б. Сэй талаб ва таклиф қонуни асосида хизматлар нархи, яъни рента, фоиз ва иш ҳақининг даражаси билан бир қаторда маҳсулотларнинг нархини тартибга солди. Тадбиркор туфайли маҳсулотлар қиймати «*турли ишлаб чиқариш хизматлари*» ўртасида тақсимланади, турли хизматлар эса ишлаб чиқариш ўртасида уларнинг талабларига мувофиқ равишда тақсимланди. Унинг бойликларни тақсимлаш назарияси айирбошлаш ва ишлаб чиқариш назарияси билан уйғун равишда мувофиқлашди.

Бойликларни тақсимлашнинг ушбу ниҳоятда оддий чизмаси фанда ҳақиқий олға



Карл Менгер (1840-1921) – Австрия иқтисодчиси, Австрия иқтисодиёт мактабининг асосчиси. Галициядаги Ней-Сандецца (ҳозирги Польшанинг Нови-Сонч деган жойида) 1840 йилнинг 23 феврилида туғилган. Вена билан Праганинг университетларида таълим олган, Краков университетиди докторлик даражасини олган (1867), 1873 йилда Вена университетининг иқтисодиёт профессори этиб тайинланган. Менгер Австрия иқтисодиёт мактабининг ва “ўта фойдалилик” назариясининг асосчиси ҳисобланади. Ушбу назарияга кўра нарх ва тақсимот истеъмол товарларининг субъектив амалий кадрига асосланади.



Уильям Стэнли Жэвонс (1835-1882) – инглиз иқтисодчиси ва мантиқчиси. Ливерпулда туғилган. Лондон университетининг Юниверсити-коллежида ўқиган. 1866-1875 йилларда Манчестер университетининг Оуэнз коллежида мантиқ, фалсафа ва сиёсий иқтисод профессори бўлган. Жэвонс “ўта фойдалилик” сифатидаги қиймат назариясининг асосчиси бўлган. Жэвонс пулнинг харид қобилияти билан боғлиқ масалаларни биринчи бўлиб тадқиқ қила бошлаган.

Леон Мари Эспри Вальрас (1834-1910) – Швейцария иқтисодчиси. 1870 йилда Вальрас Швейцариянинг Лозанна академиясида иқтисодиёт ўқитувчиси ўрнини олди, бунда у йигирма йилдан кўп ишлади. “Соф сиёсий иқтисод элементлари” (*Éléments d'économie politique pure*) асари (1874-



1877) Вальраснинг асосий асаридир. Бу асарида у иқтисодиётнинг математик моделини тузган. Шунингдек мазкур асарида у истеъмолчиларнинг хатти-ҳаракатлари назариясини ишлаб чиқди. Вальраснинг ғоялари ва концепциялари XX асрдаги иқтисодий тафаккурнинг ривожланишига катта таъсир кўрсатди.



Фридрих Визер (10.7.1851, Вена, - 22.7.1926, Санкт-Гильген) – иқтисодчи, сиёсий иқтисоддаги Австрия мактабининг вакили. 1903 йилдан эътиборан Вена университетида сиёсий иқтисод профессори. К. Менгер ва Э. Бём-Баверк билан биргаликда ўта фойдалилик назариясини ишлаб чиққан ва ушбу атамани киритган. У “юкланганлик назарияси”ни яратди. Бу назарияга кўра, ишлаб чиқаришнинг меҳнат, ер ва капитал каби учта омилнинг ҳар бирига ушбу омиллар яратган маҳсулот қийматининг муайян қисми юкланган бўлади. Визернинг қарашлари буржуа иқтисодий фанида кенг ёйилди.

#### **1.4. Меҳнат муносабатларини давлат томонидан мувофиқлаштириш назариясини яратишда И. Шумпетер, Ж.М. Кейнс ва янги классик синтезларнинг қарашлари**

Австралиялик иқтисодчи ва социолог олим **Йозеф Шумпетер** иқтисодий таълимотлар тарихида алоҳида ўрнига эга. Унинг қарашларида классик назария билан институционализм назариясидаги иқтисодий жараёнлар таҳлилини турли ижтимоий муносабатлар: ҳуқуқий, ижтимоий ва бошқа муносабатлар таҳлили билан боғлайдиган назариянинг элементлари кўшилиб кетган эди. Й. Шумпетер «**Иқтисодий ривожланиш назарияси**» деб номланган асарида (1912) тадбиркорнинг ролини ишлаб чиқаришнинг энг муҳим омилли, бозор иқтисодиётининг асосий ҳаракатлантирувчи кучи сифатида асослайди.



Йозеф Алоис Шумпетер (1883-1950) – Америка иқтисодчиси. Трешт (Моравия)да 1883 йилнинг 8 феврилида туғилган. Вена университетини тугаллаган, Грац ва Бонн университетларида ўқитувчилик қилган (1925-1932), кейин Гарвардда дарс берган (1932-1950), бунда у капитализм назарияси ва амалий фаоллик даврларига оид тадқиқотлари туфайли кенг танилди. “Хўжалик ривожини назарияси” (Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung, 1912); “Амалий фаоллик даврлари: капитализмнинг назарий, тарихий ва статистик таҳлили”, “Капитализм, социализм ва демократия” (1942) каби асарлар унинг энг йирик асарлари сирасидандир.

Юқорида Ж.Б. Сэй ҳам ишлаб чиқариш омиллари бўлган меҳнат, капитал ва ер тўғрисидаги назарияни баён қилганлиги ва тадбиркорнинг ишлаб чиқариш ташкилотчиси сифатидаги ролини юқори баҳолаганлиги кўрсатиб ўтилган эди. Лекин Й. Шумпетер иқтисодий тафаккур тарихида



биринчи бўлиб тадбиркорнинг ишлаб чиқариш омили сифатидаги барча хусусиятларини очиб берди. У бундай деб ёзган эди: «Биз вазифаси янги комбинацияларни амалга оширишдан иборат бўлган ва унинг фаол элементи сифатида иштирок этадиган... хўжалик субъектлари тадбиркорлар деб аталади»<sup>4</sup>, одатда корхонанинг эгаси ҳисобланмайдиган тадбиркор вазифасига ишлаб чиқаришга *янгиликлар*, яъни куйидаги мақсадларга эришиш учун ресурслар – буюм ва кучларни комбинациялашни жорий қилиш киради:

1) истеъмолчиларга маълум бўлмаган янги неъматни ишлаб чиқариш ёхуд у ёки бу неъматга янги сифатни жорий этиш;

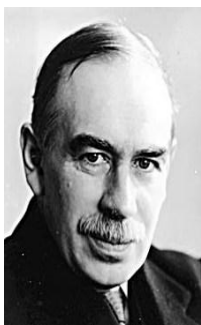
2) тегишли товарни ишлаб чиқаришнинг ёки ундан тижорат йўлида фойдаланишнинг янги усулини жорий этиш;

3) аввал ҳам мавжуд бўлган ёки бўлмаганлигидан қатъи назар мазкур мамлакатнинг sanoat тармоғи ҳали қатнашмаган янги сотув бозорини ўзлаштириш;

4) ушбу манба илгари мавжуд бўлганлиги ёки бўлмаганлигидан қатъи назар хомашё ёки ярим тайёр маҳсулотлар янги манбаига етишиш;

5) ўз корхонасининг монопол мавқеини таъминлаш билан бошқа корхонанинг монополлик мавқеига путур етказиш<sup>5</sup>.

Й. Шумпетер тадбиркорликни инсоннинг ижтимоий келиб чиқишига боғлиқ бўлмаган алоҳида истеъдод деб ҳисоблайди. Бушахсининг, аввало, ўз кучи ва ўз мустақиллигига ишониб иш тутиши, таваккалчилик қила олиши, янгиликлар киритиш ҳисобига муваффақиятларга эришишга интилишдан иборат бўлган хусусиятидир. Шу муносабат билан Й.Шумпетер бундай деб ёзган эди: «... биз янги комбинацияларни амалга ошираётган у ёки бу шахс бўлсагина, уни тадбиркор деб ҳисоблашимиз керак, лекин у ташкил этган иш ўз қобиғидан чиқмайдиган бўлса, бундай шахс тадбиркор бўла олмайди деган фикрда қатъий турамиз»<sup>6</sup>.



Кейнс, Жон Мейнард (1883-1946) – англиз иқтисодчиси. Кембрижда 1883 йилнинг 5 июнида Кембриж университети бош бошқарувчисининг оиласида туғилган. Кейнс Итонда ўқиди, кейин Кембриж университетининг Кингз-коллежида таълим олди, уни 1905 йилда тугаллади ва университетининг иқтисодиёт факультетида дарс бера бошлади.

1920-йилларда Кейнс иқтисодий муаммоларни тадқиқ қилиш билан шуғулланди, булар унинг “Пул тўғрисида таълимот” (1930) ва “Иш билан бандлик, фоиз ва пул тўғрисида умумий назария” (1936) деб номланган асарларида ўз ифодасини топди. Кейнс ўзини-ўзи тартибга соладиган

<sup>4</sup>Шумпетер Й. Теория экономического развития/Пер. с нем. В.С. Автономова и др. - М., 1982, 169-б.

<sup>5</sup>Шумпетер Й. Теория экономического развития/Пер. с нем. В.С. Автономова и др. - М., 1982, 159-б.

<sup>6</sup>Шумпетер Й. Теория экономического развития. - М., 1982, 174-б.

иқтисодиёт тўғрисидаги концепциянинг беҳудалигини исботлар ва кредитлаш, пул муомаласи ва аҳолининг иш билан бандлиги борасида амалга ошириш керак бўлган қатор чора-тадбирларни таклиф этган эди. У иқтисодиётни тартибга солиш омилларини ривожлантирди. 1943-1944 йилларда у Халқаро Валюта Фонди ва Халқаро тикланиш ва тараққиёт банки (Жаҳон банки)ни ташкил этиш тўғрисидаги битимни тайёрлаш ва қабул қилишда қатнашди.

Самарали талаб, бир томондан, шахсий истеъмол даражаси билан, иккинчи томондан эса, ишлаб чиқариш истеъмолининг миқдори – инвестициялар билан белгиланади. Талабнинг ошишини таъминлашда, биринчидан, давлат таъсирида кредит фоизларини камайтириш, бу инвестицияларнинг ошишига олиб келади (кредит механизми); иккинчидан, инвестицияларга давлат сарф-харажатларини ошириш ва товарларни давлат томонидан харид қилинишини кўпайтириш (бюджет механизми) восита хизматини ўташи мумкин. Ҳар икки чора-тадбир ҳам ишлаб чиқаришни кенгайтиришга аҳолининг иш билан бандлигини ошириш ва ишсизликни камайитиришга қаратилган.

Кейнс таъкидлашича, иш ҳақининг пастлиги, янги классик назариянинг қоидасига зид тарзда, ишсизликнинг камайишига кўмаклашмайди. Аҳолининг иш билан бандлиги, аввало, мультипликациялаш (кўпайтириш) самарасига олиб келадиган инвестицияларнинг миқдорига боғлиқ.

Атоқли америкалик иқтисодчи, Нобель мукофотининг лауреати **П. Самуэльсон** классик сиёсий иқтисод, янги классик назария, янги кейнсчилик, янги либерал назариялар уйғунлашишидан иборат бўлган иқтисодий назариялар синтезини замонавий иқтисодий назарияларнинг «янги классик синтези» деб номлади. У ушбу ғояларни Россия ва Ўзбекистонда кўп марта қайта нашр қилинган «Экономикс» дарслигида (1948) баён этган.



Самуэльсон Пол (1915-2005) – Америка иқтисодчиси. У 1970 йилда иқтисодиёт бўйича Нобель мукофотини олишга сазовор бўлди. Гэри (Индиана штати)да туғилган. 1935 йилда Чикаго университетини тугаллаган. Гарвард университетидан ишлаган, 1940 йилдан эътиборан эса Массачусет технология университетидан меҳнат қилган. 1941 йилда Гарвардда фан доктори даражасини олди, 1947 йилда эса Массачусет технология институтининг профессори бўлди. Қатор давлат муассасаларида, шу жумладан, молия вазирлигида режалаштириш масалалари билан шуғулланди. 1960-йилларнинг бошида Ж. Кеннедининг маслаҳатчиси бўлди. Массачусет технология институтидан истеъфога чиққанидан кейин у фаол равишда илмий фаолият билан шуғулланишни давом эттирди.

Самуэльсоннинг асарлари иқтисодий мувозанатлиликнинг таҳлилига, истеъмол таркибига, самарадорлик ва мақбуллик масалаларига бағишланган. У “фойдалиликни

максималлаштириш”, “мувофиқлик тамойили”, “яширин хуш кўришлар” концепцияларининг муаллифидир. У “Иқтисодий таҳлил асослари” (1947); “Линиявий дастурлаштириш ва иқтисодий таҳлил” (1958), “Макроиқтисодиёт” (1995); “Микроиқтисодиёт” (1995) каби асарларнинг муаллифидир.

Янги классик синтез атамасини турли муаллифлар турлича талқин қилишган, аммо бундай талқинларни тизимлаш асосида янги классик синтез концепциясининг учта тахминий талқинини кўрсатиш мумкин. Улардан бирининг моҳияти замонавий иқтисодий назария хўжалик юритишнинг иқтисодий либерализм принциплари билан барча бозор механизми элементларидан ҳам, эркин бозор стихиясини чеклайдиган кейнсча концепциянинг элементларидан ҳам бир йўла фойдаланилганда иш билан тўла бандлик ва иқтисодий ўсишни таъминлаши мумкинлиги тўғрисидаги ғояни асослашдан иборат.

Иқтисодий назариянинг марказидаги меҳнат иқтисодиёти назариясининг ривожланиши тўхтовсиз жараёнدير, у ҳозир ҳам давом этмоқда. Унда ҳали асло назарий масалаларнинг барчаси ҳам етарлича ойдинлаштирилганича йўқ. Лекин унинг истиқболи инсониятнинг янги ижтимоий ва иқтисодий ларзаларни четлаб ўтиш ва унинг тобора ривожланиши, одамларнинг моддий ва маънавий фаровонлигини таъминлашга имкон берадиган йўналишдагина порлоқ бўлиши аён бўлиб турибди. Бундай йўл дунёдаги кўп мамлакатлар, хусусан, Ўзбекистонда ҳам амалга оширилаётган иқтисодий ислохотларнинг марказида турибди.

### **1.5. Меҳнат тўғрисидаги фаннинг юзага келишида ислом иқтисодиёти мафкурачилари ва Шарқ иқтисодий тафаккурининг ўрни**

Ўрта Осиё халқларининг иқтисодий билимларини эгаллашларида ислом динининг тарқалиши, унинг иқтисодий ғоялари ижобий аҳамиятга эга бўлган. Маълумки, ислом иқтисодий ғоялари мусулмонларнинг муқаддас китоби «Қуръони Карим»да, Пайғамбаримиз **Муҳаммад Мустафо саллаллоху алайҳи васаллам (570-632)** Хадисларида, машхур «Мухтасар» деб номланган китобда ва бошқа кўплаб тарихий китобларда ўз ифодасини топган.

«Қуръони Карим»да иқтисодиётга оид жуда кўп кўрсатмалар билан бир қаторда меҳнат қилиш ва меҳнат орқали ҳаёт кечиришга даъват қилинган. Меҳнат ҳар бир мусулмон учун ҳам бу дунё, ҳам у дунёда ҳаловат кўришнинг манбаи деб тушунтирилади.

Инсон жамики бойликлари, ҳаёт қувончларини меҳнат, фақат меҳнат орқали яратади. «Ислом иқтисодиёти» мафкурачилари ҳам меҳнат ва меҳнаткашликни улуғлайдилар, унинг илдизларини ислом кўрсатмалари билан боғлайдилар. Меҳнатни мусулмон одамнинг муқаддас вазифаси, ижтимоий тараққиётнинг сўзсиз шарти деб билладилар. Масалан, Муҳаммад аш-Шарани «Исломда ижтимоий кафолат» деган китобида шундай ёзади:

«Меҳнат – муқаддас иш бўлиб, ислом унга жиддий муносабатда бўлишга даъват этади. Инсон меҳнати унинг ақли ва танасининг фаолиятидир. Кўпинча инсон меҳнатдан завқ-шавқ олади. Меҳнат ижтимоий зулмга қарши йўлдир»<sup>7</sup>.

Амир Темурнинг иқтисодий ғоялари унинг «Темур тузуклари» асарида баён этилган. Унда соҳибқироннинг мамлакатни бошқариш, уни ривожлантириш қоидалари, йўл-йўриқлари ўз ифодасини топган. Асарда иқтисодиётни ташкил этиш, барқарорлаштириш, тартибга солиб бориш, меҳнат ва уни ташкил этиш масалаларига кенг ўрин берилган.

**Соҳибқироннинг иқтисодий сиёсати замирида инсон, унинг манфаати, фаровон ва тинч ҳаёт кечириш ташвишлари ётади.** У одамларга касб-ҳунар ўргатиш, уларни иш билан таъминлаш, тадбиркорлик ва тижорат ишлари билан машғул бўлувчиларга етарли сармоя бериш, ногиронларга уй-жойлар қуриб бериш йўл-йўриқларини баён қилади. «Темур тузуклари»да куйидагиларни ўқиш мумкин: *«Касб-ҳунар ва маърифат аҳилларига салтанат корхоналаридан улуш берилсин, билагиди кучи бор фақир-мискинлар эса ўз аҳволи ва касбкорига қараб йўл тутсинлар»*, *«сармояси қўлидан кетиб қолган савдогарга ўз сармоясини қайтадан тиклаб олиш учун хазинадан етарли миқдорда олтин берилсин»*, *«кучи етмайдиган деҳқонларга экин-тикин учун уруғлик ва асбоб-ускуналар тайёрлаб берилсин»*, *«фуқаролардан уй-жойи бузилиб тузатишига қурби етмаганларга керакли нарсаларни етказиб бериб, уларга ёрдам берилсин»*<sup>8</sup>. Соҳибқироннинг юқоридаги иқтисодий қоидалари бозор иқтисодиётини шакллантириш, янгича иқтисодий тарбияни йўлга қўйиш ишларида биз учун муҳим йўлланма, тарихий йўл-йўриқ бўлиб хизмат қилади.

Айниқса, касб-ҳунар ўрганиш, ёшларни тарбиялашда маънавият ва маърифат ишларини ривожлантириш каби масалалар мамлакатимизда амалга оширилаётган миллий дастурда ўз ифодасини топмоқда.

**Мирзо Улуғбек Муҳаммад Тарағай (1394-1449)** подшолик, олимлик ва мутафаккирлик фаолиятида улуғ бобоси Амир Темур васиятлари ва унинг кўрсатмаларига тўла асосланган. Унинг 40 йиллик ҳукмронлиги даврида мамлакатда барқарорлик, тинчлик, ҳамжиҳатлик, иқтисодий раванқ, катта ижодкорлик ҳукм сурган.



Улуғбек (Муҳаммад Тарағай) [1394.22.3, Султония ш., Эрон Озарбайжони – 1449. 27.10, Самарқанд] – буюк ўзбек астрономи ва математики, давлат арбоби.

Улуғбек фан ва маданият тарихида сўнмас из қолдирилган Улуғбекнинг илмий мероси унинг «Зиж» китобидир. Шу билан бир қаторда меҳнат, иқтисодиёт бўйича ҳам кўплаб тахсинга сазовор ўғитлар қолдирган.

Улуғбек сиймоси Пулково расадхонаси, Москва университети конференцзалларида дунёдаги машхур

<sup>7</sup>Азимов А. Ислом ва ҳозирги замон. - Т.: Ўзбекистон, 1991, 56-б.

<sup>8</sup>Темур тузуклари». -Т., 1993, 67-б.

олимларнинг портретлари қаторидан жой олган. Самарқандда Улуғбекнинг мемориал музейи ташкил этилган. Тошкентда Ўзбекистон миллий университети, туман, планетарий, кўча, маҳалла, метро станцияси, истироҳат боғи, шаҳарча Улуғбек номи билан аталади. Фарғона педагогика университети, Самарқанд архитектура-қурилиш институти, Китоб халқаро кенглик станцияси, қишлоқ, мактаб ва бошқаларга Улуғбек номи берилган.

Мирзо Улуғбек фаолиятида иқтисод илмига, иқтисодий ривожлантириш ва барқарорликни таъминлашга катта эътибор берган. У шундай иқтисодий ўзгаришлар (ислохотлар)ни амалга оширганки, улар натижасида иқтисодий инқирозларнинг олди олинган, давлатнинг қудрати юксак даражага кўтарилган. Бундай ислохий ўзгаришларнинг замирида меҳнат муносабатлари билан боғлиқ муаммоларнинг ечимини таъминлаш, хусусан, адолатли тақсимот орқали яхши унумдорликни таъминлаш, меҳнат интизомини яхшилаш, меҳнат самарадорлигини ошириш масалаларининг тўғри амалга оширилиши ётади.

У индустриал (саноат), яъни меҳнатни ташкил этишнинг шаҳар шаклини юқори баҳолайди, уни ишлаб чиқаришни ривожлантиришнинг олий босқичи, деб атайди. Чунки шаҳар ишлаб чиқариш шароитида моддий ва маънавий неъматларни яратиш усуллари такомиллашади. Инсон ижтимоий раванг топишнинг юқорироқ поғонасига кўтарилади, шаҳар ҳаёт тарзи ҳунармандчилик (саноат) ривожланишига ҳамда унинг кенг тарқалишига асос бўлади. Шуларга асосланиб олим, меҳнат қурулларининг ишлаб чиқарилиши ва ижтимоий меҳнат тақсимооти табиий равишда маҳсулот алмашувини кенгайтиради, деб қайд этади. Алмашув жараёнида эса истеъмол ривожланади, инсоннинг даромади кўпаяди ва даромадлар асосида яшаш тарзи шаклланади.

Хулоса қилиб айтганда, меҳнат тўғрисидаги илмий-амалий қарашларнинг юзага келишида Ғарб олимларигина эмас, балки Шарқнинг етук олимлари, шоирлари, давлат арбоблари ҳам қалам тебратганлар.

### **Мустақил ишлаш учун назорат саволлари**

1. Дастлабки меҳнат тўғрисидаги кўринишлар қайси тарихий манбаларда келтирилган?

2. Платон (Афлотун) “Давлат” ва “Қонунлар” асарларида идеал давлат қандай бўлиши кераклигини очиқ бермоқчи бўлди.?

3. Меҳнат тўғрисидаги фаннинг ривожланиш йўналишига ҳисса қўшган олимлар ва уларнинг асосий ғоялари?

4. Самуэльсоннинг иқтисодий қарашлари нимларда акс этди?

5. Ж.М. Кейнс қандай иқтисодий муаммоларни тадқиқ қилиш билан шуғулланди?

6. Меҳнат тўғрисидаги фаннинг юзага келишида ислом иқтисодиёти мафкурачилари ва Шарқ иқтисодий тафаккурининг ўрни қандай?

## 2-МАВЗУ. МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИНИНГ ПРЕДМЕТИ ВА УСЛУБИЯТИ

*(1-маъруза машғулот)*

2.1. Меҳнатнинг инсон ва жамият фаолиятидаги ижтимоий-иқтисодий ўрни

2.2. Меҳнат иқтисодиёти предметининг шаклланиши ва ривожланиши

2.3. Меҳнат иқтисодиётининг бўлимлари ва муаммолари

2.4. Меҳнат турлари ва уларнинг хусусиятлари

*(2-маъруза машғулот)*

2.5. Меҳнат элементлари ва меҳнат жараёни

2.6. Меҳнатнинг намоён бўлиш шакллари ва функциялари

2.7. Меҳнат ишлаб чиқариш омили сифатида

2.8. Инсон ва жамият ривожланишида иш вақти ҳамда айрим меҳнат турларини қиёсий ўлчаш

**Таянч сўз ва иборалар:** меҳнат, ишчи кучи, иш вақти, иш, инстинктив фаолият

### 2.1. Меҳнатнинг инсон ва жамият фаолиятидаги ижтимоий-иқтисодий ўрни

Бир қарашдан, меҳнат тушунчаси нимани англатадиган саволнинг жавоби аёндек, чунки ҳар биримиз бу тушунчага ҳар куни дуч келамиз. Бироқ иқтисодий адабиётларда меҳнат тушунчасининг аниқ ва бир хил маънодаги тўлиқ таърифини топиш анча мушкул вазифадир.

Кундалик сўзлашувимизда «меҳнат» сўзи бир неча маънога эга бўлиб, бу маънолар, биринчидан, ишлаб чиқариш қуроллари ёрдамида кишиларнинг ҳаёти учун зарур бўлган моддий ва маънавий бойликларни яратишга қаратилган инсоннинг мақсадга мувофиқ фаолияти сифатида, иккинчидан, иш ва машғулот сифатида, учинчидан, нимагадир эришишга қаратилган куч-ҳаракат сифатида, тўртинчидан инсоннинг фаолияти, иш натижаси сифатида изоҳланилиши мумкин. Шўролар даврида «меҳнат» тушунчасига инсоннинг ўз эҳтиёжларини қондириш учун табиатдаги нарсаларни шаклан ўзгартириш ва мослаштириш тушунилади, деб талқин қилинар эди.

Меҳнат – инсоннинг муайян эҳтиёжларини қондира оладиган ва ўзига керак бўладиган моддий ёки маънавий неъматлардан иборат буюм, товар, хизмат, фан, маданият, санъат асарлари ва ҳоказоларни ишлаб чиқариш бўйича онгли, мақсадли ва тақиқланмаган фаолияти.

Ҳар қандай меҳнат жараёни бир қанча шарт-шароитлар мавжуд бўлишини назарда тутди. Ушбу шарт-шароитлар гуруҳига меҳнат предметлари ва воситалари, меҳнат предметига таъсир этувчи усуллар, меҳнатни ташкил этиш ва меҳнатнинг ўзи қиради:

меҳнат предмети - инсон учун фойдали бўлган хоссаларни бахш этиш мақсадидаги меҳнат мажмуаси қаратилган, табиат буюми ёки олдинданок

меҳнат таъсири туфайли юзага келган буюм ёхуд хизматлар кўрсатиш объекти;

меҳнат воситалари - ходим меҳнат предметиға таъсир этишда фойдаланадиган ва унинг меҳнат қилиши учун зарур бўладиган жамики нарсалардир. Меҳнат воситалари жумласига меҳнат қуроқларини ташкил этувчи асбоб-ускуна, дастгоҳ, машина, механизм, аппаратлар ва бошқа технологик ускуналар ҳамда меҳнат жараёнининг амалға оширилишида фойдаланиладиган бино ва иншоотлар қиради;

меҳнат предметиға таъсир этиш усули – инсон фаолиятининг собит қадамлиги у ёки бу ишни бажариш учун билим ва маҳорат бўлишини назарда тутди. Ҳаракатларни қатъийлик ва изчиллик билан бажариш, меҳнат предметиға ўзгартиришлар қиритиш ёки унга янги хусусиятлар касб этиш, янги шакл бериш ва ўзаро жойлашишға ўзгартиришлар қиритишни кўзлаб таъсир этиш усуллари йиғиндиси меҳнат фаолияти технологиясининг мазмунини ташкил этади;

меҳнатни ташкил этиш - муайян тарзда меҳнат жараёнини тузиш ва амалға ошириш тартиби билан боғлиқ бўлиб, у ходимнинг меҳнат предмети ва қуроқлари билан ўзаро таъсир тизимидан келиб чиқади;

меҳнатнинг ўзи эса инсоннинг меҳнат предметиға у ёки бу эҳтиёжларни қондирадиган хусусиятларини касб этиш учун унга зарур воситалар ҳамда технологиялардан фойдаланган ҳолда инсоннинг ташкилотчилигиға таянган онгли таъсир этиш жараёнидан ташкил топади.

Масалан, металл ёғоч, тери, газлама ва бошқалардан бирорта буюм ишлаб чиқаришда металл ёғоч, тери, газлама ва бошқалар меҳнат предмети сифатида, уларни қайта ишлаш жараёнида ишлатиладиган асбоб-ускуналар, бино ва иншоотлар меҳнат воситалари сифатида намоён бўлади. Буюмни тайёрлаш жараёни ишлаб чиқариш операциялари изчиллигини ва меҳнат предметиға ишлов бериш усулларини билишни талаб қилади ва бу ўз навбатида ишлаб чиқариш технологиясининг вазифаси ҳисобланади. Ишни бевосита бажарадиганлар ўз иш жойларини ташкил этиш ва бир-бирлари билан ўзаро ҳамкорлик қилиш тартибини пухта ишлаб чиққан ҳолда ўз меҳнатларини ташкил этишлари керак.

Тўғри, қайсидир меҳнат жараёни юқорида айтилган стандарт элементларнинг барчасига ҳам эға бўлавермаслиги мумкин. Масалан, киши қулоқчилик қорхонасида бир сиқим лойдан чойнак ясади, у меҳнат қуроқларидан, ўз бармоқларидан фойдаланади. Лекин ясалган чойнақни хумдонда тоблаб пиширса, хумдон меҳнат воситаси бўлади. Қуй чалаётган созанда учун мусиқа асбоби меҳнат қуроқи, нота қоғози эса меҳнат предмети бўлади. Педагог учун унинг ўқувчилари меҳнат предмети ҳисобланади, бунда у меҳнат қуроқларидан бевосита фойдаланмаслиги мумкин. Лекин машғулотларға тайёрларлик кўриш жараёнида у маъруза матни тузади, турли кўргазмали материаллар тайёрлайди ва бу билан меҳнат воситаларини яратади.

Инсоннинг бутун ҳаёти иш фаолияти ва фаолиятсизлик, яъни ҳаракатсизлик деб аталмиш пассив дам олиш, касаллик вақти, ухлаш пайти

ва ҳоказолардан ташкил топган даврларидан таркиб топади. Фаолият кишиларнинг ҳаёт тарзи шаклларида бири бўлиб, у шундай жараёнки, унда кишиларнинг жисмоний ва ақлий кучлари қайсидир эҳтиёжларни қондириш учун ишга солинади. «Фаолият» тушунчаси «меҳнат» тушунчасидан кенгрок тушунчадир. Меҳнат - фаолиятнинг бир туридир, лекин ҳар қандай фаолият ҳам меҳнат бўлавермайди.

Учинчидан, фаолиятни меҳнат ва номеҳнат қисмга ажратиш мумкин. Меҳнатни номеҳнат фаолиятдан ажратадиган асосий мезонлар:

- Тақиқланмаган муносабатлар;
- аниқ мақсадга йўналтирилганлик;
- неъматларни яратиш, яъни бунёдкорлик билан боғланганлик;
- бошқаларга керакликдан иборат бўлади.

Кўрсатиб ўтилган тўрт қондани кўриб чиқар эканмиз, уларни бири-биридан фарқлаш лозим.

Шундай қилиб, инсоннинг онгли, тақиқланмаган, аниқ мақсадга йўналтирилган, яратувчи ва бошқаларга керакли бўлган фаолиятгина меҳнат жумласига киритилади. Инсон фаолияти ушбу сифатларининг барчаси мавжуд бўлгандагина меҳнат фаолиятини - меҳнатни тавсифлайди. «Меҳнат» ва «фаолият» тушунчаларининг ўзаро нисбати 2.1-чизмада тасвирланган.



2.1-чизма. Фаолият турлари



«Меҳнат» ва «иш» тушунчаларининг ўзаро боғлиқлиги. Ижтимоий-иқтисодий турмушда меҳнат тушунчаси билан бир қаторда иш тушунчасидан ҳам кенг фойдаланилади. Аммо «меҳнат» ва «иш» тушунчалари бир хил ёки тенг маъноли мазмунга эга эмас. Инсоннинг жамият ҳаётидаги яратувчилик роли, ижтимоий натижаларга дахлдорлиги туфайли меҳнат табиатан ижтимоий меҳнатдир. Зеро, аниқ меҳнат фаолияти айни пайтда шундай фаолият ҳамки, унинг давомида кишилар бир-бирлари билан муайян алоқа ва муносабатларга киришади. Шу боис меҳнат фақат инсоннинг ақлий физиологик ва ижтимоий фойдали фаолиятидир. «Иш» эса жисмоний маънога эга бўлган тушунча бўлиб, уни инсон ҳам, машина ҳам, ҳайвон ҳам бажариши мумкин. Меҳнат иш вақти билан ўлчанади. Иш эса натурал бирликлар - килограмм, метр, дона ва шу каби натурал кўрсаткичларда ўлчанади.

«Иш» меҳнат маҳсули бўлиб, у инсон фаолиятида «Меҳнат» билан тенглашган жараёндир.

«

ар	Тушунчалар	Ишлатилиш соҳалари				
		инсон	корхоналар	ҳайвонлар	машиналар	Табиат кучлари
	Фаолият	↕				
	Функция бажариш	↕				
	Иш	↕				
	Меҳнат					

Шартли белгилар:

■ Тушунчалар ишлатилиши  
 ↑ - синонимлар

## 2.2-чизма. Тушунчаларнинг ишлатилиш соҳалари

Кўпинча бундай фарқлаш меҳнат муаммолари турли жиҳатларни ўзида мужассам этиб, яхлит бир бутунлик ёки жуда ўзаро боғлиқ ҳолда намоён бўлиши туфайли шартлидир.

Меҳнат масалаларига оид иқтисодий адабиётларда баъзан «меҳнат субстанцияси» деган тушунчани учратиш мумкин. Умуман «субстанция» атамаси, биринчидан, моҳиятни, негизини англатса, иккинчидан, у ҳеч нимага боғлиқ бўлмаган мустақил тушунчани англатади. XX асрнинг 20-йилларидаёқ меҳнат субстанцияси ҳақида гапирилганда, - меҳнат жараёнида инсоннинг мияси, асаблари, мушаклари, сезги аъзолари, қони ва қувватининг сарфланиши эканлиги таъкидланган эди. Баъзи замонавий муаллифлар меҳнат субстанцияси - меҳнат жараёнида инсон организми муайян мақсадга мувофиқ тарзда сарфлайдиган куч-қувват, меҳнат субстанциясини инсон

аъзоларининг сарфланиши деб талқин қилиш илмий жиҳатдан беҳудадир ва иқтисодчиларнинг бундай тасаввурлардан аллақачон воз кечишлари даркор, деб ҳисобламоқдалар. Куч-қувват, албатта, инсоннинг аъзолари орқали маълум вақт давомида сарфлансада, уни меҳнат субстанцияси деб аташга асос етарлича бўла олмайди. Бинобарин, бефойда сарфланган куч-қувват меҳнат ҳисобланмайди, албатта.

## **2.2. Меҳнат иқтисодиёти предметининг шаклланиши ва ривожланиши**

Умумлаштириб айтганда, меҳнат кишининг мавжуд табиий, моддий ёки интеллектуал ресурсларни шахсий ёки ижтимоий истеъмол учун керакли маҳсулотга айлантиришдаги объектив фаолияти деб таърифлаш мумкин. Биз меҳнат маҳсулини товар сифатида тилга олар эканмиз, унинг ғоят хилма-хил шакллари – қишлоқхўжалиги, саноат, қурилиш соҳасидаги тайёр маҳсулотни, шунингдек, турли-туман ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш ишлари ва хизматларни назарда тутамиз. Меҳнат маҳсули жисмоний, натурал шаклдан ташқари уни сотиш натижасида олинган даромад ёки пул шаклида ҳам ифодаланиши мумкин.

Шундай қилиб, «меҳнат иқтисодиёти» тушунчаси нимадан иборат деган саволига жавоб бериш учун энг камида икки атамадан иборат сўз бирикмаси, яъни биз текшириб чиқаётган тадқиқот предмети - «иқтисодиёт» ва «меҳнат» тушунчаларини билиб олиш керак бўлади. Буларсиз «меҳнат иқтисодиёти» тушунчасининг ўзи ҳам бўлмас эди.

Аввало, «иқтисодиёт» тушунчасини билиб олайлик. Маълум бўлишича, у ҳам биринчи қарашда оддий туюлгандек бўлса-да, аммо бу тушунча анча мураккаб масала эканлигини таъкидлаш жоиз. Иқтисодиёт соҳасида ёзилган адабиётларни қараб чиқадиган бўлсак, бу тушунчанинг моҳияти тўғрисидаги тасаввурлар анча тарқоқ ҳолда берилганлиги маълум бўлади. Баъзан мамлакат, минтақа иқтисодиёти жуда тор маънода тушунилади, қандайдир айрим соҳалар ёки хўжалик юритиш тармоқлари, бир-биридан ажралган жараёнлар ва ҳодисалардан иборат деб ҳисобланади. Иқтисодиётга бундай назарий ёндашувни инкор этиб бўлмайди. Бироқ унинг методологик жиҳатдан тўғрилигини бўрттириб кўрсатиш учун ҳам асос йўқ, чунки у амалий соҳадаги муаммоларга тааллуқли бўлиши мумкин.

Иқтисодиётни такомиллаштириш ва ривожлантиришга доир тадбирлар ҳақиқатда иқтисодиётга эмас, балки фақат унинг айрим таркибий қисмларига қаратилади. Дарвоқе, бундан мамлакат ва минтақавий даражадаги иқтисодий ҳокимият тузилмаларининг, аввало, иқтисодиёт масалалари билан шуғулланувчи вазирликларнинг чекланган фаолияти стратегияси ва тактикаси, уларнинг ишидаги устувор йўналишларни танлашдаги субъективизм келиб чиқади. Иқтисодиёт – жуда кенг ва мураккаб тушунча бўлиб, хўжалик юритишнинг жадал ижтимоий ташкилий тизими тушунилади, у ижтимоий фойдали моддий неъматлар ва хизматларни ишлаб чиқариш, тақсимлаш, айирбошлаш ва истеъмол қилишни таъминлайди.

Шундай қилиб, иқтисодиёт билан чинакамига шуғулланиш, шу жумладан иқтисодий дастурлар ишлаб чиқиш, уни амалда тартибга солиш – ишлаб чиқариш, тақсимот, айирбошлаш ва истеъмол қилиш жараёнларини таҳлил қилиш ва уларни такомиллаштириш ҳамда ривожлантириш соҳасидаги механизмларни таклиф этиш демакдир. Бир сўз билан айтганда, иқтисодиёт ва у ҳақидаги илм инсон фаровонлигига, мамлакатга ва жамиятга тўлақонли ҳаёт тарзини таъминлашга хизмат қилиши керак. Шунинг учун уларни кенгроқ ўрганадилар, у билан шуғулланадилар, унинг самарадорлиги учун қайғурадилар.

Иқтисодиёт, энг аввало, инсон фаолияти бўлиб, унинг табиатга таъсири натижа-сида моддий неъматлар ва хизматларнинг яратилиш жараёнидир. Демак, ҳар қандай онгли фаолият инсонга тегишли бўлганлиги учун у инсон меҳнатининг негизидир.

«Меҳнат» категориясини тушунишга келганда, бу ерда ҳамма нарса осонроқдир, чунки олимлар ва амалиётчилар орасида бу хусусда аллақачонлардан буён зиддиятлар ва жиддий баҳсли муаммолар йўқ деса ҳам бўлади. Шу сабабли фақат айрим маълум фундаментал назарий қоидаларни эслатиб ўтмоқчимиз.

Таъкидлаб ўтганимиздек, меҳнат – кишиларнинг онгли, мақсадга мувофиқ ижтимоий фойдали фаолияти жараёнидан иборат бўлиб, улар бу фаолият ёрдамида табиат буюмларининг шаклини ўзгартирадилар ва уларни ўз эҳтиёжларини қондириш учун мослаштирадилар. Меҳнат жараёни уч асосий жиҳатни: кишининг мақсадга мувофиқ фаолиятини, яъни меҳнатнинг ўзини; меҳнатга қаратилган меҳнат буюмини; меҳнат воситаларини қамраб олади. Инсон меҳнат воситалари ёрдамида меҳнат буюмига таъсир қилади. Бироқ меҳнат фаолиятининг асосий шарти иш кучининг мавжудлигидир. Шу сабабли муайян шартлилик билан иш кучи иқтисодиётини меҳнат иқтисодиёти асоси деб ҳисоблаш мумкин.

“Иқтисодиёт” ҳамда “меҳнат” тушунчаларининг мазмуни таркибий қисмларини бирлаштириб, қуйидаги таърифни бериш мумкин. Меҳнат иқтисодиёти – жадалижтимоий ташкил этилган тизим бўлиб, унда иш кучини такрор ишлаб чиқариш жараёни – уни ишлаб чиқариш (ходимларни тайёрлаш, ўқитиш, малакасини ошириш ва ҳоказо), тақсимлаш, айирбошлаш ва фойдаланиш содир бўлади, шунингдек ходим билан меҳнат воситалари ва буюмларининг ўзаро таъсир кўрсатиш шарт-шароитлари ва жараёни таъмин этилади.

Меҳнат иқтисодиёти фан сифатида ишчи кучини ишлаб чиқариш, тақсимлаш, айирбошлаш ва истеъмол қилиш, унумли меҳнат қилиш ва уни муҳофаза этиш учун шарт-шароитларни таъминлаш жараёнида қарор топадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатларни ўрганадиган ижтимоий-иқтисодий фандир.

### **2.3. Меҳнат иқтисодиётининг бўлимларива муаммолари**

Меҳнат иқтисодиёти уч даражали бўлимни, яъни: меҳнат микроиқтисодиёти, меҳнат мезоиқтисодиёти ва меҳнат макроиқтисодиётини ажратишга асосланади (2.3-чизма).

Ҳал қилинадиган муаммолар доираси муштарак бўлгани ҳолда ҳар бир даража бўйича унинг учун асосий бўлган муаммолар ҳамда ахборот алмашилиш ва ёндаш даражалар билан мувофиқлаштириш зарур бўлган муаммолар ажратилади. Чунончи, меҳнат микроиқтисодиётининг предмети ходимларнинг меҳнат ва ижодий имкониятини ривожлантиришдан, улардан фойдаланишдан, ходимлар билан ишлаш, меҳнатни ташкил этиш, нормаллаштириш ва рағбатлантириш шакллари яхшилаш тизимларини қўлланиши асосида меҳнатнинг самарадорлиги ва даромадлилигини ошириш муаммоларини қатъиян, муайян ҳал қилишдан иборатдир. Меҳнат мезоиқтисодиётининг предмети меҳнат бозорлари иқтисодиёти муаммолари ва бошқа ижтимоий муаммоларни ҳудудлар бўйича вилоят ва туманлар доирасида ҳал этишдан иборатдир. Меҳнат макроиқтисодиётининг предмети ҳудудларда иқтисодиётни ривожлантиришнинг меҳнат ва ижтимоий хусусиятларини ривожлантириш стратегиясини ишлаб чиқиш ва уни бошқаришдан иборат.



2.3-чизма. Меҳнат иқтисодиётининг даража бўлимлари

Меҳнат микроиқтисодиёти муаммолари, микроиқтисодиёт соҳаси алоҳида иқтисодий субъектлар фаолияти билан боғлиқлиги жиҳатидан ажралиб туради. Бу субъектлар жумласига истеъмолчилар, ишчилар, хизматчилар, хусусий тадбиркорлар ва кичик корхона эгалари, сармоя

солувчилар, фирмалар – аслини олганда иқтисодиётнинг фаолиятида муҳим роль ўйнайдиган ҳар қандай индивидум, жисмоний шахс ёки хўжалик юритувчи субъект киради.

Меҳнат иқтисодиётининг «Микроиқтисодиёт даражаси қуйи босқичда иқтисодий қарорлар қандай ва нима сабабдан қабул қилинишини тушунтириб беради. Масалан, у истеъмолчилар товар харид қилиш ҳақидаги қарорни қандай қабул қилишларини ва нарх-наво ҳамда улар оладиган даромадларнинг ўзгариши товарни танлашларига қандай таъсир кўрсатишини; фирмалар ишчилар сонини қандай режалаштиришини ҳамда ишчилар қаерда ва қанча ишлашлари кераклигини қандай ҳал қилишини тушунтириб беради. Микроиқтисодиётнинг яна бир муҳим жиҳати шуки, иқтисодиёт субъектлари анча йирик тузилмалар – саноат тармоқларида бозорлар вужудга келиши жараёнида ўзаро ҳамкорлик қилади.

Микроиқтисодиёт айрим фирма ва истеъмолчилар фаолиятини ўрганиб, саноат тармоқлари ва бозорлар қандай ишлаши ва ривожланишини, ҳукумат сиёсати ва бошқа мамлакатлардаги иқтисодий шарт-шароитлар улар фаолиятига қай тарзда таъсир кўрсатишини очиқ беради. Бундан фарқли ўлароқ, меҳнат иқтисодиётининг макроиқтисодиёт даражаси умумий иқтисодий кўрсаткичлар, жумладан, мамлакатда меҳнат унумдорлигининг ўсиш суръатлари, фоиз ҳисоб-ставкалари, ишсизлик ва инфляция билан боғлиқдир. Лекин меҳнат иқтисодиётининг макроиқтисодиёт билан микроиқтисодиёт даражалари ўртасидаги фарқ кейинги йилларда тобора йўқолиб бормоқда. Бунинг сабаби шундаки, макроиқтисодиёт ҳам умумий бозорлар, масалан, товарлар, хизматлар, ишчи кучи ва қимматли қоғозлар бозорларини таҳлил қилади. Умумий бозорлар қандай иш олиб боришини тушуниш учун, аввало, ушбу бозорлар ишида қатнашадиган фирмалар, истеъмолчилар, ишчилар, сармоя солувчилар хулқ-атворини ўрганиш керак. Шундай қилиб, макроиқтисодиёт даражасида фаолият юритадиган меҳнат иқтисодчилари ва мутахассислари борган сари кўпроқ микроиқтисодий асослаш билан шуғулланмоқдалар, макроиқтисодиётнинг ўзи эса амалда микроиқтисодий таҳлилнинг давомидир».

Агар меҳнат иқтисодиётида микроиқтисодиётнинг юқоридаги талқинини фақат саноатга эмас, балки иқтисодиётнинг бошқа тармоқларига ҳам татбиқ этадиган бўлсак, у амалда тармоқларда меҳнат микроиқтисодиёт фанини ажратиб чиқариш учун асос бўлиб хизмат қилиши мумкин. Бунинг устига хўжалик юритишнинг ана шу босқичида вужудга келадиган иқтисодий муносабатларнинг шаклланиши ва ривожланишига ҳамма ҳолларда бевосита ёки билвосита ишлаб чиқариш субъектлари билан истеъмол субъектлари ўртасидаги ижтимоий-меҳнат муносабатлари сабаб бўлади.

Меҳнат микроиқтисодиёти иқтисодий даврнинг ҳамма босқичларини камраб олиб, корпорациялар, фирмалар ва мустақил корхоналар сиёсатини белгилаш, ходимлар ижодий имкониятини устун даражада ривожлантириш ва ундан фойдаланишни рағбатлантириш, ходимларнинг самарали меҳнат фаолиятини ташкил этиш, доимо юқори ижтимоий ва иқтисодий натижаларга

эришиш мақсадида оралиқ маҳсулот ҳамда хизматларни етказиб берувчилар билан ўзаро фойдали алоқаларни таъминлашда ҳал қилувчи роль ўйнайди.

Ўзбекистонда бозор муносабатлари қарор топган ва ривожланган шароитда корхоналар (фирмалар, корпорациялар) маҳаллий ҳамда минтақавий бошқарув органларининг икки ўзаро боғлиқ йўналишда ташкилий ҳамда иқтисодий жиҳатдан қўллаб-қувватлашига: ишлаб чиқарилаётган маҳсулотга буюртмачи – истеъмолчилар ва материал етказиб берувчилар излаб топишда ёрдам беришига, шунингдек, ишлаб чиқаришни ривожлантириш мақсадида солиқ соҳасида имтиёзлар ва кредитлар беришга ҳамда етишмаётган ходимлар ўрнини тўлдиришда, шунингдек, ишдан бўшатилаётганларни ишга жойлаштиришда ёрдам беришига муҳтож бўладилар. Ўз навбатида, вилоят ва туманлардаги маҳаллий ва минтақавий бошқарув органлари минтақада иш билан бандликка кўмаклашишни яхшилаш дастурларини амалга ошириш чоғида мулкчилик шаклларида қатъи назар корхоналарнинг мададига муҳтож бўладилар. Ана шу асосда уларнинг умумий мақсадлар йўлидаги ҳамкорлигини шакллантириш ва ривожлантириш учун объектив шарт-шароит яратилади.

Тизимнинг мақсади – Ўзбекистонда аҳолини иш билан бандлигини таъминлашни яхшилаш, меҳнат салоҳиятидан самарали фойдаланилишини йўлга қўйиш ва бутун минтақа бўйича ишсизлик йўл қўйилиши мумкин бўлган даражадан ошиб кетмаслиги учун барча турдаги корхоналардаги яширин ишсизликка барҳам беришдан иборат. Ҳар бир корхонадаги ички меҳнат бозорининг аҳолини таҳлил қилишдан мақсад тўловга қобилиятли талаб билан ишчи кучини таклиф этиш ўртасидаги мавжуд номутаносибликни, яширин ишсизларни, яъни штатда турадиган, ўзларига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра иш билан қисман банд бўлган ёки иш билан умуман банд бўлмаган ходимларни аниқлашдан иборат.

Меҳнат макроиқтисодиёти муаммолари. Меҳнат жамият ҳаёти ва фаолиятининг асоси бўлиб, у билан боғлиқ муаммоларни касаба уюшмалари ва иш берувчилар билан ҳамкорликда ҳал этишга қаратилган давлат сиёсатини ишлаб чиқиш ва амалга оширишни зарур қилиб қўяди. Бу трипартизм принциpidан келиб чиқади. Гап ижтимоий-меҳнат сиёсатини шакллантириш ҳақида бормоқда. Бу сиёсат Ўзбекистонда олиб борилаётган давлат сиёсатининг бир тури бўлиб, унда меҳнат ва меҳнат қилувчи киши муаммолари ижтимоий ҳаётнинг ижтимоий ва иқтисодий муаммоларни ҳал қилишга бевосита таъсир кўрсатувчи турли соҳаларидаги сиёсат билан чамбарчас боғланган.

Меҳнат макроиқтисодиёти доирасида ижтимоий-меҳнат сиёсатини шакллантиришга услубий ёндашувни белгилаш чоғида Ўзбекистонда бозор иқтисодиёти амал қилаётган бир шароитда корхонада меҳнатга ҳақ тўлашнинг уч функцияси ажратилгани каби, ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг уч шарт-шароитини, яъни: ресурслар ва эҳтиёжларни такрор ишлаб чиқариш; самарали фаолиятни рағбатлантириш; меҳнатга бўлган талаб ва уни таклиф этишни бошқаришни ажратиб кўрсатиш

принципидан фойдаланилиши мумкин. Ижтимоий-меҳнат сиёсатига татбиқан бу қуйидагиларни англатади:

- инсон ресурсларини такрор ишлаб чиқариш, демографик (нуфус) ва ижтимоий-иқтисодий омилларни ҳисобга олиб жамиятнинг меҳнат ва ижодий салоҳиятини ўстириш; пенсионерларга, ногиронларга ва ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган бошқа тоифадаги шахсларга давлат кафолатлари бериш асосида аҳолининг ижтимоий ҳимояланганлигини таъминлаш; минимал истеъмол бюджети, тирикчилик минимумини белгилаш; давлат ижтимоий суғуртаси ва ижтимоий таъминоти тизимларини жорий этиш; молиялашнинг бюджетдан ташқари манбаларидан фойдаланиш;

- хусусий тадбиркорлик ва кичик бизнесда ходимларнинг мавжуд моддий, техникавий ва табиий ресурсларни тўла-тўқис ишга солишдан, янги маҳсулот ва технология турларини ўзлаштиришдан, корхоналарда зарур меъёрий ҳужжатлар, материаллар ва тавсияларни ишлаб чиқиш, меҳнат бўйича мутахассислар тайёрлаш йўли билан меҳнатни ташкил этиш, меъёрлаштириш, меҳнат шароитлари ва уни рағбатлантиришни яхшилашдан тўғридан-тўғри иқтисодий манфаатдорлигини таъминлайдиган механизмларни яратиш асосида меҳнатга ҳақ тўлашни ўстириб, меҳнат унумдорлиги, самарадорлиги ва даромадлиги мутаносиб тарзда ва ўзаро боғлиқ ҳолда ўсишини таъминлаш;

- меҳнатни ташкил этишни бошқариш: товарлар ва сармоя бозорларининг ҳолатини ҳисобга олган ҳолда меҳнат бозорларида ишчи кучи ва иш жойларига бўлган талаб билан таклифни мувофиқлаштириш; иш билан бандлик ва меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси ўртасидаги нисбатларни нархлар даражаси билан инвестиция, солиқ ва молия-кредит сиёсати билан ўзаро боғлиқ ҳолда оптималлаш; бўшатилаётган ходимлар ва иш билан банд бўлмаган катта ёшдаги аҳолини касбини тайёрлашни ва қайта тайёрлашни таъминлаш, ҳақ тўланадиган жамоатчилик ишларини ташкил этиш; аҳолининг кўчиши - ички ва ташқи миграцияси, иш қидириб ва мажбуран миграция қилиши масалаларини ҳал этиш; тирикчилик минимуми ҳамда мулкчилик шаклларида қатъи назар, хўжалик ҳисобидаги ва бюджетдаги соҳалар ходимлари учун, шу жумладан, давлат ҳокимияти ва бошқаруви органларидаги ходимлар учун минимал истеъмол бюджетининг қиймати ўсишига мувофиқ энг кам меҳнат ҳақи миқдорини тартибга солиш; фондларни ҳамда ходимларга тўланадиган меҳнат ҳақининг индивидуал миқдорларини солиқлар ёрдамида тартибга солиш ва бошқалар.

Юқорида кўрсатиб ўтилган шарт-шароитларни таҳлил қилиш асосида Ўзбекистонда давлатнинг ижтимоий-меҳнат сиёсатини шакллантириш иши меҳнат соҳасининг ривожланишини башоратлаш ҳамда мамлакат ва унинг вилоят ва туманларида ижтимоий-иқтисодий ривожланишни жадаллаштириш учун уни ўзгартириш стратегиясини ишлаб чиқиб, тегишли меъёрий базани ва турли-туман иқтисодий ва ижтимоий хатарлардан суғурталаш тизимларини яратиш ҳамда улардан фойдаланишни ўз ичига олади.

## 2.4. Меҳнат турлари ва уларнинг хусусиятлари

Меҳнатнинг хилма-хил турлари бор ва уларнинг бутун хилма-хиллигини қуйидаги мезонлар бўйича: меҳнатнинг мазмуни, табиати, натижалари, фойдаланиладиган буюмли элементлари ва инсон қатнашувининг турли даражаси, кишиларни меҳнатга жалб этиш усуллари бўйича ажратиб таснифлаш мумкин.

Меҳнат мазмуни – ишларнинг касбий мансублиги, уларнинг таркибий мураккаблиги, бажаришдаги изчиллиги билан белгиланадиган меҳнат элементлари йиғиндисидир.

Мазмуни бўйича қуйидагилар ажратилади: моддий ишлаб чиқариш, хизматлар, фан, маданият ва санъат соҳасидаги, бошқа соҳалардаги меҳнат; моддий ва номоддий ишлаб чиқариш айрим тармоқларидаги меҳнат, масалан, машинасозлик, енгил саноат ва озиқ-овқат саноатидаги, қурилишдаги, кишлоқ хўжалигидаги, транспортдаги ва ҳоказолардаги меҳнат; фаолият турлари бўйича меҳнат – хусусий тадбиркор, раҳбар, мутахассис, хизматчи, олим, муҳандис, ишчи, фермер ва шу қабилар меҳнати ва ниҳоят, касблар ва мутахассисликлар бўйича меҳнат. Масалан, муҳандис-технолог, йиғувчи-чилангар, комбайнчи, рассом, созанда, сотувчи, илмий ходим, муҳосиб, фермер ва бошқалар меҳнатининг мазмуни фаолият ҳар бир турининг ўзига хос хусусиятларини тавсифлаш йўли билан аниқ белгиланиши мумкин. Меҳнатнинг мазмуни тариф-малака маълумотномаларида, бўлинмалар тўғрисидаги низомлар ва лавозим йўриқномаларида акс эттирилади.

Меҳнат турларининг характери ва мазмуни бўйича таснифланиши икки жиҳатдан – ижтимоий жиҳатдан ва тузилиши жиҳатидан кўриб чиқилади. Меҳнатнинг ижтимоий характери ишлаб чиқариш воситаларига мулкчилик шакли билан боғлиқ. Ушбу белги бўйича хусусий меҳнат (мулкдор ёки ижарачи меҳнати) ва ёлланма меҳнат фарқланади. Маълум маънода меҳнатнинг характери унинг икки ташкилий шакли – яққа тартибдаги меҳнат ва жамоа меҳнатнинг ажратилишида ўз аксини топади. Бундан ташқари, меҳнатнинг ижтимоий характери меҳнатга ундаш усулларининг (истак, анланган зарурат, мажбурлаш) шаклланишида намоён бўлади.

Меҳнат мазмуни нуқтаи назаридан олиб қараганда меҳнат жараёни инсоннинг меҳнат қуроллари ва буюмлари билан ўзаро алоқадорлиги, ҳар бири муайян маҳсулот тайёрланиши билан тугалланадиган меҳнат даврларининг ўзига хос такрорланишидир. Ушбу жараёнда қуйидаги функциялар: 1) мақсадни белгилаш ва меҳнат жараёнини тайёрлаш билан боғлиқ бўлган мантиқий функция; 2) ҳаракатга келтириш ва меҳнат буюмига бевосита таъсир этиш билан боғлиқ ижрочилик функцияси; 3) рўйхатга олиш ва назорат қилиш билан боғлиқ технологик жараённи, белгиланган дастур бажарилишининг боришини кузатиш функцияси; 4) олдиндан белгиланган дастурни тузатиш, аниқлаштириш ва тартибга солиш функцияси.



Меҳнатнинг мазмуни меҳнат жараёнида у ёки бу функцияларнинг мавжудлигига боғлиқ бўлади ва меҳнатни тузилмавий жиҳатдан тавсифлайди. Меҳнатнинг мазмуни ниҳоятда хилма-хиллиги билан ажралиб туради ва ишлаб чиқарувчи кучлар ҳамда техника-технологиянинг ривожланганлик даражасини кўрсатади.

Меҳнат мазмунига қараб бир-биридан фарқланади.

1. Оддий ва мураккаб меҳнат. Оддий меҳнат ривожланиш даражаси билан ажралиб турмайди, ҳар қандай кишининг тана организми ўрта ҳисобда эга бўлган ишчи кучининг сарфланиши билан белгиланади. Бу ходимдан махсус касбий тайёргарлик талаб қилмайдиган, малакасиз меҳнатдир. Даража олган ёки кўпайтирилган меҳнатгина мураккаб меҳнат ҳисобланади. Мураккаб меҳнат бир соатида, оддий меҳнатнинг бир неча соатини жамловчи меҳнат бирлиги билан белгиланади. Шу сабабли ҳам малакали ходимлар вақт бирлиги мобайнида малакасиз ходимларга нисбатан кўпроқ маҳсулот ва қиймат яратадилар.

2. Репродуктив ва ижодий меҳнат. Репродуктив меҳнат - такроран қилинган, олдиндан маълум бўлган, ижодий жиҳатлари бўлмаган меҳнат. Ижодий меҳнат эса бунёдкор меҳнат бўлиб, унда инсон сифат жиҳатидан янги, бетакрор, ўзига хос, ноёб нарсалар яратади. Ижодий меҳнатнинг натижалари инсоннинг қобилияти, ишга берилганлиги, унинг муҳимлиги, шарт-шароитларига ва ҳоказоларга боғлиқ бўлади.

3. Функционал ва профессионал меҳнат. Функционал белги бўйича меҳнат қандай мақсадга қаратилганлигига, сарфланиш соҳасига ва хўжалик фаолиятининг иқтисодий давридаги функционал ролига қараб турларга бўлинади.

Масалан, илмий ходимнинг меҳнати қуйидагича таърифланиши мумкин: аклий, ижодий, ўта мураккаб, юқори малакали, индивидуал, илмий, инновацион, техника билан қуролланган, юқори технологик, муҳим, ўртача оғирликдаги, жозибали, мустақил, регламентсиз меҳнат. Ишчилар бригадасининг меҳнати аксарият ҳолларда жисмоний, ғайриижодий, ўртача мураккаб, малакали, жамоа, ишлаб чиқариш билан боғлиқ, қурувчилик, техника билан қуролланган, ўртача технологик, ҳаракатчан, ўртача оғирликдаги, жозибали, ёлланма, регламентланган бўлади.

Ҳар бир ходимга ва жамоага мос ҳолда меҳнатни ҳар томонлама таърифлаш мазкур меҳнат корхона ёки шахснинг ижтимоий ва иқтисодий вазифаларини ҳал қилишда меҳнат қилишнинг мақсадларидан келиб чиқадиган талабларга мос келиш-келмаслигини баҳолаш учун зарур асос бўлиб хизмат қилиши керак.

Ҳар бир корxonанинг ишлаб чиқаришдаги ўрнига қараб ва бажарадиган функцияларига мувофиқ равишда ходимлар гуруҳлари ташкил қилинади. Ҳар бир функция корxonанинг меъёрида ишлаши учун зарур бўлган фаолиятнинг у ёки бу томони билан боғлиқ бўлади. Ҳар бир функционал гуруҳ ҳал қиладиган вазифалар учун ўзига хос вазифалар бўлади. Бундай тартибда ташкил этилган меҳнатни функционал меҳнат деб номлаш мумкин. Функционал меҳнат бажариладиган ходимларнинг таркиби ўз хусусиятлари билан

бир-биридан фарқланадиган меҳнатдир (масалан, ишлаб чиқаришда, бошқарув меҳнати, илмий меҳнат ва ҳоказо). Ҳар бир гуруҳнинг ичида меҳнат алоҳида касб ва ихтисослар бўйича фарқланади. Бунга муҳандис-технолог, муҳандис-конструктор, муҳандис-ташкilotчи, муҳандис-меъёрловчи касбларнинг фарқланиши мисол бўла олади.

4. Ақлий ва жисмоний меҳнат. Ақлий меҳнат интеллектуал фаолиятни ёки асосан асабий-руҳий тусдаги ишларни бажариш билан боғлиқ бўлган фаолиятни назарда тутади, жисмоний меҳнатга эга жисмоний ишлар хос.

Ижодий меҳнат бир қолипдаги меҳнатдан аниқ вазиятларни таҳлил қилиш ва фаолиятнинг турли соҳаларида янги ечимларни излаш, фан, техника ва технология, санъат ва маданият асарларини яратиш билан боғлиқлиги туфайли ажралиб туради. Бир қолипдаги меҳнат ишни бажаришнинг бир маротаба белгилаб қўйилган тартибини ўзгартиришга уринмаган ҳолда, уни ўйламай-нетмай такрорлайверишга асосланади.

Меҳнат ўз табиатига қараб конкрет ва мавҳум меҳнат, ёлланма меҳнат, якка тартибдаги ва жамоа меҳнати, хусусий ва ижтимоий меҳнатга бўлинади ва улар бир-биридан фарқланади.

1. Конкрет ва мавҳум меҳнат. Инсоннинг эҳтиёжларини қондириш учун табиат буюмларини шаклан ўзгартириш ва мослаштиришга йўналтирилган инсоннинг алоҳида мақсадга мувофиқ фаолияти бўлган меҳнат муайян фойдали шаклда намоён бўлади ва турли истеъмол қийматлари яратилиши унинг якуни бўлади. Уларни яратишга қаратилган меҳнат конкрет меҳнат деб номланади. Меҳнатнинг ҳар хил аниқ турларини бир хилдаги ва бир хил ўлчовли кўринишга келтириш сифат хусусиятларидан фикран четга чиқиб, меҳнатнинг айрим турларини ишчи кучининг оддий сарфларига, физиологик маънодаги меҳнат сарфларига - жисмоний, асабий ва бошқа хил куч-қувват сарфларига келтиришни тақозо этади. Ушбу бир хиллаштирилган, бир хилдаги ва бир хил ўлчовли меҳнат мавҳум меҳнат дейилади. Конкрет меҳнат истеъмол қиймати, мавҳум меҳнат эса товар қийматини яратади.

2. Ёлланма меҳнат ва ўз-ўзини ёллаш. Ёлланма меҳнат – ишлабчиқариш воситаларининг эгалари билан шахсан озод бўлмасалар-да, ишлаб чиқариш воситаларига эга бўлмаган ва ўз меҳнатини ўрнига ўрин иш ҳақи кўринишидаги муайян қийматни олиш учун сотадиган ходимлар ўртасида юзага келадиган муносабатдир. Ёлланма меҳнат ўзидан бегоналаштирилган меҳнатдир, чунки у яратган бойлик бегона бойлик сифатиданамоён бўлади. Шу билан бирга, ёлланма ходим ўз ишчи кучининг эгасидир.

3. Якка тартибдаги ва жамоа меҳнати – булар меҳнатни ташкил этишининг ўзига хос шакллари дир. Меҳнат тақсимоти инсон фаолиятининг айрим турлари алоҳидаланишига, айрим ишлаб чиқарувчиларнинг алоҳидаланишига олиб келади. Якка тартибдаги меҳнат – айрим ходимлар ёки мустақил ишлаб чиқарувчилар якка тартибдаги тадбиркорларнинг меҳнати. Меҳнат тақсимоти бирор-бир маҳсулот тайёрлаш бўйича қисман бажариладиган ишларнинг алоҳидаланишига олиб келиб, биргаликдаги куч-ҳаракатлари тайёр маҳсулот яратишга олиб келиши мақсадида ходимларнинг меҳнат фаолиятини бирлаштириш заруратини келтириб чиқаради. Жамоа

меҳнати шундай меҳнатки, бунда кишилар алоҳида эмас, биргалашиб, меҳнат жамоаларида бўлим, лаборатория, цех, участка, бригадага бирлашиб ишлайдилар, бунинг устига, жамоанинг катта-кичиклиги аҳамиятга эга бўлмайди.

4. Хусусий ва ижтимоий меҳнат. Айрим ишлаб чиқарувчилар муайян товарларни тайёрлаб берадиган товар ишлаб чиқаришида якка тартибдаги меҳнат ишлаб чиқариш воситалари эгаларининг фарқлангани хўжалик, ишлаб чиқариш ва юридик жиҳатлардан алоҳидаланганлиги туфайли хусусий меҳнат сифатида намоён бўлади. Ҳар бир ишлаб чиқарувчи ўз эҳтиёжларини кондириниш учун зарур бўлган маҳсулотларнинг барчасини ҳам ишлаб чиқаравермай, уларнинг бир қисминигина тайёрлаб чиқаришга ихтисослашади. Иқтисодий адабиётларда кенг ишлатиладиган «унумли» ва «унумсиз», «жонли» ва «ўтмишдаги-моддийлашган», «мавҳум» ва «аниқ», «зарурий» ва «қўшимча» меҳнат тушунчаларига ҳам тўхталиб ўтмай бўлмайди.

Шундай қилиб, биз меҳнатнинг ҳар хил турларини кўриб чиқдик. Шунини айтиш керакки, бошқа ҳар қандай тасниф каби, ушбу тасниф ҳам шартли тусга эга ва меҳнатнинг муҳим белгиларини ажратиш кўрсатишга мўлжалланган. Реал ҳаётда ҳар бир аниқ меҳнатда юқорида санаб ўтилган барча белгилар турлича бирикувларда муҳайё бўлиши мумкин.

Ишчи кучи ва ишлаб чиқариш воситалари меҳнатнинг зарурий элементларидир.

Ишчи кучи – меҳнат жараёнида инсон томонидан фойдаланиладиган унинг жисмоний ва маънавий қобилиятларининг жамулжами. Бу – жамиятнинг бош ишлаб чиқарувчи кучи. «Ишчи кучи»нинг бошқача талқинлари ҳам бор. Кўпинча бу атамадан иқтисодий фаол аҳоли ёки корхонада, фирмада иш билан банд ходимларни номлаш учун фойдаланилади.

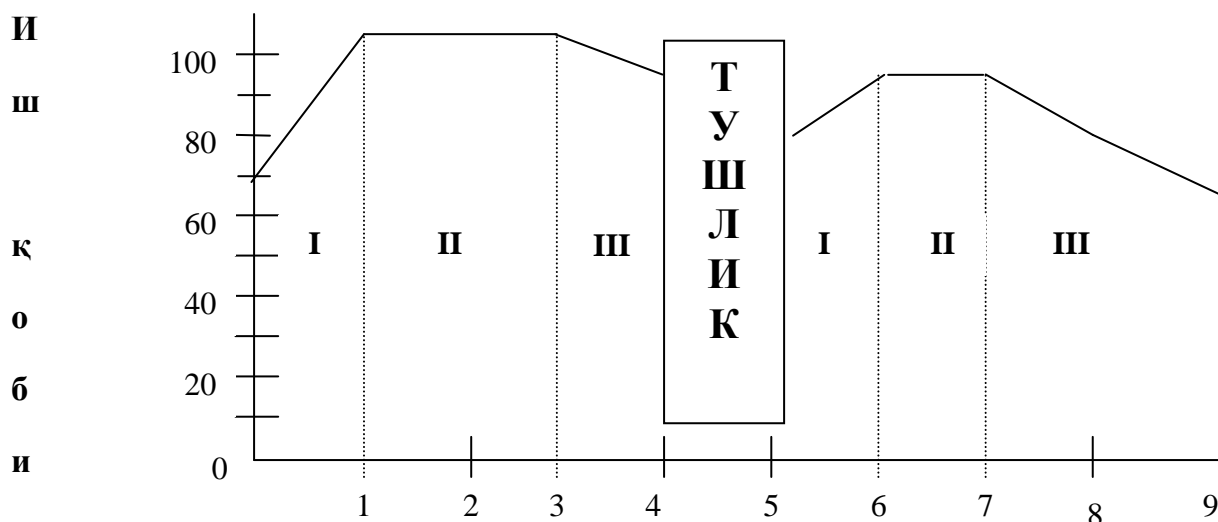
Ишлаб чиқариш воситалари меҳнат буюмлари ва меҳнат воситаларидан иборат бўлади. Меҳнат буюмлари у ёки бу тарзда ўзгартириладиган ва истеъмол қийматларига айлантириладиган табиат маҳсулотларидир (ер ва ер ости бойликлари, наботот ва ҳайвонот, хомашё ва материаллар, энергетика, ахборот оқимлари ва ҳоказолар). Меҳнат воситалари инсон меҳнат буюмларига таъсир этишда фойдаланадиган ишлаб чиқариш куроллари (машиналар, асбоб-ускуналар ва шу кабилар)дир.

Меҳнат хоссалари. Меҳнат инсоннинг қуйидаги хоссаларга эга бўлган фаолиятидир: 1) ҳаракатларнинг англанданлиги. Бунинг маъноси шуки, инсон меҳнат қила бошлашдан олдин ўз онгида лойиҳа тузади, яъни меҳнатнинг натижасини фикран тасаввур қилади; 2) ҳаракатларнинг мақсадга мувофиқлиги. Инсон лойиҳа яратилгач, ҳаракатлар тарзини ўйлаб кўради, шундан кейингина олдиндан кўзланган ниятларни амалга оширишга киришади. Бизнинг мисолда эса бу ана шу маҳсулотларни қандай қилиб, қандай ресурслардан фойдаланиб, қандай технология ёрдамида ишлаб чиқарса бўлади деганидир; 3) ҳаракатларнинг натижадорлиги. Ҳар қандай фаолият муайян натижа билан якунланади, лекин меҳнатга шунчаки натижа

эмас, балки ижтимоий фойдали натижа хосдир, чунки меҳнат қуйида кўрсатилаётган хоссага ҳам эга бўлиши керак; 4) ҳаракатларнинг ижтимоий фойдалилиги. Кишилар неъматларни бир-бирларидан ажралган, якка ҳолда эмас, балки меҳнат жамоаларига бирлашиб, ҳамжиҳатликда, маълум даражада мустаҳкам бўлган ўзаро алоқалар асосида ишлаб чиқарадилар. Улар ушбу неъматларни ўзлари учун ва жамият учун ишлаб чиқарадилар; 5) ҳаракатларга куч-қувват сарфланиши. Бу меҳнат фаолиятини амалга ошириш муайян жисмоний ва ақлий куч-қувват сарфланишида намоён бўлади.

Ўз навбатида, иш қобилиятининг ўзи турли кўрсаткичлар билан тавсифланади. Иқтисодий кўрсаткичларга ишнинг ҳар бир соатида ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдори (ҳар соатлик меҳнат унумдорлиги), маҳсулот бирлигини (ишнинг бир соати ёки ярим соатида) ишлаб чиқаришга кетган ўртача вақт, иш соатлари бўйича яроқсизликка чиқарилган буюмлар миқдори ва бошқалар киради. Иш қобилияти иқтисодий кўрсаткичлардан ташқари, физиологик функцияларнинг ўзгариши билан ҳам тавсифланиши мумкин.

Иш қобилияти ўзгармас ўлчам эмас. У иш вақтининг турли даврлари кун, кеча-кундуз, ҳафта мобайнида иш хусусияти, ходимнинг стажи, унинг мунтазам ишлашга одатланганлиги, иш кўникмалари ва қатор бошқа омиллар таъсирида ўзгаради. Айрим иш турларига иш қобилиятининг ўзига мос эгри чизиғи хос бўлади. Бундай эгри чизиқларнинг бир неча тури мавжуд. Лекин, аксарият ишларга учта босқич: ишга киришиш (I), муқим ишлаш (II) ва толиқиш (III) босқичига эга бўлган иш қобилияти эгри чизиғининг типик тури хос бўлади (2.5-чизма).



2.5-чизма. Иш қобилиятининг типик эгри чизиғи

Биринчи босқичга иш қобилияти даражасининг паст кўрсаткичлари хосдир. Ушбу давр мобайнида инсон барча физиологик аъзолари ва тизимлари фаолияти у бажарадиган ҳаракатларга мувофиқ равишда ўзгаради. Ҳаракатлар уйғунлашуви аста-секин кучайиб, аниқлиги ва тезлиги ошади,

тушуниб олиш яхшиланади, ишлашдаги энг мақбул ҳолат танланади, нафас олиш ва қон айланиши тизимлари ишлашининг зарурий даражаси белгилаб олинади. Олимларнинг фикрича, мазкур даврда марказий асаб тизимида «ишчи доминантаси»нинг шаклланиши, яъни физиологик тизимлар фаолиятини тартибга солувчи турли асаб марказларининг энг маҳсулдор меҳнат фаолияти учун зарур бўлган фаоллик шакли ва асаб реакцияларининг тезлиги томон мослашиб бориши рўй беради. Бу босқич бир неча дақиқадан бир ярим соатгача давом этиши мумкин.

Инсоннинг ҳафта давомидаги иш қобилияти ҳам ўзгаришсиз бўлмайди. Ушбу қобилият ҳафтанинг биринчи кунларида ортиб, учинчи (чоршанба) куни энг юқори даражага етади, кейин аста-секин пасайиб, олтинчи (шанба) куни кескин пастга тушади.

«Иш қобилияти» ва «меҳнат қобилияти» тушунчаларини аралаштириб юбормаслик керак. Меҳнат қобилияти умуман меҳнатда қатнаша олишни акс эттиради. Агар инсон ишлашга қодир бўлса, у меҳнатга лаёқатлидир. Ўз навбатида, меҳнат лаёқати йўқолиши инсон мутлақо иш бажара олмаслиги ёки унинг соғлиғи туфайли ишлаши мумкин эмаслигини англатади.

## **2.6. Меҳнатнинг намоён бўлиш шакллари ва функциялари**

Намоён бўлиш шакллари жиҳатидан меҳнат жараёни, таъкидлаб ўтилганидек, қуйидаги томонлари билан тавсифланадиган ҳодиса сифатида таърифланиши мумкин:

- биринчидан, инсон қуввати сарфланади: бу меҳнатнинг биологик жиҳати;

- иккинчидан, ходим ишлаб чиқариш воситалари билан боғланган ҳолда ҳаракат қилади: бу меҳнатнинг ташкилий-технологик жиҳати;

- учинчидан, ходимлар ишлаб чиқаришда ўзаро боғланган ҳолда ҳаракат қиладилар, бу меҳнатнинг ташкилий-ижтимоий (жамоавий) жиҳати.

Кўрсатиб ўтилган томонлар ҳар бирининг иқтисодий жиҳати бор. Чунки меҳнат жараёнининг, шунингдек, ходимларнинг ишлаб чиқариш воситаларига ҳамда бир-бирларига ўзаро таъсир этишлари жараёнларининг биологик мазмунини ўзгартиришга оид ҳар қандай қарорлар меҳнат сарфлари ўлчамида, фаолиятнинг умумий иқтисодий кўрсаткичларида (меҳнат унумдорлиги, фойда ва ҳоказоларда) акс этади. Шу сабабли меҳнат иқтисодиёти меҳнат намоён бўлишларининг барчасини ва уларнинг иқтисодий натижасини кўриб чиқади.

Меҳнат фаолиятининг биологик (физиологик, руҳий ва руҳий-физиологик) жиҳати меҳнат жараёнида мушаклар, мия, асаблар, хис-туйғу органларининг қуввати сарфланишидан иборат бўлади. Инсон қувватининг сарфлари инсон организмига тушадиган жисмоний (динамик ва статик) ҳамда асабий-руҳий иш юкининг ўлчамига боғлиқ бўлади.

Динамик жисмоний иш юки жисмоний иш ҳажми билан (килограммометрларда), қувват сарфлари ўлчами билан (калорияларда), куч-ҳаракатнинг қуввати билан (ваттларда) белгиланади. Статик жисмоний иш

юки ўз танаси ёки тананинг айрим қисмларини жойдан-жойга ўтказмаган ҳолда киши амалга оширадиган ҳаракат ўлчамининг ушбу ҳаракатни амалга ошириб туриш вақти (килограмм-сония)га кўпайтирмаси билан тавсифланади.

Асабий-руҳий иш юки куйидагилар билан белгиланади:

- ходим иш сменаси давомида муайян қарорлар қабул қилиш учун идрок этадиган ва қайта ишлайдиган ахборот ҳажми ва хусусияти;

- бир вақтнинг ўзида кузатиладиган объектлар сонига, зўр бериб кузатиш узоқ давом этиши ва фаол ҳаракатларнинг давомлилигига боғлиқ бўлган диққат-эътиборнинг кучлилиги;

- сигналларнинг кўплиги – бир соат ичидаги хабарлар миқдори, тезкор хотира ҳажми - муайян вақт давомида хотирада сақланиб турадиган элементлар сонига, эмоционал ва интеллектуал зўриқиш ўлчамига боғлиқ бўлган анализатор-фикр-мулоҳаза фаолиятининг тиғизлиги;

- ишлаб чиқариш операциялари элементларининг миқдори, давомийлиги ва такрорийлиги, технологик жараённинг боришини пассив кузатиш вақти ва смена давомида бир қилипдаги меҳнат вақти давомийлигига боғлиқ бўлган меҳнатнинг бир хиллиги даражаси;

- иш суръати, яъни қўл, оёқ, бош, гавданинг вақт бирлигидаги ҳаракатлари миқдори.

Меҳнат фаолиятининг ташкилий-технологик жиҳати ходимнинг ишлаб чиқариш воситалари – меҳнат предметлари ва воситалари билан ўзаро таъсирининг муайян тизимидан иборат.

Бундай ўзаро таъсир куйидагиларга боғлиқ:

Ходимлар ўртасида ўзаро ҳаракатлар куйидагиларга боғлиқ:

- биринчидан, меҳнатни ташкил этишнинг якка тартиб ва жамоа тарзидаги шакллари, корхонада қабул қилинган меҳнат тақсимоти ва кооперацияси;

- иккинчидан, ходимлар таркиби ва сони;

- учинчидан, корхонанинг ташкилий-ҳуқуқий шакли.

Меҳнат тақсимоти шакллари (функционал, технологик, касбий ва малакавий) ва уларга мос меҳнат кооперацияси шакллари ҳам ходимларнинг ишлаб чиқаришдаги ўзаро ҳаракати хусусиятларини тавсифлайди ҳамда корхонада қандай шакллар қабул қилинганлигига кўра, меҳнатдан фойдаланишнинг турли имкониятларини яратади.

Функционал меҳнат тақсимотида, яъни меҳнат фаолияти турлари, корхонада ходимлар қандай функцияларни бажаришларига кўра, ўзаро ҳаракат, яъни меҳнат кооперацияси ходимларнинг турли гуруҳлари, масалан, асосий ва ёрдамчи ишчилар, ишчи ва хизматчилар, раҳбар ва мутахассислар ўртасида амалга оширилади.

Корхонадаги ижтимоий гуруҳ қайсидир умумий белгиларига, хоссалари ва хусусиятларига эга бўлган ходимлар бирлигидир.

Ходимларнинг ижтимоий тузилмаси турли ижтимоий гуруҳларнинг таркиби ва биргалиги билан белгиланувчи тузилишидир.

Ходимлар ижтимоий тузилмаси корхона фаолиятининг самарадорлигига таъсир этадиган муҳим кўрсаткичдир. Қулай ижтимоий тузилма меҳнат фаоллиги ва ижодий ташаббусни ривожлантириш, меҳнат интизоми ва меҳнат самарадорлигини юксалтиришга кўмаклашади.

Баъзи ижтимоий гуруҳлар мавжудлигига кўра, корхона ходимларининг турли ижтимоий қатламлари ташкил топади. Шу муносабат билан эса ижтимоий тузилманинг қуйидаги турлари ажратилади: вазифавий ишлаб чиқариш, касбий-малакавий, демографик, миллий, ижтимоий-руҳий ва ҳоказо.

Вазифавий ишлаб чиқариш тузилмаси ходимларнинг вазифавий гуруҳлари: хизматчилар (раҳбарлар, мутахассислар, техник ижрочилар), ишчилар (асосий ва ёрдамчи ишчилар), хизмат кўрсатувчи кичик ходимлар, шогирдлар, ҳарбийлаш-тирилган ва ёнғинга қарши қўриқчилик хизматчилари кабилардан таркиб топади.

Касбий-малакавий тузилма малака даражаси, маълумоти, иш стажи бўйича ажратиладиган турли касбий гуруҳлардан ташкил топади.

Ходимларнинг демографик тузилмаси уларнинг жинс ва ёш таркиби билан белгиланади.

Ижтимоий-руҳий тузилма ходимлар турли гуруҳларининг эҳтиёжлари, манфаатлари, кадрият йўналишлари, қизиқиш ва талаб-истаклари муштараклиги асосида шаклланади. Бундай гуруҳларнинг таркибига ходимлар бошқа белгилар бўйича шаклланган гуруҳларга мансубликларидан қатъи назар киришлари мумкин.

## **2.7. Меҳнат ишлаб чиқариш омили сифатида**

Меҳнатнинг товарлар қийматини яратишдаги иштироки даражасини ўрганиш меҳнат назариясида марказий ўрин тутаяди. Меҳнат тўғрисидаги фанни ривожлантириш тарихи шуни таъкидлайдики, А. Смитдан кейин бу фанда икки тармоқ – қийматга оид меҳнат назарияси ва ишлаб чиқариш омили назарияси юзага келди. Қийматга оид меҳнат назариясига кўра товарларнинг барчаси меҳнат маҳсули ва уларнинг қиймати улардаги инсон меҳнатининг миқдори билан белгиланади. Лекин қўл меҳнати улушининг қисқариши ва машина ҳамда ускуналардан фойдаланиш улушининг кўпайиши товарлар нархининг пасайишига эмас, балки ошишига, аксинча эса пасайишига олиб келган амалиёт мазкур қонунни рад этади.

Ишлаб чиқариш омили назарияси бўйича товарлар нархи ер (табиат), капитал (ишлаб чиқариш воситалари), меҳнат ва тадбиркорлик каби омили таъсирида шаклланади. Бу назария, масалан, тахминан тенг бўлган малакадаги меҳнатнинг (иш вақтининг) бир хил сарфлари меҳнатнинг техник жиҳатдан турлича жиҳозланиши натижасида турлича натижага олиб келишини тушунишга асосланади. Бундай ҳолда ишлаб чиқариш натижаси сарфланган меҳнатнинг миқдори билангина эмас, балки меҳнатнинг техникавий жиҳозланганлик даражаси билан ҳам белгиланади.

Ишлаб чиқаришнинг турли омиллари унинг натижаларига қандай таъсир этишини аниқроқ тушуниб олиш учун бир неча ҳолатдан таркиб топган шартли мисолни кўриб чиқамиз.

Биринчи ҳолат. Бир кишига тегишли бўлган ерда дарахт – оддий терак ўттиз йил ўсган. Бу киши шу ернинг эгаси ва терак ҳам уникидир. У ана шу теракни қўл аррасида арралаб, улардан тахта тайёрлаган, бу ишга 10 соат вақт сарфлаган, кейин тайёр тахталарни сотувга олиб чиққан. Тахталарни у бозорда 150 сўмга сотган. Арраланган дарахтнинг ўзи бозорда 60 сўм турган. Ходим ишлаши учун сотиб олган иккита арра 1000 сўм турган. Ҳар бир арранинг ишлаш муддати беш йилдан бўлган.

Иккинчи ҳолат. Биринчи ҳолат билан айти бир пайтда киши худди шундай дарахтни мотоарра ёрдамида арралаган, электрга уланган махсус дастгоҳда тахта тайёрлаган, бу ишга 1 соат вақт сарфлаган. Тахталарни 150 сўмга сотган. Мотоарра ва электр дастгоҳ 100000 сўм турган ҳар бирининг ишлаш муддати - 5 йил.

Учинчи ҳолат. Кишига тегишли ер участкасида катталиги биринчи ҳолатдаги дарахтдагидек арча ўсган. Киши худди биринчи ҳолатдагидек асбоб билан уни арралаб, 15 соат давомида қўлда тахта тайёрлаган ва тахталарни бозорда 800 сўмга сотган. Бундай дарахтнинг ўзи бозорда 650 сўм турган.

Тўртинчи ҳолат. Киши арчани механик асбоб ёрдамида арралаган ва ундан тахта тайёрлаган. Бу ишга 1,5 соат сарфлаган. Тахталарни бозорда 800 сўмга сотган.

Бешинчи ҳолат. Бунда тўртинчи ҳолатдаги барча шарт-шароитлар сақланади, лекин арча бошқа мулкдорнинг ерида ўсган. Ходим ундан дарахтни 650 сўмга сотиб олган. Дарахтни арралаб, тайёрлаган тахталарини 800 сўмга сотган.

Омонатлар бўйича банк фоизлари йилига 10 фоизни ташкил этган. Ана шу беш ҳолатни кўриб чиқишда қуйидаги саволлар туғилади:

1. Тахталарни тайёрлашда қандай омиллар қатнашган?

2. Тахталар нархининг шаклланишида ишлаб чиқариш ҳар бир омили улуши қандай ва мазкур омилларнинг ҳар бири қандай даромад олинишини таъминлаган?

Қийматга оид меҳнат назарияси ушбу саволларга тўғридан-тўғри жавоб беришга қодир эмас. Маҳсулотларнинг ҳаммаси ҳам инсон меҳнати билан ишлаб чиқарилган бўлса, нега дастлабки икки ҳолатда тахталарнинг нархи 150 сўмни, қолган ҳолатларда эса 800 сўмни ташкил этди? Бунинг устига, биринчи ҳолатда 10 соатга тенг меҳнат сарфи бўла туриб, 150 сўмлик маҳсулот сотилганлиги, тўртинчи ҳолатда эса 1,5 соат иш вақти сарфланган бўла туриб, 800 сўмлик маҳсулот сотилганлигини қандай изоҳлаш мумкин?

Қўйилган шартлар ва маълумотларни қуйида 2.1-жадвал кўринишида жамлаймиз.

Келтирилган мисоллар шунга асосланганки, омилларга боғлиқ даромадларнинг ўлчамлари меҳнат, капитал, хомашё, материал кабилар билан белгиланади. Вазиятни соддалаштириш учун ҳаракат соф рақобат



бозорида рўй бермоқда, деб оламиз, яъни: а) мазкур товарни таклиф этувчи сотувчилар кўп; б) ушбу товарнинг харидорлари кўп; в) харидорлар ва сотувчилар мазкур товарнинг нарҳини назорат қилмайдилар ва уни белгилаш юзасидан ҳукм ўтказмайдилар.

**Ишлаб чиқариш шарт-шароитларининг омилга боғлиқ даромадлар ўлчамига таъсири**

Т/	Кўрсаткичлар	Ҳолатлар				
		1	2	3	4	5
1.	Маҳсулот нархи, сўм	150	150	800	800	800
2.	Хомашё нархи, сўм	60	60	650	650	650
3.	Меҳнат қуроллари нархи, минг сўм	1	100	1	100	100
4.	Меҳнат қуроллари ишлатиш муддати, йил	5	5	5	5	5
5.	Меҳнат сарфлари, соат	10	1	15	1,5	1,5
6.	Маҳсулот ҳажмига амортизация ажратмалари (1700 соат/йил иш ҳисобида), сўм (3-м.х5-м/1700х4-м.)	1,18	11,76	1,76	17,65	17,65
7.	Иш ҳақи, сўм/соат	10	15	10	15	15
8.	Ходимнинг ишҳақи ёки даромади (5-м.х7-м.)	100	15	150	22,5	22,5
9.	Иш ҳақи ва амортизация, сўм (6-м.х 8-м.)	101,18	26,76	151,76	40,15	40,15
10	Ишлаб чиқариш сарф-харажатлари, сўм	101,18	26,76	151,76	40,15	690,15
11	Даромад, сўм (1-м.-10-м.)	48,82	123,24	648,24	759,85	109,85
умладан:						
12	Ер (табиат) ҳисобига (2-м.)	60,0	60,0	650	650	-
13	Капитал (ишлаб чиқариш воситалари) ҳисобига (3-м.х10%х5-м./365х8)	0,34	3,42	0,51	5,14	5,14
14	Тадбиркорлик ҳисобига (11-м.-12-м.-13-м.)	-11,52	59,82	-2,27	104,71	104,71
15	Ишнинг 1 соатига келтирилган тадбиркорлик даромади (14-м./5-м.)	-1,15	59,82	-0,15	69,8	69,8

Табиат маҳсуллари – муайян тайёрлик ҳолатидаги дарахтларнинг бозор нархи мазкур бозорда юзага келган талаб ва таклифнинг ўзаро таъсири натижасида белгиланган. Теракни арралаш ва бозорга етказишдаги меҳнат сарфлари арчани арралаш ва бозорга етказишдаги меҳнат сарфларига амалда тенг бўлган. Ундай бўлса, нега ушбу дарахтларнинг нархлари шунчалик фарқли бўлган? Бунинг сабаби – табиийсифатлари бир-биридан фарқли бўлган ушбу дарахтларнинг истеъмол хоссалари ҳар хиллигидадир. Бунда меҳнатнинг таҳлили йўқ. Арча ҳам терак сингари табиатнинг маҳсулидир.

Кўриб чиқилган бозорда дарахтларни қўлда ишлаш меҳнатининг нархи 10 сўм/соат миқдорида, механизация ёрдамида ишлаш меҳнатиники - 15 сўм/соат миқдорида белгиланади. Бундан эса ҳар бир ҳол бўйича меҳнатга ҳақ тўлаш сарфлари ёки ходимларнинг омилга боғлиқ даромадини ҳисоблаб чиқиш осондир. Масалан, биринчи ҳол бўйича иш ҳақи 100 сўмни (10·10) ташкил этди.

Ишлаб чиқариш воситаларидан фойдаланиш билан боғлиқ амортизация ажратмалари ишлаб чиқариш сарф-харажатларига киритилиши керак.

Ҳисоблаш қуйидагича олиб борилади: дастлаб ишлаб чиқариш воситаларининг қиймати улардан фойдаланиш йиллари миқдори ва йилдаги ишланган соатлар миқдorigа (мисолимизда 1700 соат/йил) бўлинади. Кейин эса бўлишдан олинган сонни ишлаб чиқариш воситаларидан фойдаланилган соатлар миқдorigа кўпайтирамиз. Чунончи, биринчи ҳолда амортизация ажратмалари 1,18 ни ташкил этади ( $1000/5 \cdot 1700 \cdot 10$ ).

Капитал омилига боғлиқ даромад ҳисоб-китоблар ўтказиш даврида амалда бўлган муайян банк фоизлари билан белгиланади. Даромадлар бундай турининг ҳисоб-китоби мисолда қуйидаги тарзда амалга оширилган. Ишлаб чиқариш воситаларининг дастлабки нархига тенг бўлган банк қўйилмасининг ўлчамига тўғри келадиган йиллик даромад аниқланади. Кейин эса у иш бир сменада олиб борилиши, сменада иш соатлари миқдори эса 8 соатни ташкил этишидан келиб чиққан ҳолда ишлаб чиқариш воситаларидан фойдаланилган соатларнинг реал миқдorigа келтирилади. Масалан, биринчи ҳолатда капиталга оид омилга боғлиқ даромад бир дарахт ҳисобига 0,34 сўмга тенг бўлиб чиқмоқда.

$$\frac{1000 \cdot 10\% \cdot 10}{(365 \cdot 8)}$$

бунда, 1000 - меҳнат воситаларининг бошланғич нархи, сўм; 10 % - қўйилмалар бўйича банк фоизларининг миқдори; 10 - бир дарахтни арралашга меҳнат сарфлари, соат; 365 - йилдаги кунлар сони; 8 - бир иш кунининг давом этиши, соат.

Энди, сотилган маҳсулот нархи билан ишлаб чиқариш сарф-харажатлари ўртасидаги фарқдан ер эгасининг омилга боғлиқ даромади (ер маҳсулининг қиймати) ва капиталга оид даромадни айирсак, маблағларнинг қолган суммаси тадбиркорнинг омилга боғлиқ даромади (ёки зарари) бўлади. Биринчи ҳолатдаги мисолда тадбиркор тахта тайёрлашда арраланган ҳар бир дарахтдан 11,52 сўм миқдorigа зарар кўрди.

Иккинчи ҳолатда ходим қўл меҳнатидан механизациялашган меҳнатга ўтган ва шу мақсадда дарахтдан тахта тайёрлаш учун 100000 сўм турадиган мотоарра ва дастгоҳ сотиб олган. Иш куни 8 соат бўлган ва бир сменада иш олиб борилган тақдирда йиллик 10 фоиз ҳисобида капиталга оид даромад ишлаб чиқариш воситаларининг бир соатлик иши учун 3,42 сўмни ташкил этади.

$$\frac{10000 \cdot 10\%}{(365 \cdot 8)}$$

Ходимнинг иш унумдорлиги 20 баравар ошган, лекин бу юқори унумли ишлаб чиқариш воситалари ва тадбиркорнинг хизматидир. Тадбиркорнинг омилга боғлиқ даромади умумий даромад, ер эгасининг даромади ва капиталга оид даромаднинг ўртасидаги фарқдан иборат бўлган. Иккинчи ҳолатда эса у тахта тайёрланган ҳар бир дарахт ҳисобига 59,82 %га тенг бўлиб чиқди.

Арчани арралаб, ундан тахта тайёрлаб сотиш ҳолатларида омилга боғлиқ даромадлар миқдорини аниқ белгилаш имконини берадиган ўша бозор механизмининг ўзи юзага келади. Табиат шундай маҳсул яратганки, унинг

бозор нархи 650 сўмни ташкил этган. Учинчи ҳолатда ходимнинг иш ҳақи 150 сўмни ташкил этган (10·15). Капиталга оид даромад бир дарахт ҳисобига 0,51 сўмни ташкил этди, тадбиркор яна зарар кўрган бўлиб чиқди, ушбу кўрилган зарар ҳар бир ишланган дарахт ҳисобига 0,15 сўмни ташкил этди.

Тўртинчи ҳолатда меҳнатни механизация воситаларидан фойдаланиш ҳисобига иш ҳақи тўлашга қилинадиган харажатлар кескин қисқаради ва 32,5 сўмни ташкил этади. Капиталга оид даромад 5,14 сўмни, ҳар бир дарахт ҳисобига тадбиркорлик даромади - 104,71 сўмни ташкил этди (759,85-650-5,14).

Бешинчи ҳолатда тадбиркор бозорда дарахт сотиб олиб, худди тўртинчи ҳолатдагидек даромадларнинг барча турларини олади, ер эгасининг даромади бундан мустасно, у ҳам 650 сўм олади.

Турли вариантлар бўйича тадбиркорлик даромади ўлчамларининг таққосланувчанлигини таъминлаш учун уни иш вақти бирлигига нисбатан ҳисоблаб чиқиш керак. Мисолимизда бу даромад иш вақтининг бир соати ҳисобидан қайта ҳисоблаб чиқилган. Турли мисоллар бўйича кўрсаткичларни таққослаш шуни кўрсатдики, арча ёғочини механикавий тарзда қайта ишлаш билан шуғулланган тадбиркор энг юқори ўлчамдаги даромадни олади.

Шундай қилиб, соф рақобат бозорида хомашё, капиталлар, меҳнат, товарларга талаб ва таклифнинг ўзаро таъсири ҳамда энг юқори фойдалилиги ва энг юқори унумдорлигини ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқариш ҳар бир омилининг мувозанатли нархи юзага келиши бош инструмент бўлади. Худди шу шарт-шароитларнинг ўзи ходимлар, ер эгалари, капитал эгалари ва тадбиркорлар омилга боғлиқ даромадларининг ўлчамини белгилайди.

## **2.8. Инсон ва жамият ривожланишида иш вақти ҳамда айрим меҳнат турларини қиёсий ўлчаш**

Ҳар қандай бошқа жараёнлар каби меҳнат жараёнлари ҳам вақт орасида кечади ва шунга кўра меҳнат жараёнининг давомлилиги вақт билан ўлчанади. Ходим меҳнат маҳсулини яратаётганидаги вақт иш вақти дейилади. Ўз навбатида, иш вақти соат, кун, ҳафта, йил каби муайян вақт улушларида ифодаланган миқёсга эга бўлади.

Меҳнат иқтисодиётида икки тушунча, яъни «меҳнат жараёни давомийлигининг меъёри сифатидаги вақт» ва «меҳнат миқдорининг меъёри сифатидаги вақт» тушунчаларини бир-биридан фарқлаш лозим. Ушбу тушунчалар турли моҳиятга эга. Биринчиси, меҳнат жараёнларининг ҳақиқий тақвимдаги давомийлигини акс эттиради ва бу жиҳатдан вақт адекват (мос), мутлақ, яъни оралиқ ўлчамлар қўлланмайдиган, бирдан-бир, бевосита, инсонга боғлиқ бўлмаган меъёр бўлади. Иккинчи тушунча шартли давомийликни англатади ва бу ҳолда вақт нисбий меъёр бўлади. Вақт меҳнат миқдорининг меъёри сифатида қўлланилганда унинг мураккаблиги ва интенсивлиги эътиборга олинмайди. Чунки иш вақти меҳнатнинг экстенсив ўлчамидир.

Иш вақти кўрсаткичи билан бир қаторда, меҳнат сарфларининг сифат таркибини тавсифлайдиган кўрсаткичга бўлган зарурат ҳам юзага келади. Бунинг учун «меҳнат сиғими» тушунчасидан фойдаланилади. Меҳнат сиғими деганда маҳсулот бирлигини ишлаб чиқаришга жонли меҳнат сарфлари тушунилади. Ушбу сарфлар қуйидаги формула ёрдамида аниқланади:

$$t = \frac{T}{V}$$

Бунда,  $t$  - маҳсулот бирлигининг меҳнат сиғими;  $T$  - барча маҳсулотни ишлаб чиқаришга сарфланган вақт;  $V$  - ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажмининг натурал кўриниши.

Меҳнат сиғими кўрсаткичи ишлаб чиқариш ҳажми билан меҳнат сарфлари ўртасидаги бевосита боғлиқликни аниқлаб, барча бошқа номенклатурадаги ва ишлаб чиқаришнинг ташкилий тузилмасидаги ўзгаришлар каби омилларнинг таъсирини эътиборга олмайди. Меҳнат сиғими кўрсаткичи меҳнат унумдорлигини ўлчашни ушбу унумдорлик ошиши резервларини ҳисобга олиш билан узвий боғлаш имконини беради.

Меҳнат сарфлари таркибига қараб технологик меҳнат сиғими (асосий ишчиларнинг меҳнат сарфлари), хизмат кўрсатиш меҳнат сиғими (ёрдамчи ишчиларнинг меҳнат сарфлари), ишлаб чиқариш меҳнат сиғими (барча ишчиларнинг меҳнат сарфлари), бошқарув меҳнат сарфи (хизматчиларнинг меҳнат сарфлари) ва тўлиқ меҳнат сиғими (ходимлар барча тоифаларининг меҳнат сарфлари) фарқланади.

Меҳнат редуқцияси. Меҳнат жараёнида турлича мураккабликдаги меҳнатдан фойдаланиш зарурати ва уларнинг бевосита ўлчови йўқлиги сабабли меҳнатни қиёслаб ўлчаш муаммоси юзага келади. Уни ҳал этиш учун меҳнат редуқциясидан фойдаланилади. Меҳнат редуқцияси деганда мураккаб меҳнатни оддий меҳнатга келтириш жараёни тушунилади. У нарх ҳосил қилиш, меҳнатга ҳақ тўлаш каби бир қатор муҳим иқтисодий муаммоларни ҳал қилиш учун зарурдир.

Меҳнат редуқцияси оддий меҳнат эталонини белгилаб, мураккаб меҳнат сарфларини ягона ўлчовга келтириш ва ходимларнинг турли касб-лавозим гуруҳлари бўйича меҳнат мураккаблигидаги фарқларни аниқлаш имкониятини беради. Бундан ташқари меҳнат редуқцияси товар қийматини аниқроқ билиш имконини беради.

Қайси ёндашувни афзал билиш ва меҳнат мураккаблиги амалиётида қандай ўлчовдан фойдаланиш керак деган ҳақли савол туғилади. Нархлар шаклланишида меҳнатнинг мураккаблиги иш ҳақи асосида ҳисобга олинади. Меҳнатга ҳақ тўлаш учун унинг мураккаблик даражалари нисбати таҳлилий усулда аниқланади. Меҳнат жараёнининг асосий мазмунини ифодалайдиган функцияларни таҳлил қилиш йўли билан тариф коэффицентлари аниқланади. Шундай қилиб, ҳозирча Ўзбекистондаги оддий ва мураккаб меҳнатни таққослаб ўлчаш тариф сеткаси орқали амалга оширилади ҳамда улар тариф разрядлари ва коэффицентларидан иборатдир. Унга кўра юқори тариф разряди ва коэффицентлари қуйи разряд тоифаларининг ишидан

мураккаброқ эканлигини кўрсатади. Шу тариқа ишларнинг мураккаблиги ва ходимларнинг тайёргарлик даражаси миқдорий таққосланма ўлчамга эга.



2.6-чизма. Инсон ва жамият ривожланишида меҳнатнинг роли

Лекин шуни эътиборда тутиш керакки, меҳнатнинг инсонлар ва жамиятга реал таъсир этиш жараёни сиёсат, давлатлараро муносабатлар, турли вазиятларнинг кучли таъсирига дуч келади. Дунёда ҳамма нарса ҳам чизмадагидек силлиқ кечавермайди. Урушлар, давлат тўнтаришлари, иқтисодий ва сиёсий инқирозлар, халқлар ўртасида низо ва тўқнашувлар, табиий офатлар рўй бериб туради, улар жамият ривожланишининг табиий жараёнини қўпол равишда бузишга қодирдир. Шундай бўлса-да, кишилиқ жамияти ривожланишидаги умумий тенденция ишлаб чиқариш тараққиёти, кишиларнинг моддий фаровонлиги ва маданий даражаси ошиши, инсон ҳуқуқларини Ер юзидаги олий қадрият деб англаш томон йўналтирилган.

### Мустақил ишлаш учун назорат саволлари

1. Меҳнат тушунчаси нимани англатади?
2. Меҳнат предмети нимлардан иборат?
3. Меҳнат воситалари нималардан иборат?
4. Меҳнатни ташкил этиш деганда нимани тушунасиз?
5. Меҳнатни номоён бўлиш шакллари келтиринг?
6. Инсон ва жамият ривожланишида меҳнатнинг роли қандай?

### **3-МАВЗУ. МЕҲНАТ ЖАРАЁНЛАРИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ**

*(1-мартуза машғулоту)*

3.1. Меҳнатни ташкил этиш: моҳияти ва хусусиятлари

3.2. Ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг моҳияти ва мазмуни

3.3. Ижтимоий-меҳнат муносабатларини ташкил қилиш

*(2-мартуза машғулоту)*

3.4. Инсоннинг ижтимоий ишлаб чиқаришдаги ҳолати

3.5. Меҳнат фаолиятини ташкил этиш ва оқилонлаштиришга оид хорижий назарияларнинг ривожланиши

3.6. Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги мамлакатларида ва Ўзбекистонда меҳнатни ташкил этиш назарияларининг ривожланиши

**Таянч сўз ва иборалар:** ташкил этиш, меҳнатни нормалаш, меҳнатни функционал ташкил этиш,

#### **1. Меҳнатни ташкил этиш: моҳияти ва хусусиятлари**

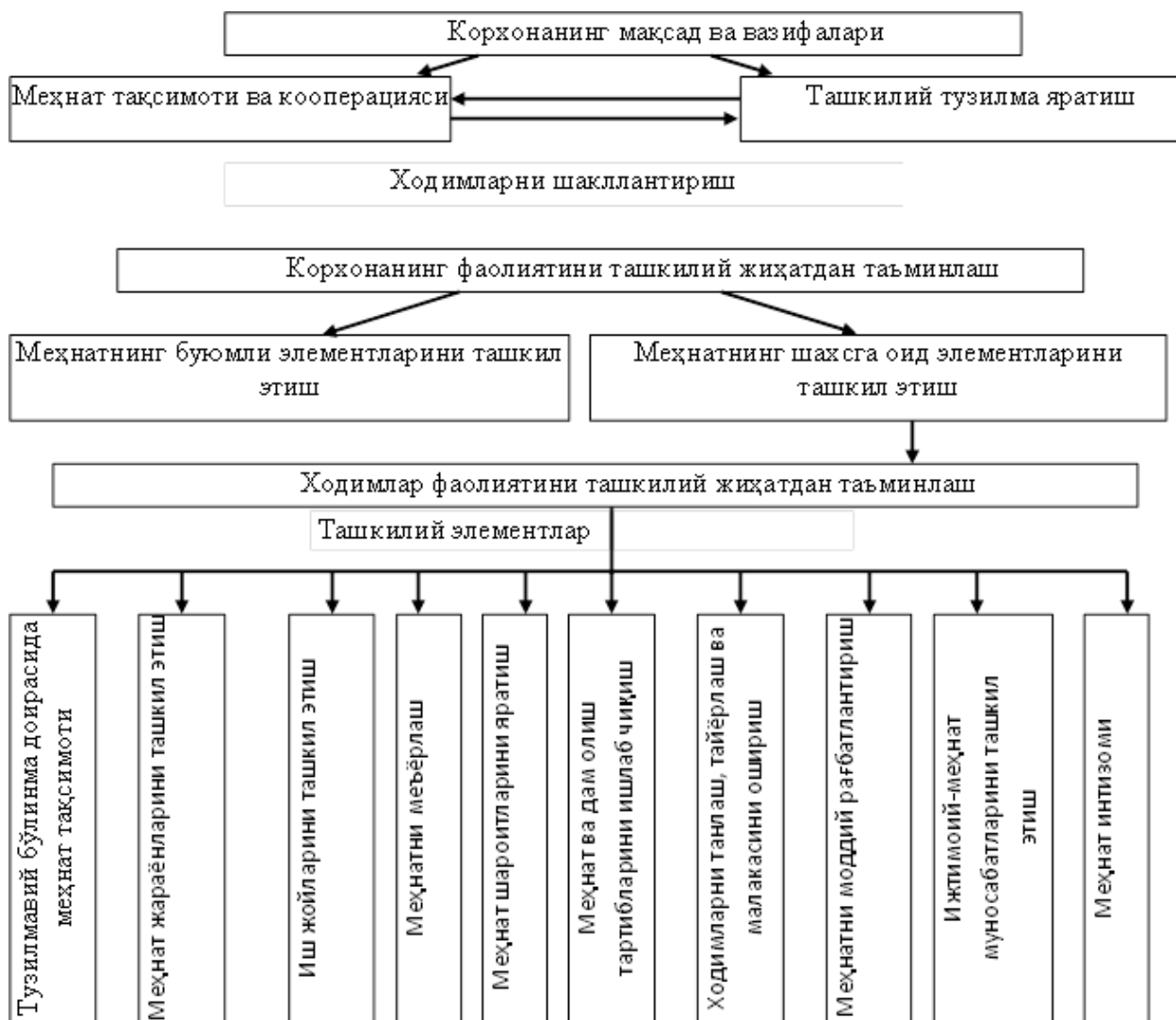
«Ташкил этиш» тушунчаси французча *organisation*, лотинча *organizo* - «тартибга келтираман» сўзидан келиб чиққан. Мазкур тушунча яхлит бир бутунлик ичида ўзаро алоқаларнинг юзага келиши ҳамда такомиллашишига олиб келадиган жараён ёки ҳаракатлар жамламасини англатади. Ташкил этиш деганда биргаликда амалга оширувчимуайян қоида ва тамойиллар асосида, бирор аниқ мақсад сари ҳаракат қилувчи кишиларнинг бирлашган фаолияти тушунилади. Шунга кўра, функционал нуқтаи назардан, ташкил этиш ички тартибларни ўрнатиш ва такомиллаштириш жараёни демакдир. Бинобарин, меҳнатни ташкил этиш атамаси кишилар фаолиятини тартибга солиш ва муайян тизимга келтиришни англатади. Бироқ, бундай таъриф ҳаддан ташқари умумий бўлганлиги учун уни мукамал деб бўлмайди.

«Меҳнатни ташкил қилиш» тушунчасининг пайдо бўлиш тарихига тўхталганда, албатта, ушбу масаланинг асосчиси сифатида Ф. Тейлорнинг (1856-1915) номи тилга олинади. Ф.Тейлор меҳнатни «илмий бошқариш» муаммосини амалий жиҳатдан асослаб берган бўлиб, у иқтисодиётда муҳим ўрин тутди. Аммо, Ф.Тейлор кўзда тутган фан соҳасини иқтисодиётда ҳаддан ташқари торайтириб қўйган. «Оқилонлаштириш» атамаси мазкур фанни тўғри номлаш муаммосини мураккаблаштирди, бу атама дастлаб Германияда қўлланилган бўлиб, кейинчалик у муайян даражада бошқа мамлакатларга ҳам ёйилди. Мазкур атама шу қадар ноаниқ ва умумий тусдаги мазмунга эгаки, уни ҳар қандай яхшиланишга нисбатан қўллаш мумкин. Шуни ҳам айтиш керакки, ривожланган хорижий мамлакатларда ҳозирги вақтда «меҳнатни илмий ташкил этиш» ёки «меҳнатни ташкил этиш» атамалари деярли қўлланилмаяпти.

Бу муаммо жуда кўпгина МДХ мамлакатлари, жумладан, Ўзбекистонда ҳам мавжуддир. Ундан турли даражаларда ўрин тутадиган хилма-хил ходисаларни номлаш учун фойдаланилади. «Ташкил этиш» атамаси айрим

корхона, муассаса, фирма ва умуман жамиятга нисбатан қўлланилади. Шу билан бирга, гап турли объектлар: меҳнат, ишлаб чиқариш, бошқариш тўғрисида бориши мумкин.

Жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий тузилиши, айти кишиларни меҳнатга жалб этиш, меҳнатнинг ижтимоий тақсимои, ижтимоий маҳсулотни тақсимлаш усули ва ишчи кучини тиклаш хусусиятлари кўриб чиқиладиганда «меҳнатни ижтимоий ташкил этиш» тушунчасидан фойдаланилади.



### 3.1-чизма. Корхона фаолияти тизимида ходимларнинг меҳнат фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш

Ҳозирги шароитда кишилар фаолиятининг меҳнатдаги буюмлашган элементлар билан ўзаро алоқасини ўрнатибгина қолмай, ўзаро ҳамкорликдаги фаолият қатнашчилари бўлган «инсон-техника» ўртасида меҳнат муносабатларини шакллантириш, жонли меҳнат самарадорлигини ошириш каби муаммоларни ечиш зарур бўлмоқда.

Меҳнат тақсимои меҳнат фаолиятининг сифат жиҳатидан ҳар хил турларини алоҳидалаш ва улар ўртасида миқдорий нисбатлар ўрнатишдир.

Меҳнат кооперацияси меҳнат тақсимоти жараёнининг ажралмас жиҳати бўлиб, у меҳнат фаолиятининг айрим турлари ўртасидаги ишлаб чиқариш жараёнининг ўзаро алоқалари сифатида намоён бўлади. Корхона миқёсида меҳнат тақсимоти ва кооперацияси масалаларини ҳал этиш ҳамда ташкилий тузилмаларни ишлаб чиқиш ходимларни шакллантиришдан олдин амалга оширилиши даркор.

## **2. Ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг моҳияти ва мазмуни**

Ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг мазмуни унинг таркибий элементлари ва йўналишлари билан белгиланади. Ходимлар фаолиятини ташкилий таъминлаш элементлари 3.1-чизмада келтирилган бўлиб, уларнинг ҳар бири алоҳида аҳамиятга эга.

1. Меҳнат тақсимоти ва кооперацияси. Корхона миқёсида меҳнат тақсимоти амалга оширилиб, унинг кооперацияси пухта ўйлаб кўрилгандан кейин корхона ичида меҳнатни чуқур тақсимлаш ва кооперациялашни амалга ошириш – алоҳидаучасткалар, ходимлар ўртасида меҳнатни тақсимлаш, ходимларни жой-жойига қўйиш, улар фаолиятининг ўзаро боғланиши ва синхронизациясини таъминлаш имконини беради.

2. Меҳнат жараёнларини ташкил этиш. Меҳнат фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш меҳнат жараёнларини ташкил этиш, яънианиқ иш турини бажаришда қўлланиладиган усулларни белгилаб олишни назарда тутати. Меҳнат жараёнларини ўрганиб чиқиш ва уни амалга оширишга қанча иш вақти сарфланиши зарурлигини аниқлаш энг яхши иш усулларини танлаш, иш жойларини оқилона тақсимлаш имконини беради.

3. Меҳнатни меъёрлаш. Меҳнат меъёрини белгиламасдан туриб, ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаб бўлмайди. Меҳнатни меъёрлаш ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг турли вариантларини баҳолаш воситаси бўлиб хизмат қилади. Ҳар қандай ташкилий ўзгариш иш вақти сарфларига маълум даражада таъсир этиши туфайли меҳнатни меъёрлаш ушбу ўзгаришларни миқдоран баҳолаб, энг оқилона вариантни танлаш имконини беради.

4. Иш жойларини ташкил этиш. Меҳнат жараёни маълум вақт ва маконда амалга оширилади. Иш жойи меҳнатни маконий қўллаш объекти бўлади. Иш жойи ишлаб чиқариш жараёнининг бирламчи бўғини ва ташкилий-техникавий негизидир. Айнан унда ушбу жараён уч асосий элементининг бирлашиши рўй беради ва унинг бош мақсади – меҳнатбуюмининг моддий жиҳатдан ўзгартирилишига эришилади. Шу сабабли ишлаб чиқариш топшириқларини ўз вақтида ва сифатли бажариш учун ҳар бир иш жойи аниқ ишнинг табиатига кўра муайян тарзда ташкил қилинган бўлиши.

5. Меҳнат шароитлари. Меҳнат шароитларини яратиш ходимлар фаолиятини маънавий ва моддий жиҳатдан таъминлашнинг ажралмас қисми бўлади. Меҳнат шароитлари инсоннинг саломатлиги ва иш қобилятига



катта таъсир кўрсатадиган муҳим омилдир. Меҳнат шароитларини яхшилаш, ишнинг қизиқарлилигини ошириб, меҳнатга ижодий муносабатда бўлишига кўмаклашиб, катта ижтимоий вазифани ҳам бажаради.

6. Меҳнат ва дам олиш тартиблари. Бир қатор муаллифлар меҳнат ва дам олиш тартибларини такомиллаштириш масалаларини меҳнат шароитларини оқилонлаштиришнинг ягона муаммоси доирасида кўриб чиқадиладар. Биз бундай ёндашувга эътироз қилмаймиз, лекин ушбу масалалар маълум хусусиятларга эга эканлиги ва нисбатан мустақиллиги туфайли уларни ходимларнинг фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг алоҳида элементи деб қараш мақсадга мувофиқдир.

7. Ходимларни танлаш, тайёрлаш ва малакасини ошириш. Ташкилий вазифаларни ҳал қилишда ходимларни тайёрлаш ва уларнинг фаоллик даражасини ошириш катта аҳамиятга эга. Бозор муносабатларини ривожлантириш ходимларни тайёрлаш ва малакасини оширишга ёндашишни тубдан ўзгартиради. Янгишароитларда ходимлар билан ишлаш соҳасида вазиятга мослашувчанлик зарур, яъни касбий тузилма ишлаб чиқаришнинг техникавий негизи ўзгариб боришига мувофиқ равишда ўзгарувчан бўлиши лозим.

8. Меҳнатни рағбатлантириш. Меҳнатни моддий ва маънавий рағбатлантириш тизимини яратиш иш ҳақи, лавозим маоши турлари ва тизимларидан фойдаланиш, мукофотлаш тизимларини ишлаб чиқиш кабиларни назарда тутати. Меҳнатни рағбатлантиришни ташкил этиш меҳнат фаолиятида юксак кўрсаткичларга эришиш мақсадида иш вақтидан оқилон фойдаланиш, илғор иш усулларини ўзлаштириш, иш жойларини яхшироқ ташкил этиш, ишда зарурий аниқлик ва уюшқоқликни таъминлашга қаратилиши лозим.

9. Ижтимоий-меҳнат муносабатлари. Ҳозирги вақтда «ижтимоий-меҳнат муносабатлари» атамаси илмий истеъмолга кириб қолди ва фаол равишда ишлатилмоқда. У номлаётган реалликларни таркибий элемент сифатида ходимларнинг меҳнат фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашга киритиш ўринлидир.

10. Меҳнат интизоми. Корхона ходимларининг умумий меҳнат натижалари ҳар бир ходимнинг шахсий меҳнат натижаларига боғлиқдир. Шу сабабли уларнинг биргаликда фаолият олиб боришлари учун муайян тартибни сақлаб бориш, ишнинг бошланиши ва тугалланиши, танаффуслар ва ҳоказоларга риоя этиш лозим. Бундан ташқари эса меҳнат интизоминисақлаб боришнинг аниқ механизми ҳам зарур.

Меҳнат фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш ходим самарали фаолиятининг қатор умумий тамойилларига асосланади ва кўп жиҳатдан техника-технология ва меҳнат буюмларининг ривожланиш даражаси, шунингдек корхона миқёси, меҳнат тақсимооти ва кооперацияси, ташкилий тузилма ва ҳоказолар билан белгиланади.

Қуйидаги чизмада кўрсатилган тамойиллар ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш асосларига киради. Чунки улар риоя этиш



Шундай қилиб, ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш ходимларни самарали бошқариш борасида биринчи даражали вазифа бўлиб қолмоқда. Ҳозирги вақтда ушбу масалаларга жиддий эътибор берадиган, юқори сифатга эришиш ва меҳнат унумдорлигини ошириш усулларини яхши ўзлаштирган раҳбар ва мутахассис кадрларга талаб ортиб бормоқда.

### **3. Ижтимоий-меҳнат муносабатларини ташкил қилиш**

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари корхоналарнинг амалий фаолиятида муайян ўрин эгаллайди. Чунки меҳнат фаолияти амалга ошадиган барча объектларда шахслар ва ижтимоий гуруҳларнинг ўзаро алоқалари иқтисодий, руҳий ва ҳуқуқий жиҳатдан тавсифланади. Ижтимоий-меҳнат муносабатларида:

- шахс - ёлланма ходим;
- иш берувчи - корхона (фирма), тадбиркор;
- давлат - субъект ҳисобланади.

Ёлланма ходим ишберувчи (корхона раҳбари ёки хусусий шахс) билан (ёзма ёки оғзаки) меҳнат шартномаси тузган фуқародир. Бунда ходимнинг ёши, жинси, саломатлиги, маълумоти, малака даражаси, қайси касб ва тармоққа мансублиги муҳим аҳамиятга эга. Лекин, аввало, ёлланма ходим ижтимоий-меҳнат муносабатларида шахсан қатнашишга тайёр ва қодир бўлиши керак. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг юқори даражада ривожланганлиги, ёлланма ходимлар номидан иш олиб борадиган махсус институтлар—касабауюшмалари ҳамда ёлланма ходимларни бирлаштиришнинг бошқа ташкилий шакллари яратилганлиги билан тавсифланади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъекти бўлган иш берувчи мустақилравишда бир нафар ёки кўплаб шахсларни ишга ёлловчи кишидир. Одатда, у ишлаб чиқариш воситаларининг эгаси бўлади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг қатнашчиси сифатида давлат қонун чиқарувчи, ҳуқуқларнинг ҳимоячиси, иш берувчи, ҳакам ва ҳоказолар ролини бажаради. Давлатнинг ижтимоий-меҳнат муносабатларидаги роли ўзгариб бориши мумкин ва бу ҳолат давлат ривожланишининг тарихий, сиёсий, тузилмавий ва иқтисодий шароитлари билан белгиланади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг қуйидаги уч даражаси фарқланади: шахсий даража, бунда ходим ва иш берувчи турлича бирикувларда ўзаро ҳаракат қиладилар; гуруҳли даража, бунда ёлланма ходимлар бирлашмалари ва иш берувчилар бирлашмалари ўзаро ҳаракат қилади; аралаш даража, бунда ходимлар ва давлат, шунингдек иш берувчилар ва давлат ўзаро ҳаракат қиладилар.

Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг қуйидаги турлари ажратилади:

1. Ҳамжиҳатлик. Муносабатларнинг бу тури кишиларнинг шахсий масъулият ва тотувлик, яқдиллик, манфаатларнинг муштараклигига асосланган жавобгарлигини назарда тутади.

2. Патернализм. Бу катъий тартибга солинадиган меҳнат муносабатлари бўлиб, у давлат ва корхона даражасида шакллантирилади. Муайян тарихий ва ижтимоий-маданий шароитларда патернализм самарали бўлади. Масалан, Япония корхоналарида умрбод ёлланиш тамойилига асосланган меҳнат муносабатлари тизими амал қилади. Мазкур муносабатларкамчиликларга ҳам эга бўлиб, унга меҳнат борасида ходимнинг ўзини тутишдаги суствлик, турмуш сифатига бўлган талаблари паст даражадалиги кабилар киради.

3. Субсидиарлик. Ушбу муносабатлар инсонда масъуллиқ ва ўзини намоён этишга интилишни сақлаб қолишга йўналтирилган ва у масъулиятни жамиятнинг зиммасига ўтказишнинг олдини олиш имконини беради. Субсидиарлик ҳар бир ходимнинг шахсий масъуллиқка ва ўз кадрини билиш туйғусига асосланиши керак.

4. Шериклик. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг бу тури бозор иқтисодиётига ўтган мамлакатларда ривожланган бўлиб, у икки шериклик ва уч шериклик ижтимоий шерикликнинг энг оммавийлашган шаклларини тақозо этади.

5. Низо. Низо меҳнат муносабатларида зиддиятлар кескинлашувининг охирги даражадаги ҳолатидир. Низолар ижтимоий-меҳнат муносабатларига икки хил: ижобий ва салбий таъсир этади. Бир томондан, ижтимоий-меҳнат муносабатларини такомиллаштириш зарурлиги тўғрисида ўзига хос даракчи бўлиб хизмат қилади, иккинчи томондан эса, ушбу муносабатларни бузувчи омил сифатида хизмат қилиши ҳаммумкин. Шу сабабли, низо билан ижтимоий шериклик ва ҳамжихатлик тенгма-тенг амал қилиб бориши зарур.

6. Камситиш. Бу ишга қабул қилиш ёки ишдан бўшатиш, касб танлаш, хизмат мартабаларига кўтарилиш, меҳнатга ҳақ тўлаш ва маълумот олишда ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъектларининг ҳуқуқлари билан чеклашдир. Тенг муносабатлар ҳар қандай ривожланган жамиятнинг бош белгиси бўлганлиги сабабли, камситиш ижтимоий-меҳнат муносабатларида салбий ҳодиса сифатида доимий назоратда бўлиши керак.

Юқоридаги муносабатлар турлари ҳар доим ҳам соф кўринишда мавжуд бўлавермайди, улар асосан турли бирикувларда намоён бўлади.

Ижтимоий-меҳнат соҳаси ижтимоий эҳтиёжларни қондириш мақсадидаги фаолият айирбошлаш соҳасидир.

Ижтимоий-меҳнат соҳаситишунчасидан иқтисодиёт назариясида ҳам, амалиётда ҳам етарли даражада кенг фойдаланилмоқда. Бу тушунча меҳнат ва ижтимоий муносабатлар бирлиги ва ўзаро боғлиқлигини анча асосли равишда акс эттиради.

Ижтимоий-меҳнат соҳаси иш кучини такрор ишлаб чиқаришнинг барча босқичлари ва унинг ижтимоий бирга содир бўлишини ифодалайди. Ижтимоий меҳнат соҳаси таркибий қисмларининг навбатдаги қисмларга муносабатлар гуруҳлари ва иш кучини такрор ишлаб чиқариш, ходимнинг меҳнат воситалари ҳамда буюмлари билан ўзаро муносабатга киришуви учун шарт-шароитларни таъминлаш жараёнида вужудга келадиган таркибий қисмлар киради. Булар қуйидагилардир:

- аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш тизими;

- ижтимоий шериклик тизими;
- ижтимоий суғурта тизими;
- пенсия тизими;
- меҳнатни муҳофаза қилиш тизими ва ҳоказолар.

Ижтимоий-меҳнат соҳасининг ривожини, ўз навбатида, меҳнатнинг ижтимоий уюшганлиги билан боғлиқдир. Ижтимоий уюшган меҳнат меҳнатнинг ижтимоий тақсимоли ва меҳнатнинг ижтимоий кооперацияси қамраб оладиган меҳнатдир.

Ижтимоий уюшганликдаги асосий жиҳат меҳнатфаолиятининг маълум даражадаги уюшганлик, тузилма ва тизим доирасида ҳаракатлар бирлиги ва эркинлигини қўллаб-қувватлаш усулларига эга ижтимоий тизимга тааллуқлигидир. Меҳнатнинг ижтимоий тизимга тааллуқлиги, уни умумлаштириш ёки социаллаштириш (лот. *sociolus* - ижтимоий) – ижтимоийлаштириш деб аталади.

Айнан шу нарса меҳнатга ижтимоий шакл, яъни жамиятдаги ҳаётга мослашганлик хусусиятини беради. Меҳнатнинг ижтимоий уюшганлиги – униамалга оширишнинг ижтимоий шакли, бу жамият талаб қиладиган фаолиятга мосланувчанлик хусусиятидир.

Ижтимоий тузум жамият тузилмасида ифодаланган ижтимоий ҳолатдаги фарқлар, ижтимоий гуруҳлар, синфлар, жамоалар, ижтимоий қатламлар тушунчалари билан баён этилади. Буларнинг ортида фаолият ва жамият умумий меҳнатидаги фарқлар ётади.

Ижтимоий тузилма ва ижтимоий уюшган меҳнат тузилмаси гўёки тенг асосларда шаклланади: ҳар икки тузилма ҳам бир-бирига сабаб ва оқибат ҳисобланади. Улардан бирортаси иккинчисининг ҳосиласи эмас, аммо айтиб беришда, уларнинг бири иккинчисидан шаклланади.

Ижтимоий тузилманинг асосий омиллари ва белгиларини ажратиш, ижтимоий уюшган меҳнатнинг асосий таркибий элементларини ҳам фарқлаш мумкин. Ҳар икки тузилмани акс эттирадиган шундай ажратувчи чегаралардан айримларини келтирамиз:

1. Яратуви “соғлом” ижтимоий кучлар ва деструктив жамиятни бузувчи “носўғлом” ижтимоий кучлар. Ижтимоий меҳнат тузилмасида бундай бўлинишга ижтимоий фойдали ва ижтимоий зарарли меҳнат тўғри келади.

2. Хўжаликда реал ҳокимият ва хусусий мулкка эга ижтимоий гуруҳлар ва бундай ҳокимиятга эга бўлмаган гуруҳлар. Ижтимоий уюшган меҳнат тузилмасида бундай бўлинишга эксплуатацияни таъминловчи меҳнат ва эксплуатация қилинувчи меҳнат мувофиқ келади. Ўрта синф деб аталмиш ижтимоий ҳодиса ҳам шу бўлиниш доирасидир.

3. Ижтимоий гуруҳларнинг ижтимоий ҳолатидаги фарқлар ишлаб чиқаришнинг технологик ва ташкилий тартибидаги фарқларни ҳам акс эттиради. Ижтимоий уюшган меҳнат тузилмасида бу фарқларга меҳнатнинг индустриал, постиндустриал, мануфактура, хунармандчилик, ўзини-ўзи иш билан банд этиш, мардикорлик, майда тадбиркорлик каби турлари тўғри келади.

4. Ижтимоий ривожланиш мулкдорларнинг мақсадлари, самарадорлик мезонлари ва манфаатларига ҳам боғлиқ.

5. Халқаро хўжалик алоқалари ва уларнинг глобаллашуви меҳнат бозорларининг янги чегараларини келтириб чиқаради ва турли мамлакатлар меҳнаткашлари мафаатларини тўқнаштиради. Барча мамлакатларда бу ижтимоий уюшган меҳнат тузилмаси, ўз навбатида, ишчи кучимиграцияси муаммоларини юзага келтириш шаклида акс этади.

#### **4. Инсоннинг ижтимоий ишлаб чиқаришдаги ҳолати**

Ижтимоий ҳолат – инсон ёки ижтимоий гуруҳнинг жамиятдаги ўзаро барқарор ижтимоий муносабатлари мажмуи бўлиб, унинг натижаси ва ифодаси яшаш ҳамда ривожланиш шарт-шароитлари ва воситаларини қайта шакллантириш ҳисобланади.

Бундай ёндашув ва тасаввурлар ижтимоий уюшган меҳнатга тегишли ва улар қуйидагилардан иборат:

1. Ижтимоий уюшган меҳнат соҳаси инсоннинг ўз жамиятидаги ижтимоий ҳолати учун қанчалик зарур ва асосий эканлигини аниқлаш.

2. Инсон меҳнат қилишига тўғри келадиган асосий ижтимоий шакллари аниқлаш лозим бўлади. Бунда айнан ижтимоий уюшган меҳнатнинг асосий таркиби таърифларини англаб олиш ёрдам беради.

3. Меҳнат фаолияти қандай кадриятларга йўлланганлиги ва қайси сабаблар ишчи учун ҳал қилувчи эканлигини аниқлаш керак. Жамиятда бу кадриятларга изчил амал қилиш ва бу сабабларга асосланиш учун зарур ва етарли шарт-шароитлар бор-йўқлигини баҳолаш муҳимдир.

4. Кишининг меҳнат фаолияти соҳасида унинг нормал иш ҳолатини бузадиган хавфлар бўлса, бу хавфлар кишининг ўз хатти-ҳаракатлари ва яратадиган вазиятларига боғлиқ бўлиши мумкин. Улар кишига боғлиқ бўлмаган ижтимоий шарт-шароитлар, жараён ва ҳолатларга боғлиқ бўлиши ҳам мумкин. Уларни кишининг ижтимоий ишлаб чиқариш ва меҳнат фаолияти соҳасидаги ҳолати тавсифига тақсимлаш керак.

Ижтимоий ишлаб чиқариш жараёнида инсон ҳолатининг ўзгариб боришига таъсир этувчи омиллар, бирор жараён таъсирида баъзи ижтимоий-иқтисодий ҳодисалар таъсирида янгиланадиган ёки ўзгарадиган сабаб ва ҳолатларга омиллар дейилади.

Ижтимоий ишлаб чиқариш жараёнида киши ҳолатини ўзгартирувчи омиллар кишилар тақдирлари ва улардаги ўзгаришлар тўғрисидаги масаладир. Чунки тегишли сабаб ва вазиятлар таъсирининг аниқ натижалари айнан инсон тақдири, яъни унинг ҳаёт йўли бўлади.

Кишининг ҳаётий вазияти уни ижтимоий ишлаб чиқаришдаги ҳолатини ўзгартирувчи жиддий омилдир.

Ишлаб чиқаришнинг илмий-техник ва технологик тараққиёт омили. Бу ишлаб чиқаришда киши ҳолатини ўзгартиришнинг доимий таъсир қилувчи сабабидир. Техника – технологияга боғлиқ тарзда меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил этиш жараёни ҳам узлуксиз ўзгариб боради.

Ижтимоий фаолликнинг ижтимоий-гуруҳий ва синфий уюшганлик омили. Ижтимоий гуруҳлар хатти-ҳаракатидаги субъектив омиллар билан ўз ҳуқуқ, эркинликлари, манфаатларини англаш, ижтимоий-гуруҳий манфаатларини шакллантириш, уларнинг қониқтирилишини талаб қилиш билан боғлиқдир.

Ижтимоий-гуруҳий уюшганликнинг энг кенг тарқалган шакли – меҳнат жамоалари ва касаба уюшмаларидир. Қонунчилик меҳнаткашларнинг уюшганлик ва ўз манфаатларини ҳимоя қилишнинг бу шаклларида фойдаланиш ҳуқуқларини мустаҳкамлайди. Бу муносабатда Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Фуқаролик кодекси, ушбу йўналишдаги қонун, фармон ва қарорлар асосий меъёрий-ҳуқуқий асос ҳисобланади. Конституцияга кўра, халқаро ҳуқуқнинг умуман олинган тамойил ва меъёрлари, Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномалари мазкур ҳуқуқий тизимнинг таркибий қисми ҳисобланади. Бу ижтимоий-меҳнат соҳасида БМТнинг инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларацияси (1948), Социал ривожлантириш тўғрисида Копенгаген декларацияси (1995) ва Ўзбекистон ратификация қилган Халқаро Меҳнат Ташкилоти конвенцияларидир.

## **5. Меҳнат фаолиятини ташкил этиш ва оқилоналаштиришга оид хорижий назарияларнинг ривожланиши**

Америка Қўшма Штатларида меҳнат фаолиятини ташкил этиш тизимлари XIX-XX асрларда пайдо бўлди. Уларнинг пайдо бўлишига ўша даврда мамлакат иқтисодиётида рўй бераётган туб жараёнлар: капиталнинг жамланиши ва марказлашиши, монополиянинг вужудга келиши, меҳнаткашларнинг сиёсий ва иқтисодий кураши кучайиши сабаб бўлган эди. Шу ўзгаришларнинг натижасида меҳнат, ишлаб чиқариш ва бошқаришни ташкил этишни такомиллаштириш зарур бўлиб қолган эди.

Америкалик муҳандис Ф.Тейлор (1856-1915) ўзи ишлаб чиққан усулларни ишлаб чиқариш шароитларида қўллаган, меҳнатни ташкил этиш масалалари тадқиқотчиси сифатида кенг танилган биринчи олим бўлган эди. Ф.Тейлор ўз тизимининг асосий қоида ва тамойилларини «Фабрикани бошқариш» (1903) ва «Қорхонани илмий бошқариш асослари» (1911) асарларида баён этиб, ишлаб чиқаришни бошқаришни илмий негизда ташкил этишнинг заруратини илк бор асослаб берди.

Тейлор бошқариш функцияларини табақалаштириш, яъни технологик ва меҳнат жараёнларини режалаштириш, лойиҳалаштириш ва ҳоказолар функцияларини ажратишни таклиф қилди. У вақт сарфларини бевосита ўлчашга асосланган меҳнатни меъёрлаш усулини ишлаб чиқди ва қўллади.

Ўша йилларнинг ўзида яна бир таниқли Америка тадқиқотчиси Ф. Гилбрет (1868-1924) ҳам меҳнат жараёнларини такомиллаштириш муаммоларини ишлаб чиқиш билан шуғулланган эди. У ўз тадқиқотларини ялпи, тўхтовсиз ишлаб чиқариш шароитларида олиб борган ва шу боис меҳнатдаги хатти-ҳаракатлар унинг ўрганиш предмети бўлди, уларни

кузатиш учун у кинотасвирдан фойдаланди. Шу тариқа Гилбрет циклографик тадқиқот усулини ишлаб чиқди. Ушбу усулдан фойдаланиш микроэлементли меъёрлаш тизимларини яратишни бошлаб берди. Гилбретнинг «Хатти-харакатларни миллий бойлик кўпайиши нуқтаи назаридан ўрганиш» китоби (1911) кенг миқёсда танилди. Бу тадқиқотчи, шунингдек ишчиларни касб малакаси жиҳатидан танлаш ва уларга илғор иш усулларини тезлаштирилган тарзда ўргатиш усулининг муаллифи ҳамдир.

Меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил этишни такомиллаштиришнинг яна бир йўналиши Г. Форднинг (1863-1947) номи билан аталган фордизм бўлган эди. Бу тизим АҚШда Биринчи жаҳон уруши йилларида юзага келган ва ташкилотчилик назариясининг изчил давом эттирилиши ва ривожлантирилиши бўлган эди. Г. Форд «Менинг ҳаётим – менинг ютуқларим» китобини ёзиб, унда ўз тизимининг асосий тамойилларини баён этган эди. Фордизмнинг моҳияти ишлаб чиқаришнинг узлуксизлик усуллари, бирхиллаштирилган машиналар ва асбоблар, андозали узелларни қўллаш, ишни мумкин қадар бир қолип ва мажбурий маромга солиш (конвейер), меҳнатни ҳаддан зиёд тақсимлаш, асосий ишларни ёрдамчи ишлардан ажратишдан иборат эди. Форд Тейлор томонидан таърифланган илмий бошқариш тамойилларини меҳнатни кўпроқ интенсивлаштиришдан иборат ўша мақсаднинг ўзини қўйган ҳолда механизациялаштирилган ва автоматлаштирилган ишлаб чиқариш шароитларига татбиқан ривожлантирди.

Ф. Тейлор замонасида эндигина тетапоя қилган меҳнат тўғрисидаги фан ҳозирги вақтга келиб, катта ўзгаришларни бошидан кечирди. Хориж мутахассислари ҳал этаётган масалалар доираси ниҳоятда кенг. Меҳнат шароитларини такомиллаштириш, ходимни касб малакасига кўра танлаб олиш усулларини мукамаллаштириш, эргономика масалалари, меҳнатни ташкил этишда психологик ва социологик усулларни қўллаш, илмий бошқариш усулларини ишлаб чиқиш, меҳнатни инсонийлаштириш масалалари шулар жумласига киради.

Хорижий амалиётда эргономика фанига катта аҳамият берилмоқда. «Эргономика» атамаси грекча “ergon” – “иш”, “nomos” – “қонун” маъносини англатади. Унинг моҳияти янги машина яратилаётганда гап шунчаки машинанинг ўзи ҳақида эмас, балки инсон - машина - ишлаб чиқариш муҳити тизимидан иборат. Бундай ёндашув техникавий фанларни инсон ва унинг фаолияти ўртасидаги мутаносиб алоқалар учун негиз бўлиб хизмат қилди. Шундай қилиб, уларнинг оралиғида янги комплекс фан – эргономика фани бунёдга келди. Турли мамлакатларда у турли ном олди, масалан, Америка Қўшма Штатларида «инсон инженерияси», Германия Федератив Республикасида «антропотехника» номини олди, Ҳамдўстлик мамлакатлари, хусусан, Ўзбекистонда ҳам «эргономика» инглизча атама қабул қилинди. Эргономикага саноатдаги инсон фаолиятининг самарадорлиги учун жавоб берадиган мутахассисларни зарурий маълумотлар билан таъминлаши лозим бўлган оралиқ фан деб қаралади.



Бугунги кунда хориж мутахассислари янги психологик ва «Инсоний муносабатлар» назариясининг тарафдорлари ишчиларга инсоний муносабатда бўлиш ва шахсни хурмат қилишни тарғиб қиладилар. Уларнинг фикрича, бу ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш воситасидир.

XX асрнинг 70-йиллари охирида хорижлик назариётчилар «меҳнатни инсонийлаштириш» доктринасини илгари сурдилар. Унинг хусусиятлари шундан иборатки, таклиф қилинадиган янгиликлар анъанавий усулларнинг ривожлантирилиши эмас, аксинча, анъанавий усуллар, ўзига хос йўсинда тафтиш қилиниб, тубдан қайта кўриб чиқилган. Мазкур назариянинг тарафдорлари шуни қайд этадиларки, киритиладиган янгиликларнинг мақсади қулайроқ меҳнат шароитларини яратиш ва уни инсонийлаштиришдан иборат, бунда инсонийлаштириш ҳар томонламалилик ва тизимлилик табиатига эгадир.

Ҳозирги вақтда «меҳнат ҳаётининг сифати» назарияси кенг тарқалган. Мазкур атама ўтган асрнинг 20-йилларидан эътиборан қўлланилган, унга назарий ёндашишлар эса, асосан, 60-70-йилларда шаклланган. Шахснинг ижодий табиатини тушунишга умуминсоний ёндашув, меҳнатни инсонийлаштириш, инсоннинг ақлий ва жисмоний ривожланиши, унинг ижтимоий жиҳатдан мамнунлиги мазкур назариянинг негизидир.

## **6. Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги мамлакатларида ва Ўзбекистонда меҳнатни ташкил этиш назарияларининг ривожланиши**

Ўтган асрнинг 20-йилларидан бошлаб меҳнатни ташкил этиш соҳасида катта илмий ва амалий ишлар авж олдирилди. Ўша даврда Ф. Тейлор, Ф. Гилбрет, Г. Эмерсон ва А. Файолкаби хориж олимларининг асарлари рус тилига таржима қилинди. Бу эса Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги мамлакатлари олимлари ва амалиётчиларининг меҳнат ва бошқаришни ташкил этиш соҳасидаги хориж назарияси ва амалиёти билан танишишларига ёрдам берди. XX асрнинг 20-30-йилларда мамлакатдаги муаллифлар ва уларнинг асарлари – А.К. Гастев («Қандай ишлаш керак», «Меҳнат кўрсатмалари», «Меҳнатни меъёрлаш ва ташкил этиш»), О.А. Ерманский («Оқилоналаштириш назарияси ва амалиёти», «Меҳнатни илмий ташкил этиш ва Тейлор тизими», «Форд ҳақида афсона»), П.М. Керженцев («Ташкилотчилик тамойиллари», «Ўзингни ташкил қил», «Вақт учун кураш»), В.М. Иоффе («Техникавий меъёрлашда янги ғоялар», «Иш, унинг моҳияти ва элементлари»), П.А. Попов («Илмий тадқиқот ишларининг ташкил этилиши ва техникаси») ва бошқалар кенг танилди.

Йигирманчи йиллар меҳнатни ташкил этишнинг моҳияти, меъёрлаш усуллари, ходимларни тайёрлаш усуллари тўғрисида илмий мунозаралар олиб борилган давр бўлди. Айниқса, меҳнатни илмий ташкил этиш бўйича иккинчи конференция олдидан (1924) қизгин мунозаралар авж олди. Мунозара вақтида иккита платформа юзага келди. Биринчисининг тарафдорлари (А.К. Гастев бошчилигида) асосий тамойилларини эълон қилдилар: тадқиқотларда «тор негиз»га асосланиш – меҳнатни ташкил этиш

масалаларини назарий ва услубий жиҳатдан чуқур ишлаб чиқиш ва шундан кейингина уларни жорий этиш. Иккинчи платформанинг тарафдорлари (П.М. Керженцев бошчилигидаги тарғиботчилар гуруҳи) бошқача ёндашишни: ишчиларга таяниб, меҳнатни илмий асосда ташкил этишни кенг жабҳа бўйича жорий этишни таклиф қилдилар.

Конференциянинг барча қатнашчилари меҳнатни илмий асосда ташкил этиш масалалари бўйича беҳуда мунозара қилишларга қарши чиқдилар. Ягона нуқтаи назар ишлаб чиқилди, у меҳнатни илмий ташкил этишга берилган таърифда ўз аксини топди. Меҳнатни илмий ташкил этишни мавжуд меҳнат ташкилотчилигига фан ва амалиёт эришган, меҳнатнинг умумий маҳсулдорлигини оширадиган такомиллашувларни киритиш жараёни, деб тушуниш таклиф этилган эди. Ушбу мажмуа ғоят мазмундор ва меҳнатни ташкил этишнинг моҳиятини акс эттирадиган таъриф ҳозирги вақтгача долзарблигича қолмоқда.

1921 йилдаёқ турли касблар доирасида омиллар (меҳнатдаги ижодий жиҳатлар, меҳнатнинг қизиқарлилиги, физиологик функцияларнинг табиати, масъуллик) бўйича меҳнатнинг таҳлилий баҳоланишини қўллаган ва ушбу омиллар аҳамиятлилигини баллар тизими ёрдамида аниқлаган рус академиги С.Г. Струмилин; 1927 йилда ялпи ва йирик серияли ишлаб чиқаришни илмий ташкил этиш йўллари ва усуллариинг жамлаб умумлаштирилишини таклиф этган Н.Ф. Чарновский; 1928 йилда операцияларни тадқиқ қилиш усули ва микроэлементли меъёрлар тизимини ишлаб чиққан В.М. Иоффе; психофизиолог олимлар гуруҳи ва шулар орасида Н.А. Бернштейн, К.Х. Кекчеев, В.М. Бехтерев ва бошқалар 20-30-йилларнинг бошида меҳнатни ташкил этиш тўғрисидаги фанга муҳим ҳисса қўшдилар.

Хўжалик юритиш амалиётини қайта ислоҳ қилиш шароитида меҳнат фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш ишларини ҳам тубдан ўзгартириш лозим. Мамлакатда ходимлар меҳнатини ташкил этишни тадқиқ этиш соҳасида ва тегишли амалий фаолиятда айни шундай ҳолат рўй берди. Шунини айтиб ўтишимиз керакки, қисқа тарихий давр мобайнида бу биринчи марта рўй бериши эмас. Ўтган асрнинг 20-йилларида ўтказилган меҳнатни илмий ташкил этишга оид кенг миқёсли ишлардан кейин, вақти келиб, 30-йиллардан эътиборан бу соҳада тадқиқотлар борган сайин сусайиб, кейинчалик деярли тўхтаб ҳам қолди. Меҳнатни илмий ташкил этишга оид ишлар 60-йилларнинг бошидан яна олиб борилди ва қайта қуриш бошлангунга қадар давом этди. Кейинчалик кўплаб долзарб йўналишлар бўйича илмий ва амалий тадқиқотлар тўхтатиб қўйилди. Меҳнат илмий тадқиқот институти, Меҳнатни ташкил этиш илмий маркази, Меҳнатни илмий асосда ташкил этиш тармоқ марказлари ва бошқа ташкилотларнинг фаолият йўналиши ўзгартирилди.

## **Мустақил ишлаш учун назорат саволлари**

1. Ходимлар фаолиятини ташкилий жихатдан таъминлаш элементлари нималардан иборат?

2. Ходимлар фаолиятини ташкилий таъминлаш элементлари нималардан иборат?

3. Меҳнат фаолиятини ташкил этиш ва оқилонлаштиришга оид хорижий назарияларнинг ривожланиши босқичларини келтиринг?

4. Америкалик муҳандис ф. тейлор (1856-1915) таълимоти нималардан иборат?

5. Ялпи ва йирик серияли ишлаб чиқаришни илмий ташкил этиш йўллари ким томонидан таклиф этилган?

6. Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги мамлакатларида ва Ўзбекистонда меҳнатни ташкил этиш назарияларининг ривожланиши қандай кечган?

## 4-МАВЗУ. БОЗОР ХЎЖАЛИГИ ТИЗИМИДА МЕХНАТ БОЗОРИ

*(1-маъруза машғулот)*

4.1. Меҳнат бозори ва унинг моҳияти

4.2. Меҳнат бозорининг ишлаш механизми

4.3. Меҳнат бозорининг турлари: уларнинг сегментларга бўлиниши ва мослашувчанлиги

4.4. Меҳнат бозоридаги талаб ва таклиф

*(2-маъруза машғулот)*

4.5. Меҳнат бозорининг моделлари

4.6. Демографик тенденциялар ва уларнинг меҳнат бозорига таъсири

4.7. Меҳнат бозорининг тартибга солиниши

4.8. Меҳнат бозоридаги пассив ва фаол сиёсат

**Таянч сўз ва иборалар:** меҳнат бозори, сегментлаш, моделлар, демографик моделлар.

### 4.1. Меҳнат бозори ва унинг моҳияти

Бозор айрим товарлар ва хизматларга талаб билан мурожаат қилувчи харидорлар ва таклиф асосида етказиб берувчи сотувчиларни бир-бирига қўшадиган институт ёки механизмдир. Хомашё, материаллар, ёқилғи, тайёр маҳсулот, қимматли қоғозлар, пул (кредит) бозорлари бир-биридан фарқланади. Ана шу бозорларни ташкил этишнинг ўзига хос хусусиятлари бор. Уларнинг намоён бўлишига, асосан, бозор негизи – мазкур бозорда олди-сотди объекти бўладиган товар таъсир этади. Товар айирбошланишининг табиий негизи бўладиган меҳнат тақсимотининг давом этиши жараёнида бозорлар майдаланиши кучаяди, уларнинг ихтисослашиши чуқурлашади.

Шунга кўра, бозорлар турли шаклларда: булар тамаддихона ва кичик дўкончадан тортиб, йирик фонд биржаси ва халқаро кредитлар бозоригача бўлиши мумкин.

Ишчи кучи товар бўладиган бозор хўжалиги тизимида ўз жисмоний кучига эга бўлган ходимларнинг иш ўринларига нисбатан ҳаракатлари меҳнат бозори орқали рўёбга чиқади. Меҳнат бозорида ишчи кучининг олди-сотдиси амалга ошади. Иш ўрнининг эгаси ишчи кучини харид қилганида ишлаб чиқариш жараёнида хўжалик фаолияти асосий омиллари бирлашишининг иқтисодий ва ҳуқуқий шарт-шароитлари яратилади. Шу тариқа меҳнат бозори ишчи кучи талаб ва таклифларининг шундай мажмуини ўзида мужассам этадики, ишчи ўринларига нисбатан бўладиган ҳаракат ҳамда иқтисодий фаол аҳолининг тармоқ, ҳудуд, демография ва касб-малака бўйича хўжалик фаолияти соҳаларига жойлашуви шулар орқали амалга ошади. Бозор механизми рақобат жараёнида мустақил тарзда тартибга солиниш жиҳатларини ҳамда давлат томонидан мақсадга йўналтирилган тарзда таъсир ўтказилишини ўзида мужассам этади.

Меҳнат бозори аслида шу маънода объектив ҳодисадирки, у одамларнинг хоҳиш-иродаларидан қатъи назар жамиятдаги ижтимоий-иқтисодий муносабатларнинг хусусиятлари билан белгиланади. Ишчи кучи мазкур жамиятнинг шароитларида товар бўлса ва ишлаб чиқариш омиллари (ёлланма ишчи кучи ва ишлаб чиқариш воситалари) бирлашишининг ўзи меҳнатнинг олди-сотдиси орқали амалга ошадиган бўлса, бу меҳнат бозори мавжуд деганидир. Меҳнат бозорининг ривожланган даражада амал қилиши унинг инфратузилмаси қай даражада таркиб топганлиги, ушбу инфратузилма меҳнат бозорининг ишлашига кўмаклашадиган институтларни ўз ичига олганлигига боғлиқ бўлади. Табиийки, мазкур инфратузилма анланган ҳаракатлар натижаси бўлади, демак, у, бозорнинг ўзидан фарқли ўларок, объектив тусга эга бўлмайди.

Меҳнат бозори ҳақиқий ишлашининг муҳим шарти унда барча меҳнат муносабатлари иштирокчилари: давлат, иш берувчилар ва ёлланма ишчиларнинг мос хатти-ҳаракатлари ҳисобланади. Бугунги кунда режали иқтисодиётдан бозор иқтисодиётига ўтаётган мамлакатлар бошқача шароитга тушиб қолди. Уларда меҳнат муносабатлари доимо ҳам эркин танланавермайдиган тўла иш билан бандликка мувофиқ келадиган одамларнинг сезиларли контингенти шаклланган. Иш билан банд одам учун меҳнат муносабатларига бозор муносабатлари элементларининг киритилиши анчагина оғир кечади. Бир хил ишга бир хил иш ҳақи бериш одамларнинг тушунмовчиликлар ва норозиликларига сабаб бўлиши мумкин. Одамларда ишсиз қолиш гумони, айниқса, иш жойидан ўз айби билан эмас, балки иш ҳажмининг камайиши ёки корхонанинг (синиш) банкрот бўлиши туфайли маҳрум бўлиши руҳий зарбага олиб келиши мумкин. Ёлланма ходим меҳнат бозорининг асосий ходими ҳисобланганлиги учун ҳам унинг тушунча ва қарашлар тизими шу бозорга мувофиқ бўлиши керак. Меҳнат бозорида кишидан юқори касб-малака даражаси, касбий қайта ўқиш, малакани оширишга, зарур бўлганда, касбни ёки иш жойини алмаштиришга тайёрлик ва лаёқат талаб этилади. Фақат ижтимоий ва ҳудудий ҳаракатчанлиги юқори даражада бўлган кишига ўзи учун меҳнат бозорида юқори рақобатбардошлик даражасини таъминлашга имкон бериши мумкин.

#### **4.2. Меҳнат бозорининг ишлаш механизми**

Меҳнат бозори қандай ишлашини тушуниш учун мазкур бозордаги талаб ва таклифни ўрганиб чиқиш лозим. Р.Ж. Эренбергер ва Р.С. Смитнинг ёзишларича, меҳнат бозорини тадқиқ қилиш талаб ва таклифни таклиф қилиш билан бошланади, тугалланади ҳамда меҳнат бозори ишлашининг ҳар қандай натижаси ҳамиша ушбу таркибий қисмлар ва уларнинг ўзаро алоқасига у ёки бу даражада боғлиқ бўлади. А. Маршаллнинг сўзларини ўзгартириб айтганда, қайчининг иккита жағи ёрдамидагина мато бўлагини қирқиб олиш мумкин.

Фараз қилайлик, саноат тармоғининг бирорта соҳасида иш ҳақи ошди. Шу билан бирга технология, фойдаланиладиган ускуна ва бошқа омиллар

ўзгармай қолди. Натижада маҳсулот таннархи ва ушбу маҳсулотнинг нархи ошади. Нархи юқори маҳсулотни харидор камроқ сотиб олади, маҳсулот ишлаб чиқарувчи эса уни ишлаб чиқаришни, ва унда иш билан банд бўлган ходимларни қисқартиришга мажбур бўлади. Шу тариқа, иш ҳақининг миқдори оширилади, натижада иш билан бандлик қисқаради. Иш билан бандликнинг бундай қисқариши кўлам самараси дейилади<sup>9</sup>.

Бошқача йўл тутилган бўлиши ҳам мумкин: ишлаб чиқарувчилар иш ҳақини оширгач, капитал сиғими юқорироқ бўлган ишлаб чиқаришни, ресурс тежайдиган технологияларни қўллаш орқали маҳсулотнинг таннархини пасайтириш йўллари қидирадилар, натижада ходимларнинг иш билан бандлиги камаяди. Иш билан бандликнинг бундай қисқариши ўрнини босиш самараси дейилади, чунки ишлаб чиқариш жараёнида капитал ишчи кучининг ўрнига ўтади.

Иш ҳақи ва иш билан бандлик ўртасидаги ўзаро боғлиқлик талабнинг эгри чизиғи билан кўрсатиб берилиши мумкин (4.4-чизма). 4.4-чизмадан кўришиб турганидек, талабнинг эгри чизиғи пасаядиган чизик, яъни у иш ҳақи ошган сайин меҳнатга талаб камайишини кўрсатади. Ушбу эгри чизик ишчи кучи қиймати ўзгариб, талабга таъсир этадиган бошқа омиллар ўзгармаган тақдирда ходимлар сони қай тариқа ўзгаришини кўрсатади, шу билан бирга, иш ҳақи ўзгарганда меҳнатга талаб эгри чизик бўйлаб боради.

Айтайлик, маҳсулотга талаб ошмоқда, бошқа омиллар эса бунда ўзгараётгани йўқ. Бунда шу нарса аён бўладики, ишлаб чиқариш даражаси ошиб боради ва иш ҳақи ставкаси қандай бўлишидан қатъи назар кўлам самараси меҳнатга талабни оширади.

Мазкур ҳолда ўрнини босиш самараси юзага келмайди, чунки меҳнат ва капитал нархлари ўзгармайди. Рўй берган ўзгариш умуман ўнгга суриладиган меҳнат талаби эгри чизиғи ёрдамида кўрсатилиши мумкин (4.5-чизма). Ушбу сурилиш эҳтимолий иш ҳақи ставкаси қанча бўлишидан қатъи назар меҳнатга талаб қилинадиган ходимлар сонининг ошиб боришини кўрсатади.

Башарти, капитал нархи ўзгариши рўй берса, иккита қарама-қарши самара юзага келади. Бир томондан, кўлам самараси (капитал нархи ва таннарх пасаяди, ишлаб чиқариш юксалиши рағбатлантирилади ва иш билан бандлик даражаси ошади) меҳнатга талаб эгри чизиғини ўнгга силжитади. Бошқа томондан, силжиш самараси (капитал сиғими кўпроқ технологиялардан фойдаланилади, ишчи кучига эҳтиёж камаяди) талаб эгри чизиғини чапга силжитади. Капитал нархи ошиши меҳнатга талаб борасида ҳам худди шундай номуайянликка олиб келади, лекин мазкур ҳолда кўлам самараси меҳнатга талаб эгри чизиғини чапга, ўрнини босиш самарасини эса ўнгга силжитади. Шундай қилиб, иқтисодий назария капитал нархининг модификацияси меҳнатга талабни қандай ўзгартиради, деган саволга мутлақо аниқ жавоб бермайди.

Қуйидагича хулоса чиқариш мумкин: агар иш ҳақи ўзгарса, меҳнатга талаб эгри чизик бўйлаб юқорига ёки пастга қараб юриши, маҳсулотта талаб,

---

<sup>9</sup>Эренбергер Р.Ж., Смит Р.С. Замонавий меҳнат иқтисодиёти. 46-б.

ишлаб чиқариш ҳажмлари ўзгариши, капитал нархи каби бошқа омиллар амал қилса, меҳнатга талаб эгри чизиғининг ўзи силжийди.

Меҳнат бозоридаги таклиф механизмини осон тушуниш учун уни алоҳида лавозим мисолида кўриб чиқамиз. Бирорта лавозим бўйича иш ҳақи ошган (бунда бошқа лавозимлар бўйича иш ҳақи ўзгармаган) тақдирда бундай лавозимда ишлашни хоҳлайдиган одамлар кўпайиши ва аксинча, иш ҳақи пастроқ бўлган тақдирда ҳеч кимда бундай хоҳиш пайдо бўлмаслигини кутса бўлади. Шундай қилиб, лавозимлар бирон-бир муайян бозорда меҳнат таклифи ушбу бозорда устунлик қилаётган иш ҳақи ставкалари билан боғлиқ. Меҳнат таклифи меҳнат нархига боғлиқлиги 4.6-чизмада кўрсатилган. Меҳнат таклифи эгри чизиғи каби таклиф эгри чизиғи ҳам бунда бошқа омилларни эътиборга олмай тузилган.

Фараз қилайлик, бошқа бир лавозим бўйича иш ҳақи ошадию, бошқа омиллар ўзгармай қолади. Бундай тақдирда ходимлар аввалги лавозимларида ишлаш мўлжалларини ўзгартириб, иш ҳақи ошган янги лавозимларини ўзлари учун танлайдилар. Бу эса таклиф эгри чизиғининг чапга силжишига олиб келади.

Оралиқ яқун ясар эканмиз, шуни таъкидламоқчимизки, меҳнат бозоридаги талаб эгри чизиғи иш берувчилар ҳар бир муайян иш ҳақи ставкаси бўйича (бошқа омиллар ўзгармаган тақдирда) қанча миқдорда ходим олмоқчи эканликларини кўрсатади. Таклиф эгри чизиғи эса ҳар бир иш ҳақи ставкаси даражасига мувофиқ қанча ходим меҳнат бозорига чиқиши мумкинлигини кўрсатади.

Талаб ва таклиф ўзаро алоқадорлигичизиқлари кесишадиган нуқта (классик назарияга кўра, «Маршалл кесишмаси») талаб ва таклиф тўғри келишини акс эттиради, ушбу кесишмага мос келадиган иш ҳақи эса бозор мувозанати иш ҳақи (Их) дейилади. Томонларнинг барчаси қаноатланган бозор мувозанатли ҳолатдадир.

Агар бозордаги иш ҳақи бмпИх(бозор мувозанатидан паст иш ҳақи) нуқтасида тўхтаса, талаб юқори (юТ-б нуқтаси), таклиф эса – паст (пТ-ф нуқтаси) бўлади ва талаб таклифдан ошади. Бундай шароитда иш берувчилар ходимларни ишга олиш учун рақобатлашадилар, бу эса бозорда иш ҳақи муайян даражада ошишига олиб келиши мумкин. Бунда қуйидаги иккита вариант бўлиши мумкин:

1. Кўпроқ миқдордаги ходимлар бозорга чиқиш ва иш қидиришни бошлашга аҳд қилади (яъни ҳаракат юқорида айтганимиздек таклиф эгри чизиғи бўйлаб боради).

2. Иш ҳақи ошганлиги иш берувчиларни ходимларни қабул қилиш миқдорини чеклашга мажбур қилади (яъни ҳаракат талаб эгри чизиғи бўйлаб боради).

Башарти, иш ҳақи бмюИх(бозор мувозанатидан юқори иш ҳақи) нуқтасигача ошса, таклиф талабдан ошади (юТ нуқтаси), ходимлар ортиқчаси юзага келади ва малакали иш берувчиларни пастроқ иш ҳақига ёллаш, бунинг устига кўпроқ миқдорда ёллаш имкони пайдо бўлади. Иш топганларнинг баъзилари (масалан, ишсизлар) мамнун бўладилар, бошқалар

эса ишни янги жойлардан қидирадилар. Шундай қилиб, иш ҳақи бмюИХ нуқтаси даражасидан пастта қараб юрса, талаб ва таклиф мувозанатга яқинлашади.

Бозор мувозанати иш ҳақи (бМИХ), одатда, меҳнат бозорида устунлик қилади ва умумқабул қилинган иш бўлиб қолади, буни иш берувчилар ҳам, ходимлар ҳам ҳисобга олишлари керак<sup>10</sup>.

Меҳнат бозорини ҳаракатта келтиришнинг энг муҳим омили иш кучининг нархи ҳисобланади. Материалистик концепцияга мувофиқ иш кучининг қиймати иш кучини қайтадан тиклаш учун зарур бўлган ҳаётий воситаларнинг қиймати билан белгиланади. Бунга овқатланиш, уй-жой ҳақи, маълумот олиш, соғлиқни сақлаш ва дам олишга сарфланадиган харажатлар кўшилади. Иш кучи нархига баҳо беришга иқтисодий назариячилар турлича ёндашганлар. Материалистик назариянинг тасдиқлашича, иш ҳақи барча ишлаб чиқариш омиллари – рента, фоиз, фойдани тўлагандан кейин қолган якуний даромад ҳажми билан белгиланади. «Битишув» назарияси эса иш ҳақи даражаси энг охириги ишчи (ёлланганлардан сўнггиси) ишлаб чиқарган товарлар қиймати билан белгиланади, агар ходим ишлаб чиқарган кўшимча товарлар нархи иш берувчи тўлайдиган иш ҳақидан кам бўлса, иш берувчи бошқа ходим ёлламайди, деб ҳисоблайди.

Иш кучи нархининг паст даражаси яширин ишсизликнинг кўпайиб бориши омилларидан бири бўлади, чунки ишсизлик муайян вақтгача корхоналарнинг молиявий аҳволи учун ҳаддан ташқари оғир юк бўлмайди. Иш ҳақининг ўртача паст даражаси иш билан бандлик ва унинг тузилишига салбий таъсир қилади. Биринчидан, у ходимларнинг техник жиҳатдан бирмунча орқада қолган саноатнинг хомашё тармоқларига ўтиб кетишини кескин кучайтиради, бу тармоқларда иш ҳақи даражаси ўртача даражадан бирмунча юқори бўлади, шунингдек ишлаб чиқаришда кам малакали меҳнат устунлик қилади, бу билан бусиз ҳам иш билан бандларнинг касб-малака тузилишини мураккаблаштириб юборади. Иккинчидан, иш ҳақи даражасининг пастлиги истеъмол бюджетини торайтиришга ва издан чиқаришга олиб келади, уни фақат биринчи галда зарур бўладиган товарлар ишлаб чиқаришга йўналтиради. Айни вақтда аҳолининг узоқ вақт ишлатиладиган товарларга эҳтиёжи пасаяди, бу эса техник жиҳатдан илғор бўлган ишлаб чиқариш ҳажми ва иш билан бандликни қисқартиришга олиб келади.

#### **4.3. Меҳнат бозорининг турлари: уларнинг сегментларга бўлиниши ва мослашувчанлиги**

Барча турдаги бозорларда сотувчилар ва харидорлар мавжуд бўлиб, улар ҳаракат қилганидек, бу жараён меҳнат бозорида ҳам амал қилади. Бу бозор меҳнатни сотадиганлар ва сотиб оладиганлардан иборат бўлади. Агар сотувчи ва харидорлар бир-бирларини ўзлари яшайдиган мамлакат бўйлаб

---

<sup>10</sup>Эренбергер Р.Ж., Смит Р.С. Замоनावий меҳнат иқтисодиёти.



изласалар, бундай бозор миллий меҳнат бозори дейилади. Сотувчи ва харидорлар бир-бирларини фақат муайян ҳудудда ёки вилоят ва туманларда изласалар, бундай бозор маҳаллий бозор деб номланади.

Агар ишчи кучини излаш географик, фирма ичидаги, касбий ҳаракати, иш жойларини тўлдириш мезонидан келиб чиқилса, унда бозорнинг турли мамлакатларда турли нисбатларда мавжуд бўлган икки турини ажратиш мумкин.

Биринчи тури – ишчи кучи учун иш жойларини географик ва касбий ҳаракати, корхона (фирма)лар ўртасидаги ҳаракатланиш йўли билан тўлдирилса, у шартли тарзда ташқи бозор деб аталган. Америка Қўшма Штатларидаги меҳнат бозорининг модели бунга кўпроқ тўғри келади.

Бундай бозор доирасида фирмалар ўз кадрларини четдан келган, зарур касб ва малакага эга бўлган тайёр ходимларни ишга таклиф қилиш асосида амалга оширадilar.

Иккинчи тури – ходимларнинг фирма ичидаги касбий ҳаракатига мўлжалланган бозор бўлиб, унда кадрларни тайёрлаш, касблар ва малака бўйича тузилмасини шакллантириш фирма ичида корхонани ривожлантириш истиқболларига мувофиқ амалга оширилади. Бу турдаги бозор шартли тарзда ички бозор номини олган. Бундай усул Япония меҳнат бозори моделига мансубдир.

Ўзбекистонда замон талабларига жавоб берадиган меҳнат бозори эндигина шакллана бошлади. У мазкур мезонлар бўйича бозор тизимида ҳали ўз шаклини эгаллаганича йўқ. Шунинг учун ҳам уни аралаш ҳамда меҳнат бозорининг биринчи турига мойилроқ дейиш мумкин.

Меҳнат бозори – ялпи кўламли бозор бўлиб, у ялпи таклифни (жами иқтисодий фаол аҳолини) ва ялпи талабни (иқтисодиётнинг меҳнатга, яъни ходимга бўлган жами эҳтиёжини) қамрайди. Тор маънода меҳнат бозори жорий бозор бўлиб, у ялпи бозорнинг бир қисмини ташкил этади ва бўш ўринлар ҳамда иш қидириш билан банд бўлган шахслар миқдори билан белгиланади.

Жорий бозор ҳам ўз навбатида икки қисмга бўлинади: 1) очик бозор, унда таклиф иш қидираётган, шу жумладан, қайта касб танлашга, касб тайёргарлиги ва қайта тайёргарлигига муҳтож бўлган одамларни қамрайди, талаб эса бўш ўринлар билан тавсифланади; 2) яширин бозор, у расман иш билан банд бўлган, лекин ишлаб чиқаришга зарари етмайдиган тарзда бўшатиб олинишлари мумкин бўлган шахсларни ўз ичига олади. Ана шу ҳар иккала бозорнинг расмий рўйхатга олинган ва норасмий рўйхатга олинмаган қисми бўлади.

Нуфуз мезонлари бўйича меҳнат бозорлари қуйидагиларга ажралади:

- ёшлар меҳнат бозори;
- хотин-қизлар меҳнат бозори;
- кекса ёшдаги фуқаролар меҳнат бозори;
- ногиронлар меҳнат бозори.

Ушбу меҳнат бозорларида амал қилувчи ишчи кучининг кўрсаткичлари барқарор бўлиб, бу кўрсаткичлар улардан фойдаланиш характери ва меҳнат

шароитларини белгилаб беради. Мазкур меҳнат бозорларидаги ходимлар учун муштарак ҳолат шуки, уларнинг ҳаммаси маргинал гуруҳларга киради ва уларни ишга солиш муайян чекловлар билан боғлиқ.

Ёшларнинг иш билан бандлиги ва уларни касб жиҳатдан меҳнат фаолиятига тайёрлаш ижтимоий ва иқтисодий аҳамиятга эга. Ўзбекистонда меҳнатга яроқли аҳолининг ярмидан кўпроғини 29 ёшгача бўлган ёшлар ташкил қилади. Ана шунинг учун ҳам ёшлар билан ишлаш, уларни касбга тайёрлаш мамлакатда устувор вазифалардан бири сифати қаралади. Ўзбекистонда “2008 йил – Ёшлар йили” деб эълон қилиниши бунга мисол бўла олади. Дунёнинг жуда кўп мамлакатларида ишсизликнинг юқори даражада эканлиги кузатилмоқда. Бу ҳол маълум даражада ёшларнинг ўз хулқ-атвор хусусиятлари билан боғлиқ бўлиб, улар биринчи иш жойида иш ҳақи юқори бўлмаслиги сабабли муқим ишлаб қолишдан моддий манфаатдор бўлмайдилар; барқарор даромад олишга ундовчи сабаб йўқ бўлиб, ушбу вазият ёшларни ота-оналари кўпчилик ҳолларда моддий жиҳатдан қўллаб-қувватлашлари билан боғлиқ бўлмоқда. Бунинг устига улар кўпинча дастлабки меҳнат тажрибаларини муайян ишда эмас, балки иш жойларини ўзгартириш йўли билан касб фаолияти турларида орттиришга ҳаракат қиладилар. Шу билан бирга, ёшларнинг иш билан бандлиги асосан иш берувчиларнинг муносабати билан белгиланади – конъюнктура ёмонлашган ҳар бир ҳолатда улар, аввало, малакаси кам ва тажрибасиз бўлган ёш ходимларни қисқартирадилар.

#### **4.4. Меҳнат бозоридаги талаб ва таклиф**

Аҳолининг ишга бўлган талабининг демографик омили. Аҳолининг қайта тикланиши, яъни такрор ишлаб чиқарилишидан ибарат демографик жараёнлар унинг иш ўринларига бўлган талабини шакллантиришнинг бамисоли табиий негизини ташкил этади. Мазкур жиҳатни тадқиқ қилишда аҳолининг ёш-жинс тузилиши марказий ўрин эгаллайди, у меҳнатни таклиф қилишдаги миқдор ва сифат ўзгаришларининг негизидир. Аҳолининг айрим ёш-жинс гуруҳларининг етарли даражада барқарор касб-тармоқ йўналишлари ва афзал кўрадиган томонлари бор. Эркаклар хусусан, ёшроқ вақтларида молия, савдо-сотиқ, саноат соҳаларида ишлашга кўпроқ мойил бўладилар. Аёллар кўпроқ кундалик уй-рўзғор ишларининг давоми бўлган хизмат кўрсатиш соҳаси, савдо ва умумий овқатланиш, таълим тизими ва соғлиқни сақлаш соҳаларида ишлашга интиладилар.

Тараққиётнинг ҳозирги босқичида ишчи кучини таклиф қилиш аҳолининг меҳнат фаоллигига ҳал қилувчи даражада боғлиқдир. Умуман олганда, Ўзбекистонда ишчи кучини таклиф қилиш анча юқори бўлиб, иқтисодий жиҳатдан фаол аҳолининг улуши (иш билан банд ва иш қидираётган аҳоли) меҳнат ресурслари умумий сонининг 71,0 %га етади. Иш билан бандлик ва меҳнат бозорининг аҳолини янада ислоҳ қилиш нуқтаи назаридан ижтимоий фаол аҳоли таркибининг тахминан 47,0 %ни аёллар,

14,0 %ни 25 ёшгача бўлган ёшлар ва 14,0 %ни пенсия олиш арафасидаги ва пенсия ёшидаги кишилар ташкил этишини ҳисобга олиш муҳимдир.

Бу гуруҳлар иқтисодий жиҳатдан фаол аҳолининг шундай қисмини ташкил этадики, у муайян иқтисодий вазият таъсири остида мамлакат иқтисодиётида иштирок этишини ўзгартириши мумкин. Бу иқтисодий жиҳатдан фаол аҳоли четки икки гуруҳининг мутлақ кўпчилик қисмини ишсизлар ташкил этади. Иқтисодий жиҳатдан фаол аҳолининг 55,0 %га яқинини 30-49 ёшгача бўлган кишилар ташкил этади, уларнинг кўпчилиги юксак даражада ишчанлиги, касб маҳорати, барқарор касбий ва ҳаётий қизиқишлари билан ажралиб туради.

Иқтисодий жиҳатдан фаол аҳолининг ёш-жинс таркиби яқин 2-3 йил ичида яқин ўтмишда ота-боболаримиз, буви-момоларимиз орасида ҳунармандлик ва касаначилик меҳнати кенг тарқалган бўлиб, улар ўз касбкорларининг ҳақиқий усталари ва чеварлари бўлганлар. Бу билан аҳоли ўртасида миллий анъаналаримиз асосида ўзига хос иш билан бандлик тизими вужудга келган. Ишсизликка барҳам бериш ва барқарор даромад олиш йўллари қидирилган.

Касаначилик меҳнати турлари қаторига шиддат билан кириб келаётган қайта ишлаш ва электрон саноати, телекоммуникация, сервис ҳамда хизмат кўрсатиш тармоқлари юмушлари ҳам ҳозирги бозор иқтисодиёти шароитида, шубҳасиз, саноат корхоналари ишлаб чиқариш фаолияти самарадорлигини оширишда муҳим ўрин тутиб, иқтисодиёт ривожига салмоқли улуш кўшмоқда. Иқтисодиётни янада ривожлантириш учун кичик тадбиркорлик ва хусусий корхоналарнинг ўрни бекиёсдир.

#### **4.5. Меҳнат бозорининг моделлари**

Турли мамлакатларда иш билан бандлик ва меҳнат бозори моделлари ўзига хос хусусиятларга эга бўлади.

Франция модели. Францияда охириги 10 йил ичида ишсизлик даражаси 12,0 % атрофида сақланмоқда. Ишсизликка қарши курашиш учун ҳам фаол, ҳам суст чора-тадбирлар қўлланилади, лекин меҳнат бозорида пассив сиёсат маъқулроқ кўрилади.

Ишсизларга узоқ вақт нафақа тўланади. Бундай нафақа тўланишининг энг узоқ давом этиши 5 йилни ташкил этади. Шу билан бирга Франция бюджетида меҳнат бозоридаги пассив сиёсатга харажатлар улуши фаол ижтимоий сиёсат ўтказишга қилинадиган харажатлар улушидан деярли икки баравар юқоридир<sup>11</sup>.

Ҳозирга вақтда Франция корхоналарида меҳнат ресурсларини бошқариш соҳасида ишсизликка глобал воситаси деб қаралаётган иш билан тўлиқ таъминланмаган бандлик сиёсати амалга оширилмоқда. Лекин Францияда ишсизлик бундан буён ҳам 10-12,0 % даражасида қолаверади, чунки айрим иқтисодий башоратларга қараганда Ғарбдаги кўпчилик мамлакатлардаги юқори даражадаги ишсизлик яна бир неча йилга сақланиб қолиши тахмин

<sup>11</sup>Чернов Ю.И. Меҳнат унумдорлиги ва ишсиз иқтисодиёт. - М., 1992,24-б.

қилинмоқда. Ана шуларнинг барчаси меҳнат бозоридаги пассив сиёсатнинг фаол сиёсатга қараганда, самараси анча паст эканлигини кўрсатмоқда.

Швеция модели. Швецияда меҳнат бозоридаги сиёсат бўш иш ўринларини ишсизлар билан тўлдиришга кўмаклашиш ва ишсизларга фақат нафақалар бериб боришдан иборат бўлиб қолмаслиги лозим, деб ҳисобланади. Аҳолини иш билан бандлигини тўлиқ юзага келтиришнинг анъанавий стратегияси муқаррар равишда инфляция даражасининг юқорилилиги сабабли иш ҳақини ташкил этишда рўй бериши мумкин бўлган силжишларга олиб келиши эътироф этилган эди. Шу боис Швеция меҳнат бозорида олиб борилаётган фаол сиёсат қуйидаги тўрт элементни ўз ичига олиши таъкидланмоқда.

Биринчидан, чекловчи фискал сиёсат бўлиб, унинг мақсади товар ва хизматларга кам даромадли корхоналарнинг фаолиятни тўхтатишга мажбур қиладиган суръатда талаб ва инфляциянинг ошишига йўл қўймайдиган эгри солиқлар белгиланишидан иборат. Жуда юқори фойда оладиган фирмалар ўртасида иш ҳақини ошириш борасида инфляцияга олиб келувчи рақобатга йўл қўймаслик учун фойдани жиловлаб туриш ҳам ушбу сиёсатнинг мақсадидир.

Иккинчидан, иш ҳақи борасида олиб борадиган ҳамжихатлик сиёсати бўлиб, бунинг маъноси барча ишчи ва хизматчилар учун тадбиркорларнинг молиявий аҳволи ёки фирманинг қайси тармоққа қарашли эканидан қатъи назар, тенг меҳнатга тенг ҳақ олишни таъминлаш билан боғлиқ.

Учинчидан, янги иш ўринларини яратиш ва унга ходимларни тайёрлаш, қайта ўқитиш марказларини яратишни рағбатлантиришдир.

Тўртинчидан, иқтисодий кўрсаткичлари паст бўлса-да, ижтимоий зарур хизматларни таъминлайдиган секторларда аҳолини иш билан бандлигининг давлат томонидан қўллаб-қувватланишини таъминлашдир.

Швецияда олиб борилаётган фаол сиёсат бир қатор Европа давлатлари ва Америка Қўшма Штатларидан анча олдинда бормоқда. Шунинг учун ҳам меҳнат бозоридаги моделлардан Ўзбекистонда ҳам андоза олса арзийди.

Америка модели. Америка Қўшма Штатларида конъюктура ўзгарган ва қўлланилаётган ишчи кучи ҳажмини камайтириш зарурати пайдо бўлган ёки корхона норентабел бўлиб қолган тақдирда ходимларни ишдан бўшатиш чораси ишга солинади. Бунинг устига, ходимлар корхонанинг ёпилиш вақти келгунигача ишдан бўшатишга олишлари тўғрисида ҳеч қандай ахборот олмайдилар. Йирик саноат компаниялари одатда ходимларнинг касб-малака тайёргарликларига кам эътибор беради. Иш ҳақи ва уни ташкил қилиш ишларнинг мураккаблигига қараб таснифланишга боғлиқ. Ходимнинг ишда кўтарилиши одатда касб-малака йўналишини кенгайтириш билан эмас, балки бошқа ишга ўтиши билан боғлиқ. Иш ҳақи узоқ вақтга тузиладиган шартномалар билан белгиланади. Корхона маъмурияти ва касаба уюшмалари ўзаро сушт боғланган ва деярли ахборот алмашилиб турмайди. Ушбу моделга ишчи кучининг касбий жиҳатдан ҳам, жуғрофий жиҳатдан ҳам юқори даражада ҳаракатчанлиги сезиларлидир.

Америка Қўшма Штатларида ишсизликка қарши курашнинг анча қатъий усули қўлланилади. Ишсизлик бўйича нафақа атиги ярим йил давомида тўланилади, ишсизларга ёрдам беришнинг фаол чора-тадбирларини кўриш одат тусига кирмаган. Меҳнат бозорида фаол давлат сиёсатини олиб бориш харажатлари, Ялпи Ички Маҳсулотнинг атиги 0,19 %ини ташкил этади. Ана шундай ёндашиш шароитида киши фаоллик ва собитқадамлик билан иш қидирадилар. Бундай сиёсат натижасида ишсизлик даражаси нисбатан паст бўлмоқда (5,4%). Шу билан бирга кўпдан-кўп америкаликлар иш берувчига қарам эканликлари ва тез-тез ишни ўзгартириш, янги жамоа ва янги иш шароитларига мослашиш зарурлигидан ўзларини руҳан нохуш сезадилар.

Япония модели. Бу мамлакатда меҳнат муносабатлари тизими умрбод ёлланишга асосланади, умрбод ёлланиш ходимларнинг корхонада ишлайдиган энг юқори (55-65) ёшга етгунларига қадар иш билан бандлик кафолатланишини кўзда тутди. Умрбод ёлланиш тизими иш ҳақи, мукофотлар ҳамда ижтимоий тўловлар тарзидаги моддий тақдирлаш миқдорларини ошириб боришни кафолатлайди. Умрбод ишга ёллаш йўли билан корхоналарда ходимларни мустаҳкамлаш, ички фирма даражасида малака ошириш, тезкор равишда касб-малака таркибини иш ўринларининг тузилмаси билан, техника ва технологияларни ривожлантириш, ишлаб чиқариладиган маҳсулотни модификациялаш билан мувофиқлаштириб бориш имконини беради.

Япония фирмалари ёлланма ходимлардан узоқ вақт мобайнида фойдаланишни кўзлайди. Бу эса ходимларда меҳнатга ижодий муносабатда бўлиш ва ниҳоят даражада сифатли ишлашга интилишни тарбиялашга қаратилган сиёсатга асос бўлиб хизмат қилди. Бу маълум даражада тадбиркорларнинг ишлаб чиқариш ва қўлланилаётган ишчи кучини ходимларни қисқартиш ҳисобига эмас, балки иш вақтини қисқартириш ёки ходимларни шуъба корхоналари ёки ўзаро келишув бўйича бошқа фирма корхоналарига ўтказиш ҳисобига ҳал қилишга интилишларини ҳам белгилади.

Доимий ва вақтинча ходимларни бир-биридан аниқ фарқлаш мавжуд, вақтинча ходимлар иқтисодий инқироз даврларида биринчи навбатда ишдан бўшатилади ва кўпинча иқтисодий фаол аҳоли таркибидан чиқарилади. Бунинг устига, фирманинг кўлами қанча кичик бўлса, унда вақтинча ходимлар салмоғи шунча кўп, уларнинг ишсиз бўлиб қолишлари хавфи даражаси шунча юқори бўлади.

Японияда ишсизлик даражаси атиги 3,3% ни ташкил этди. Меҳнат бозорида давлат сиёсатини олиб бориш харажатлари юқори эмас: улар ялпи ички маҳсулотнинг (ЯИМ) 0,52 %ини ташкил этади, шу жумладан, фаол сиёсат юритишга 0,13 %, пассив сиёсат ўтказишга 0,39 % сарф-харажат қилинади.

Умуман, меҳнат бозорида Япония модели ишлаб чиқариш эҳтиёжлари, иш берувчиларнинг ҳам, ёлланма ходимларнинг ҳам манфаатларини ниҳоят даражада тўлиқ ҳисобга олган ҳолда оқилона равишда иш билан бандликни шакллантиришга хизмат қилади, бу эса, ўз навбатида, мамлакатнинг

иқтисодий ривожланишига кўмаклашади, ана шулар жамиятда ижтимоий барқарорликни таъминлайди, чунки амалда ҳар бир киши эртанги кунга ва ўз ижодий салоҳиятини намоён этиш имкониятига эга эканлигига ишончи комил.

Жаҳоннинг ривожланган мамлакатлари тажрибасига кўра, меҳнат бозори моделларининг биронтаси ҳам ўзгармай қолмайди, у ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг хусусиятларига ҳамиша боғлиқ. Чунончи, умрбод ёлланиш сиёсати ёш ва истикболли ходимларнинг манфаатларига муайян маъноларда зид келади ва шу туфайли унинг қўллаш соҳаси торайиши мумкин. Швецияда меҳнат катта сарф-харажатларни молиялаш учун юқори миқдордаги солиқлар сиёсати хориж инвестициялари ошишини келтириб чиқарди. Ушбу тенденция Швециянинг ўзида компанияларнинг раванқ топишига йўналтирилган танлама иқтисодий юксалтириш сиёсатига путур етказмоқда. Ижтимоий нафақалар миқдори юқорилиги ишчи кучи таклифи камайишига олиб келди ва иш ҳақини ошириш заруратини кучайтирди. Корхоналар иш ҳақи борасидаги чекланишларни четлаб ўтиши учун ходимларга фойдада қатнашиш тизимлари бўйича кўпроқ маблағ тўлайдиган бўлиб қолди.

Шундай қилиб, хорижий мамлакатлардаги меҳнат бозори моделининг самарадорлиги аҳолининг иш билан бандлиги борасида амалга оширилаётган сиёсат, унинг ўзгарувчанлиги ва умуман иқтисодиётда юз бераётган ўзгаришларга мослашувчанлигига боғлиқ. Ўзбекистондаги меҳнат бозори моделини ҳам ижобий баҳолаш мумкин, аммо жаҳоннинг ривожланган мамлакатлари тажрибасидан ҳам фойдаланиш миллий меҳнат бозорининг мазмунини янада бойитади.

#### **4.6. Демографик тенденциялар ва уларнинг меҳнат бозорига таъсири**

Демографик омилнинг ўзгариб бориши глобал муаммо бўлиб, у кўп жиҳатдан жамиятнинг ҳолати ва ривожланишини белгилайди. Меҳнат иқтисодиёти меҳнат муносабатларининг қатнашчиси бўлган аҳолининг ижтимоий-иқтисодий ривожланишига алоҳида эътибор беради.

Дунё аҳолиси йилига 80 млн.дан зиёд кишига кўпайиш жараёни давом этмоқда. Дунё аҳолиси 1804 йилда бир млрд. кишига етган бўлса, атиги 125 йилдан сўнг яна бир млрд. кишига кўпайди, учинчи млрд. 33 йилда, тўртинчиси 14 йилда, бешинчиси 13 йилда қўшилди. Аҳолининг рекорд даражада – ўрта ҳисобда 87 млн. киши миқдориди йиллик кўпайиши 1980 йилларда кузатилди. Дунё аҳолиси сони 1950-2010 йилларда ошишининг деярли учдан икки қисмини Осиё қитъаси таъминламоқда. Унинг улуши ошиб, 56,8 дан 61,0 %га етди. Аҳоли кўпайишининг ҳажми жиҳатидан Африка иккинчи бўлиб қолди, унинг улуши ошиб 9,0дан 13,0 %га етди.

2010 йилга келиб, сайёра аҳолисининг сони 6,5млрд. кишидан ошди ва кўпайиш суръати бирмунча қисқараётганлигига қарамай, унинг ўсиш жараёни давом этмоқда ва 2050 йилга бориб, чамаси 10,2 млрд. кишига етиши мўлжалланмоқда.

Дунё олимларининг таҳлилига кўра, ҳаво ва сув булғаниши, яшаш сифати пасайиши, элатлараро ва миллатлараро низолар, чекланган табиий ресурслар учун кураш зўрайиши каби жиддий муаммолар аҳолининг кўпайиб бораётганлиги билан боғлиқ. Аҳолининг кўпайиш жараёни ривожланган мамлакатлар билан сустрараққий этаётган мамлакатлар ва улар ўртасида кўплаб ижтимоий-иқтисодий ва сиёсий тафовутлар сақланиб келаётганлиги айрим муаммоларни келтириб чиқараётганлиги кузатилмоқда.

Ҳозир саноати ривожланган мамлакатларда (иммиграцияни ҳисобга Олимларнинг ҳисоблашларича, яқин ярим аср ичида сайёрамиз аҳолиси сони қарийб икки барабар ошганидан кейин, туғилиш ва ўлим кўрсаткичлари барча мамлакатларда умуман тенглашади. Демографик ўтиш назарияси инсониятга ресурслар етмай қолиши мумкинлиги тўғрисидаги ваҳимали башоратларни рад этади. Овқатланиш бўйича халқаро ташкилотнинг маълумотларига қараганда, мавжуд ресурслардан самарали фойдаланилса, 20-25 млрд. одамни боқишга бемалол етади. Яъни, олимларнинг ҳисобларига кўра, улар сайёрамизда яшайдиган одамларнинг энг кўп миқдоридан ҳам кўпроқ миқдордаги одамларни боқишга етарлидир.

#### 4.1-жадвал

#### Аҳоли сонига қараб даражаланган энг йирик 30 давлат

1950 й.			1996 й.			2050 й.		
даража	мамлакатлар	аҳоли сони (млн. киши)	даража	мамлакатлар	аҳоли сони (млн. киши)	даража	мамлакатлар	аҳоли сони (млн. киши)
1.	Хитой	555		Хитой	1232		Ҳиндистон	153
2.	Ҳиндистон	358		Ҳиндистон	945		Хитой	151
3.	АҚШ	158		АҚШ	269		Покистон	357
4.	Россия	102		Индонезия	200		АҚШ	348
5.	Япония	84		Бразилия	161		Нигерия	339
6.	Индонезия	80		Россия	148		Индонезия	318
7.	Германия	68		Покистон	140		Бразилия	243
8.	Бразилия	54		Япония	125		Бангладеш	218
9.	Буюк Британия	51		Бангладеш	120		Эфиопия	213
10	Италия	47	0	Нигерия	115	0	Эрон	170
11	Франция	42	1	Мексика	93	1	Зоир	165
12	Бангладеш	42	2	Германия	82	2	Мексика	154
13	Покистон	40	3	Вьетнам	75	3	Филиппин	131
14	Украина	37	4	Эрон	70	4	Вьетнам	130

15	Нигерия	33	5	Филиппин	69	5	Миср	115
16	Вьетнам	30	6	Миср	63	6	Россия	114
17	Испания	28	7	Туркия	62	7	Япония	110
18	Мексика	28	8	Таиланд	59	8	Туркия	98
19	Польша	25	9	Франция	58	9	Жанубий Африка	91
20	Миср	22	0	Эфиопия	58	0	Танзания	89
21	Филиппин	21	1	Буюк Британия	58	1	Мьянма	81
22	Туркия	21	2	Италия	57	2	Таиланд	73
23	Корея Республикаси	20	3	Украина	52	3	Германия	70
24	Таиланд	20	4	Зоир	47	4	Уганда	70
25	Эфиопия	18	5	Мьянма	46	5	Кения	66
26	Мьянма	18	6	Корея Республикаси	45	6	Колумбия	62
27	Аргентина	17	7	Жанубий Африка	42	7	Афғонист	61
28	Эрон	17	8	Испания	40	8	Оман	61
29	Руминия	16	9	Польша	39	9	Судан	
30	Канада	14	0	Колумбия	36	0	Саудия Арабистон и	60

*Манба:* БМТ Котибияти ижтимоий-иқтисодий ва ахборот ҳамда сиёсатни таҳлил қилиш Бошқармасининг Нуфуз бўлими.

2050 йилга бориб, Италия, Япония ва Россия каби мамлакатлар аҳолиси қисқаради, Буюк Британиянинг аҳолиси эса ҳозирги даражада қолади. Мали, Саудия Арабистони ва Нигерияда шу давр ичида аҳоли сони 3 баравар, Миср ва Кенияда эса 2 баравар ошади. БМТ мутахассислари, ривожланган мамлакатларнинг аҳолиси умуман 2050 йилга бориб қисқаради (1,8 млрд. кишидан 1,16 млрд. кишигача), ривожланаётган мамлакатларнинг аҳолиси эса кўпаяди (4,57 млрд. кишидан 8,2 млрд. кишигача) деб ҳисобламоқдалар.



Ҳар сонияда дунёда 21 киши туғилиб, 18 киши нобуд бўлмоқда. Ҳар куни Ер аҳолиси 250 минг кишига кўпаймоқда.

Аҳолининг тўхтовсиз кўпайиб бориши муносабати билан истиқболни ўйлаб кўрилганда инсониятнинг келажаги тўғрисида ғоят ташвишли тахминлар ва ҳатто қиёмат қойимга ўхшаш воқеа башоратлари юзага кела бошлади. Инглиз олими Томас Роберт Мальтуснинг (1766-1834) «Ортиқча аҳоли қонунияти хусусидаги тажриба» китобида (1798) баён қилинган назарияси айниқса машҳур бўлди.

Аҳолининг кексайиши муаммоси. Барча замонавий демографик жараёнлар орасида аҳоли кексайиши жараёни жўнроқ ўлчанадиган, тахминлар қилиниши қулайроқ ва аслида, ўз оқибатларига кўра хавфлироқ бўлган жараёндир. Шундай бўлса-да, у энг кам тадқиқ қилинган жараёнлардан бири эканлигича қолмоқда. Демографларнинг фикрича, мамлакат аҳолиси ундаги ёши ўтган шахслар улуши 7-8 % дан ошган тақдирда кексайган ҳисобланади. Ғарбдаги иқтисодий ривожланган давлатларнинг кўпчилигида 65 ёшли ва ундан каттароқ ёшдагилар, баъзи мамлакатларда эса 60 ёшдан ошганларни ёши ўтганлар тоифасига киритиш қабул қилинган.

Аҳолининг кексайиши Францияда XVIII асрнинг охирларида бошланиб, кейинчалик аста-секин барча ривожланган мамлакатларга тарқалган. Лекин авваллари ҳеч қачон ёши ўтган кишиларнинг улуши ҳозиргидек тез ва кўламдор ошмаган. 2000 йилда ёши ўтган кишилар улуши Германияда 15,0 %, Англияда 16,0 %, Францияда 15,0 %, АҚШда 13,0 %, Японияда 13,0 %ни ташкил этди.

Аҳоли кексайишининг сабаби икки хилдир. Бир томондан, бу туғилиш камайиши бўлиб, бунинг оқибатида болалар ва ёшлар улуши қисқаради. Иккинчи томондан, бу умр узунлигининг ошишидир.

Дунёда аҳолининг кексайиши бир қатор ижтимоий ва иқтисодий оқибатларга олиб келиши мумкин.

Ўзбекистонда бир онадан фарзандлар туғилишидаги вақт оралиғини узайтириш, оилада фарзандларнинг сонини эмас, балки мамлакатнинг келажагини таъминлай оладиган соғлом, илмли инсонларни тарбиялаш мақсадида, соғлом миллат генофондини шакллантириш борасида олиб борилаётган оқилона сиёсатни янада ривожлантириш лозим. Шу муносабат билан мамлакатда олиб борилаётган Соғлом авлод дастурини, Кадрлар тайёрлаш Миллий дастурини амалийлигини таъминлаш, жамиятнинг ишлаб чиқариш, ижтимоий ва маданий ҳаётидаги хотин-қизлар роли ва мақомини, оммавий жисмоний тарбия ва спортни ривожлантириш, жамият ва оиланинг умумий маданиятини юксалтириш каби бир қатор тадбирларни амалга ошириш лозим.

#### **4.7. Меҳнат бозорининг тартибга солиниши**

Меҳнат бозорини бозор иқтисодиёти тамойиллари асосига қурилган ижтимоий меҳнат муносабатлари тизими сифатида қарар эканмиз, меҳнат

бозори икки асосий ижтимоий-иқтисодий вазифани бажара олишини кузатишимиз мумкин. Бунда инсон ресурсларининг иш билан бандлик даражаси бўйича муқобил турлари (касблар, тармоқлар, корхоналар, хуудлар) тақсимланиши ҳамда аҳоли даромадларининг маошлар асосида рағбатлантирилиши ва меҳнат учун муқофотлаш шаклида тақсимланиши муҳим роль ўйнайди. Меҳнат бозори вазифаларининг бундай усулларда амалга оширилиши меҳнат унумдорлигининг самарадорлигини ошириш, уни энг юқори даражага етказиш, инсон ресурсларидан олинмаган фойдани ва даромадларни кўпайтириш, давлатнинг иқтисодий юксалиши, ижтимоий адолат ва ниҳоят, барча учун баравар бўлган иш ўринларига жойлашиш имкониятлари ва касб тайёргарлигига ёрдам бермоғи лозим.

Меҳнат бозорини тартибга солиш стратегияси қуйидаги саволга жавоб бериши лозим: жамиятнинг барча аъзолари ҳаётини манфаатларини ҳисобга олишда, анча кам таъминланган фуқароларнинг турмушига эътиборни кучайтириш, ижтимоий ишлаб чиқариш натижаларини тақсимлашда адолат талабига амал қилишлари керак. Бу устувор йўналишлардан энг муҳимларини танлаб олиш меҳнат бозорини тартибга солиш жараёнининг ижтимоий йўналишлари ҳамда меҳнат бозорини тартибга солиш тамойиллари ва уларни амалга ошириш усулларини белгилаб беради.

Меҳнат бозорини тартибга солиш стратегиясини ишлаб чиқиш вақтида, биринчидан, барча жараёнларнинг жамият ва иқтисодиётнинг олға томон ривожланиш талаблари, ижобий ўзгаришларни рағбатлантиришга бўйсунуши, жамиятдаги ижтимоий-сиёсий барқарорликни таъминлайдиган чора-тадбирларнинг устуворлигини таъминлашга хизмат қилиши зарур.

Иккинчидан, «фаол жамият»ни шакллантиришга эътибор бериш керак, унда иқтисодий имкониятлар яратилади ва ҳар бир фуқаронинг қонуний-демократик жамият барпо этишдаги фаоллиги рағбатлантирилади. Бундай сиёсат жамиятдаги ҳар бир соғлом аъзонинг ўз меҳнати билан эришилаётган фаровонлик учун жавобгарлигини эътироф қилишга асосланган.

Учинчидан, «фаол жамият» ва унга мос келадиган меҳнат бозоридаги фаол сиёсат тенг имкониятлар принципи билан бирга қўшиб олиб борилиши керак. Унинг асосий моҳияти – ишга эга бўлиш ва уни сақлаб қолишдаги тенгсизликни барҳам топтириш ёки энг кам ҳолатга келтиришга имкон беради. Бундай тенгсизлик ногиронлик, оилавий шароитлар, малаканинг етишмаслиги ва ҳоказо сабабларга кўра келиб чиқиши мумкин.

Иш билан бандликка нормал йўл топиш осон бўлиши учун очиқ меҳнат бозорида барча ходимларнинг рақобатга бардошлилигини ошириш муҳимдир. Персонал малакасининг етишмаслиги ёки жорий йил ва истиқболда эҳтиёж билдирмайдиган касбга эга бўлиши рақобатга бардошли эмаслигининг асосий сабабидир. Шунинг учун ҳам давлат томонидан меҳнат бозорини тартибга солиш жараёнида персоналнинг паст малака даражаси тўхтаб қолишига йўл қўймасликка интилади, чунки бу ҳол иш билан бандликнинг барқарорлашуви йўлида жиддий тўсиқ бўлиши, шунингдек иқтисодиётнинг ўсишига ҳам халақит бериши мумкин. Шунга кўра меҳнат бозорини давлат йўли билан тартибга солиш чора-тадбирларини танлаганда

фаол тадбирлар, чунончи, касб таълими, ишга жойлаштириш, ишсизларни ишга тиклаш дастурлари, ижтимоий таъминотда турган иқтисодий жиҳатдан пассив фуқаролар ва аҳолини ишга жойлаштиришда кўмаклашиш диққат-эътиборда бўлиши керак. Иложи борича уларни самарали фаолият оқимига буриб юбориш муҳимдир. Бу, айниқса, узоқ муддатли ишсизликка маҳкум этилиши мумкин бўлган ва ишдаги узоқ танаффус натижасида ишга жойлашиш имкониятини йўқотаётган кишиларга тааллуқлидир.



4.10-чизма. Меънат бозори ва уни тартибга солишнинг асосий йўналишлари

Меънат бозорини тартибга солишнинг аниқ мақсадли вазифаси – ишчи кучига бўлган эҳтиёжни кенгайтириш ва иш кучини самарали таклиф этишни қўллаб-қувватлашга кўмаклашишдан иборат бўлиб, бундан кўзда тутилган мақсад:

-иқтисодий ўсиш имкониятларини яхшилаш учун меънат ресурсларини ривожлантириш ва уларни таркибий ўзгаришларга мувофиқлаштириш;

-ноқулай шароитларда яшаётган аҳоли гуруҳларини иш билан таъминлаш учун имкониятларни яхшилаш, иш билан бандликка бўлган қобилиятни ошириш йўли билан ижтимоий тенгликка кўмаклашиш ва бошқалар.

Иқтисодий назария нуқтаи назаридан, бу институтларнинг асосий вазифаси (агар гап меҳнат бозорини тартибга солиш тўғрисида борадиган бўлса) ходимнинг ўзига мос иш ўрни қидириш учун, иш берувчининг эса мос келадиган ходим қидириш учун вақт сарфлаши, моддий молиявий ресурслар сарфлашини қисқартиришдир. Шу боисдан меҳнат бозори институтининг асосий вазифаси «бозорнинг ноаниқлиги»га барҳам бериш, иш берувчилар ва ходимлар эга бўлган ахборотнинг мукамал бўлишини таъминлашдир, чунки айнан ахборотнинг йўқлиги чиқимларнинг кўпайиб кетишига олиб келади.

Бу вазифани макро, микро ва мезо даражаларида амалга оширишнинг энг кўп тарқалган шакллари: ходимларнинг касб-малака даражасига қўйиладиган талабларни ҳисобга олган ҳолда бўш ўринлар тўғрисидаги маълумотлар банкни яратиш ва меҳнат бозорининг жорий аҳолини илмий асосда таҳлил этиш, унинг ривожланиш истиқболларини башорат қилиш, реклама-ноширлик, касбга йўналтириш фаолияти, потенциал ходимлар ва касб-ҳунар лицейлари абитуриентларининг касбий яроқлилигини аниқлаш учун саралаш тестларини такомиллаштириш, психология, физиология, эргономика фанларининг энг янги ютуқлари асосида ишга ёллаш вақтида чиқимларни қисқартириш имконини берадиган намунавий «сигналлар»ни ва шу кабиларни аниқлашдан иборат.

Шуни ҳам айтиш керакки, иқтисодий фикрнинг ҳозирги замон йўналиши бўлган институционал иқтисодиёт деганда фақат шахсларнинг фаолияти шартлари ва чеклашларни шакллантириш билан бевосита ва узвий равишда шуғулланадиган ташкилотларни эмас, балки кишиларнинг иқтисодий хулқ-атворида таъсир кўрсатадиган ва қонун йўли билан расмийлаштирилган ёки тарихан қарор топган ахлоқий нормалар, одатлар, анъаналар, негизларни тушунади.

Ходимларнинг меҳнат фаоллиги, меҳнат қилиш сабаблари, уларнинг бирор фаолият тури ва тартибини танлашлари каби омилларни англаб етиш давлатнинг меҳнат бозорини тартибга солиш чора-тадбирларини ишлаб чиқиши Ўзбекистон учун ниҳоятда муҳимдир. Аҳолининг иш билан бандлигига кўмаклашишнинг у ёки бу иқтисодий чоралари иш билан бандликнинг ташкилий омиллари билан мувофиқлаштирилиш даражасига боғлиқ.

моделни танлашидан қатъи назар зарур ҳисобланади.

Давлатнинг меҳнат бозорини тартибга солиши соҳасидаги чораларини қуйидаги тарзда табақалаштириш мақсадга мувофиқ:

- таъсир кўрсатиш объектлари бўйича. Тартибга солиш объектининг хусусиятларига қараб, умумий таъсир кўрсатиш чоралари ёки махсус чораларга ажратиш мумкин. Айни вақтда меҳнат бозорини тартибга солиш объектлари сифатида меҳнатни ташкил этиш элементлари, хусусан, меҳнатга

ҳақ тўлаш, меҳнатнинг давомийлиги, меҳнат шароитлари ва ҳоказолар намоён бўлади;

- таъсир кўрсатиш йўналишлари бўйича. Бу чораларга қуйидагилар киради: меҳнат бозорида меҳнат таклифини кўпайтирувчи (камайтирувчи) чоралар; меҳнат бозорида талабни оширувчи (камайтирувчи) чоралар; меҳнатни таклиф қилиш тузилиши ва меҳнатга бўлган эҳтиёж тузилишига таъсир қилувчи чоралар; эҳтиёж ва таклифнинг мос келиши даражасини кўпайтиришга қаратилган меҳнат бозорини тартибга солиш чоралари;

- таъсир кўрсатиш шакли бўйича бевосита ва бавосита чораларга бўлиш мумкин, бунда меҳнат бозорига бевосита таъсир кўрсатиш ҳам, бавосита таъсир кўрсатиш ҳам меҳнат бозори барча субъектларининг манфаатлари балансини албатта ҳисобга олиш энг самаралидир;

- таъсир кўрсатиш характериға кўра, таъсир кўрсатиш чораларини рағбатлантирувчи, чекловчи, таъқиқловчи, ҳимоя қилувчи чораларга табақалаш мумкин;

- меҳнат бозорини тартибга солишда чоралар мазмуни бўйича иқтисодий ёки маъмурий характердаги чораларни афзал деб билиш, ёхуд уларни муайян тарзда бирга қўшиб олиб боришни маъқул кўриш мумкин. Масалан, меҳнат бозорини тартибга солишнинг иқтисодий чораларига қуйидагиларни киритиш мумкин: иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқ иш ўринларини қўллаб-қувватлаш, жамоат ишларини ташкил этиш, янги иш ўринларини ташкил этиш учун ихтисослашган инвестициялаш, кичик бизнесни қўллаб-қувватлаш ва ҳоказо. Меҳнат бозорини тартибга солиш маъмурий чоралари орасида қуйидагиларни санаб ўтиш мумкин: пенсия ёшини пасайтириш, иш кунининг давом этишини камайтириш, бир кишига мўлжалланган иш ўрнининг ўриндошлик билан ишлаш имкониятларини чеклаш ва ҳоказо;

- таъсир кўрсатиш даражаси бўйича меҳнат бозорини давлат йўли билан тартибга солиш чораларини умумдавлат, минтақавий, тармоқ, фирма ичидаги чораларга бўлиш мумкин;

- маблағ билан таъминлаш манбалари бўйича – давлат бюджети, нобюджет маблағлар, иш билан бандлик жамғармаси маблағлари, тижорат ташкилотлари маблағлари ва ҳоказо.

Меҳнат бозорини тартибга солиш усулларидан фойдаланиш тажрибаси меҳнат бозоридаги сиёсатнинг икки тури – фаол ва пассивсиёсат тўғрисидаги тасаввурни шакллантирди.

#### **4.8. Меҳнат бозоридаги пассив ва фаол сиёсат**

Пассив сиёсат меҳнат бозорида ходимлар ва иш берувчиларнинг аҳволи учун давлатнинг масъулиятини назарда тутди. Бундай ҳолда давлатнинг бозорга ўзига хос ғамхўрлиги намоён бўлади. Бу ижтимоий-иқтисодий меҳнат муносабатларида патернализм (ғамхўрлик) кўринишининг шаклидир.

Давлат меҳнат бозорининг барча қатнашчилари, хусусан, ходимларга иш ўрни сақланиши, иш ҳақи ва нафақалар берилиши, ижтимоий суғурта, пенсия берилиши кафолатини беради, иш берувчиларга – ишлаб чиқарилган

маҳсулотнинг режалаштирилган ҳажми учун талабни, хомашё ва материаллар бериш, барқарор нархлар ва мақсадли маблағ ажратишни кафолатлайди. Бу кафолатлар меҳнат бозорида иштирок этаётган ходимлар учун ҳар қандай ўзгаришларда ҳам ижтимоий ҳимояланиш имконини беради. Лекин давлат томонидан ўрнатиладиган молиявий чегараларнинг қатъийлиги ходим билан иш берувчининг шахсий ташаббускорликка бўлган рағбати, меҳнатни татбиқ этишнинг энг самарали соҳаларини қидириш, унумдорликни ошириш, ўз-ўзини таъминлашнинг ички захираларини аниқлашга интилишини чеклаб қўяди, яъни ижтимоий-иқтисодий меҳнат муносабатларида пассивликни шакллантиради.

Меҳнат бозорини тартибга солишнинг пассив сиёсатига иш қидирувчиларни рўйхатга олиш, ишсизлик бўйича бериладиган нафақа миқдорини аниқлаш, ишсизлик бўйича нафақа бериш тизимини ташкил этиш, ишсизлар ва уларнинг оила аъзоларини қўллаб-қувватлашнинг турли шакллари амалга ошириш чораларини қўллаш қабул қилинган.

Иш билан бандликнинг пассив сиёсатини амалга оширишнинг энг кўп тарқалган шаклларида бири аҳолини ишсизликдан суғурта қилиш дастурлари бўлиб, улар бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда кенг татбиқ этилади. Ишсизликдан суғурта қилиш, икки хил даражадаги ижтимоий-иқтисодий мақсадларни кўзлайди. Микродаражада, яъни айрим оила, персонал даражасида иш билан бандликка кўмаклашишни барқарорлаштиришдир. Истеъмол барқарорлаштирилса, ишсиз ходимлар нафақа олмаса ҳам ўз оиласи ва турмуш даражасини вақтинчалик қўллаб туриш учун имконига эга бўлади. Иш билан бандликни барқарор қилиш эса ишсизлик бўйича нафақаларнинг доимийлигини, янги иш қидирувчилар учун иш топишни осонлаштиради.

Бироқ, мазкур чорага шубҳа билан қарашлар ҳам учрайди, чунки ишсизликдан суғурталаш дастурлари бундай ҳолда ижтимоий боқимандаликни давлат томонидан қўллаб-қувватлашдир. Ишсизликдан суғурта қилиш дастурларининг бош мақсади макроиқтисодий барқарорлик бўлиб келди ва шундай бўлиб қолади. Бу амалдаги иқтисодий ривожланишнинг молиявий рағбатларини ўз-ўзидан таъминлаш талаб кескин пасайиб кетган даврларда аҳолининг харид қилиш қобилиятини оширишдан иборат.

Ишсизликдан суғурта қилиш дастурлари кўпинча нафақа олиш ҳуқуқи берилишини тартибга солишни назарда тутди. Суғурта дастурларидан кўпинча айрим тармоқлар (масалан, АҚШда қишлоқ хўжалиги, Швейцарияда меҳмонхона ва ресторанлар соҳаси, Франция ва Голландияда уй-рўзгор хизмати ва шу кабилар) ҳажмига қараб айрим корхоналар, касблар, аҳолининг айрим демографик гуруҳлари чиқариб ташланади.

## Мустақил ишлаш учун назорат саволлари

1. Меҳнат бозори нима?
2. Меҳнат бозорини ишлаш механизмлари қандай?
3. Меҳнат бозорининг қандай турлари мавжуд?
4. Меҳнат бозорининг қандай моделлари биласиз?
5. Меҳнат бозори қандай тартибга солинади?
6. Меҳнат бозоридаги қандай сиёсатлар олиб борилади?

## 5-МАВЗУ. МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИ ВА МЕҲНАТ ПОТЕНЦИАЛИ

*(1-маъруза машғулоту)*

1. Меҳнат ресурслари ижтимоий-иқтисодий категория сифатида
2. Меҳнат потенциали ва унинг ижтимоий-иқтисодий мазмуни

*(2-маъруза машғулоту)*

3. Меҳнат потенциали ва меҳнат ресурсларининг шаклланишида инсон омили
4. Ўзбекистонда меҳнат потенциалининг шаклланиши ва унга демографик омилларнинг таъсири
5. Меҳнат ресурслари ва улардан фойдаланиш йўллари
6. Меҳнат ресурслари балансини тузиш ва ишга жойлашишга муҳтож шахсларни аниқлаш, меҳнат ресурслари баланси, ишга жойлашиш.

**Таянч сўз ва иборалар:** меҳнат бозори, меҳнат потенциали, меҳнат ресурслари, суғурта

### 5.1. Меҳнат ресурслари ижтимоий-иқтисодий категория сифатида

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

Инсон ресурслари – булар кишилар, улар фақат моддий неъматлар яратиш қолмай, шу билан бирга уларни истеъмол ҳам қиладилар. Кишилар моддий ва маънавий эҳтиёжлари жихатидан бир хил бўлаолмайди. Бунга уларнинг жинси, ёши, соғлиги, оилавий аҳволи, маълумот даражаси ва бошқа

ижтимоий, руҳий-физиологик сифатлари сабаб бўлади, шунинг учун бир киши иккинчисига ўхшамайди.

Меҳнат соҳасида кишиларнинг муҳим эҳтиёжлари амалга ошса-да, уларнинг барча эҳтиёжлари ҳам рўёбга чиқавермайди. Шунинг учун ҳам меҳнатдан самарали фойдаланиш учун кишиларнинг шахс сифатидаги талабларини ҳисобга олиш зарур. Бошқача айтганда, иқтисодиётнинг муваффақиятли ривожланиши учун амалга ошириладиган ҳамма соҳада инсон манфаатларига устувор бўлиши лозим. Шунинг учун бутун дунёда иқтисодиётни инсонпарварлаштириш деган ғоя тобора кўпроқ қарор топаётгани бежиз эмас. Бу ғоянинг моҳияти ва мазмунида асосий эътибор инсонга қаратилади. Бу табиий ҳол, чунки кишиларнинг эҳтиёжлари ортиб борган сари моддий неъматлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатишда инсон билимининг аҳамияти орта бошлади. Ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш фаолиятини ривожлантириш учун иш билан банд ходимларнинг қобилиятлари танлана бошлайди ва улар янада чуқурлашиб боради. Масалан соғлиқни сақлаш соҳасида, яхши жарроҳ бўлиш учун биргина тиббиёт бўйича мутахассислик дипломининг ўзи кифоя қилмайди. Бунда мазкур мутахассис бажарадиган вазифаларга мос келадиган илмий-амалий талаблар билан бир қаторда инсоний сифатлар кўпроқ зарур бўлади.

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

Бозор муносабатлари фақат иқтисодиёт ва унинг иштирокчиси бўлганинсонга таъсир этиш билан бир қаторда, кўп жиҳатдан назарий тушунчаларга ҳам мазмунан таъсир қилмоқда. Масалан, «меҳнат ресурслари», «ишчи кучи» каби иқтисодий тушунча ва категорияларнинг ҳам ижтимоий-иқтисодий маъноси бирмунча ўзгариб бормоқда. Бу тушунчалар фақат илмий адабиётларда эмас, балки кундалик амалиётимизда ҳам кенг фойдаланилмоқда. Уларга бериладиган турли талқинлар кўп ҳолларда илмий-амалий фаолиятнинг характериға таъсир этмай қолмайди.

«Меҳнат ресурслари атамаси» шўролар ҳокимиятининг дастлабки йилларида пайдо бўлган, ундан мамлакатда инсон ресурсларини бошқариш ва ундан фойдаланиш самарадорлигини ошириш учун кенг фойдаланилган ва ҳозиргача ҳам «меҳнат ресурслари» атамаси меҳнатга лаёқатли аҳоли учун ишлатилади. Меҳнатга лаёқатли аҳоли – меҳнат ресурсларини ташкил этиб, у табиий, моддий ва молиявий ресурслар билан бир қаторда қатъий статистик ҳисобга олиниши иқтисодиётни марказлашган усулда режалаштиришнинг муҳим элементларидан бири сифатида фойдаланилади.

Ривожланган мамлакатлардаги каби Ўзбекистон Республикасида ҳам мустақиллик йиллари Халқаро Меҳнат Ташкилоти тавсия этган аҳолини таснифлаш тизимиға ўтилди, унга кўра аҳолини тизимли тақсимлашда мамлакат меҳнат ресурслари иқтисодий фаол ва иқтисодий нофаол қисмларға ажратиладиган бўлди.



Моддий неъматлар руҳий физиологик ва ақлий сифатлари билан ишлаб чиқариш ёки хизматлар кўрсатишга қодир бўлган меҳнатга лаёқатли аҳолининг меҳнат ресурслари деб аталади.

Меҳнат ресурслари таркибига фақат иқтисодий фаол аҳолигина эмас, шу билан бирга ҳозирги пайтда ишламаётган ва иш қидирмаётган меҳнатга қобилиятли шахслар, шу жумладан ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим олаётганлар аҳоли ҳам киритилади. Меҳнат ресурслари иқтисодиётда меҳнат билан банд бўлган, банд бўлмаса ҳам меҳнат қилишлари мумкин бўлган кишиларни қамраб олади. Бошқача айтганда, меҳнат ресурслари меҳнат қилиш имкониятига эга ҳақиқий ва потенциал ходимлардир.

Меҳнат ресурслари шаклланишини ўрганишда уларни ёш гуруҳлари бўйича кўриб чиқишимиз ҳам мақсадга мувофиқдир. Кишиларни гуруҳларга ажратишда уларнинг ёши чегараларини аниқлаш асосий муаммо ҳисобланади. Бу масалани ҳал этишда ҳуқуқий асосланган ва амалда мавжудларини ажратиш муҳим роль ўйнайди. Бунда инсон организмнинг нафақат биологик хусусиятлари, балки мамлакатдаги ижтимоий ва иқтисодий шароитлар, аҳолининг турмуш даражаси, умумий, ўрта махсус ва олий таълим тизимининг ҳолати, ўртача умр давомийлиги ва бошқалар ҳам ҳисобга олинади. Шуларга асосланган ҳолда ижтимоий-иқтисодий нуқтаи назардан аҳолини ёшига кўра 6 гуруҳга бўлиш мумкин:

1. Болалар (0-15 ёш) - мамлакат жами аҳолисининг энг катта қисмини ташкил этиб, уларнинг аксарияти меҳнат жараёнида иштирок этмайди. Аммо ушбу гуруҳ салмоғи меҳнат салоҳиятининг келгуси ва истиқбол кўрсаткичларини белгилаб беради. Чунки бу қатламнинг юқори чегарасидаги ўсмирлар тез орада меҳнат ресурслари сафига кўшилади.

2. Ўсмир ёшлар (16-24 ёш) - мазкур гуруҳнинг катта қисми иқтисодий нофаол аҳоли таркибига кириб, улар мактаб, академик лицей, коллеж ва олий ўқув юртлирида таълим олаётган ёшлар, туғруқ таътилидаги аёллар ҳисобланади. Шунингдек, улар таркибида иқтисодиётнинг қатор соҳа ва тармоқларида банд бўлганлари ҳам мавжуд бўлиб, меҳнат фаолияти аксарият ҳолларда бошланғич кўринишга эга бўлади.

3. Ўрта ёшлилар (25-30 ёш) - улар ўзи жисмоний ҳолати ва имкониятлари жиҳатдан юқори кўрсаткичга эга бўлиб, меҳнатга лаёқатли жами аҳолининг асосий қисмини қамраб олади. Бу гуруҳ вакиллари аниқ ҳаёт йўлларини танлаб олган, ўз оиласига эга бўлган ва жамиятда маълум ютуққа эришган ҳисобланади. Лекин уларнинг барчаси ҳам иқтисодиётда банд бўлмайди, чунки бу таркибда ёш болали оналар ва аёллар ҳам кўпчиликни ташкил этади.

4. 31-59 ёшдаги аҳоли – ушбу гуруҳдаги аҳоли юксак меҳнат салоҳиятига эга бўлиб, ҳаётий ва иш тажрибасининг юқори кўрсаткичига эришади. Шу вақтгача олган амалий кўникма ва малакаларини ишлаб чиқариш жараёнларига сафарбар этадилар ҳамда меҳнат жамоасида алоҳида ўрин эгаллайдилар. Бу тоифа инсонлар ёшларга ўрнатилган ва маслакдош бўлади. Ушбу ёш чегарасидаги кишиларнинг иқтисодий фаоллик даражаси бошқаларга нисбатан юқори ҳисобланади. Шунингдек, мазкур қатламнинг

ноқори қисмида пенсия ёшига етган аёллар ҳамда меҳнат фаолиятини яқунлаш тараддудида бўлган эркаклар ҳам мавжуд.

5. 60 дан 70 ёшгача бўлганлар – бу қатлам вакиллари пенсия ёшига етган аҳоли ҳисобланиб, уларнинг аксарияти пенсияда бўлади. Лекин, уларнинг орасида ўз иш фаолиятларини давом эттираётганлари ҳам бўлиб (айниқса, эркаклар), улар ҳам бутунлай нафақага чиқиш ва меҳнат фаолиятини яқунлаш арафасида бўладилар.

6. Кексалар (70 ва ундан катта ёш) – уларнинг деярли ҳаммаси меҳнат фаолиятдан четлашган бўлади.

Ўзбекистон Республикасининг меҳнат қонунчилигига кўра, аҳоли меҳнат лаёқати бўйича уч гуруҳга ажратилади. Жумладан:

- меҳнатга қобилиятли ёшгача (0-15 ёш);

- меҳнатга қобилиятли ёшдаги (16-54 ёшли аёллар, 16-59 ёшли эркаклар);

- меҳнатга қобилиятли ёшдан катталар (55 ёш ва ундан катта аёллар, 60 ёш ва ундан катта эркаклар).

## **5.2. Меҳнат потенциали ва унинг ижтимоий-иқтисодий мазмуни**

Меҳнат жараёнининг асосий шарти жамиятда меҳнат потенциалининг мавжуд бўлишидир. Иқтисодий адабиётларда ҳозиргача жамиятнинг меҳнат потенциали тушунчасига турли қарашлар мавжуд бўлиб, бу тушунча билан боғлиқ «меҳнат ресурслари», «ишчи кучи» тушунчаларини ундан фарқлаш зарурати бўлганлиги сабабли ушбу тушунчалар мунозарали масала бўлиб қолмоқда.

«Потенциал» атамаси илмий муомалага бундан 15-20 йил олдин киритилган эди. Этимологик жиҳатдан у «яширин имкониятлар, қувват, куч» маъносини англатади. «Потенциал» тушунчасининг маъносини кенг талқин қилиш уни «қандайдир вазифани ҳал этиш ёки муайян мақсадга эришиш учун харажатга келтирилган фойдаланилган имкониятлар, маблағлар, захира манбаи; айрим шахс, жамият, давлатнинг муайян соҳадаги имкониятларидир», деб қарашдан иборатдир. Шундай қилиб, «потенциал», «потенциалли» деган атамалар бирон-бир кишида, корхонанинг бошланғич меҳнат жамоасида, умуман, жамиятда яширин, лекин ҳали ўз имкониятлари ёки қобилиятларини улар ҳаётининг тегишли соҳаларида намоён қилмаганлигини билдиради. Агар «меҳнат ресурслари» ва «ишчи кучи» тушунчалар ўзида фақатгина миқдорий хусусиятларни мужассам этса, булардан фарқли равишда меҳнат потенциали ҳам миқдор, ҳам сифат кўрсаткичларини ўз ичига олади.

Айрим иқтисодчилар меҳнат потенциалининг миқдор кўрсаткичлари бевосита ресурслар миқдorigа тенг деб қараб, унга меҳнат ёшидаги ишга лаёқатли аҳоли, ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерларни киритадилар.

Меҳнат потенциалининг миқдор кўрсаткичлари фақатгина ресурсларнинг фаол қисми билан чекланиб қолмайди. Мазкур миқдорга қуйидаги тоифа аҳоли қатламини ҳам киритиш мумкин:

- меҳнатга лаёқатли аҳолининг нофаол қисми;
- ишлаш имконияти ва истагига эга барча гуруҳ ногиронлари;
- меҳнатга лаёқатли ёшдаги имтиёзли пенсионерлар;
- ишлаш хоҳишини билдирган ўсмирлар ва ёшга доир пенсионерлар.

Ушбу аҳоли қатламларига етарли миқдордаги иш ҳақи ва қулай меҳнат шароитлари билан таъминланган иш жойларини таклиф этиш ёки касаначилик, уйда ўтирган ҳолда пуллик ишлар ва хизматларни бажариш, маиший хизмат кўрсатиш (кичик шоҳобчаларда) каби фаолиятларга жалб қилиш йўли билан уларни жамиятнинг фаол ва тўлақонли аъзосига айлантириш мумкин. Уларнинг ушбу фаолиятлари эса мамлакатда ялпи миллий маҳсулот яратиш, ижтимоий инфратузилмани ривожлантириш, моддий ресурс ва захиралар, ишлаб чиқариш қувватларидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш ҳамда иқтисодий тараққиётга эришишга бевосита ижобий таъсир кўрсатади. Шу сабабли юқорида санаб ўтилган аҳоли тоифаларини меҳнат потенциалининг қўшимча (захира) миқдори сифатида эътироф этиш мақсадга мувофиқдир.

Бундан ташқари, потенциалнинг фаол миқдorigа мамлакатимиз ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошираётган норезидентларни (иммигрантларни) ҳам киритиш мумкин. Иммигрантларни потенциал таркибига киритишнинг сабаби шундаки, улар ҳам мамлакат ишлаб чиқаришида (моддий ва номоддий соҳаларда) иштирок этади, иқтисодиёт тармоқларида ўз ишчи кучини намоён қилади, ақлий ва жисмоний салоҳиятини сафарбар этади. Гарчи, норезидентлар ўз меҳнат фаолияти натижасидан олган даромадларининг асосий қисмини ўзлари олсалар-да, лекин мамлакат ҳудудида ўз эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ харажатларни (озиқ-овқат, дам олиш, уй-жой ижараси, коммунал, транспорт, уй-рўзғор), даромад солиғи ва бошқа ижтимоий тўловларни амалга оширадилар. Бу эса бюджет тушумлари ва нақд пул айланмасида ўз аксини топади.

Бироқ, Ўзбекистон иқтисодиётининг бугунги ҳолати учун мазкур тоифа аҳлининг иштироки у қадар сезиларли бўлмаса-да, мамлакатимизда фаолият кўрсатаётган хорижий элчихона ва ваколатхоналари, халқаро ташкилотларнинг ҳудудий, минтақавий бўлимлари, қўшма корхоналар, хориж фирмалари, дилерлик компаниялари, хориж корхонаси филиал ва шуъбалари ҳамда ҳамкорлик ташкилотларида норезидентлар меҳнат ва тадбиркорлик фаолиятларини амалга оширмоқдалар. Демак, бугунги кунда мамлакатимизда иммигрантлар хизмати асосан хорижий улуш ёки тегишлиликка эга бўлган корхона ва ташкилотларда кузатилмоқда. Шунингдек, уларнинг мустақил тарзда мамлакат меҳнат бозорида пайдо бўлиши ва ўз ишчи кучини намоён этиши кам учрайдиган ҳодисадир.

Иқтисодиёти жадал ривожланган, sanoat ва ишлаб чиқариш кенг тараққий этган, иқтисодий ўсиш суръати талабига нисбатан кам меҳнат

потенциалига эга мамлакатларда (АҚШ, Канада, Россия, Германия, Австрия, Франция, Корея) иммигрантлар алоҳида аҳамиятга эга. Мазкур давлатларнинг иқтисодий имкониятларидан унумли фойдаланиш учун миллий ишчи кучининг ўзи етарли эмас, натижада қўшимча ишчи кучига талаб пайдо бўлади. Бу талаб эса ўз-ўзидан мухожирлар меҳнати орқали қондирилади. Демак, бир сўз билан айтганда, меҳнат потенциалида иммигрантлар ҳам ўз ўрни ва аҳамиятига эга.

Меҳнат потенциалининг сифат кўрсаткичларини белгиловчи дастлабки омил, инсон ресурсларининг жисмоний ҳолати ва соғлиқ даражаси ҳисобланади. Хар бир киши тўла-тўқис ҳаёт кечириш ва ўзи танлаган меҳнат фаолияти соҳасида ишлай олиши учун муайян соғлиқ ҳамда жисмоний ривожланиш даражасига эга бўлиши керак. Ушбу кўрсаткич шахснинг жисмоний имкониятлари, қуввати ва салоҳиятини белгилайди. Айнан ушбу имкониятларгина ишлаб чиқаришни ташкил этиш, самарали бошқариш ва иқтисодиётни юритиш учун асос бўлиб хизмат қилади.

Меҳнат потенциалини тадқиқ этишда уларнинг тегишлилик хусусиятларига кўра ўрганиш алоҳида аҳамият касб этади. Чунки у тегишлилик даражасига кўра, ўзига хос хусусиятларга эга бўлиб, бири-биридан фарқланувчи шахсий, тармоқ ва худудий кўрсаткичлар тизимидан иборат.

Миқдор кўрсаткичи ходимлар (асосий ва ўриндош) сони, иш кунлари миқдори, иш вақти давомийлиги ҳамда ходимларнинг ишлаган кун ва соатлари миқдорида ўз аксини топади. Мазкур кўрсаткичлар орқали корхонанинг ходимлар билан таъминланганлик даражаси, бажарилган иш ҳажми, битта ходимнинг бажарган иши, маҳсулот ишлаб чиқаришга кетган вақт сарфи ва меҳнат унумдорлиги кабиларни аниқлаш мумкин.

Сифат кўрсаткичлари ходимларнинг ёш, жинс, маълумот, касб-малака, тажриба-қўникма таркиби билан ифодаланади. Шунингдек, ходимлар штат жадвалининг маъмурий, бошқарув, махсус, хизмат кўрсатувчи ва ёрдамчи каби персоналларга бўлинишини ҳам уларнинг сифат кўрсаткичлари деб қараш мумкин. Корхона кадрлари таркибининг сифат кўрсаткичи қанчалик юқори бўлса, фаолияти шунчалик даражада ривожланади. Ўзида олий кўрсаткичли меҳнат потенциалига эга бўлган корхона юқори рақобатбардошликка эга бўлади. Чунки, ташкилот ривожини айнан малакали кадрлар таъминлайди. Шу боис бозор иқтисодиёти шароитида корхоналар уларни ишга олиш учун ҳаракат қиладилар ва бунинг учун ўзаро «курашади»лар. Мазкур рақобатда улар қулай меҳнат шароити ва юқори иш ҳақини асосий қурол қилиб оладилар. Демак, миқдор ва сифат кўрсаткичларнинг ўзаро уйғунлиги ҳамда мутаносиблиги корхонада унумдорлик ва тараққиётнинг бош омилдир.

### **5.3. Меҳнат потенциали ва меҳнат ресурсларининг шаклланишида инсон омили**

Маълумки, мамлакат меҳнат ресурсларининг миқдорий ўзагини инсон ташкил этади ва мазкур омилнинг сифат жиҳатдан такомиллашуви бевосита меҳнат потенциалининг шаклланишига сабаб бўлади. Демак, шахс омили потенциал вужудга келишининг ҳам миқдорий, ҳам сифатий асосидир. Кишилиқ жамиятининг тараққиёти натижасида иқтисодий ҳаётнинг субъекти сифатида одам тўғрисида «ишчи кучи», «инсон омили», «инсон капитали», «инсон ресурслари» тушунчалари юзага келди. «Омил» ибораси илмий-иқтисодий адабиётларда XX асрнинг 80-йиллари ўрталарида пайдо бўлиб, илмий-ҳаётий муомалада кенг фойдаланила бошлади. Ижтимоий-иқтисодий мазмунига кўра мазкур атама «ресурс»дан фарқ қилиб, унга нисбатан анча кенгроқ ва чуқурроқ маънони англатади. Инсон омили ўзаро бир-бири билан муносабатда бўладиган, турли мавқени эгаллаган синфлар ва гуруҳлар тизимидан иборат бўлиб, уларнинг фаолияти жамиятнинг илғор ривожланишини таъминлайди. Ресурслар омилнинг ижтимоий-иқтисодий тизимлари йиғиндисидан ташкил топган.

Инсон омилига шахсий сифатлар ва унинг фаоллигини белгиловчи кўрсаткичлар умумлашмаси сифатида қараш мумкин. Ушбу тушунча кишининг ижтимоий-иқтисодий тараққиёт жараёнидаги ҳал қилувчи ролини кўрсатади. Бунда мазкур омил фақат миқдор кўрсаткичлари, демографик, тармоқ, касб ва малака тузилмалари билан чекланиб қолмай, меҳнатга бўлган муносабат даражаларининг ташаббускорлик, тадбиркорлик, қизиқишлар, эҳтиёжлар, хулқ-атвор усуллари билан ҳам тавсифланади. Омилни тўғри йўналтириш ҳар қандай жамоа ёки жамиятни бошқаришнинг таркибий қисмидир. Бироқ, мазкур омил бошқарувнинг алоҳида усуллари талаб этади.

Биринчидан, киши интеллектга (ақл, идрок, заковатга) эга бўлиб, уларнинг ташқи муҳитга (бошқарувга) реакцияси механик тарзда эмас, балки ҳиссиётли, англаб етилган тарзда амалга ошади. Демак, жамоа билан инсон ўртасидаги ўзаро таъсир кўрсатиш жараёни икки томонламадир.

Иккинчидан, кишилар доимий равишда такомиллашиб ва ривожланиб боришга қодир. Инсон ҳаёт давомида ёки меҳнат жараёнида малака ва касбий кўникмаларга эга бўлади ҳамда булар ўсиб боради. Шунинг учун ҳам ходимларнинг доимий равишда такомиллашиш ва ривожланишга мойиллиги иқтисодий самарадорликни оширишнинг энг муҳим ва узоқ давом этадиган манбаидир.

Учинчидан, моддий ва табиий ресурслардан фарқли ўлароқ, инсон меҳнат жараёнига онгли равишда, муайян мақсадларни кўзлаган ҳолда киришади, уларни амалга оширишда ўзи ишлаётган корхона ёки ташкилотдан ёрдам кутади. Ходимнинг, шунингдек, корхона ва ташкилотнинг ўзаро ҳамкорликда ишлашдан қаноат ҳосил қилиши бирдамликни давом эттиришнинг муҳим шарти ҳисобланади.

Инсон капиталининг аҳамияти табиий ресурслар, моддий бойлик ва маблағлардан баландроқ Чунки инсон капиталларининг йиғиндиси меҳнат потенциални ташкил этади. Яъни, меҳнат лаёқатига эга бўлиш, муайян тажриба ва малакага эга бўлиш, сафарбарлик имкониятининг вужудга келиши натижасида инсон капитали потенциал кўриниш касб этади.

Инсон капиталини шакллантириш иқтисодийёт учун инвестициякиритиш демакдир. Чунки мазкур капиталга сарфланган харажат бир неча йиллар давомида юқори самара беради. «Инсон капитали» тушунчаси учун қуйидаги хусусиятлар хосдир:

- инсон капиталини шакллантириш шахс, корхона, жамият ва давлатдан салмоқли харажатлар талаб этади;

кўникмалар лаёқат сифатида муайян захира ҳисобланади, яъни уни жамғариш мумкин;

унга киритиладиган инвестициялар унинг эгасига келажакда кўпроқ ижтимоий-иқтисодий самара ва даромад олиш имконини яратади;

иқтисодий қўйилмалар киритиш қанча эрта бошланса, у шунча эрта унум бера бошлайди. Шунингдек, сармоя қанча салмоқли ва давомий бўлса, у шунча юқори ва узок вақт наф келтиради;

уни шакллантиришда «икки ёқлама кўпаювчи самара» ўз ўрнига эга. Унинг моҳияти шундаки, таълим жараёнида ўрганувчидан ташқари ўргатувчининг ҳам қобилияти ва маҳорати ўсиб боради. Натижада ҳар иккисининг ҳам даромадлари ошади;

унга киритиладиган қўйилмаларнинг характери ва тури тарихий, миллий, маданий ва анъанавий хусусиятлар билан боғлиқ;

унинг моддий капиталдан фарқи шундаки, у ўз эгаси, яъни тирик инсон шахсидан ажралмасдир;

шаклланиш манбаларидан қатъи назар, инсон капиталини қўллаш ва бевосита даромадлар олиш кишининг ўзи томонидан назорат қилинади;

инсон капитали жисмоний ва руҳий жиҳатдан емирилиб боради. Унинг емирилиши инсон организми ва унга хос психофизиологик функцияларнинг табиий емирилиши (кексайиш), иккинчидан билим ва тажрибаларнинг маънавий емирилиши (эскириш) даражаси билан аниқланади.

Инсон капиталига киритиладиган инвестициялар соғлиқни сақлаш, умумий ва махсус маълумот олиш, малака ошириш, касбий тайёргарликдан ўтиш, турли ахборот ва маълумотларга эга бўлиш, иш қидириш, миграция, оила қуриш, фарзанд кўриш ва уни тарбиялаш билан боғлиқ харажатлар кўринишида бўлиши мумкин. Ушбу харажатлардан энг муҳимлари саломатлик ва таълим учун сарф қилинганларидир. Саломатликка, уни сақлашга йўналтирилган инвестициялар касаллик ва ўлимнинг олдини олиб, кишининг меҳнатга лаёқатли умрини, инсон капиталининг ишлаш даврини узайтиради. Инсон саломатлигининг аҳволи унинг табиий капитали бўлиб, бутун умр давомида аста-секин" емирилиб боради. Соғлиқни сақлаш билан боғлиқ инвестициялар эса мазкур жараённи янада секинлаштиради.

#### **5.4. Ўзбекистонда меҳнат потенциалининг шаклланиши ва унга демографик омилларнинг таъсири**

Ўзбекистоннинг мустақил давлатга айланиши иқтисодий ва сиёсий жихатдан туб ўзгаришларга олиб келиб, ўз навбатида булар меҳнат потенциалининг шаклланиши ва такрор яратилиши ҳақидаги илмий-иқтисодий тасаввурларни қайта ўрганиш, унинг структурасига янгича ёндашувларни ишлаб чиқиш, бу соҳадаги ижтимоий муносабатлар тизимини тўғри йўлга қўйиш заруратини вужудга келтирди.

«Меҳнат ресурсларининг шаклланиши» тушунчаси анча вақтлардан буён илмий, иқтисодий адабиётлар ва статистик амалиётда қарор топган бўлиб, ўзига хос касбий атама сифатида ишлатилиб келинади. Бунда меҳнат ресурсларини шакллантириш деганда, уларнинг доимий равишда янгиланиб туриши тушунилади.

Мамлакат меҳнат потенциали миқдорий жихатдан шаклланишининг асоси аҳоли ҳаракатлари ҳисобланади. Шу сабабли унинг шаклланиш омиллари ва шароитларини ўрганишда, авваламбор, аҳолининг такрор ишлаб чиқарувчи жараён бўлган мавжуд демографик вазият таҳлил қилинади. Чунки айнан демографик ҳолатлар меҳнат потенциалининг миқдоран шаклланиб боришини таъминлайди.

Демографик жараёнлар мамлакатдаги ижтимоий-иқтисодий инфратузилма ва шарт-шароитлар таъсирида амалга ошади. Яъни, бунда аҳоли истеъмолчи ва фойдаланувчи ҳисобланиб, унинг ҳаракатларига мавжуд шароитлар ҳамда истеъмол сифати каби кўрсаткичлар катта таъсирга эга. Демографик ҳолатлар натижасида шаклланган меҳнат потенциали ишлаб чиқаришнинг бош омили бўлиб, унинг асосида ЯММ ҳамда даромадлар яратилади, бу эса иқтисодий раванқ демакдир. Иқтисодий тараққиёт ишлаб чиқариш, инфратузилма ва шарт-шароитларнинг ривожланиши ҳамда такомиллашувига олиб келса, даромадлар эса аҳоли фаровонлигининг асоси ҳисобланади.

Демографик жараёнлар, яъни аҳоли сонининг кўпайиши, ўсиш хусусиятлари ва суръати, туғилиш даражасининг ўзгариши, ўлим даражаси, кишиларнинг ёш-жинс таркиби, никоҳда бўлиш, авлодлар алмашинуви; узок ёки қисқа умр кўриш, жисмоний балоғат ва оила таркиби кабилар бутун жамият ривожланиши билан ўзаро узвий алоқададир. Улар жамият тараққиётига боғлиқ бўлиб, бевосита таъсир ўтказади. У ёки бу давлатларда ижтимоий-иқтисодий ўзгаришлар кечишини осонлаштиради ёки қийинлаштиради. Шунинг учун ҳам аҳоли сонининг ўзгаришига алоқадор муаммолар, унинг ҳудудий жойлашуви ва иқтисодиётга таъсири турли фан вакиллари – иқтисодчилар, демографлар, социологлар, географлар, ҳуқуқшунослар, тиббиётчилар диққатини доимо жалб этиб келади.

Демографик вазият ҳар доим ўзига хос хусусиятга эга бўлиб, аҳолининг табиий ва механик (миграцион) ҳаракатларида намоён бўлади. Мамлакатимизда бу жараёнлар мураккаб кўринишга эга бўлиб, туғилишнинг нисбатан юқорилиги ва унга мос равишда аҳоли табиий ўсишининг тезкор суръати билан изоҳланади. Ўзбекистон Республикаси аҳолисининг умумий

сонига кўра, Марказий Осиё давлатлари ичида биринчи, МДХ таркибига кирувчи мамлакатлар ўртасида эса учинчи (Россия ва Украинадан сўнг) ўринни эгаллайди. Шу жиҳатдан олганда, Ўзбекистон яқин хорижий мамлакатлар ўртасида етакчи ўринлардан бирини эгаллайди. Юртимизда аҳоли сонининг кўпайиши бир қанча сабаблар – тарихий, ижтимоий, иқтисодий, айниқса, республика учун хос бўлган демографик омиллар таъсирида юз бермоқда. Ўз навбатида: булар ҳам бир-бири билан бевосита боғланган.

Вазиятни таҳлил қилиш, одатда, асосий демографик даражаларни ўрганишдан бошланиб, улар ичида аҳоли сони кўрсаткичи кўпроқ аҳамиятга эга.

XX аср бошида Ўзбекистон ҳудудида атиги 3,9 млн. киши яшаган бўлса, бутунги кунга келиб, яъни ўтган 100 йилдан сал кўпроқ вақт мобайнида аҳоли 6,8 баравар кўпайди ва ушбу кўрсаткич ҳозирда 26,5 млн. кишини ташкил этмоқда

Мамлакатимизда демографик жараёнларнинг мураккаб кўринишига сабаб бўлган омиллардан бири сифатида аҳолининг республика ҳудудлари бўйлаб нотекис тақсимотини кўрсатиш мумкин. Кишиларнинг турли минтақаларда турлича миқдор ва зичликда жойлашуви ўзига хос муаммо ҳисобланиб, бу ҳолат мамлакатнинг тарихий, жуғрофий ва табиий-иқлимий хусусиятлари ҳисобига юзага келган.

Республикада кейинги йиллардаги аҳолининг миграция ҳаракатлари уларнинг нисбатан саноатлашган шаҳарлар ва яқин хорижий мамлакатларга иш излаб боришлари билан асосланади. Чунки бу вақтга келиб ортиқча ишчи кучи мавжуд ва ишсизлик юқори бўлган ҳудудлардаги кишилар ўзларига муносиб иш топиш ва юқори меҳнат даромадини қўлга киритиш мақсадида ўз яшаш жойларини тарк эта бошладилар. Мазкур кўрсаткич 2001 йилдан бошлаб кўтарилиб бориб, 2005 йилда 107,0 минг кишини ташкил этди.

Мамлакатнинг жами миграция қолдиғи миқдорида Қорақалпоғистоннинг улуши юқори бўлиб, мазкур вазиятни ноқулай экологик муҳит натижасида аҳоли соғлиғининг ёмонлашуви, ўлим сонининг ошиши, турмуш даражасининг пасайиши ва ишсизликнинг юқори кўрсаткичи каби ҳолатлар келтириб чиқарган.

Тошкент, Фарғона, Самарқанд, Андижон, Наманган, Қашқадарё ва Сурхондарё вилоятларида ҳам аҳолининг миграцион ҳаракатланиш суръати юқори бўлиб, ушбу ҳудудлардаги демографик жараёнларнинг мураккаб кўринишга эгаллиги ва унга боғлиқ равишда меҳнат бозорининг юқори босимли ҳолати, яъни ишчи кучи таклифининг унга бўлган талаб миқдоридан ошиб кетиши ва иш ўринларининг етишмаслиги натижасида юз бермоқда.

Демография ва миграция ҳаракатлари бевосита аҳолининг сонига таъсир қилибгина қолмай, унинг ёш ва жинс тузилмасидаги ўзгаришларига ҳам сабаб бўлади. Кишилар ёш ва жинс таркиби меҳнат потенциалининг ҳам миқдор, ҳам сифат жиҳатдан шаклланишининг бош омилларидан бири бўлиб хизмат қилади. Бу ўзгаришдаги энг муҳим натижалардан бири – унинг меҳнатга яроқли қисмидаги ўзгаришлар ҳисобланади. Ишга лаёқатли ёшдаги



аҳоли нисбий ва мутлақ кўрсаткичларининг ўзгариши меҳнат ресурслари шаклланиши ва у орқали мамлакат иқтисодий тараққиёти суръатларига катта таъсир кўрсатади. Чунки аҳоли таркибида ёшлар салмоғининг юқори улуши жамиятнинг салоҳияти демакдир.

### **5.5. Меҳнат ресурслари ва улардан фойдаланиш йўллари**

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

Афтидан, «такрор ишлаб чиқариш» «шаклланиш» сўзига қараганда тўғрироқ бўларди. Лекин, одатий бўлиб қолган ҳамда барқарор бўлиб бораётган атамалардан воз кечиш ҳам тўғри бўлмаса керак. Бунинг устига «шаклланиш» атамаси аҳолининг такрор ишлаб чиқарилиши билан меҳнат ресурсларининг такрор ишлаб чиқарилиши ўртасида, муҳим фарқлар мавжудлиги ҳақида илмий фикрлар борлигини ҳам эътироф этишимиз зарур.

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

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

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

Меҳнатга лаёқатли ёшдаги кишиларнинг маълум қисмини сира ишламаган ёки соғлиги ёмон бўлганлиги учун ишлашдан тўхтаган кишилар ташкил этади. Бу ўринда гап I ва II гуруҳ ногиронлари ҳақида бормоқда, давлат уларни пенсия билан таъминлаб туради. Бу кишилар меҳнат ресурслари таркибига киритилмайди. Бироқ I ва II гуруҳ ногиронларининг айримлари (агар ишлаб чиқаришда қулай шароитлар яратилса) ишлашлари мумкин. Шунинг учун ҳам меҳнатга лаёқатли ёшдаги ишлаши мумкин

бўлган давлат томонидан пенсия ёши белгиланган ёшгача фуқаролар меҳнат ресурсларига киради (I ва II гуруҳ ногиронларидан ишламайдиганлари бундан мустаснодир). Меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли орасида ишламайдиган ногиронларнинг сони нисбатан камроқ ва нисбатан барқарордир.

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

Республикамиз тарихининг ўзига хос хусусиятлари меҳнат қилишга лаёқатли ёшдаги кишилар сони динамикасига кучли таъсир қилди. Меҳнатга қобилятли ёшдаги аҳолидан меҳнат қилиш ёшидаги меҳнатга лаёқатли аҳолига ўтиш учун, биз бу ёшдаги I ва II гуруҳ ногиронларидан ишламайдиган кишиларнинг тоифасини кўриб чиқишимиз керак.

Бошқа тенг шароитларда I ва II гуруҳ ногиронлари қанча кўп бўлса, улар орасида ишламайдиганлари ҳам шунчалик кўп бўлади. I ва II гуруҳ барча ногиронларнинг сони кишиларнинг соғлиги билан боғлиқ шарт-шароитлар мажмуи таъсирида қарор топади. Бу мажмуанинг одамлар қандай овқатланиши, қандай сув ичиши, қандай ҳаводан нафас олиши, қандай дам олиши, тиббиёт уларни қандай даволаши, меҳнат шароити қанчалик шинам ва ҳавосиз эканлиги каби омиллар билан боғлиқлигини ҳисобга олиш зарур. Ҳар қандай давлат ногиронларнинг иложи борича камроқ бўлиши, ногиронлар орасида эса ишловчилар кўпроқ бўлишини истайди. Мамлакатимизда бошқа мамлакатлардаги каби иш берувчилар, ногиронларга иш ўринлари ажратувчилар рағбатлантирилганди. Давлатнинг ногиронлар меҳнатида манфаатдорлиги иқтисодий ва ижтимоий аҳамиятга эгадир. Иқтисодий аҳамияти шундан иборатки, бюджет маблағлари ҳисобидан кун кўрувчи қарамоқдагилар камроқ бўлиши керак. Ижтимоий аҳамияти шундан иборатки, инсон учун (жисмоний ёки руҳий бузилишлар билан бўлса ҳам) ўзининг жамиятга фойдали эканлигини ҳис қилиши ҳам муҳимдир. Шу билан бирга, муайян миқдорда маблағ топиб туришга интилиш ўзининг ҳаёт билан баравар одим ташлаш истагини ҳам назардан қочирмаслик керак.

Ишламайдиган ногиронлар сонининг бўлажак динамикаси кишилар турмуш даражасининг яхшиланиб бориши ва ишлаб чиқариш технологиясининг ходимга, айниқса, хизмат кўрсатиш соҳасида мослашиб боришга ҳал қилувчи даражада боғлиқдир. Меҳнатга қобилятли аҳоли орасида ишламайдиган ногиронлар миқдорининг камайиб бориши меҳнат соҳасини ривожлантиришнинг барқарор тамойилини ташкил этади, деб ҳисоблаш анча тўғрироқ бўлади.

Ишлайдиган ўсмирлар. Ишлайдиган ўсмирлар сонини белгилаб берадиган барча омиллар орасида, аввало, демографик омилни қайд қилиб

ўтамиз. Бунда ўсмирларнинг ҳаммаси назарда тутилади. Шу билан бирга, 14-15 ёшли ўсмирларга эътибор қаратилади, чунки улар кичик ёшдаги ходимларнинг анчагина қисмини ташкил этади. Мамлакатда бундай ўсмирлар қанчалик кўп бўлса, меҳнат ресурсларининг шу қисми бошқа шароитларда ҳам кўпроқ бўлади. Ишлайдиган ўсмирлар сонига ижтимоий-иқтисодий омиллар кўпроқ таъсир қилади, улар орасида оилаларнинг фаровонлиги ва иқтисодиётнинг эҳтиёжи муҳим ўрин тутади.

Мамлакатимиз ва бошқа мамлакатларнинг тарихий тажрибаси шундан далолат берадики, фаровонлик даражаси ва ишловчи ўсмирлар сони бири-бирига тескари боғлиқликда бўлади: фаровонлик қанчалик юқори бўлса, ўсмирлар шунчалик камроқ ишлайдилар ва аксинча бўлади. Шу билан бирга, бу боғлиқлик вақт ўтиши билан юксалиб боради.

Иқтисодиётнинг ўсмирлар меҳнатига бўлган эҳтиёжи ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳаларининг мураккаблашиб бориши билан қонуний равишда пасайиб боради – меҳнат фаолияти соҳасида кенгайди. Бунда яхши маълумот даражаси, касб тайёргарлиги зарур бўлади.

Мамлакатимизда бозор иқтисодиёти шарт-шароитлари асосида ислоҳий ўзгаришлар бошланиши биланоқ вазият кескин ўзгарди, бу ҳол кишиларнинг эркинлиги ортиши билан боғлиқ бўлиб, уларга тобора кўпроқ имкониятлар берилди бошлади, улар ўз тақдирлари билан ўзлари хоҳлаганларича шуғуллана бошладилар. Кўплаб оилаларнинг моддий аҳволи оғир эканлиги ҳам ўз таъсирини кўрсатди. Қўшимча даромад ишлаш учун ёшлар ҳам, катталар ҳам ҳаракатга тушиб қолдилар, бунга иқтисодиётдаги вазият мажбур қилган эди. Ҳар хил майда-чуйда хизматларни бажариб, хусусан, майда чакана савдо билан шуғулланиб пул ишлашнинг кўп имкониятлари пайдо бўлди. Бу ерда шиддат билан вужудга келган иш ўринлари асосан ўсмирлар билан тўлди.

Келгусида ўсмирларнинг меҳнат ресурсларидаги улуши ўсмир фуқароларнинг ақлий ва жисмоний ривожланишига зарар етказмаган ҳолда улар меҳнатидан эҳтиёткорона фойдаланиш имконини беради.

Ишлайдиган пенсионерлар. Ишловчи пенсионерлар сони ҳам демографик омил таъсири остида қарор топади – бу ерда шундай боғлиқлик бўлади: пенсия ёшидаги кишилар қанча кўп бўлса, шу ёшдаги ишловчилар ҳам кўп бўлади.

Хилма-хил ижтимоий омиллар орасида пенсионерларнинг меҳнат фаоллигига анча кўпроқ таъсир қилувчи асосий омилларни қайд қилиб ўтамиз. Пенсиянинг миқдори жиддий равишда таъсир қилади. Айтиб бериш керакки, бир хил миқдордаги пенсия бировларга етади, бошқаларга эса етмайди, шу сабабдан инсон меҳнат қилишга интилади. Яна шундай меҳнатга рағбатлантирувчи қўшимча омил ҳам борки, бундай катта ёшдаги киши иш ҳақи билан бир каторда пенсия олиш ҳуқуқига ҳам эга.

Пенсионерлар меҳнатининг зарур шартларидан бири корхона, муассаса ва ташкилотдаги ўзгаришларга мослашувчанлик, янги ишни ўзлаштиришга тайёрлик, баъзан яшаш жойини ўзгартириш ва шу кабилардир. Бозор иқтисодиёти катта ёшдаги кишиларнинг ҳаракатчанлигига анча юқори

талаблар кўяди. Бозор муносабатларининг руҳидан шу нарса келиб чиқадики, ҳар бир кишининг фаровонлиги, аввало, унинг ўзи, ташаббускорлиги, ҳар қандай янгиликка «жавоб бериш» ва самарали меҳнат қилишидан иборатдир.

Ижтимоий омиллар орасида катта ёшдаги кишиларнинг маълумот даражаси ва соғлиғи ҳам муҳим ўрин тутаяди. Бу омилларнинг қандай таъсир қилиши яққол кўриниб туради ва тушунтиришлари талаб қилмайди.

Ниҳоят, пенсионерларнинг бир қисми ўзини ишда намоён қилишни маъқул кўради ва ишдагина ўзининг жамиятга керакли эканлигини ҳис қилади, кўп йиллар бирга ишлаган ўртоқлари билан жамоада қолишни истамайди.

Ижтимоий омиллар кишиларнинг эҳтиёжлари билан боғланган бўлади ёки уларнинг қандайдир хислатларини акс эттиради. Иқтисодий омиллар ишлаб чиқариш эҳтиёжлари ва ходимлар хизмат кўрсатиш соҳаларини ифода қилади. Улардан иккитасини кўриб чиқамиз.

«Меҳнат ресурсларини тақсимлаш» деганда ресурсларнинг халқ хўжалигида ишлайдиган қисмлари ва ишламайдиган қисмлари тушунилади. Ўз навбатида, ишламайдиган қисм меҳнат қилиш қобилиятига эга бўлган ёшдаги ўқувчилар ва шахсий ёрдамчи хўжалик ишларини бажариш билан шуғулланувчилар, ҳарбий кучлар сафида хизмат қилаётганлар, ишсизлар, шунингдек ҳеч бир ерда ишламайдиганлар, ўқимайдиганлар ва иш қидирмайдиганларга бўлинади.

### **5.6. Меҳнат ресурслари балансини тузиш ва ишга жойлашишга муҳтож шахсларни аниқлаш**

Ушбу муаммоларни ҳал қилишда меҳнат потенциалини шакллантириш, тақсимлаш ва ишга жойлашиш борасидаги реал эҳтиёжни аниқлаш имконини берадиган самарали усулдан фойдаланиб, уларнинг сафарбарлик ҳолатини ҳисобга олишни такомиллаштириш муҳим аҳамиятга эга. Бунинг учун эса меҳнат ресурслари балансини тузиш ва уни таҳлил қилиш мақсадга мувофиқдир. Меҳнат ресурслари балансимеҳнат ресурслари мавжудлиги ва уларнинг иқтисодий тармоқлари ва иқтисодий фаолият турлари бўйича тақсимланишини тавсифловчи кўрсаткичлар тизимидир.

Мазкур баланс ҳисобот ва прогноз кўринишларида тузилади. Меҳнат ресурсларининг ҳисобот баланси меҳнат ресурсларининг амалдаги кўрсаткичлари ва уларнинг ҳисобот даврида (йилда) тақсимланиши бўлиб, у ҳисобот йилида ўтказилган мониторинг натижалари асосида ишлаб чиқилади. Прогноз балансида эса меҳнат ресурсларидан фойдаланиш ҳолати таҳлил қилиниб, ижтимоий-иқтисодий ривожланиш вазифаларини ҳисобга олган ҳолда тузилади.

Меҳнат ресурслари баланси икки қисм – ресурслар ва тақсимлаш қисмларидан иборат бўлган кўрсаткичлар тизимидир. Биринчи қисм мавжуд меҳнат ресурсларини ҳамда уларни шакллантириш манбаларини кўрсатади. Иккинчи қисм меҳнат ресурсларининг иқтисодий фаол ҳамда иқтисодий нофаол шахсларга тақсимланишини кўрсатади.

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

Танланма мониторинг маълумот тўплаш воситалари орасида энг мослашувчан усулдир. Унинг натижаларига қараб, меҳнат ресурсларининг шаклланишини, иш билан бандлар, ишсизлар, иқтисодий нофаол аҳоли сонини кўрсатувчи маълумотларни олиш, шунингдек заруратга қараб, тушунчалар, таърифлар ва саволларни ўзгартириш ёки майдалаш мумкин. Бу эса, айрим аҳоли гуруҳлари ишчи кучида иштирок этишининг турли шакллари аниқлаш имконини беради. Ишчи кучини текшириб чиқиш фақат ишлаётганларни эмас, балки вақтинча иш билан банд бўлмаганларни ҳам қамраб олганлиги, у меҳнат ресурслари ва уларнинг тақсимланиш тузилмаси ҳақида тўла-тўқис тасаввур ҳосил қилиш имконини беради.

Меҳнат ресурсларининг ҳисобот баланси ҳар қайси йил ва унинг даврлари якунларига қараб, республика ва унинг ҳудудлари бўйича тузилади.

Ўзбекистон Республикасида 2007 йилнинг 1 июлигача амал қилиб келган меҳнат ресурслари баланси шакли Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 31 январдаги «Аҳолини иш билан бандлигини ҳисобга олиш тизимини такомиллаштириш тўғрисида»ги 42-сонли Қарори билан қабул қилинган бўлиб, мазкур баланс Президент фармон ва қарорлари асосида мамлакатда иш билан бандликнинг янги ноанъанавий шаклларининг (уй меҳнати, касаначилик, оилавий бизнес, шахсий ёрдамчи хўжаликларда қорамол етиштириш, хизмат кўрсатиш ва сервис) пайдо бўлиши натижасида ўз қамровини йўқотди. Шунингдек, мазкур методика республика аҳолиси ва уй хўжаликлари статистикасини юритиш ва уларнинг ижтимоий-иқтисодий фаолиятлари мониторингини амалга оширишда халқаро стандартлар ва янги талабларга жавоб бермай қўйди.

Шундан келиб чиққан ҳолда 2007 йил 24 майда Вазирлар Маҳкамасининг «Ишга жойлаштиришга муҳтож иш билан банд бўлмаган аҳолини ҳисобга олиш методикасини такомиллаштириш тўғрисида»ги 106-сонли Қарори қабул қилинди ва унга мувофиқ жорий йилнинг 1 июлидан бошлаб «Ишга жойлаштиришга муҳтож меҳнат билан банд бўлмаган аҳолини ҳудудлар бўйича ҳисоблаб чиқиш» Методикаси амалиётга татбиқ этилди. Методика Халқаро меҳнат ташкилоти томонидан белгиланган нормалардан келиб чиққан ҳолда ишлаб чиқилган ҳамда Ўзбекистон Республикасининг иш билан таъминлаш ва меҳнат бозорининг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олади. Унда «ишга жойлаштиришга муҳтож меҳнат билан банд бўлмаган аҳоли» тушунчаси халқаро стандартларда назарда тутилган «ишсизлар» тушунчасига тенг деб қаралади.

Мазкур методикага кўра:

1. Ишга жойлаштиришга мухтож шахслар сони меҳнат ресурслари сонидан меҳнат билан бандлар сони ва иқтисодий фаол бўлмаганлар сонини чиқариб ташлаган ҳолда қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$MM = MPA - B - INF,$$

бунда:  $MM$  – ишга жойлаштиришга мухтож аҳоли (ишсизлар);

$MP$  – меҳнат ресурслари;

$B$  – иш билан бандлар;

$INF$  – иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли.

2. Меҳнат ресурслари сони меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли сони ва меҳнатга лаёқатли ёшдан кичик ва катта ёшдаги ишловчилар сони йиғиндиси сифатида қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$MP = MJA + IUP,$$

бунда:  $MP$  – меҳнат ресурслари;

$MJA$  – меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли;

$IUP$  – ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар.

3.  $MJA$  сони меҳнатга лаёқатли ёшидаги аҳоли (16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркаклар ва 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган хотин-қизлар) сонидан меҳнатга лаёқатли ёшдаги I ва II гуруҳ ногиронлари, шунингдек имтиёзли шартларда пенсия олаётган меҳнатга лаёқатли ёшдаги шахслар сонини чиқариб ташлаш йўли билан аниқланади:

$$MJA = \text{Э}(16-60) + \text{Х}(16-55) - \text{Ног} - \text{Пи},$$

бунда:  $\text{Э}(16-60)$  – 16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркаклар;

$\text{Х}(16-55)$  – 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган хотин-қизлар;

Ног – меҳнатга лаёқатли ёшдаги I ва II гуруҳ ногиронлари;

Пи – имтиёзли шартларда пенсия олаётган меҳнатга лаёқатли ёшдаги пенсионерлар.

4. Меҳнат билан бандлар сони қуйидаги формула бўйича ҳисоблаб чиқилади:

$$IT = ITp + ITnp + MM,$$

бунда:  $ITp$  – иқтисодиётнинг расмий секторида ишловчилар;

$ITnp$  – иқтисодиётнинг норасмий секторида ишловчилар;

$MM$  – мигрант меҳнатчилар – хорижда ишлаётган Ўзбекистон Республикаси резидентлари, уларнинг мазкур мамлакатда рўйхатга олинган ёки олинмаганлигидан қатъи назар.

4.1. Расмий секторда банд бўлганлар давлат статистика ҳисоботи маълумотлари бўйича аниқланади ва ҳисоблаб чиқилади ҳамда қуйидагилардан иборат бўлади:

ёлланиб (меҳнат шартномаси бўйича), шу жумладан сайланадиган лавозимларда ишлаётган доимий, вақтинчалик ва мавсумий ходимлар;

ҳарбий хизматчилар, ички ишлар органлари ва бошқа ташкилотлар ходимлари;

кооперативлар ва ширкатлар аъзолари;

хусусий корхоналар эгалари (иш берувчилар), шу жумладан фермерлар;

юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи шахс сифатида расман рўйхатга олинган фуқаролар;

юридик шахс сифатида рўйхатдан ўтказилган деҳқон хўжаликлари аъзолари ҳамда шахсий ёрдамчи хўжаликлар ва деҳқон хўжаликларида қорамол ўстириш билан банд бўлган шахслар;

нодавлат нотижорат ташкилотлари ходимлари.

4.2. Норасмий секторда банд бўлганлар сонини аниқлаш ва ҳисоблаб чиқиш. Халқаро меҳнат ташкилоти нормаларидан келиб чиқиб ҳамда Давлат статистика қўмитасининг ҳисобга олиш ва таснифлаш амалиётига мувофиқ иқтисодиётнинг норасмий секторида банд бўлганлар жумласига ижтимоий суғурта ва солиқ органларида ҳисобга турмаган қуйидаги шахслар киради:

юридик шахс сифатида рўйхатдан ўтказилмаган деҳқон хўжаликлари аъзолари;

уйда пулли хизматлар кўрсатиш билан банд бўлган шахслар (энагалар, уй хизматчилари, уй ошпазлари, автомобиль ҳайдовчилар, қоровуллар);

жисмоний шахсларда ҳақ олиб ишловчи шахслар;

оила бошлиқларига уларнинг тадбиркорлик фаолиятида ёрдам берувчи оила аъзолари;

тегишли рўйхатдан ўтмай ишловчи тадбиркорлар.

Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд шахслар сони меҳнат органлари томонидан бандлик масалалари бўйича ҳар чоракда амалга ошириладиган ўрганиб чиқиш асосида аниқланади.

Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд аҳоли сонини аниқлаш учун бандлик масалалари бўйича танлаб ўрганиб чиқиш маълумотлари асосида:

а) иқтисодиётнинг норасмий секторида фаолиятнинг тегишли турлари билан шуғулланувчи шахслар сонининг меҳнатга лаёқатли ёшдаги сўраб чиқилганларнинг умумий сонидagi салмоғи қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$СЧС_i = СС_i : СС \times 100,$$

бунда: СЧС<sub>i</sub> – иқтисодиётнинг норасмий секторида фаолиятнинг аниқ тури билан шуғулланувчи сўраб чиқилганлар салмоғи;

СС<sub>i</sub> – иқтисодиётнинг норасмий секторида фаолиятнинг аниқ тури билан шуғулланувчи сўраб чиқилганлар сони;

СС – меҳнатга лаёқатли ёшдаги сўралганлар сони, ҳаммаси;

б) олинган салмоқ кўрсаткичи бўйича иқтисодиётнинг норасмий секторида фаолиятнинг аниқ тури билан шуғулланувчи аҳоли сонининг ҳисоби қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$ИТНР_i = МЛА \times СЧС_i / 100,$$

бунда: ИТНР<sub>i</sub> – иқтисодиётнинг норасмий секторида фаолиятнинг аниқ тури билан шуғулланувчилар сони;

МЛА – меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли сони.

в) иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан бандларнинг умумий сонини аниқлаш учун фаолиятнинг ҳар бир аниқ тури бўйича ИТНР тўғрисидаги маълумотлар жамланади:

$$ИТНР = \sum I_i ИТНР_i,$$

бунда:ИТНР – иқтисодийнинг норасмий секторида иш билан бандлар сони, ҳаммаси.

4.3. Меҳнат фаолиятини хорижда амалга ошираётган шахслар сонини аниқлаш. Меҳнат фаолиятини хорижда амалга ошираётган шахслар сони қуйидаги тартибда босқичма-босқич аниқланади:

Биринчидан, ишга жойлаштиришга мухтожларни аниқлаш мақсади учун меҳнат органлари томонидан меҳнат эмиграцияси бўйича саволномага мувофиқ, меҳнат билан бандлик масалалари бўйича ўрганишларни ўтказиш пайтида мигрант меҳнатчилар сифатида хорижда турганлар сони аниқланади. Бунинг учун:

а) уй хўжаликларини меҳнат билан бандлик масалалари бўйича (меҳнат эмиграцияси модулига биноан) ҳар чорақдаги ўрганишлар маълумотлари асосида меҳнат фаолиятини хорижда амалга ошираётган шахсларнинг сўралганлар умумий сонидagi салмоғи қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$\text{ММС} = \text{КММС} / \text{СС} \times 100,$$

бунда:ММС – мигрант меҳнатчиларнинг сўралганларнинг умумий сонидagi салмоғи;

КММС – меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун хорижга кетган шахсларнинг (мигрант меҳнатчиларнинг) меҳнат билан бандлик масаласи бўйича уй хўжаликларини ўрганиш давомида аниқланган сони;

СС – меҳнатга лаёқатли ёшдаги сўралганлар сони, ҳаммаси.

Изоҳ. Хориждаги мигрант меҳнатчиларнинг уй хўжаликларини ўрганишда бевосита қатнашаслигини (сўров пайтида бўлмаслигини) ҳисобга олиб, ушбу шахслар сони тўғрисидаги маълумотлар сўралаётган уй хўжаликлари ваколатли аъзоларидан сўралган ҳолда олинади.

б) мигрант меҳнатчиларнинг сўралганларнинг умумий сонидagi салмоғи бўйича мигрант меҳнатчиларнинг меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли таркибидаги умумий сони қуйидаги формула бўйича ҳисоблаб чиқилади:

$$\text{ММ} = \text{ММС} \times \text{МЛА} / 100,$$

бунда:ММ – мигрант меҳнатчилар сони, ҳаммаси;

МЛА – меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли сони.

в) зарурат бўлганда, меҳнат фаолиятини хорижда амалга ошираётганларнинг сони жўнаб кетган йўналиши (мамлакати) бўйича аниқланади. Бунинг учун:

ўрганишлар маълумотлари бўйича ҳар қайси мамлакатдаги меҳнат фаолиятини амалга ошираётган мигрант меҳнатчиларнинг сўралганлар умумий сонидagi салмоғи аниқланади;

меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли умумий сонига нисбатан салмоқни пропорционал равишда ҳисоблаб чиқиш ва жамлаш йўли билан муайян мамлакатларда меҳнат фаолиятини амалга ошираётган мигрант меҳнатчилар сони аниқланади.

Иккинчидан, умуман республика бўйича меҳнат ресурсларини ҳисоблаб чиқишда меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун хорижга кетган шахслар



сони ҳисобга олинади. Уларнинг сони Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун хорижга кетаётган Ўзбекистон Республикаси фуқароларини ҳисобга олишни такомиллаштириш тўғрисида» 2007 йил 15 майдаги 97-сон қарори билан тасдиқланган схема бўйича, қуйидагиларни ўз ичига олувчи интеграциялашган ахборотлар модули асосида аниқланади:

а) хорижга кетганларнинг сони ва мақсади тўғрисида божхона декларациясининг такомиллаштирилган шакли асосидаги ҳар чораклик статистика ҳисоботи маълумотлари;

б) меҳнат эмиграцияси масалалари бўйича ҳар йилги социологик ўрганишлар маълумотлари;

в) меҳнат фаолиятини хорижда амалга ошириш учун фуқароларга Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги томонидан берилган рухсатномалар маълумотлари;

г) Ташқи ишлар вазирлигининг хориждаги консуллик муассасаларидан олинган маълумотлар;

д) уй хўжалиklarини меҳнат билан бандлик масалалари бўйича ҳар чораклик ўрганишлар маълумотлари.

5. Иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли сони қуйидагича аниқланади:

$ИФА = \dot{Y} + A + ИН + ИББ,$

бунда: ИФА – иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли;

$\dot{Y}$  – ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқиётган ҳамда иш ҳақи ва меҳнат даромадига эга бўлмаган ўқувчилар ва талабалар;

A – уй бекалари ва болаларни парвариш қилаётган ишламайдиган аёллар;

ИН – ишламайдиган учинчи гуруҳ ногиронлари;

ИББ – ихтиёрий равишда иш билан банд бўлмаган шахслар, шунингдек кўчар ва кўчмас мулкдан даромад оладиган ишламайдиган шахслар.

6. Мустақил равишда иш қидираётганлар сони ишга жойлаштиришга эҳтиёж сезадиган аҳолининг ҳисобланган сонидан ҳисобот даври охиридаги ҳолати бўйича Бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказларида расман ишсизлар сифатида рўйхатдан ўтказилган шахслар сонини чиқариб ташлаш йўли билан қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$ИМ = ИБ - РР,$

бунда: ИМ – иш билан банд бўлмаганлар, мустақил равишда и қидираётганлар;

ИБ – ишга жойлаштиришга муҳтож меҳнат билан банд бўлмаган аҳол (ишсизлар);

РР – ишга жойлаштиришга муҳтож бўлганларни аниқлаш пайтида расман рўйхатдан ўтказилган ишсизлар.

Аҳолининг иш билан бандлигини ўрганиш махсус танлаб олинган хўжалик аъзолари орасида сўров ўтказиш йўли билан амалга оширилади.

Уй хўжалиklarини сўраб чиқиш ҳар чораклик асосида Бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказлари ходимлари томонидан ҳар чоракнинг охириг ойи иккинчи ўн кунлиги мобайнида ўтказилади.

Сўраб чиқилиши керак бўлган уй хўжаликларини танлаш ҳар бир туман бўйича маълумотларнинг репрезентативлигини таъминлайдиган ҳар бир туман (шаҳар) бўйича уй хўжаликларининг камида бир фоизини сўров билан қамраб олиш ҳисобга олинган ҳолда пропорционал танлов бўйича ўтказилади.

Уй хўжаликларини сўраб чиқиш Бандликка қўмаклашиш туман (шаҳар) марказлари томонидан туман (шаҳар) статистика бўлимлари билан биргаликда тўрт босқичда ўтказилади:

а) биринчи босқичда ҳар бир туман бўйича ўрганилиши керак бўлган уй хўжаликлари сони қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$УХС=УХ \times 1\%,$$

бунда: УХС – ҳар бир туман (шаҳар)да сўраб чиқилиши керак бўлган уй хўжаликлари сони;

УХ – туман (шаҳар)даги уй хўжаликлари сони;

б) иккинчи босқичда уй хўжаликлари ўрганиладиган аҳоли пунктлари аниқланади, бунда:

- танлаб олинган аҳоли пунктлари ёнма-ён чегараларга эга бўлмаслиги керак;

туман марказлари ва улардан йироқда жойлашган аҳоли пунктлари мажбурий тартибда ўрганилиши керак;

ҳар бир туманда камида 5 та аҳоли пункти (туман маркази ҳам шу жумлага қиради) ўрганилиши керак;

ҳар бир шаҳарда ёнма-ён чегараларга эга бўлмаган камида 5 та маҳалла ўрганилиши керак.

Аҳоли пунктларини танлаш туман (шаҳар) статистика бўлими билан келишган ҳолда Бандликка қўмаклашиш туман (шаҳар) марказлари томонидан амалга оширилади;

в) учинчи босқичда ҳар бир аҳоли пунктида ўрганилиши керак бўлган уй хўжаликлари сони аниқланади;

г) тўртинчи босқичда аҳоли пунктларида (маҳаллаларда) мавжуд бўлган уй хўжаликлари рўйхатлари асосида ўрганилиши керак бўлган уй хўжаликларининг аниқ рўйхати аниқланади.

Бунда танлашнинг қуйидаги тартиб-қоидасини назарда тутадиган «пропорционал босқичма-босқич танлаш» усулидан фойдаланилади:

мазкур аҳоли пунктида (маҳаллада) жойлашган уй хўжаликларининг ҳисобланган сонини ўрганилиши керак бўлган уй хўжаликларининг ҳисобланган сонига бўлиш йўли билан «танлаш босқичи» аниқланади (масалан, танлаб олинган аҳоли пунктида 300 та уй хўжалиги мавжуд бўлиб, ўрганиладиган уй хўжаликлари сони эса 30 тани ташкил этиши керак бўлса, «танлаш босқичи» «10» ни (300:10) ташкил этади);

уй хўжаликларининг умумий сонидан «танлаш босқичи»га бир қарра ҳар бир уй хўжалигига тартиб рақами берилади ва танлаб олинади.

Уй хўжаликлари сўрови Давлат статистика қўмитаси билан келишган ҳолда Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан тасдиқланадиган махсус сўровнома бўйича амалга оширилади.

Уй хўжаликларининг меҳнатга лаёқатли ёшдаги барча аъзоларидан сўраб чиқилиши керак, улар ҳозир бўлмаган тақдирда эса ҳозир бўлмаган уй хўжаликлари аъзоларига тегишли жавобларни уй хўжалигининг бошқа ваколатли аъзосидан олишга йўл қўйилади.

Сўровни амалга оширган ходимлардан уй хўжаликлари сўровининг тўлдирилган сўровномаларини қабул қилиш Бандликка кўмаклашиш марказининг ишга жойлаштиришга муҳтож бўлган аҳолини ҳисобга олиш ва улар бўйича маълумотлар банкини шакллантириш бўлими бошлиғи томонидан амалга оширилади.

Тўлдирилган сўровномаларни қабул қилишда:

сўраб чиққан ходим томонидан уй хўжаликлари сўровининг аниқ тарзда танланишига риоя қилинганлиги;

сўровнома саволлари тўлиқ тўлдирилганлиги;

сўровнома саволларига жавобларнинг мантиқлилиги ва бир-бирига зид эмаслигини текшириш таъминланиши керак.

### **Мустақил ишлаш учун назорат саволлари**

1. Инсон ресурслари – бу.....?
2. Меҳнат потенциали ва унинг ижтимоий-иқтисодий мазмуни нималардан иборат?
3. Иқтисодий нуқтаи назардан аҳолини ёшига кўра неча турга бўлинади?
4. Меҳнат ресурслари қандай шаклланади?
5. Меҳнат ресурслари баланси неча қисмдан иборат?
6. Иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли сони қандай аниқланади?

## **6-МАВЗУ. АҲОЛИНИНГ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИ НАЗАРИЯЛАРИ ВА УЛАРНИНГ АМАЛДА ҚЎЛЛАНИЛИШИ**

*(1-маъруза машғулоту)*

1. Аҳолининг иш билан бандлиги бўйича классик ва неоклассик назариялар
2. Ж. Кейнс ва неокейнсчиларнинг иш билан бандлик назарияси

*(2-маъруза машғулоту)*

3. Ҳозирги замон неоклассик назарияларида аҳолининг иш билан бандлиги масалалари
4. Иш билан бандликнинг ҳозирги замон назарияларидан фойдаланиш

**Таянч сўз ва иборалар:** меҳнат бозори, меҳнат потенциали, меҳнат ресурслари, суғурта

### **6.1. Аҳолининг иш билан бандлиги бўйича классик ва неоклассик назариялар**

Мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий сиёсатида аҳоли иш билан бандлиги сиёсатининг амалий чора-тадбирлари билан бир қаторда унинг назарий жиҳатларини асослаш муҳим аҳамиятга эга. Деярли барча иқтисодий назариялар маълум даражада меҳнат ва аҳолининг иш билан бандлиги масаласига дахлдордир. Табиийки, меҳнат бозори билан боғлиқ муаммоларини ёритиш ҳам у ёки бу назария ишлаб чиқилган тарихий давр, муаллифларнинг мақсади, тадқиқотининг бош мавзуси, унинг атрофидаги иқтисодий воқеликка дахлдорлиги сезилади.

Классик мактабнинг йирик намояндаларидан бири бўлган Адам Смит ва унинг издоши Давид Рекардолар ўз таълимотларида бозор тизими ресурслари орасида, ишчи кучи ресурсларидан тўлиқ фойдаланиш муҳим ўрин тутди ва бозорнинг самарадорлигини таъминлашга қодирдир, деб ҳисоблайди. Бу борада француз олими Жан Батист Сей ҳам ишчи кучи ва иш билан бандлик муаммолари бўйича ўз қарашларига эга бўлиб, қатор масалалар бўйича классиклар тутган йўлни тўғри деб баҳолайди.

Классик иқтисодчилар ўз хулосаларини асослашида аҳолининг иш билан тўлиқ бандлиги бозор хўжалигининг меъёри, нархлар ва иш ҳақининг нисбати унинг эластиклигидир деб ҳисоблаганлар.

Бозорда сотиш мумкин бўлган маҳсулотлар ҳажми фақат умумий харажатлар даражасига эмас, балки нархлар даражасига ҳам боғлиқ. Агар бозордаги харажатлар 1000 долл.ни ташкил этиб, нарх 10 долл. бўлса, унга 100 та буюм сотиш мумкин эди, агар харажатлар 800 долл.га туширилса, у ҳолда 100 та буюмни 8 долл.дангина сотиш мумкин эди. Шу сабабли жамғарма харажатлар ҳажми, ишлаб чиқариш ҳажми ва иш билан бандлик миқдорини камайтириш билан бирга, нархларнинг қисқаришига ҳам олиб

келади. Нархларнинг пасайиши эса ишлаб чиқариш харажатлари, шу жумладан, иш ҳақи учун сарф-харажатлари пасайишига сабабчидир. Натижада корхона эгалари ҳақ тўлаш ставкаларини пасайтиришга мажбур бўладилар. Ишсизлар томонидан бўладиган рақобат эса уларнинг бунга рози бўлишига мажбур қилади. Бозордаги бошқа товарлар нархларининг пасайиши ҳам бунга таъсир қилади.

Шу тариқа классик иқтисодчилар мажбурий ишсизликни бўлиши мумкин эмас, деган хулосага келганлар. Бозор тартибининг бундай омиллари, чунончи, фоиз ставкаси ва нархлар, иш ҳақи нисбатининг эластиклиги иш билан тўлиқ бандликни сақлаб туришга қодирдир. Давлатнинг бу соҳадаги “ёрдами” ортиқча бўлиб қолмай, зарарли бўлиши ҳам мумкин.

XIX асрнинг охирларида классикларнинг издошлари уларнинг умумий ғоя ва қарашларини ривожлантириб, иқтисодиёт назариясининг неоклассик йўналиши юзага келди. Бу йўналишнинг асосчиси Кембриж университетининг профессори Альфред Маршалл (1842-1924) бўлиб, унинг бозор нархи, тадбиркорлик, истеъмолчилик хулқи ва бошқа бир қанча янги назарий қоидалари маълум ва машхур бўлиб, ҳозирги вақтда ҳам ундан иқтисодчилар фойдаланиб келмоқдалар.

А. Маршалл талаб ва таклифни тартибга солиш аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш учун муҳим аҳамиятга эга иқтисодий кўрсаткич эканлигига эътибор қаратган. Шу билан бирга, у бутун ишчи кучи талабини пировард натижа сифатида тартибга солувчи нарса истеъмолчиларнинг талаби бўлиб, унинг мутаносиблигини бозор иқтисодиётидаги муносабатларда ўз-ўзидан амалга оширилади, деб ҳисоблаган.

Неоклассик назариянинг бошқа вакиллари каби А. Маршалл ҳам аҳолига бериладиган юқори иш ҳақи муқаррар равишда иш билан бандлик даражасини камайтиради ва ишсизлик миқдорини оширади, деб ҳисоблаган. Буни асослаш учун у «энг кам унумдорлик назарияси» дан фойдаланган.

Унинг бу асари пайдо бўлган вақтда аҳолининг ишсизлик даражаси унчалик катта бўлмаган ва иш билан бандликнинг беқарорлиги у қадар кескин муаммо ҳисобланмаган. Иш билан бандликнинг беқарорлигини А. Маршалл катта мусибат сифатида баҳолаган ва ҳақли равишда жамоатчиликнинг эътиборини жалб қилишини эътироф этган. Бироқ у бозор иқтисодиётидаги кўплаб муаммолар ўз-ўзидан тартибга келадиган иқтисодиёт муаммолари деб ҳисоблаб, аҳоли иш билан бандлигининг давлат томонидан тартибга солинишига зарурат йўқ, деб билган.

Артур Пигу (1877-1955) А.Маршаллнинг издоши ва шогирди бўлган. Унинг аҳолини иш билан бандлик соҳасидаги асосий асари—«Ишсизлик назарияси» бўлиб, бу асар 1933 йилда чоп этилган. Бу асарда аҳолини иш билан бандлиги тўғрисидаги классик назариянинг асосий қоидалари анча тўлиқ баён этилган эди. А. Пигунинг фикрича, ишсизликнинг сабаби иш ҳақининг юқори даражасидир, иш ҳақининг қисқариши эса иш билан бандликни оширади, чунки ишлаб чиқариш харажатларини камайтиради ва қўшимча ишчиларни ёллаш учун имконият яратади. Унинг фикрича, ишлаб

чиқариш харажатларининг камайиши товарлар нархини умумий равишда пасайиши ва иш ҳақи ҳисобига тирикчилик ўтказмайдиган аҳоли гуруҳларининг харид қилиш қобилиятини оширишга олиб келади.

Бундай ғоя қўшимча талабни вужудга келтиради ва ишлаб чиқаришни ҳам, иш билан бандликни ҳам кенгайтириши рағбатлантиради. А. Пигунинг фикрича, иш билан бандлик ҳажмини белгиловчи бошқа омил меҳнатга бўлган ҳақиқий талаб функциясидир. Пировардида ушбу фикрини ривожлантириб, у қуйидагича хулосага келади: Ёлланма ходимлар орасида мутлақо эркин рақобат мутлақо ҳаракатчан меҳнат мавжуд бўлганда мавжуд бўлади, бундай ҳолда ўзаро алоқалар хусусияти (ходимлар талаб қиладиган реал иш ҳақи ставкалари билан меҳнатга бўлган талаб ўртасидаги алоқа) жуда оддий бўлади. Ишлаб чиқаришда ҳамма иш билан банд бўлиши учун иш ҳақи ставкалари билан талаб ўртасида ана шундай нисбат ўрнатилиши унумдорликка бўлган кучли интилишнинг доимий равишда амал қилишига олиб келади.

А. Пигу «ихтиёрий ишсизлик назарияси» тарафдори бўлганлиги сабабли, у ишчиларнинг ўзлари ихтиёрий равишда ўзларини ишсизликка маҳкум этадилар, бозордаги талаб ва таклиф натижасида вужудга келадиган «нормал» иш ҳақи учун ишлашга рози бўлмайдилар деган хулосага келади.

## **6.2. Ж.Кейнс ва неокейнсчиларнинг иш билан бандлик назарияси**

Жон Мейнард Кейнс (1883-1946) атоқли назариётчи ва бошқариладиган капитализмда аҳолини иш билан бандлиги бўйича яратилган иқтисодий назариянинг асосчисидир. Унинг асосий асари «Аҳолининг иш билан бандлиги, фоиз ва пулнинг умумий назарияси» бўлиб, ушбу асар 1936 йилда босилиб чиққан. Сиртдан қараганда, ушбу асарда аҳолининг иш билан бандлик муаммолари таҳлил қилинган бўлиб, унда, таҳлилнинг пировард мақсади – иш билан бандлик даражаси нима билан белгиланиши қайд этилган.

Китоб «буюк турғунлик» йилларида яратилганлиги учун, бу вақтда ишсизлик мисли кўрилмаган юқори даражага етиб, дунёдаги асосий капиталистик мамлакатларни камраб олган эди. 1933 йилга келиб, АҚШда қайд этилган ишсизлик даражаси 25,0 % ва Англияда 22,0 % га етган эди. Бундай ҳолатни классик назария қоидалари билан тушунтириб бўлмасди. «Биз яшаб турган жамиятнинг энг катта иллатлари, деб ёзган эди Кейнс, унда аҳолининг иш билан тўлиқ банд бўлишини таъминлаш имкони йўқлиги эмас, балки унинг бойлик ва даромадларини ихтиёрий равишда ҳамда адолатсизлик билан тақсимлашидир»<sup>12</sup>.

Кейнс Ғарб иқтисодиётчилари орасида биринчи бўлиб, ноилож ишсизлик тўғрисидаги тасаввурни батафсил ишлаб чиқди, у бундай ишсизлик ялпи самарали талаб етишмаслиги оқибатида келиб чиқади, деган хулоса келади.

<sup>12</sup> Антология экономической классики. Мальтус М., Кейнс Д., Ларин Ю. - М., 1993, 424-б.

Самарали талаб тўғрисидаги тасаввур Кейнс назариясининг энг муҳим жойдир. Агар ялпи талаб тадбиркор кутган даражадан пастроққа тушса ва шу сабабли ишлаб чиқариш харажатларини қоплаш имкони бўлмаса, деб таъкидлаган эди Кейнс, ишлаб чиқариш қисқариши рўй беради, бу эса ишсизликка олиб келади. Аксинча, ялпи талаб кутилган даражадан юқорироқ бўлса, ишлаб чиқариш ривожланишга туртки олади. Мувозанат ўрнатилишига олиб келадиган ялпи талаб даражаси самарали ҳисобланади.

Аҳолининг ноилож ишсизлиги ва иш билан тўлиқ бандлиги кейнсча тушунилишининг коррелиатори бўлади. Кейнснинг фикрича, иш билан тўлиқ бандлик – ноиложишсизлик нолга тенг бўлган ҳолатини акс эттиради. Бундай ҳолатга, иш билан банд кишилар сони самарали талабнинг кўшимча кенгайишига жавобан ҳеч ўзгармайдиган бўлганида эришилади, деб ҳисоблар эди Кейнс.

Шундай қилиб, Кейнснинг бош ғояси ялпи талаб (умумий харид қобилияти) фаоллаштирилиб рағбатлантириш орқали товар ва хизматлар ишлаб чиқарилиши ва таклифга таъсир этиш асосида аҳолининг иш билан бандлиги даражасини оширишданиборатдир. Кейнс назариясининг аҳамияти иқтисодий ривожланиш таҳлилига анъанавий ёндашишларни шунчаки кўриб чиққанликда эмас, балки умумлашма категориялар сифатида реал иқтисодий кўрсаткичларнинг функционал боғлиқлиги ва ўзаро алоқалари тадқиқ қилинишининг умумназарий негизларини яратиш, уларнинг иқтисодий ривожланиши ва тенденцияларига бўлган таъсирини кўрсатиб беришдир.

Асарнинг бошида бу китобни «Умумий назария» деб атаганлигига сабаб, Кейнс ўз хулосалари ва далилларини классик назария хулосалари ва далилларига қарама-қарши қўйиш бўлган. Бу назария бундан 100 йил олдин яратилган бўлишига қарамай, ҳозир ҳам амалий ва назарий фикрлари билан иқтисодиётда ҳукмронлик қилмоқда. Уни йўлдан урмоқчи бўлганлар учун ушбу назария ҳаётга амалий жиҳатдан татбиқ этилганда ҳалокатли оқибатларга олиб келмоқда.

Ҳақиқатан ҳам, ўша йилларда классик назария ҳукмрон назария эди, давлатнинг иқтисодиётга аралашмаслиги ёки кам аралашуви устуворлик қиларди. Шунинг учун ҳам асарда иш билан бандликнинг классик назариясини ва аввало, Пигунинг «Ишсизлик назарияси» китобини таҳлил қилишга шу қадар кўп эътибор берилган. Шу билан бирга, Кейнснинг кўрсатиб ўтишича, у мазкур китобни, унда аҳоли иш билан бандлигининг классик назарияси анча тўлиқ ва аниқ баён этиб берилган бирдан-бир уриниш бўлганлиги учун танқид қилган.

Дастлаб Кейнс ва унинг издошларига бўлган баъзи умумий эътирозларни кўриб чиқамиз. Уларнинг фикрича, капиталистик бозор хўжалигида иш билан тўлиқ бандликни кафолатлайдиган ҳеч қандай механизм йўқ, ишсизлик ва инфляциянинг сабаблари ташқи сабабларда эмас, балки иқтисодий тузумнинг ўзида яширинган бўлиб, у ўз-ўзидан ҳеч қачон тартибга солинмайди.

Кейнсчилар жамғарма ва инвестицияларнинг фоиз ставкаси билан иқтисодиётдаги номутоносибликни тартибга солиш мумкинлигини инкор

киладилар. Жамғармаларнинг субъектлари (асосан, уй хўжаликлари) ва инвестициялар (асосан, корхона эгалари) турли гуруҳлардир.

Кейнс назариясининг асосини самарали талаб тамойили ташкил этади. Унинг ҳисоб-китобларига қараганда, корхона эгаларининг талаби(N), яъни меҳнат харажатларининг ҳажми жамиятнинг истеъмолга қиладиган харажатларига (Д1) ва янги инвестицияларга қилинадиган харажатларга (Д2) боғлиқ бўлади. Д1+Д2 – самаралиталаб, аҳолининг иш билан бандлиги эса самарали талабнинг функцияси ҳисобланади. Унинг назарида, бозорга асосланган капиталистик такрор ишлаб чиқаришнинг муҳим муаммоси бозорнинг ҳажми, унинг товарлар таклифи кўпайишига мувофиқ кенгайиб бориш имкониятидир.

Классик иқтисодчилар Ж.Б. Сэй ва Д. Рикардо таълим бериб келган таклиф талабни вужудга келтиради, деган фикрни инкор этиб, уларнинг бири-бирига мос келмаслигини асослади ва самарали талабнинг умумий миқдорини кўпайтириш зарурлигини таъкидладилар. Фақат самарали талабгина ишлаб чиқариш ҳажмини кўпайтириш ва миллат фаровонлигини оширишга олиб келади. Самарали талабнинг етишмаслиги ишлаб чиқариш қувватлари иш билан тўлиқ таъмин этилмаслиги, ишлаб чиқаришнинг ўсиш суръатлари пасайиб кетиши ва ишсизликка олиб келади. Давлат талабнинг умумий ҳажмига таъсир кўрсатиши лозим. У талаб ҳажмини кенгайтириш билан ишсизликнинг камайишига ёрдам беради, дейди Кейнс.

Давлат харажатларининг ўзгариши худди шу миқёсдаги солиқлар ҳажмининг ўзгаришига нисбатан жами харажатларга янада кучлироқ таъсир кўрсатади. Бироқ давлат харажатларининг ўзгариши анча мураккаб иш бўлиб, бунда қонун чиқарувчи ҳокимият органларининг қарорлари бўлишини талаб қиладди ва бу ерда муайян вақт ўлчови бўлиши лозим. Шунинг учун солиқларнинг ўзгартирилиши амалда энг мумкин бўлган ва тез самара берадиган соҳадир.

Кейнс инвестициялар, истеъмол ва миллий даромад ўртасида миқдорий алоқа ўрнатишга катта аҳамият берди. Бунда у мультипликатор концепциясидан фойдаланади. Унинг моҳияти шундан иборатки, инвестицияларнинг кўпайиши ёки камайиши соф миллий маҳсулотнинг кўп марта ортиши ёки камайишига имкон беради. Буни қуйидагича аниқлаш мумкин: харажатлар (инвестициялар) миқдорининг ўзгариши занжирли реакцияни вужудга келтиради, гарчи у сўнса ҳам, соф миллий маҳсулотнинг кўп марта ўзгаришига олиб келади.

### **6.3. Ҳозирги замон неоклассик назарияларида аҳолининг иш билан бандлиги масалалари**

Кейнс назарияси қанчалик машҳур бўлишига қарамай, XX асрнинг 80-йилларига келиб, инқирозга учрай бошлади. Бу назарияга мувофиқ жами сарф-харажатларнинг ўсиши натижасида ишлаб чиқариш ҳажмининг кўпайиши, ривожланган мамлакатларда ҳам иқтисодий ўсишни рағбатлантирди ва бу билан ишсизликнинг ортиб бориш тенденцияси бирмунча пасайтирилди. Урушдан кейинги йилларда (то 70-йилларга қадар)



капиталистик мамлакатларнинг ривожланиши бу қоидаларни тўлиқ тасдиқлади – ишсизлик ва инфляция камдан-кам ҳолларда содир бўлди. Бироқ жаҳондаги иқтисодий ривожланиш 70-йилларда иқтисодиётда юқори инфляцияга олиб келди.

Инглиз профессори А. Филлипс инфляция ва ишсизликнинг бир-бирига боғлиқлигини эмпирик тарзда (тажрибага асосланиб) таҳлил қилар экан, у инфляция суръатлари билан ишсизлик даражаси ўртасида тескари пропорционал ўзаро боғлиқлик борлигини аниқлади. У ана шу боғлиқликни аввало «оддий ёки илк» эгри чизиқ шаклида тақдим этди. Кейинчалик эса унга айрим тузатиш киритиб, ушбу боғлиқликни аниқлаштирди. Ана шунинг учун бу боғлиқликни белгиловчи чизмаларни унинг шарафига Филлипс эгри чизиғи деб аталадиган бўлди.

Филлипснинг фикрича, инфляциянинг катта даражасига ишсизликнинг камроқ даражаси мос келади ва аксинча, юқори даражадаги иш билан бандлик фақат юқори инфляция шароитидагина бўлиши мумкин. Иқтисодий сиёсатни белгиловчи ва амалга оширувчи давлатдан кишиларнинг вазифаси энг оптимал муқобил ечимни танлашдан иборатдир. Бу ерда мазкур масала бўйича олимларнинг фикрлари бир-биридан фарқ қилади. Айримларнинг фикрича, инфляциянинг анча юқори даражаси ва ишсизликнинг бирмунча камроқ даражаси яхшироқ экан. Бироқ инфляциянинг ортиши аҳолининг барча қатламларига дахлдор бўлади ва кўпчиликнинг турмуш даражасини ёмонлаштиради, ҳолбуки ишсизлик кучли зарба берса ҳам, ҳаммага тааллуқли бўлмайди.

Монетаристлар. 60-йилларда Филлипс эгри чизиғидан сиёсатчилар иқтисодий стратегияни танлаш, яъни ўзаро бир-бири билан боғлиқ икки мушкул нарсадан энг камроғини танлаш асосида фойдаланиб келганлар.

Бироқ, 80-йиллардан эътиборан кўпгина ривожланган мамлакатларда ишсизликнинг ортиши нархларнинг кўтарилиши билан боғлиқ ҳолда содир бўлди: стагфляция муаммоси вужудга келди. Натижада Филлипс эгри чизиғи ишсизлик ва инфляциянинг ўзаро муносабатидаги реал вазиятни ифодаламай кўйди. Ишсизлик ва инфляцияга қарши кураш муаммоси Кейнс ва унинг издошлари тасаввур қилганидан ҳам мураккаброқ муаммо эканлиги кўпчиликка маълум бўлди. Ўзларининг классик нуктаи назарларида турувчи турли илмий оқимлар кейнсчиликка қарши чиқдилар. Улар иқтисодиётда неоконсерватизм номини олган йўналишни ташкил этдилар. Неоконсерваторлар орасида етакчи ўринни монетаристлар эгаллайди.

Монетаризм йўналишининг асосчиларидан бири америкалик иқтисодчи Милтон Фридман(1912) бўлиб, у иқтисодиёт соҳасида 1976 йилги Нобель мукофотининг лауреатидир. М. Фридман замонавий янги классик йўналишнинг асосий намояндаларидан биридир. Ушбу йўналиш намояндалари таклиф этган «Ишсизликнинг табиий меъёри» тўғрисидаги гипотеза иш билан тўлиқ бандлик даражасини аниқлашнинг монетаристик талқинидир. Бунда, меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш билан тўлиқ бандлигининг умуман иложи чегараланган бўлади. Ҳатто конъюнктура ниҳоятда қулай бўлган тақдирда ҳам ходимларнинг бир қисми ўз

малакаларини қайтадан оширишига зарурат пайдо бўлади, чунки айрим касблар шунчаки ўз-ўзидан йўқ бўлиб кетиши, у ёки бу сабабларга кўра одамлар яшаш жойларини ўзгартиришлари мумкин ва ҳоказо.

Бир қатор иқтисодчиларнинг фикрича, 4-5 % доирасидаги ишсизликни иқтисодий жиҳатдан қониқарли, табиий даража деса бўлади ва уни ижтимоий муаммоли вазият деб бўлмайди. Улар мазкур шароитда иш билан бандлик даражасига тўғри келадиган ишсизлик меъёрини табиий даража деб ҳисоблайдилар. Зеро, табиий ишсизлик иш кучига бўлган талаб билан қатъий белгиланади.

М. Фридман, ҳар қандай чоғда ҳам реал иш ҳақи ставкалари таркибидаги мувозанатга тўғри келадиган ишсизлик даражаси мавжуд бўлади, деб таъкидлайди. Ишсизликнинг бу даражасида реал иш ҳақи ставкалари муайян «меъерий» суръатда, яъни капитал ҳосил қилиниши, техника янгиликлари киритилиши ва бошқа жараёнлар узок вақт давомида узлуксиз сақланиши мумкин бўлган суръатда ошиш тенденциясига эга бўлади. Башарти, сиёсатчилар аҳолининг иш билан бандлигини табиий меъеридан юқори даражагача оширишга уринсалар, нархларнинг ошиши бунга биринчи жавоб бўлади деб баҳоламоқдалар.

“Ишсизликнинг табиий меъери” тўғрисидаги назариянинг заифлиги меҳнат бозорида ҳам, товар бозорида ҳам мукамал рақобат бўлиши, иш ҳақининг ошиб бориши билан бозорда нархларни кўтарилишини ҳисобга олмасдан “ишсизликнинг табиий” даражасини белгилаш мумкин деган ғояни илгари суради ва бу билан меҳнат бозорида мувозанатли вазият бўлиши шарт эмас, деб ҳисобланади.

Янги классиклар ишсизликнинг ноиложданлиги ва камбағалликка қарши кураш дастурларини тан олмайдилар. Уларнинг фикрича, ишсизлик кўпинча кўнгилли тусда бўлади ва ишни «эркин танлаш» натижасида юзага келади: ишдан бўшатишган кишилар касблари ва яшаш жойларини алмаштиришни хоҳламайдилар, камайтирилган иш ҳақиға розилик бермайдилар. Баъзида ушбу йўналиш намояндалари энг кам иш ҳақи даражасини пасайтириш ва ишсизлик юзасидан бериладиган пенсияларни қисқартириш тарафдори бўлиб чиқадилар, чунки шу йўл орқали аҳолининг иш билан бандлиги ошади, деб ҳисоблайдилар.

Фридман пул муомаласи қондасининг моҳияти, муомаладаги пулнинг ҳар йилги кўпайиш фоизи ички миллий маҳсулотнинг ҳар йилги ўсиш фоизи билан мос келишида нархларнинг ўсишини ҳисобга олиш кераклиги ҳақида ёзади.

Монетаристлар эркин қувватлар ва ишчи кучи мавжуд бўлган пул массасининг ўсиши нархларнинг ўсишига олиб келмайди, деб ҳисоблайдилар. Буни Ўзбекистон шароитидаги монетаристлар назариясини тарифловчилар ҳам билиб қўйишлари муҳимдир.

Неоклассик синтез. Кейинги ўттиз йил мобайнида кўпгина олимлар бир вақтнинг ўзида бозорни тартибга солишдан ва унинг давлат томонидан тартибга солинишидан ўзаро боғлиқ равишда фойдаланиш зарур, деган хулосага кела бошладилар. Шу тариқа неоклассик синтез мактаби вужудга

келди. Унинг асосчиси ва атоқли вакили америкалик олим, Нобель мукофотининг 1970 йилги лауреати Пол Самуэльсондир. Унинг икки жилддан иборат «Иқтисодиёт» дарслиги (унинг кейинги нашри ўзбек тилида 1996 йилда чиққан) жаҳондаги кўпгина мамлакатларнинг талабалари учун узоқ йиллардан буён асосий иқтисодиёт китоби бўлиб хизмат қилмоқда.

П. Самуэльсон унда қуйидагича ёзган эди: «ҳозирги вақтда ғарбдаги иқтисодчиларнинг кўплари биз бу китобда неоклассик синтез деб атаётган нарсаларга эришишга интилмоқдалар, яъни улар самарали кредит-пул ва хазина сиёсати йўли билан Смит ва Маршаллнинг классик макроиқтисодиётини даромад даражасини аниқлашнинг замонавий макроиқтисодиёти билан бирлаштиришга, ҳар икки ёндашувдаги барча соғлом нарсаларни бирга қўшиб олиб боришга уринмоқдалар»<sup>13</sup>.

Шу ернинг ўзида у умумий эътирофга кўра иқтисодчилар классикларнинг далилларини ҳаддан ташқари соддалаштирилган ҳамда XIX-XX асрлар ҳаёт фактларига жавоб бермайди, деб ҳисоблашларини таъкидлаб ўтган. Эркин оламда ҳукуматлар ва марказий банклар хазина сиёсати (харажатлар ва солиқлар) ва пул-кредит сиёсати қуролига эга эканликларини, улар ёрдамида миллий даромад ва аҳолининг иш билан бандлигини белгилаб берувчи омилларга таъсир этишлари мумкин эканлигини кўрсатдилар. Неоклассик синтез йўналиши тадқиқотчилари мавзуларнинг кенглиги ва амалий хусусиятга эга эканлиги, иқтисодий ўсиш, ишсизлик ва уни тартибга солиш усулларини таҳлил қилишга доир муаммоларни чуқур ўрганиш, умумий иқтисодий мувозанат назариясининг яратилиши билан ажралиб туради. Унинг тарафдорлари иқтисодий-математик алоқалар бўйича моделлар ишлаб чиқишга катта эътибор берадилар, иқтисодиётнинг давлат томонидан тартибга солиниши бозорни тартибга солишга нисбатан катта аҳамиятга эга, деб ҳисоблайдилар.

Неоклассик синтезнинг бошқа намояндаларидан, бизда эндиликда машҳур бўлиб кетган «Экономикс» дарслигининг муаллифлари Кэмпбелл Р. Макконелл ва Стэнли Л. Брюларни алоҳида кўрсатиб ўтаемиз. Улар бу дарсликда ҳам классик ва неоконсерватив (асосан, монетаристик) назарияни ҳамда Кейнс назариясини батафсил ва аниқ баён қилиб берганлар. Шу билан бирга улар у ёки бу масалага оид турли назарияларни қиёслаган ҳолда берганлар. «Экономикс» китобининг муаллифлари ёзишича, «иқтисодчиларнинг кўпчилиги кейнсчиликка ҳам, монетаризмга ҳам хос бўлган ишонарлиликни эътироф қилишга тайёрлигини билдирадилар. Ҳар икки назария фойдали схемалардан иборат бўлиб, макроиқтисодиётни таҳлил қилиш имконини беради»<sup>14</sup>. Уларнинг фикрича, кейнсчилар ва монетаристларнинг баҳслари барча йўналишлардаги иқтисодчиларни макроиқтисодий назариянинг айрим энг фундаментал жиҳатларини қайта таҳлил қилишга мажбур этди ва муҳим муросага келинди. Олимлар ва амалиётчилар банк ҳамда пул-кредит сиёсатини мувофиқлаштириш

<sup>13</sup> Самуэльсон П. Экономика. Т.2. - М.: 2006, 343-б.

<sup>14</sup> Макконелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс. Принципы, проблемы и политика. Т.1. - М.: Республика, 1992, 334-б.

зарурлигини англаб етдилар. Бундан ташқари, барча йўналишлардаги иқтисодчилар эндиликда жами талабни ҳам, жами таклифни ҳам таҳлил қилишга эътибор бермоқдалар.

Бу дарсликда эклектик усулдан фойдаланилган бўлиб, у иқтисодиётга доир бошқа хорижий асарлар, хусусан, «Менежмент асослари» дарслигида анча ёрқин акс эттирилган<sup>15</sup>. Шўро иқтисодчиларининг кўпчилиги бу усулни ғайриилмий деб ҳисоблаган эдилар. Эндиликда эса Ўзбекистон иқтисодчилари унинг фойдали эканлиги ва ундан кенг миқёсда фойдаланиш мумкинлиги кўпчилик олимлар томонидан эътироф этилмоқда.

#### **6.4. Иш билан бандликнинг ҳозирги замон назарияларидан фойдаланиш**

Турли мамлакатлар ва турли вақтларда иқтисодий сиёсат, шу жумладан, аҳолини иш билан бандлик сиёсатини ишлаб чиқишда турли назариялардан фойдаланилган. Бироқ 30-йилларда рўй берган энг кучли жаҳон инқироzi давридан бошлаб кейнсчилар назарияси устун назария бўлиб қолди, деб айтиш мумкин. У АҚШ Президенти Ф. Рузвельт томонидан мамлакатни чуқур тангликдан олиб чиқиш ва оммавий ишсизликни бартараф этиш чораларини кўришда фойдаланилди.

Кейнс назариясининг қоидалари АҚШда 1946 йилги қабул қилинган “Аҳолининг иш билан бандлиги Қонунида”, иш билан тўлиқ бандлик ва балансли ривожланиш тўғрисидаги 1978 йилги Қонунда (Хэмфри – Хоукинс қонуни) ўз ифодасини топди. Аҳолини иш билан бандлик тўғрисидаги 1946 йилги Қонунда, хусусан, бундай дейилган: «Конгресс федерал ҳукуматнинг доимий сиёсати ва масъулияти барча амалий воситалардан... барча лаёқатли, ишлашни хоҳлайдиган ва иш қидираётган барча кишиларга ишга жойлашиш учун тегишли имкон берадиган шарт-шароитларни яратиш ва қўллаб-қувватлаш мақсадида фойдаланишдан иборат, деб эълон қилади...»<sup>16</sup>.

Самуэльсон Қонуннинг ана шу қисмини цитата қилиб келтирар экан, бундай деб ёзган: «Аҳолининг иш билан бандлиги тўғрисидаги 1946 йилги Қонун мамлакатимизда жорий этилган муҳим янгилик ҳисобланади. У ҳукумат зиммасига иш билан бандликни таъминлаш учун масъулият юклади ва аниқ ҳаракатлар учун ҳукумат ва конгрессда тегишли механизм яратилди»<sup>17</sup>. Шунини таъкидлаш муҳимки, аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги Ўзбекистон Республикаси Қонунида ҳам бу масала ўз аксини топган бўлиб, уни амалий жиҳатдан мукамал ҳолга келтирган.

Аҳолини иш билан бандлигининг янги микроиқтисодий назарияси меҳнат бозорини ички томондан бир хил бўлмаган ва ниҳоят даражада динамик ўзгарувчан ва ҳаракатчан тизим деб ҳисоблайдиганлар янги назарияни акс эттиради. Иқтисодиётнинг динамик ривожланиши бўйича ёндашиш, аввало, Ч. Холт, Ч. Перри, М. Фелдстейнларнинг тадқиқотлари билан боғлиқ. Бу назарияни илгари сурувчи олимлар ишсизликдан, одатда,

<sup>15</sup>Қаранг: Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М., 1992.

<sup>16</sup>Самуэльсон П. Экономика. Т.2. - М., 1994, 332-б..

<sup>17</sup>Самуэльсон П. Экономика. Т.2. - М., 1994, 332-б..

оила боқувчисини йўқотган хотин-қизлар ва ижтимоий ҳимояга муҳтож ёшлар кўпроқ жабрланишини кўрсатиб бердилар. Илмий истеъмолга янги кўрсаткич – тугалланганишсизликнинг ўртача муддати, яъни ишсизликнинг бошланишидан охиригача бўлган муддати киритилган эди. Одатда, бу муддат кўпи билан бир, бир ярим ойни ташкил этиши аниқланди.

Масалага динамик ёндашиш тарафдорлари таҳлил қилиш учун ишсизлик турларини аниқлашда меҳнат бозоридаги ишчи кучи оқимлари таснифланишини қўлладилар. Бу назария муаллифлари ишсизликни умуман эмас, балки ишчи кучининг ҳар бир алоҳида тоифасига нисбатан тушунтириш, меҳнат бозоридаги ҳар бир оқимга тегишли бўлган ўзига хос сабаблар ва иш билан банд эмаслик манбаларини излаб топиш лозим деб, ҳисобламоқдалар. Ишсизлик муаммосини улар иш ўринлари сурункали равишда етишмаслигига эмас, балки кўплаб кишиларнинг олинган иш ўрнида узоқ сақланиб қола олмасликларида деб билган эдилар. Бу иқтисодчилар солиқларни камайтириш, ишсизлик юзасидан бериладиган нафақалар миқдорини қисқартириш, қонунда белгиланган энг кам иш ҳақи даражасини бекор қилиш ёки пасайтириш, меҳнат бозоридаги ахборот тизимини такомиллаштиришни жамиятнинг иқтисодиётга таъсир этиши чора-тадбирлари сифатида таклиф этдилар.

Мувозанат моделлари, тозаланмайдиган бозорлар парадигмаси иш билан бандлик янги макроиқтисодий назариясига киради. Ушбу концепциялар ишсизликка узоқ давом этадиган ўзгармас мувозанатсизлик феномени деб қарашни акс эттиради. Бу концепцияларда ишсизлик айрим бозорларнинг умумий мувофиқлаштирилмаганлиги билан изоҳланади. Кейнс назариясидагидек, фақат меҳнат бозоридагина эмас, балки товар бозорига ёйилган нархлар қатъийлиги ва ўзгармаслиги мувозанатсизлик моделларининг умумий шарт-шароити мавжуд. Ҳар икки бозорда нархлар қайси даражаларда ҳосил бўлганлигига қараб иқтисодиётда қуйидаги тартибларда таснифлар амалга ошади:

- Кейнсча ишсизлик тартиби, бостирилган инфляция тартиби (умумий ортиқча талаб билан таснифланади).
- Классик ишсизлик тартиби меҳнат бозоридаги таклифнинг ортиқчаллиги ва товар бозоридаги товарнинг ортиқчаллиги билан таснифланади.
- Чала истеъмол тартиби эса товар бозоридаги талабнинг етишмаслиги ва меҳнат бозоридаги таклифнинг етишмаслиги билан таснифланади.
- Вальрасча мувозанат бу тўрт тартибнинг туташган нуқтаси бўлиб, бунда бозорларнинг бирортасида ҳам на ортиқча талаб, на ортиқча таклиф бўлмайди, битимлар мувозанатли нархлар бўйича амалга оширилади.

Шартномавий иш билан бандлик назарияси иқтисодиётда 70-йилларнинг ўртасида пайдо бўлди. Деярли бир вақтда ушбу назарияни Д. Гордон, М. Бейли ва К. Азариadisлар илгари сурдилар. Меҳнат бозоридаги субъектларнинг даврий хатти-ҳаракатини ушбу субъектлар ўз иқтисодий манфаатлари йўлида ҳаракат қиладилар деган фундаментал аксиома билан келиштиришга уриниш шартномавий назариянинг бошланғич негизини

ташқил этади. Ушбу назария муаллифларининг фикрича, муносабатларнинг шартномавий табиатга эга эканлиги меҳнат бозоридаги субъектлар, ҳатто улар ёзма шартнома тузмаган тақдирларида ҳам ўзаро боғлайди. Шунчаки ушбу ҳолда шартнома «имплицитли» бўлиб қолади, яъни очик-ойдин, юридик жиҳатдан расмийлаштирилган бўлмайди, шундай бўлса-да, унинг шартларига томонлар риоя этишга интиладилар, чунки бу ўзаро манфаатдорликка олиб боради.

Масалан, кўпчилик мамлакатларда инқироз даврларида иш ҳақини камайтирмай, малакали ходимларни ушлаб қолишга ҳаракат қилинади, чунки улар ходимларнинг ўз хоҳишлари билан бўшаб кетишлари натижасида янада кўп зарар кўрилади. Лекин юксалиш даврида фирмалар иш ҳақини оширмаслик имкониятига эга бўлади. Ходимлар ҳам ишга киролмай қолиш эҳтимоли ҳамиша мавжудлигини ҳисобга олиб, таваккал ҳаракат қиладилар. Шу сабабли улар кўпроқ иш ҳақини оширишдан кўра, барқарорликни афзал кўрадилар.

Шундай қилиб, иш ҳақи динамикаси силлиқланган бўлиб чиқади (инқироздаврларида иш ҳақи унчалик пасаймайди ва юксалиш даврларида унчалик ошмайди), у текис траектория бўйлаб ҳаракат қилади. Иш ҳақининг катъийлиги «кейнсча» тусини йўқотиб, шахсларнинг иқтисодий жиҳатдан идрок қилинган натижага айланади.

Институционал йўналиш. Мазкур йўналиш намояндалари сиёсат, мафкура, ҳуқуқ ва психологияни меҳнатга жорий қилиш ва ишга туширишининг иқтисодий шарт-шароитлари ва қонунларига нисбатан ҳал қилувчи омиллар деб қарайдилар. Бу муаллифлар макроиқтисодий таҳлилдан четлашадилар, меҳнат бозори табиатининг айрим тармоқларини, профессионал ва демографик гуруҳлар динамикасининг хусусиятлари билан изоҳлашга уринадилар. Хусусан, Адам, Шредер, Лейн янги классикларнинг қарашларини рад этиб, иш билан тўлиқ бандликни меҳнат қилишни хоҳлайдиган ҳар қандай киши иш топиши, шу жумладан, тўлиқ иш кунига иш топиши мумкин бўлган ҳолат деб таърифлайдилар.

Адам, ўз навбатида социализмдаги «ортиқ даражада иш билан бандлик» ёки «яширин ишсизлик» оқибатидаги талафотларни Ғарб мамлакатларидаги ишсизлик оқибатидаги талафотлар билан таққослаб, «ҳаддан ортиқ иш билан бандлик» деган хулосага келади. Маънавий ва руҳий жиҳатдан оғир юк ҳисобланадиган ишсизлик иқтисодий жиҳатдан қандай юк эканлигини гапирмаса ҳам бўлади, у жамиятга иш билан тўлиқ бандликни тиклаш ва сақлашдан ҳам қимматроққа тушади.

Флексибиллаш концепциялари ахборотлаштириш ва компьютерлаштириш билан боғлиқ технология, техника, ишлаб чиқаришдаги туб ўзгаришлар давридаги бошқарув инновацияси сифатида юзага келган. Ушбу концепциялар меҳнатни ташқил этиш шакллари хилма-хиллигининг доимий ошиб бориши, иш вақти мослашувчан жадваллари ва ишга ёллашнинг янги тизимлари (вақтинчалик ўзганинг ўрнида ишлаш, бир қанча функцияни бажариш) ёйилишини назарда туттади.

Мослашувчан тарзда иш билан банд этиш сиёсатининг табиати кўп жихатдан унинг кўшимча ишчи кучининг мунтазам равишда жалб этишга зўр бериш ёки асосан, меҳнат жамоаси доимий ўзагининг касбий ҳаракатчанлигини ривожлантиришга қарши қаратилиши билан белгиланади. Биринчи ҳолда гап иш билан банд этишни экстернлаш (яъни миқдорий мослашувчанлик), иккинчи ҳолда эса интернлаш (яъни функционал мослашувчанлик) тўғрисида боришини ифодалайди.

Шундай қилиб, ишсизликни ялпи талаб этишмаслиги натижасида ноилождан рўй берадиган ҳодиса деб тасаввур қилиш (Кейнс) ва меҳнат таклифининг иш ҳақи даражасига боғлиқлиги, иш ҳақи оширилмаслиги инфляцияни пасайтириши ҳамда ишлаб чиқариш шароити ва иш билан бандликка ижобий таъсир этиши тўғрисидаги тасаввурдан иборат икки карама-қарши тенденция иш билан бандлик назариясида ҳамон мавжудлигини кўрсатади. Аҳолининг иш билан бандлиги бўйича баъзи концепцияларнинг қисқача шарҳи иш билан бандлик муносабатларини тартибга солиш борасида тўпланган тажрибаларни Ўзбекистонда қўллаш мумкинлиги тўғрисида тасаввурлар уйғотиши мумкин.

### **Мустақил ишлаш учун назорат саволлари**

1. Аҳолини иш билан банд қилишда классик ва неокласик назариялари?
2. Ж.М.Кейнс назариялари моҳияти нималардан иборат?
4. “Экономикс” китобининг муаллифи қисқача мазмуни ?
5. Неокласик синтез йўналишини ифодалаб беринг ?
6. Институционал йўналиш моҳияти нималардан иборат?

## **7-МАВЗУ. АҲОЛИ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИНИНГ ШАКЛЛАНИШИ ВА МОҲИЯТИ**

7.1. Иш билан бандликнинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти

7.2. Иш билан бандлик шакллари ва таснифи

7.3. Аҳолининг иш билан бандлиги, унинг асосий турлари ва шакллари

7.4. Иш билан бандлик – ижтимоий-иқтисодий сиёсатнинг элементи сифатида

7.5. Иш билан бандлик соҳасида ижтимоий-демографик гуруҳлар

7.6. Аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш борасида давлат сиёсатининг амалга оширилиши

7.7. Касаначилик меҳнати ва уни ривожлантиришнинг асосий йўналишлари

**Таянч сўз ва иборалар:** меҳнат бозори, меҳнат потенциали, меҳнат ресурслари, суғурта, касаначилик, бандлик, ёлланма ишчи

### **7.1. Иш билан бандликнинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти**

Иқтисодчилар иш билан бандликнинг турли шакллари аждаратдилар, уларнинг айрим белгиларига қараб гуруҳларга бўлиниши 7.1-чизмада келтирилган. Ушбу чизмада келтирилган иш билан бандлик шакллари Ўзбекистонда ҳозирги вақтда мавжуд бўлган иш билан бандлик муносабатлари моделини ташкил этади. Бу моделда иш билан бандликнинг янги шакллари, иш билан бандлик чегараларининг кенгайиши ҳам, иш билан бандлик у ёки бу шакллари ва ҳозирги реалликларга тўғри келадиган мазмун билан тўлдирилиши ҳам акс эттирилган.

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

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

Ўз-ўзини ёллаш туфайли мустақил иш билан бандлик (self-employment) аҳолининг иш билан бандлигини таъминлашда нисбатан янги шаклдир. Бу шундай ижтимоий, ҳуқуқий муносабатларки, уларга кишилар ижтимоий фойдали меҳнатда қатнашиш туфайли киришадилар. Улар шахсий ташаббус, мустақиллик ва масъулиятга асосланади ҳамда, одатда, меҳнат даромади олишга йўналтирилган бўлади ва инсоннинг ўзини намоён этиши ва ўз



шахсини қарор топтиришини келтириб чиқаради. Бунда миқдор эмас, балки сифат кўрсаткичи муҳимроқдир.

Инсонни иш билан мустақил банд бўлганлар сирасига киритиш учун олинган даромад миқдори ёки меҳнатда қатнашган вақти тарзидаги миқдор мезондан фойдаланиб бўлмайди, чунки кишиларнинг манфаат, эҳтиёж ва имкониятлари турлича ва уларни ҳамиша ҳам таққослашнинг иложи бўлавермайди. Инсон ўзига ана шу иш билан бандлик келтирадиган маблағлар (пул эквиваленти ёки табиий маҳсулот)дан ўз тирикчилиги учун фойдаланиши муҳимдир.

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

Иш билан оқилона бандлик агрегацияланган ижтимоий-иқтисодий тушунчадир. Унинг мазмуни бир неча шундай блокни ўз ичига оладики, уларнинг меҳнат бозоридаги бор-йўқлигига кўра иш билан оқилона бандлик эканлиги ёки оқилона эмаслигини аниқлаш мумкин. Булар, жамият, ижтимоий гуруҳ ва айрим шахснинг манфаатларини ҳисобга олиш; жамиятнинг иқтисодий жиҳатдан юқори даражада ривожланишини таъминлаш; жамият ишлаб чиқарувчи кучларининг ўзгаришларига ҳозиржавоблик кўрсатиш кабилардир. Иш билан оқилона бандликни иқтисодий фаол аҳоли умумий сонидан маҳсулдор иш билан бандлар улуши тавсифлайди.

Иш билан оқилона бандликнинг иш билан бандлик каби шакли мавжудлигини барча олимлар ҳам тан олавермайди. Кўпчилик фақат иш билан тўлиқ ва самарали бандликни ажратишга мойилдир. Ҳолбуки, иш билан оқилона бандлик таснифлаш элементи бўлиши лозим ва аввало, шунинг учун лозимки, иш билан бандликни самарали деб қатор йиллар ўтганидан кейин, узоқ истиқболдагина баҳолаш мумкин, меҳнат соҳасида ва иш билан бандлик борасида жараёнларни бошқариш учун эса қисқа ва ўрта муддатли истиқболдаги иш билан бандлик ҳолати баҳоланиши зарур. Бунда иш билан оқилона бандликни иш билан самарали бандликка қарама-қарши қўймаслик керак. Иш билан оқилона бандлик – иш билан самарали бандликнинг шарт-шароити, унга эришишдаги пиллапоядир. Иш билан оқилона бандликсиз иш билан самарали бандлик ҳам бўлмайди.

Иш билан самарали бандликижтимоий бошқарувнинг жамият ривожининг мазкур босқичида турмуш тарзининг мезонлари тақозо этадиган ходимларни ривожлантиришнинг ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитларини тиклаб боришга қодирлигини назарда тутаяди. Иш билан самарали бандликнинг тусда бўлиши даромад келтирадиган ижтимоий фойдали фаолият билан банд бўлиш ҳамда иш ўринларининг ижтимоий ва иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқ бўлишини назарда тутаяди. Иш билан самарали бандлик, шунингдек кўплаб вариантлар орасидан ижтимоий ва иқтисодий самарадорлик мезонлари йиғиндиси бўйича аниқланган энг яхшисини танлаб олишни ҳам назарда тутаяди.

Иш билан маҳсулдор бандлик шундай иш билан бандликки, у ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш, фан-техника тараққиёти ютуқларини жорий этиш, меҳнат унумдорлигини ошириш мақсадларига жавоб беради, юқори малакали, яхши ўқитилган ва ҳаракатчан ходимлар соғлом авлодини такрор етиштириш учун шарт-шароитлар яратади. Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ)нинг таърифича, иш билан маҳсулдор бандлик – меҳнат маҳсуллари жамият томонидан қабул қилиниб, ҳақи тўланадиган кишиларнинг иш билан бандлигидир.

Меҳнатга лаёқатли аҳолини қамраш бўйича иш билан бандлик тўлиқ ва тўлиқсиз (қисман) иш билан бандлик бўлиши мумкин. Иш билан тўлиқ бандлик – жамимеҳнатга лаёқатли аҳолига ижтимоий фойдали меҳнат билан шуғулланишнинг ҳақиқий имконини беришдир. Бироқ 100,0%дан камроқни ташкил қиладиган иш билан бандликдир. Тўлиқ иш билан бандлик ноилож ишсизликнинг мавжуд эмаслигига тенгдир.

Тўлиқсиз (қисман) ишсизлик тўлиқсиз иш вақтининг миқдорий хусусиятлари бўйича қуйидаги шаклларга ажратилади:

- Тўлиқсиз иш мобайнида бандлик(қисқартирилган иш ҳафтаси, қисқартирилган иш куни). Бу иш вақтининг инқирозли қисқартирилиши натижасидир. Бундай тартиб корхоналарнинг малакали ва тажрибали ходимларни сақлаб қолиш ва ишсизликнинг олдини олишларига имкон беради.

- Қисқа тўлиқсиз иш ҳафтасиқисқа иш ҳафтаси сон жиҳатидан камроқ (тўрт ярим, тўрт, уч) иш кунига тақсимланган иш ҳафтасининг меъёрий узунлигидир. Бу иш кунининг узайишига олиб келади. Уч кун ва ундан ҳам камроқ иш кунда ишлаб бериладиган, узунлиги 30-34 соат бўлган тўлиқсиз қисқа иш ҳафтаси қисқа иш ҳафтасининг ўзига хос тартибидир. Иш билан бандлик нуқтаи назаридан ушбу тартиб ҳафта давомида ҳар куни ишланадиган тақдирда мавжуд бўлиши лозим бўладиган иш ўринлари сонини икки қисса кўпайтириш имконини беради. Ўтказилган текширишлар ана шундай тартиб бўйича ишлайдиган ходимлар сони ортишини кўрсатмоқда. Масалан, АҚШда охириги 10 йил мобайнида бундай ходимлар сони 1,5 баравар кўпайди.

- Иш ўринларини бўлиш. Бу, жумладан, иш вақтининг инқирозли бўлинишидир. Бир иш ўрни икки ходим ўртасида бўлинади. Кишилар иш соатлари, иш ҳақи, дам олиш кунлари, ижтимоий имтиёзларни бўладилар. Бу иш билан бандлик сиёсатининг мослашувчанлигини таъминлаш ва малакали ишчи ходимларни сақлаб қолишга ёрдам беради. Масалан, Буюк Британияда иш ўринларини тақсимлаш махсус дастури бор. Унга кўра ҳукумат корхоналарига ҳар бир бўлинган иш ўрни учун 750 фунт стерлингдан маблағ беради.

- Иш вақтининг муқобил тартиби. Бу икки ходимни иш билан тўлиқсиз бандлик шарт-шароитларда ишлатиш тартиби бўлиб, у камроқ қўлланади. У, шунингдек, иш ўринларини бўлиш ҳамдир. Лекин бунда икки киши бир иш ўрнида навбати билан (масалан, ҳафта оралатиб) ишлайди.

Ташкилий жиҳатдан аҳолининг иш билан бандлиги стандарт ва ностандарт турларга бўлинади. Бундай бўлишнинг асосида турли шаклларга кирадиган меҳнат жараёнини ташкил қилишнинг ўзига хослиги ётади. Стандарт (меъёрий) иш билан бандлик – саккиз соатлик иш куни ва 40 соатлик иш ҳафтасида доимий ишлаш назарда тутиладиган иш билан бандликдир. Ностандарт иш билан бандлик бу доирадан четга чиқади. Ностандарт иш билан бандликка уйда иш билан бандлик, иккиламчи иш билан бандлик (ўриндошлик), хизмат сафарларида иш билан бандлик (вахта усули), вақтинчалик иш билан бандлик ва тасодифий ишлар киради. Баъзи иқтисодчилар иш билан бандликнинг ностандарт шаклларига иш вақтининг мослашувчан тартибларини ҳам киритадилар.

#### **7.4. Иш билан бандлик – ижтимоий-иқтисодий сиёсатнинг элементи сифатида**

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

Иш билан бандликнинг энг кам деганда тўрт ижтимоий жиҳатини ҳисобга олиш лозим:

а) иш билан бандлик инсоннинг Конституцияда белгилаб берилган энг муҳим ҳуқуқи – меҳнат ҳуқуқи билан мустаҳкам боғлиқлиги;

б) турмуш даражаси ва муносиб ҳаёт кечириш шарт-шароитларини шакллантиришда иш билан бандлик ҳал қилувчи роль ўйнайди. Айнан иш билан бандлик, меҳнат фаоллигини ошириш, меҳнатга қобилиятли фуқаролар ва улар оилаларининг турмуш даражасини оширишнинг энг муҳим кафолати;

в) ҳар кимнинг ва умуман жамият фаровонлигининг негизи бўлган юқори унумли меҳнатнинг янги омилини шакллантириш;

г) айнан меҳнат фаолияти инсонни ўзгартиради, унинг касбий имкониятларини очиб беради ва кўпайтиради, шахснинг ривожланишини рағбатлантиради.

Ижтимоий сиёсатнинг бошқа жиҳатлари билан бирга қўшиб қаралганда иш билан бандлик ривожланишининг асосий йўналишларидан бири деб қаралиши керак. Ушбу йўналишлар миллий иқтисодиётдаги молиявий, моддий ва меҳнат ресурсларини қайта гуруҳларга ажратиш, фан-техника тараққиётининг устувор йўналишлари, шунингдек ишлаб чиқарувчи кучларни жойлаштириш, турмуш сифати даражасини ошириш йўллари билан белгилаб беради. Бу ғоят муҳим муаммолардан бири бўлиб, иш билан бандлик муаммоларини ҳал қилиш, бинобарин, бутун иқтисодиётни ислоҳ қилишнинг муваффақияти ана шу муаммони эътироф қилиш ва ҳал этишга маълум даражада боғлиқ.

Ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиётида иш билан бандликнинг асосий хусусиятлари:

- иш билан тўлиқ ва самарали бандликни таъминлаш, бунинг учун эса аҳолининг меҳнат ресурслари балансини тузиш ва ундан самарали фойдаланиш;

- меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги ва меҳнат соҳасида инсон ҳуқуқлари ҳамда вазифаларининг уйғунлашуви, ходимларнинг ижтимоий боқимандалигига барҳам бериш, муносиб турмушни таъминлайдиган иш топиш имконияти учун фуқаро билан давлатнинг баравар масъулиятини таъминлаш;

- меҳнат самарадорлигини ошириш йўлида меҳнат ресурсларидан тармоқлар, соҳалар, касблар ва ҳудудлар бўйича самарали фойдаланиш ҳамда ишчи кучининг эркин ҳаракати;

- меҳнатга бўлган янгича рағбатлар асосида хусусий тадбиркорлик ва ходимларнинг юқори унумли меҳнат қилишдан кучли манфаатдорлик муҳитини яратиш;

- бозор иқтисодиёти таъсири остида намоён бўладиган салбий оқибатларни аҳоли манфаатини кўзлаб, юмшатиб бориш.

Бу хусусиятлар иш билан бандликнинг янги сифат кўрсаткичли хусусиятлари бўлиб, уларнинг шаклланишига тегишли шарт-шароитлар яратиш лозим.

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

Бундан ташқари, бугунги кунда ижтимоий ва иқтисодий муносабатларни чуқур қайта қуриш шароитларида меҳнат мотивларидан биринчи ўринга фуқароларнинг ижтимоий кайфияти чиқарилмоқда. Бундай кайфият деганда ҳозирги вақтда турмуш шароитининг ҳақиқатда яхшиланишигина эмас, балки ижобий силжишларнинг муқаррарлиги, танланган ислохотлар йўлининг тўғрилиги ва давлат томонидан амалга оширилаётган ижтимоий ҳимоянинг адолатли эканлигига ишончнинг мавжудлиги ҳам тушунилади. Ҳозирги вақтда ижтимоий ҳимоя ҳақида кўп гапирилмоқда, лекин у кўпинча тор маънода, давлатнинг ишсизлар, айниқса, аҳолининг ижтимоий ночор қисмига кўрсатадиган ёрдами тарикасида тушунилади.

### **7.5. Иш билан бандлик соҳасида ижтимоий-демографик гуруҳлар**

Аҳолини иш билан бандлигининг ижтимоий-иқтисодий моҳиятига хос хусусиятлар, шу жумладан, иш билан бандлик турлари, касб-малака гуруҳлари бўйича тақсимлашдаги қонуниятлар кишиларнинг ёши ва жинси бўйича фарқланиши билан ифодаланди.

Аҳолининг ижтимоий-фойдали фаолиятда қатнашиш хусусияти бўйича жинс-ёш гуруҳларини ижтимоий-демографик гуруҳлари деб аташ қабул қилинган. Аҳолининг жинси ва ёши бўйича иш билан бандлик хусусиятларини ҳисобга олиш мақсадида аҳолининг қуйидаги ижтимоий-демографик гуруҳларини ажратиш мақсадга мувофиқдир: эркаклар, аёллар, ёшлар (16-29 ёшгача бўлган меҳнатда фаол аҳоли), ўрта ёшли

кишилар (30-49 ёш), пенсияга чиқиш арафасидаги кишилар (50 ёшдан ошган меҳнатга қобилиятли аҳоли), пенсия ёшидаги кишилар ва бошқалар.

Эркаклар ва аёллар энг йирик ижтимоий-демографик гуруҳлар бўлиб, уларнинг меҳнатидан фойдаланиш ўзига хос хусусиятларга эга. Аҳолининг мазкур гуруҳларига табақалашган ёндашиш асосини жинсларнинг табиий фарқлари ташкил этади. Эркаклар иш билан банд аҳолининг 52,2 %ини ташкил этган ҳолда кўпроқ жисмоний куч ва чидамга эга, уларнинг организми аёллар организмига нисбатан ишлаб чиқариш соҳасининг ноқулай таъсирларига камроқ берилувчан бўлади. Одатда, уларда қатъият ва ишонч босимли бўлиб, меҳнатини татбиқ этиш доираси касбий жиҳатдан анча кенгдир. Аёллар эса иш билан банд аҳолининг 47,2 %ини ташкил этган ҳолда ишдаги синчковлик ва пухталиқ, диққатлилиқ, сезгирлилиқ, таъсирчанлиқ яхши ривожланганлиги билан ажралиб туради.

Узоқ вақт мобайнида эркак ва аёллар ишчи кучининг табиий фарқлари уларнинг сифат таркибидаги муҳим фарқлар билан бир-бирини тўлдириб келди. Аёллар маълумот, касб тайёргарлиги даражаси, ижтимоий-иқтисодий ҳаракатчанлиги билан эркаклардан бирмунча орқада қолиб келганлар. Бунга мисол сифатида айтадиган бўлсак, ҳозирги даврда Ўзбекистондаги корхона ва ташкилот раҳбарларининг атиги 28,0 %га яқини аёллардан ташкил топган. Бу аёллар ва эркакларнинг иш билан бандлик хусусиятидаги табақаланишни бирмунча кучайтиради. Эндиликда бу тафовутларни камайтириш чоратадбирлари кўрилмоқда, бу ҳол аёлларнинг иш билан бандлик даражасини оширишда маълум даражада ижобий силжиш имконини беради.

Шу билан бирга, аёллар ишчи кучининг ўзига хос томонларида аниқлик ҳал қилувчи роль ўйнайди. Бинобарин, бу омил қанчалик тўлароқ ҳисобга олинса, аёллар касбий меҳнатининг аҳолини кўпайтириш билан бирга қўшиб олиб борилиши учун энг яхши ижтимоий-иқтисодий шароитлар яратилади. Шунини ҳам айтиш керакки, иш билан самарали бандликни шакллантиришда аёлларнинг роли улар меҳнат ресурсларининг фақат сон ва сифат таркиби билан эмас, шу билан бирга аёл-онанинг соғлом авлодни тарбиялаш соҳасига қўшган ҳиссаси билан ҳам белгиланади.

Аёллардаги оналик вазифаси билан бир қаторда психофизиологик хусусиятлар боғланган бўлиб, бу уларнинг меҳнат шароитларига оширилган талаблар қўйилишини тақозо этади. Агар техникадан фойдаланилса, эркаклар ва аёллар ишчи кучини татбиқ этишдаги фарқлар маълум даражада бирхиллашуви мумкин. Шу билан бирга меҳнат ва дам олишни ташкил этиш ҳам аёллар организми хусусиятларига кўпроқ даражада мос келиши лозим.

Ўзбекистонда аёллар иш билан бандлигининг юқори даражада эканлиги аёллар иш кучининг янги ҳислатлари таркиб топишига ёрдам беради. Аёллар учун касб меҳнати улар ҳаётининг ажралмас бир қисмига айланади.

Иш билан бандликда ёшларнинг ижтимоий ва иқтисодий вазифалари уларнинг мамлакат меҳнат потенциалини шакллантиришдаги роли билан белгиланади. Бу гуруҳда шартли равишда икки катта гуруҳни – ўқувчилар ва ишловчи ёшларни ажратиш мумкин.

Меҳнат бозорига чиқадиган ва иш билан бандликка кўмаклашув Марказлари хизматига мурожаат қиладиган ёшларнинг умумий сони кадрларнинг бўшаш кўлами билан белгиланади. Бунда кўп нарса ходимлар қайси тармоқлардан бўшашига боғлиқ бўлади. Агар булар машинасозлик, тўқимачилик саноати тармоқларида бўлса, бу жойларда ишловчи ишларнинг улуши кўпроқ бўлади ва улар орасида ишсизлик сони ортади.

Ёшлар ўртасидаги ишсизлик миқёсини тартибга солиб туришнинг муҳим усули фаолиятнинг асосий соҳаси бўлган эҳтиёжини пасайтиришдан иборат бўлиб, бунга ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим оладиганлар сонини кўпайтириш, кичик ёшдаги ва мактабгача ёшдаги болалари бор ёш аёлларга нисбатан эса оилаларга ижтимоий ёрдам беришни яхшилаш йўли билан эришилади. Ўқиётган ёшлар сонини кенгайтиришнинг иккита йўналиши бўлиши мумкин. Биринчиси ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқиш имкониятларини кенгайтиришдир. Иккинчи йўналишга вақтинча чора сифатида қараш мумкин ва у коллеж ўрта махсус ва олий ўқув юртларида меҳнат бозори эҳтиёжларининг ўзгариб боришига мувофиқ қайта ихтисослашув натижасида таълим олиш муддатини узайтиришдир.

Ўрта ёшли кишилар (30-49 ёш) – Ўзбекистон меҳнат ресурсларида энг кўп сонли гуруҳ бўлиб, умумий меҳнат ресурсларининг 55,0 %дан ортиғини ташкил этади. Унинг ўзига хос хусусияти миллий иқтисодиётда иш билан бандликнинг энг юқори даражасига эришилишидир. Мазкур ижтимоий-демографик гуруҳ ходимларидан, асосан, касб манфаатлари барқарор аниқланган. Шунинг учун, ҳам бу гуруҳда иш ўрнини ўзгартиришга интилиш бошқа ижтимоий-демографик гуруҳларга нисбатан анча камроқдир.

50 ёшдан ошган меҳнатга қобилиятли ёшдаги кишиларнинг (10,0%) иш билан бандлиги мазкур гуруҳнинг ёш хусусиятлари билан белгиланади: бу ижтимоий имкониятларнинг пасайиши, касбий билимларнинг юқори даражаси, катта амалий тажрибанинг мавжудлигидир. Мазкур ижтимоий-демографик гуруҳда иш билан бандлик даражаси кескин камади. Бунинг сабаби соғлиқнинг ҳолати, шунингдек, имтиёзли пенсия олиш имкониятидадир.

Пенсия ёши арафасидаги аҳоли гуруҳига иш билан бандлик хусусияти жиҳатидан пенсия ёшининг дастлабки беш йили анча яқин бўлади. Худди шулар пенсия ёшдаги меҳнатда фаол аҳолининг (5-6%) ўзагини ташкил этади. Ҳозирги вақтда ана шу ёшдаги гуруҳнинг ўзига хос хусусияти шуки, бунда маълумот даражаси паст бўлган кишиларнинг улуши кўпроқ бўлади ва пенсионерларнинг кўпчилигини аёллар ташкил этади. Бу эса пенсионерлар меҳнатидан фойдаланиш соҳасини торайтириб қўяди, бунинг устига улар камҳаракатчанлик билан ажралиб турадилар. Бу эса уларни тармоқлар, касблар бўйича қайта тақсимлаш имкониятини пасайтиради.

Иш билан банд бўлганларга (ҳар икки жинсга мансуб 16 ёш ва ундан катта бўлган):

- ҳақ олиш учун тўла ёки тўлиқсиз иш куни шартларида ёлланма иш, шунингдек фаолият учун бевосита тўлов ёки даромадни олиш муддатидан

катъи назар, даромад келтирувчи бошқа ишни мустақил ёки айрим фуқаролар учун бажариб турганлар;

- турли сабабларга кўра (касаллик, таътил, меҳнат сафарлари, қайта тайёрлаш ва бошқалар) вақтинча иш жойида йўқ бўлганлар;

- хусусий корхона ва тадбиркорликда маош олмай ишни бажариб турганлар киритилади.

Ишсизларга эса 16 ёш ва ундан катта бўлган ёшдаги ўзларига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра:

- ишга (даромад келтирадиган машғулотга) эга бўлмаган;

- иш излаётган ва иш билан бандликка кўмаклашиш Маркази хизматида рўйхатга олинган;

- ишга тушишга тайёр бўлган шахслар киритилади.

Иш билан банд аҳоли – ижтимоийишлаб чиқаришда фаолият юритаётган меҳнат ресурсларининг фаол қисмидир. ХМТ услубияти бўйича унга куйидагилар киритилади:

1) ёлланиб ишлаётганлар, шу жумладан, хорижда;

2) тадбиркорлар;

3) меҳнат даромадига эга ва талабалар;

4) қисман иш билан банд талабалар ва уй бекалари;

5) эркин касб эгалари бўлган шахслар;

6) ҳарбий хизматчилар;

7) оиланинг ёрдам берувчи аъзолари (болаларни тарбиялаш, ногиронлар ва кекса ёшдаги фуқароларга қараш билан банд бўлганлар).

Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ) томонидан иш билан бандлик тушунчасига берилган таърифига кўра, иқтисодий фаол аҳолини аниқлаш учун белгиланган, муайян қисқа давр мобайнида (бир ҳафта ёки бир кун) куйидаги тоифаларга киритилган катта ёшдаги барча шахслар иш билан банд бўлган аҳоли қаторига қўшилади:

- ёллаш бўйича иш билан банд бўлганлар: 1) «ишлаётган шахслар», булар ҳисобот даври мобайнида пул ёки натура шаклидаги иш ҳақи ёки маош учун маълум ишни бажараётган; 2) «иш жойига эга бўлган, аммо ишламаётганлар» – ҳозирги иш жойида ишлаган, гарчи расман иш жойини сақлаб турса-да, ҳисобот даврида вақтинча ишламаётган шахслар;

- ўз корхонасида иш билан банд бўлганлар: 1) «ишлаётган» шахслар, булар ҳисобот даври мобайнида пул ёки натура шаклида фойда ёки оилавий даромад олиш мақсадида маълум ишни бажаришаётган; 2) «корхонаси бор, аммо ишламаётганлар» - фирма, ферма ёки хизмат кўрсатиш корхонасига эга бўлган, ҳисобот даври мобайнида у ёки бу сабабли вақтинча ишламаётган шахслар.

Халқаро стандартларда «маълум иш» тушунчасига камида бир соат мобайнида бажариладиган иш деб аниқлик киритилади.

Ишни ёлланма ва хусусий корхонадаги иш бўйича фарқлаш билан аҳолининг иш билан бандлиги – буфақат маош олиш учун ишлаш эмас, балки фойда ёки оилавий даромад олиш учун, бунга юқорида айтиб ўтилганидек, ўз истеъмоли учун ишлаб чиқариш ҳам эканлигини таъкидлаш лозим. Бундай

ёндашув аҳоли иш билан бандлигининг ҳар икки турини белгилашда тегишли атамаларни қўллаш имконини беради. Айтиб ўтамиз, бу фарқлаш иш билан банд аҳолининг мақомини баҳолаш имконини бермайди.

### **7.6. Аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш борасида давлат сиёсатининг амалга оширилиши**

Иқтисодиётни эркинлаштириш шароитида давлат аҳолини иш билан таъминлаш ва ишсизликни бартараф этиш бўйича изчил ижтимоий-иқтисодий сиёсат олиб боради. Чунки иш билан бандликни ошириш миллий иқтисодиётни ривожлантириш, аҳоли турмуш даражасини ошириш ва юксак тараққий этган мамлакатлар қаторига қўшилишнинг муҳим омили ҳисобланади. Иш билан бандлик соҳасида давлат сиёсатининг юритилиши Ўзбекистонда амалга оширилаётган ислохотларнинг асосий ижтимоий вазифаларидан биридир.

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

меҳнат қилиш ва ишни эркин танлаш ҳуқуқини амалга оширишда барча фуқароларга жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкӣ аҳоли, мансаб мавқеи, динга муносабати, эътиқоди ва жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек ходимларнинг ишчанлик жиҳатлари ҳамда улар меҳнатининг натижаларига боғлиқ бўлмаган бошқа ҳолатлардан қатъий назар тенг имкониятларни таъминлаш;

кишиларнинг меҳнат ва тадбиркорлик ташаббусларини қўллаб-қувватлаш ва рағбатлантириш, уларда меҳнат қилиш ва ҳаёт кечирishда муносиб шароитларни таъминлайдиган унумли ва ижодий меҳнат қобилятини ривожлантиришга кўмаклашиш;

меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги;

иш билан таъминланиш соҳасида ижтимоий кафолатлар бериш ва аҳолини ишсизликдан ҳимоя қилишни таъминлаш;

ижтимоий ҳимояга ўта муҳтож ва иш топишда қийналаётган фуқаролар учун мавжуд иш жойларини сақлаб қолаётган ва янги иш жойларини яратаётган иш берувчиларни рағбатлантириш;

иш билан таъминлаш соҳасидаги тадбирларни ижтимоий ва иқтисодий сиёсатнинг бошқа йўналишлари билан мувофиқлаштириш;

аҳолини иш билан таъминлаш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш, амалга ошириш ва уларнинг бажарилишини назорат қилишда давлат органлари, касаба уюшмалари, ходимларнинг вакиллик органлари ва иш берувчиларнинг ўзаро ҳамкорлиги;

аҳолини иш билан таъминлаш муаммоларини ҳал қилишда давлатлараро ҳамкорлик<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни 5-моддаси, Тошкент, 1992.



Республикада олиб борилаётган ислохотларнинг таркибий қисми ҳисобланган иш билан бандлик сиёсати қуйидаги асосий мақсадларга эришишни назарда тутади:

таркибий қайта қуришни рағбатлантириш асосида бўшаб қолган ходимларни қайта тақсимлаш жараёнини жадаллаштириш;

ишсизларни меҳнат ҳаётига жуда тезлик билан жалб этиш;

иш қидираётганлардан ҳар бирини иш билан таъминлаш.

Ушбу мақсадларга эришиш учун эса давлат томонидан қуйидаги чора-тадбирлар амалга оширилади:

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

иш билан таъминлашни кучайтириш учун ишлаб чиқаришга кўпроқ маблағ сарфлайди;

тадбиркорнинг манфаатдорлигини ошириш учун ссуда ҳамда кредитларнинг фоиз ставкаларини пасайтиради;

ишлаб чиқарувчи ва истеъмолчиларга солинадиган солиқларни камайтиради.

2. Ишсизликнинг фрикцион ва яширин турлари ўсганда давлат:

кайтадан касб ўргатади;

таълим бериш тизимини кенгайтиради;

бўш иш жойлари ҳақидаги ахборотларни кенг тарқатади;

меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантиришга қаратилган инвестицияларни кўпайтиради.

Аҳолини иш билан таъминлашга таъсир кўрсатиш усулларига қуйидагиларни киритиш мумкин:

бевосита (маъмурий) усуллар – қонун йўли билан тартибга солиш;

билвосита (иқтисодий) усуллар – молиявий, монетар, фискалсиёсати.

Аҳолини иш билан таъминлашга давлатнинг таъсир кўрсатишнинг қуйидаги турлари мавжуд:

пассив таъсир кўрсатиш – иш билан банд бўлмаган аҳолига ижтимоий ёрдам;

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

Давлатнинг фаол таъсир кўрсатиш сиёсати ҳудудий меҳнат бозорлари ҳолатидан келиб чиқади. Агар ҳудудда ишчи кучи ортиқчалиги (профицит) рўй бериб, таклиф ҳажми талабдан юқори бўлса, у ҳолда давлат ишчи кучи таклифини камайтириш ва унга бўлган талабни кўпайтиришни рағбатлантириш сиёсатини юритади. Аксинча, агар ҳудудда ишчи кучи танқислиги (дефицит) кузатилса, у ҳолда давлат ишчи кучи таклифини

кўпайтириш ва унга бўлган талабни камайтириш юзасидан аниқ чора-тадбирларни белгилайди.

### **7.7. Касаначилик меҳнати ва уни ривожлантиришнинг асосий йўналишлари**

Иш билан бандликнинг ноанъанавий шакллари – уй меҳнати, оилавий бизнес, касаначилик, хизмат кўрсатиш ва қорамолчилик каби фаолият турлари билан шуғулланиш аҳоли иш билан бандлигини таъминлашнинг асосий йўллари билан биридир. Айнан шу боис, сўнгги йилларда иш билан бандликнинг янгича ва ноанъанавий кўринишларини жорий этиш ва ривожлантиришга алоҳида эътибор қаратилмоқда. Жумладан, республика аҳолисининг бандлиги ва даромадлари барқарор ўсишини таъминлашга доир вазифаларни ҳал этишда касаначиликнинг турли шакллари кенг ривожлантириш, жумладан, унинг саноат корхоналари билан кооперациясини кенгайтиришга устувор аҳамият берилмоқда.

Корхоналар билан касаначилар ўртасида кооперация алоқаларининг мустақамланиши оила бюджети даромадларини оширишдек муҳим муаммони ҳал этади, иш билан банд бўлмаган аҳоли сонини кескин қисқартириш ва унинг фаол қисмини ишлаб чиқаришга жалб этиш имконини беради. Айни пайтда касаначиларга иш стажини ҳисоблаш, пенсия ва ижтимоий суғурта бўйича нафақалар тайинлаш ҳуқуқи таъминланади.

Саноат корхоналарининг касаначиларга зарур хомашё ва материалларни етказиб бериш асосида оилавий пудратни ривожлантириш фуқароларга вақтдан унумли фойдаланиш, шу билан бирга, паст рентабелли ва кўп меҳнат сарфи талаб қиладиган маҳсулотларнинг айрим турларини уй шароитида ишлаб чиқаришни ўзлаштириш имкониятини яратади. Бу ўз навбатида, йирик корхоналар иш самарадорлигини оширишга ёрдам беради.

Иш билан банд бўлмаган аҳолини ишлаб чиқаришга жалб этиш, оила бюджети даромадларини кўпайтириш, уй меҳнатидан фойдаланган ҳолда бутловчи қисмлар, тайёр маҳсулотларнинг айрим турларини ишлаб чиқариш орқали йирик саноат корхоналарининг фаолияти самарадорлигини ошириш мақсадида 2006 йил 5 январда Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Йирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПФ-3706 сонли Фармони қабул қилинди. Унга кўра, мамлакатимизда касаначилик меҳнатини ривожлантиришнинг асосий вазифалари сифатида қуйидагилар эътироф этилди:

меҳнат қонунчилигини такомиллаштириш, касаначилар ижтимоий ҳимояси ва меҳнати муҳофазасини таъминлашни инобатга олган ҳолда аҳолини уй меҳнати фаолиятига кенг жалб этиш учун қулай шароит яратиш;

саноат корхоналари билан уларнинг буюртмалари асосида уйда маҳсулот ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш, биринчи навбатда, саноат ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш имконини берадиган тикувчилик, атторлик, ипакчилик, қайта ишлаш, мебель, электрон саноатда, шунингдек

телекоммуникация, сервис ва хизмат кўрсатиш тармоқларида касаначилик билан шуғулланаётган фуқаролар ўртасида кооперацияни ривожлантириш;

корхоналарнинг буюртмалари асосида уйда ишлаётган фуқароларга буюртмачилар томонидан хомашё, материал ва ярим фабрикатларни етказиб бериш ҳамда буюртма асосида ишлаб чиқарилган маҳсулотларни сотишни кафолатлашда барқарор шароит яратиш.

Мазкур фармонга кўра қуйидагилар белгилаб қўйилган:

корхоналарнинг буюртмалари уйда ишлаётган фуқаролар (касаначилар) томонидан меҳнат шартномаси асосида бажарилади;

корхоналар билан меҳнат шартномаси тузган касаначилар банд аҳоли тоифасига киради ва уларга меҳнат дафтарчаси берилади, пенсиялар ва ижтимоий суғурта бўйича нафақалар тайинлашда ишлаган вақти меҳнат стажига қўшилади;

касаначилиқ меҳнати амалга оширилаётган турар жойларни яшаш учун мўлжалланмаган жойлар тоифасига ўтказиш талаб этилмайди;

меҳнат шартномасида ишларни бажариш учун зарур ускуналар етказиб бериш ва уларга техник хизмат кўрсатиш тизимини ташкил этиш, асбоблар, жиҳозлар, материаллар ва яримфабрикатлар билан таъминлаш, касаначиларни мажбурий тарзда техника хавфсизлигига ўқитиш ҳамда буюртмачи талаб қилган сифат стандартлари асосида ишлаб чиқарилган маҳсулотларни ташиб кетиш, бажарилган иш учун ҳисоб-китоб қилиш бўйича корхоналарнинг касаначилар олдидаги кафолат ва мажбуриятлари кўзда тутилади.

Фармонга мувофиқ, иш билан бандликнинг ушбу шаклини рағбатлантириш мақсадида бир қанча имтиёз ва енгилликлар кўзда тутилган:

товарлар ишлаб чиқариш бўйича касаначиларга буюртма берадиган корхоналар 2006 йилнинг 1 февралидан бошлаб, беш йил муддатга, меҳнат шартномаси асосида касаначиларга тўланадиган маблағларга тенг миқдорда, меҳнатга ҳақ тўлаш фондидан ягона ижтимоий тўловни тўлашдан озод қилинади;

корхона томонидан тузилган меҳнат шартномасига мувофиқ, касаначиларга корхона буюртмаси бўйича ишларни бажариш учун бепул фойдаланишга берилган асбоб-ускуна, жиҳозлар ва инвентарлар улардан фойдаланиш даврида мулк солиғидан озод этилади;

касаначилиқ амалга ошириладиган турар жой биноларини нотурар жой бинолар тоифасига ўтказиш талаб қилинмайди;

касаначилар корхоналарнинг ишлаб чиқариш технологиясига тўлиқ амал қилган тақдирда, уй шароитида ишлаб чиқарилган маҳсулот ва хизматларни кўшимча сертификатлаш ва стандартлаш талаб этилмайди. Бунда уйда ишлаб чиқарилган маҳсулот сифати бўйича белгиланган стандартларга риоя қилиш бўйича масъулият, у саноат корхоналарига қайтарилганда – касаначилар зиммасига, охириги истеъмолчига сотишда эса саноат корхонаси зиммасига юкланади;

меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган корхоналарга касаначилар томонидан маҳсулотларнинг қайтарилиши улгуржи савдо ҳисобланмайди ва лицензияланмайди;

касаначилиқ меҳнати билан шуғулланадиган шахслар меҳнат шартномаси бўйича ишларни бажариш учун истеъмол қилинадиган коммунал хизматларга аҳоли учун қўлланиладиган тарифлар бўйича ҳақ тўлайдилар.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 11 январдаги 4-сонли қарорига мувофиқ «Касаначилиқ тўғрисидаги низом» қабул қилинган бўлиб, мазкур низом Ўзбекистон Республикасида касаначилиқни ташкил этиш шартлари, шу жумладан, касаначилар билан меҳнат шартномаларини тузиш тартибини, уларга асбоб-ускуналар, жиҳозлар, хомашё ва материаллар бериш, улар меҳнатига ҳақ тўлаш ва муҳофаза қилиш, касаначиларни ижтимоий суғурта қилиш тартиби ҳамда касаначилар меҳнатидан фойдаланаётган иш берувчилар учун белгиланган солиқ имтиёзлари қўлланилиши устидан назорат қилиш механизмини белгилайди.

### **Мустақил ишлаш учун назорат саволлари**

1. Иш билан бандликнинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти нималардан иборат?
2. Иш билан бандлик қандай шакллари мавжуд?
3. Иш билан бандлик соҳасида қандай ижтимоий-демографик гуруҳлар бор?
4. Аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш борасида давлат сиёсатининг амалга оширилиши нималарни кўзда тутди ?
5. Касаначилиқ меҳнати нима?

## **8-МАВЗУ. ИШЧИ КУЧИ МИГРАЦИЯСИ ВА УНИНГ МЕХНАТ БОЗОРИГА ТАЪСИРИ**

*(1-маъруза машгулоти)*

1. Аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш борасида давлат сиёсатининг амалга оширилиши

*(2-маъруза машгулоти)*

3. Меҳнат миграциясининг давлат томонидан тартибга солиниши ва унинг асосий кўринишлари

4. Евроосиё иқтисодий ҳамжамиятидаги меҳнат миграциясининг кўлами ва географияси

5. Ўзбекистонда меҳнат миграцияси бўйича давлат сиёсатининг амалга оширилиши

**Таянч сўз ва иборалар:** меҳнат бозори, меҳнат потенциали, меҳнат ресурслари, суғурта, касаначилик, бандлик, ёлланма ишчи, миграция, эмиграция, иммиграция

### **8.1. Ишчи кучи миграциясининг ижтимоий-иқтисодий мазмуни ва моҳияти**

XXI асрда жаҳон иқтисодиётининг интеграциялашуви ва либераллашуви жараёнида ишчи кучи миграциясининг аҳамияти мунтазам ошиб бормоқда. Айнан шу боис, ишчи кучи миграциясининг ижтимоий-иқтисодий мазмун ва моҳиятини очиб бериш унинг қанчалик муҳим аҳамият касб этишини кўрсатади.

Миграция – аҳолининг, шу жумладан ишчи кучининг бир ҳудуддан иккинчи ҳудудга кўчиб ўтиш ҳаракати бўлиб, унинг миқёси ва суръати мамлакатдаги сиёсий, ижтимоий ва иқтисодий вазият ҳамда меҳнат бозори сиғимини ҳам белгилаб беради. Ижтимоий жиҳатдан олиб қарайдиган бўлсак, ишчи кучи миграцияси деганда мамлакат меҳнат ресурсларининг бир ҳудуддан бошқа бир ҳудудга кўчиб юриши тушунилса, иқтисодий нуқтаи-назардан эса, ижтимоий мазмуни билан боғланган ҳолда, иқтисодиёт тармоқларида иш билан банд аҳолининг минтақа ва ҳудудлараро кўчиб юриши тушунилади.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти ва Халқаро Миграция бўйича Ташкилот томонидан ишлаб чиқилган таърифга кўра, меҳнат-мигрантлари деганда инсонларнинг бирор бир ҳудуддан у ўзи истикомат қиладиган мамлакат миқёсида ёки руҳсат этиладиган мамлакатга кўчиб бориб, у ерда иқтисодий фаолият билан шуғулланадиган қисми тушунилади.

Ишчи кучи миграцияси деганда, одатда, меҳнатга қобилиятли аҳолининг ишлаб чиқаришни ривожлантириш ва жойлаштиришдаги ўзгаришлар билан боғлиқ маконий кўчиб юриши тушунилади. Аҳолининг мазкур қисмининг кўчиб юришини талқин қилишда иккита ёндашувдан фойдаланилади.

Биринчи ёндашув анча кенг ва умумий бўлиб, унда миграция аслида ишчи кучининг маконда ҳаракат қилишга мос келади, иккинчи ёндашув анча тор ва махсус ёндашув бўлиб, бунда миграция маконда ҳаракат қилишнинг муайян турлари билан чекланади. Иккинчи ёндашув migratio (лотинча «кўчиб юриш», «жойини ўзгартириш») сўзининг дастлабки маъносига мос келади.

Ишчи кучи миграциясининг, бутун аҳоли миграцияси каби, маконда хилма-хил кўчиб юриш турларидан ажратишнинг умумий қабул қилинган мезонлари мавжуд. Уларга доимий яшаш жойини ўзгартириш, ҳудудининг мажбурий чегараларини кесиб ўтиш, мигрантнинг янги яшаш жойида узоқ муддат ёки доимий туриши киради. Меҳнат миграцияси вужудга келишининг асосий мотивларидан бири бўлиб, меҳнатга яроқли аҳолининг юқори иш ҳақи олиш мақсадида ўзи учун қулай шароитли иш жойига эга бўлиши ҳамда ўзининг энг яхши меҳнат фаолиятига эришиш истаги ҳисобланади.

Ҳар бир ҳудудда эмиграция ва иммиграция томонлари мавжуд бўлади. Эмиграция – чегара ортига чиқиб кетиш бўлса, иммиграция – чегара ортидан кириб келиш демак. Иммиграция ва эмиграция ўртасидаги фарқ миграция сальдосини беради. Шу ерда яна шуни таъкидлаш керакки, «ремиграция» атамаси ҳам бўлиб, эмигрантларни қайтадан ўз маконига қайтишини англатади. Қонуний мигрантларнинг яна бир алоҳида тури мавжудки, бу чегара ортида ишловчилардир. Буни шундай изоҳлаш мумкин, яъни ҳар куни доимий равишда қўшни давлат чегарасини кесиб ўтиб у ерда ишлашдир. Бунга яққол мисол қилиб мексикалик ишчиларнинг ҳар куни АҚШ ҳудудига ўтиб ишлашини ёки Бельгияликларни Франция ҳудудига ўтиб ишлашини айтишимиз мумкин.

**Замонавий меҳнат миграциясининг Халқаро Меҳнат Ташкилот (ХМТ) томонидан 5 та асосий тури ажратиб кўрсатилади:**

1. Шартнома асосида ишловчилар. Бунда ишловчиларнинг кириб келиш муддати қабул қилувчи давлат томонидан аниқ қилиб кўрсатади. Бу ҳолат асосан мавсумий ишлар, жумладан, қишлоқ хўжалик маҳсулотларини экиш, парваришlash ва ҳосилни йиғиб олиш кабилар билан боғлиқдир. Мазкур турдаги фаолиятга одатда малакасиз ёки малакаси паст бўлган ишчиларнинг меҳнат миграцияси мисол бўла олади.

2. Малакали кадрлар миграцияси. Бунга амалий тажрибаси ва билими шунингдек тайёргарлиги юқори бўлган ходимларнинг меҳнат миграцияси мисол бўла олади.

3. Ноқонуний мигрантлар. Мазкур тоифага тегишли расмий ҳужжатларни расмийлаштирмасдан хорижда меҳнат фаолияти билан шуғулланаётган фуқаролар киради.

4. Қочоқлар – булар ҳаёти ва фаолияти хавф остида бўлганлиги сабабли хорижга кетиб қолган кишилар.

5. Кўчманчилар – булар доимий яшаш учун бошқа минтақаларга кўчиб юривчилар.

Жаҳон тажрибасида меҳнат миграциясининг қуйидаги шакллари таснифланади.

а) йўналиши бўйича:

- ривожланаётган давлатлардан саноати ривожланган давлатларга миграция;

- ривожланган мамлакатлар ўртасидаги миграция;

- ривожланаётган мамлакатлар ўртасидаги миграция;

- юқори малакали ишчи кучининг саноати ривожланган мамлакатдан ривожланаётган мамлакатга миграцияси.

б) ҳудуд бўйича:

- ички миграция – бирор бир мамлакат миқёсида бўлиб, шаҳар ва қишлоқ ўртасидаги, шаҳарлараро ва қишлоқлараро меҳнат миграцияларига бўлинади. Ана шу асосда қишлоқдан шаҳарга, шаҳардан қишлоққа, шаҳардан шаҳарга, қишлоқдан қишлоққа борадиган меҳнат мигрантлари оқими шаклланади;

- ташқи миграция – давлат чегарасини кесиб ўтиш билан содир бўладиган миграция жараёни бўлиб, унинг ўзи ҳам ўз навбатида иккига бўлинади:

- в) мигрантларнинг малакаси бўйича:

- юқори малакали ишчи кучи миграцияси;

- паст малакали ишчи кучи миграцияси;

г) меҳнат сафарининг давомийлигига қараб:

- қайтиб келмайдиган миграция – узоқ муддатга мўлжалланган ёки абадий бўлиб, одатда, бунга ташқи миграцияси ва ички миграциянинг қишлоқдан шаҳарга бўлган миграцияси мисол бўлади;

- вақтинчалик миграция – ишга муайян муддатга кетишини ўз ичига олади. Бунга ташқи миграциянинг маълум муддатга шартнома бўйича қайтариб келиш шарти бўйича келишган кўчиб кетиши мисол бўла олади;

- мавсумий миграция – бир йил ва ундан кам бўлган ҳолда бирор бир ҳудуддан бошқа ҳудудга мавсумий иш бўйича боришини тақозо этади;

- тебранувчан миграция – ишчи кучининг бир аҳоли пунктдан бошқасига мунтазам равишда ишга бориши ва яна қайтиб келишини ўз ичига олади. Унинг мунтазамлиги меҳнат фаолиятининг тартибига мос келади. Тебранувчан миграция урбанизация шароитида юзага келади. Асосий йўналишлари – қишлоқдан шаҳарга, шаҳар яқинидан агломерация ўзагига. Тебранувчан миграция йирик ва ўрта шаҳарларнинг таъсир доирасида тарқалган бўлиб, у ўша ерда ишчи кучини шакллантиришнинг муҳим манбаидир. Шаҳар яқинига қатнайдиган транспортнинг ривожланиши билан бу хилдаги ҳаракат айниқса, тез ортиб бормоқда, уларнинг кўлами, жадаллиги ва оқибатлари доимий кўчиб боришлар миқдоридан ортиб одатий ҳолга айланиб бормоқда.

д) қонун жиҳатдан:

- қонуний миграция;

- ноқонуний миграция.

Мамлакатда миграция жараёнлари жадаллигини баҳолаш ва унинг суръатини аниқлашда миграция коэффиценти кўрсаткичларидан ҳам фойдаланилади. Ушбу кўрсаткичларга келиш коэффиценти, кетиш

коэффициенти ва миграция сальдоси коэффициенти кириб, улар ҳар минг кишига нисбатан ҳисобланади:

Аҳолининг келиш жадаллиги коэффициенти:

$$K_k = K_c / A_{\text{ўс}} * 1000 \quad (1)$$

Аҳолининг жўнаб кетиш жадаллиги коэффициенти:

$$K_j = J_c / A_{\text{ўс}} * 1000 \quad (2)$$

Миграция қолдиғи ёки аҳолининг миграция ўсиши коэффициенти:

$$K_{mc} = K_k - K_j \quad (3)$$

Бу ерда:  $K_k$  – келиш жадаллиги коэффициенти;

$K_c$  – келганлар сони;

$A_{\text{ўс}}$  – ўртача аҳоли сони;

$K_j$  – жўнаб кетиш жадаллиги коэффициенти;

$J_c$  – жўнаб кетганлар сони;

$K_{mc}$  – миграция сальдо коэффициенти.

Кетиш коэффициенти мазкур ҳудуд аҳолисининг миграция фаоллиги, келиш коэффициенти эса ҳудуднинг мигрантлар учун қулай эканлигини тасвирлаб беради. Миграция сальдосининг миқдори (ижобий ёки салбий) миграциянинг ишчи кучи бозорини шакллантиришга бевосита таъсирини тавсифлайди. Бунга мазкур минтақадаги келган ва кетганлар таркибидаги фарқ (тафовут) таъсир қилади. Мусбат белги мазкур ҳудудга аҳолининг келиши, манфий белги жўнаб кетганлигини билдиради.

1. Ишчи кучи миграциясига таъсир этувчи омиллар ва унинг мамлакат иқтисодиётига таъсири

Ишчи кучи миграциясининг келиб чиқиш сабаблари ва ўз навбатида унинг мамлакат иқтисодиётига ижобий ва салбий таъсирлари билан боғлиқ бўлади.

Миграция омиллари деганда ишчи кучининг бир жойдан иккинчи жойга ўтиши учун сабаб бўладиган объектив ва субъектив шарт-шароитлар тушунилади. Меҳнат миграциясига таъсир этувчи омилларни иккита катта гуруҳга, яъни иқтисодий ва ноиқтисодий омилларга ажратиш мумкин. Бунда иқтисодий омиллар қуйидагича тартибда таснифланади:

- мамлакатнинг иқтисодий ривожланганлик даражаси, яъни ишчи кучи ўзи яшайдиган мамлакатларига нисбатан анча иқтисодий юксалган давлатларга кўчиб кетишига интилади;

- мамлакат меҳнат бозорининг ҳолати ёки бошқача айтилса кам ривожланган ва аҳоли сонининг зичлиги оқибатда ишсизлар бошқа давлатга иш излаб кетиб қолишади;

- иқтисодиётдаги эркинлаштирилиши натижасида халқаро муносабатлар яхши йўлга қўйилиб ишчи кучлари алмашилиши юзага келди;

- капитал ҳаракати, яъни капитал олиб кириш ёки олиб чиқиш натижасида капитал билан бирга малакали ходимларнинг ҳам миграцияси содир бўлади.

Ноиқтисодий омилларга эса қуйидагилар киради:

- сиёсий-ҳуқуқий омиллар;



- миллий омиллар;
- диний омиллар;
- ирқий омиллар;
- оилавий муносабатлар омиллари.

Ишчи кучи миграциясига таъсир этувчи омилларни аниқ ва равшан изоҳлаб ўтиш муаммога аниқлик киритади. Ҳозирги вақтда меҳнат миграциясининг сабаб-оқибатларининг ўзаро боғлиқлигини тушунтириб берадиган бир қатор назария ва концепциялар ишлаб чиқилган. Улар ёрдамида минтақалар ўртасидаги турли миграция оқимларининг кўлами, йўналишлари, жадаллиги, ҳудудларнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши мезонлари билан биргаликда макродаражада мувофиқлаштиради (иш ҳақи миқдори, иш билан бандлик даражаси, ишчилик даражаси, капитал кўйилмалар ҳажми, уй-жой шароитлари, иш ўринлари сони ва ҳоказолар билан). Бундай ўзаро алоқаларнинг муҳим жиҳати – улар феъл-атворининг мигрантлар таркибига (ёшига, жинсига, маълумот даражасига ва касбий тайёргарлигига ва ҳоказоларга) боғлиқликни аниқлашдир.

Аҳолининг оила ёки уй хўжаликларида турмуш шароитининг ўзгариши миграция тўғрисида қарор қабул қилиш учун муҳим бўлган кўрсаткичларнинг ўзгаришига таъсир этади ва микродаражада ўрганилади. Бундай ёндашув миграцион хулқ-атвор қонуниятларини тадқиқ қилиш учун зарурдир. Умуман, ишлаб чиқилган назариялар ва концепциялар миграцияни башорат қилишда муҳим бўлган модел ва фаразлар тузилишига асос бўлади.

Шунингдек, меҳнат миграциясининг юзага келишига қуйидаги вазият ва ҳолатлар ҳам ўз таъсирини кўрсатади:

- ўз касб йўналишини амалга ошириш бўйича имкониятларни яратиш, бошқа яшаш жойида иш ҳақининг энг яхши шарт-шароитларига эга бўлган ишга жойлашиш;
- инсон солиғи ҳамда иқлимга хос яшаш ва ишлаш шарт-шароитларининг зарурлиги;
- қариндошларга қўшилиш;
- маълум бир маданият, билим ва яшаш тарзини ўзгартиришга эҳтиёж;
- меҳнат зиддиятлари ва оиладаги келишмовчиликлар;
- тасодифий ҳолатлар, вазиятлар ва ҳ.к.

Миграция сабабларининг биринчи марта назарий жиҳатдан тушунтириб бериш одатда инглиз географи Ровенстейн номи билан боғланади. У XIX асрнинг охирларида «миграция қонунлари» назариясини таклиф қилган. Ана шу қонунларга мувофиқ мигрантлар бир ҳудудни чекланган имкониятлар билан тарқ этиб, бошқа минтақаларда катта имкониятлар ниятида жойлашиб оладилар. Янги жойларни танлашда масофа катта роль ўйнайди, чунки мигрантлар яқинроқ масофаларга жойлашишни хоҳлайдилар. Қишлоқ-шаҳар миграциясининг ҳар бир оқими қишлоқ жойларига қарама-қарши миграция оқимини вужудга келтиради. Ровенстейн таъкидлаганидек, шаҳар аҳолиси қишлоқ аҳолисига нисбатан кам ҳаракатдадир. Шунингдек, инфратузилмалар

таракқиёти, транспорт ва алоқа воситаларининг ривожланиши, савдонинг кенгайиши ҳамда саноатнинг ўсиши ҳам миграцияни кучайтиради.

Шунингдек, ишчи кучи миграциясини келишига табиий-иқлим, демографик, этник омиллар ҳам ўз таъсирини кўрсатади. Табиий-иқлим омиллар деганда, ушбу жараёнга атроф-муҳитнинг таъсири тушунилади. У иқлим, ландшафт, экологик тизимдаги ўзгаришларни ўз ичига олади. Табиий-иқлим сабабларининг меҳнат миграциясига таъсири яшаш жойини ўзгартирганда мигрантларнинг бир қисмини янги жойдаги иқлимга мослашуви зарурлигида намоён бўлади. Бу баъзида кўчиб келганлар саломатлигининг ёмонлашуви билан ёки мигрантларнинг айрим қисмлари учун эса бу об-ҳаво иқлим шароитлари яхши таъсир қилиши билан характерланади.

Меҳнат миграциясининг донор мамлакатлар иқтисодиётига ўтказадиган ижобий таъсирлари:

- эмиграция мамлакат меҳнат бозорини анча юмшатади, яъни ишчи кучи миграцияси натижасида ортиқча меҳнат ресурслари сони камаяди, айниқса, аҳолиси зич жойлашган мамлакатларга сезиларли даражада ижобий таъсир ўтказди (Хитой, Ҳиндистон, Мексика, Покистон, Туркия).

- ишчи кучи экспорти – донор мамлакатларнинг эмигрант ишчиларига текин янги мутахассисликни ўзлаштиришга, уларнинг малакаси ошишига, янги техника ва технологиялар билан алоқа қила олишига олиб келувчи жараён;

- мигрантлар ўз ватанига қайтаётганда ўзи билан қимматбаҳо буюм, пул ва шунга ўхшаган ноёб нарсаларни олиб келишади ва шунингдек турли пул жўнатмаларини амалга оширадилар:

- ишчи кучи экспорти – валюта кириб келишининг асосий манбаи бўлиши билан бирга уларнинг оила аъзолари турмуш даражаси кўтарилишининг йўлларида бири;

- донор мамлакатлар ўз фуқароларининг хорижда ишлашини ташкиллаштирадиган воситачи фирмалардан давлат бюджетига солиқлар ундиради.

Донор мамлакатлар иқтисодиётига ишчи кучи миграциясининг салбий оқибатларини қуйидагиларда кўриш мумкин:

- эмиграция қиладиган мамлакатлар ўзларининг меҳнат ресурслари ёки меҳнатга лаёқатли иқтисодий фаол аҳолининг маълум қисмидан ажраладилар;

- донор мамлакатлар эмигрантларнинг билим олиш ва малакасини ошириш учун маблағ сарфлайдилар;

- малакали кадрларнинг камайиши, яъни билимли ва малакали кадрларнинг чиқиб кетиши содир бўлади. Бунинг натижасида эса давлат йирик миқдордаги пул маблағини йўқотади.

Рецепиент мамлакатлар иқтисодиётига эса ишчи кучи миграцияси қуйидагича ижобий самара беради:

- хориж ишчиларининг кириб келиши юқори даражадаги сафарбарликни келтириб чиқаради, миллий иқтисодиётнинг таркибида айрим тармоқларини шакллантиради;

- иммигрантлар миллатнинг ёш таркибини яшартиради, чунки одатда эмиграция қилинганлар ёшлардан иборат бўлади;

- қабул қилиб олаётган мамлакатлар харажатларини тежашга эришади, чунки ўз ишчи кучларини билим ва малакасини оширишга жўнатаётган донор мамлакатлар буни олдиндан тўлашган бўлади;

- иммигрантлар ички бозор ҳажмини оширадилар, товар ва хизматларга талабни ва ишлаб чиқариш ҳажмини оширадилар;

- ишчи кучи импорти товарнинг рақобатбардошлигини оширади, чунки арзон ишчи кучи келиши билан ишлаб чиқариш харажатлари тежалади;

- иммигрантларнинг вақтинчалик бўш турган маблағлари, қабул қилувчи давлат томонидан ўз иқтисодиёти учун молиялаштирилади;

- иммигрантлар демографик ҳолатни яхшилайдилар, бу айниқса, умумий аҳолиси таркибида қариялар улуши юқори ҳисобланган Ғарбий Европа мамлакатлари учун хосдир;

Меҳнат миграциясининг реципиент давлатлар учун салбий томонлари эса қуйидагиларда намоён бўлади:

- мамлакатнинг иқтисодий тармоқлари хориж ишчи кучларига қарам бўлиб қолади;

- ички ишчи кучларининг баҳоси пасаяди ва хориж ишчи кучларининг таклифи ошиб кетади;

- туб аҳоли билан иммигрантлар ўртасида турли зиддиятлар пайдо бўлади ва натижада мамлакатлараро низолар ҳам пайдо бўлиши мумкин;

- иммигрантлар меҳнат фаолиятини олиб бораётган мамлакатда узок ва қийин мослашадилар.

Ишчи кучини четдан олиб келувчилар учун ҳам, уни четга чиқарувчилар учун ҳам ташқи меҳнат миграциясининг ижобий ва салбий оқибатларини таҳлили асосида ишчи кучи ҳаракатининг иқтисодий самарадорлигини аниқлашга мўлжалланган қатор иқтисодий назариялар ишлаб чиқилган. Уларнинг ичида кўпроқ маълум бўлгани ишчи кучи халқаро миграциясининг «баланс» ва «ассимметрия» назариялари бўлиб, уларнинг ҳар бири ишчи кучини бир мамлакатдан иккинчи мамлакатга кўчиб юришини турлича тушунтиради. «Баланс» ёки неоклассик назария миграцияни тор маънода, яъни асосан, меҳнатга ҳақ тўлаш, ишчи кучи билан таъминланганлик, ишлаб чиқариш ҳажмининг ўсиши нуқтаи назаридан кўриб чиқади ёки ишчи кучи миграциясини товарлар ва капитал оқими сингари яна бир ишлаб чиқариш омилининг ҳаракати сифатида тушунтиради. Ушбу назарияга биноан, миграция меҳнат унумдорлиги ва иш ҳақи даражаси ўртасидаги тафовутлар кўпайиб бориши билан ўсиб боради.

## **8.2.Мехнат миграциясининг давлат томонидан тартибга солиниши ва унинг асосий кўринишлари**

Ишчи кучи миграцияси давлат қонунчилиги ва халқаро актлар ёрдамида тартибга солиб турилади. Миллий қонунчиликда 2 хил тенденция ёнма-ён юради:

- очик иқтисодиёт шароитида, яъни меҳнат ресурсларининг эркин ҳаракати;
- проекционизм шароитида, яъни миграция жараёнининг чекланганлиги.

Давлат миграция сиёсати – ишчи кучи экспорти ва импортини тартибга солиб турувчи давлатнинг мақсадли фаолияти ишчи кучи миграциясининг давлат томонидан тартибга солиниши бевосита меҳнат мигрантларининг манфаатларини ҳамда ишчи кучини экспорт ва импорт қилувчи мамлакатларнинг манфаатларини химоя қилинишини таъминлаш билан боғлиқ.

Давлат миграция сиёсатини тартибга солишнинг турли мақсад ва усулларида келиб чиқиб эмиграция ва иммиграция сиёсатига ажралади.

Давлатнинг эмиграция сиёсати – билвосита тартибга солиш яъни маъқул бўлган эмиграция иқлимини яратиш ва бевосита тартибга солиш яъни эмиграция оқимларининг ҳажми ва таркибини мақсадли равишда тартибга солишни кўзлайдиган саёсат.

Эмиграция оқимларини билвосита тартибга солиш усули:

- хориждан валюта кириб келишини кўзлаган валюта ва банк сиёсати;
- ҳисоб рақамида хориж валютасини сақлаш бўйича тегишли имтиёзлар бериш;
- меҳнат мигрантларига қимматли қоғозларни сотиш;
- божхона сиёсати, яъни бунда ўз ватанига қайтаётган меҳнат мигрантларига бож тўловлари бўйича имтиёзлар берилди.

Эмиграцияни тартибга солишнинг бевосита усули:

- меҳнат миграцияси субъектларини яъни воситачи фирмалар ёки меҳнат мигрантларини назорат қилиб туриш;
- экспансион сиёсат, яъни хориж бозорларидаги иш жойларини эгаллаб олиш учун йўналтирилган сиёсат (масалан, ўша мамлакатда ишлаб чиқарилиб экспорт қилинадиган маҳсулотни ишлаб чиқарувчи мутахассисларни кўпроқ жўнатиш орқали бозорни эгаллаш);
- тузилмавий сиёсатнинг асосий элементлари бўлиб қуйидагилар ҳисобланади: хориж паспорти берилишини чеклаш; айрим тоифадаги ишчиларнинг чиқиб кетишини тақиқлаш ва эмиграцияга квота қўйиш.

Давлатнинг иммиграция сиёсати – миллий меҳнат бозори мигрантларининг тартибсиз ҳаракатидан ва нотўғри фойдаланилишидан химоя қилиш сиёсати. Мигрантлар қуйидаги 3 та тоифа бўйича таснифланадилар:

1) оилавий эмиграция, бунда оила аъзоларининг айримлари хорижда юрганлиги боис қолганлари ҳам кўчиб боришга тўғри келади;

2) иқтисодий эмиграция, катта маҳорат ва меҳнатга лаёқатлилик, хусусий тадбиркорлик фаолияти бўйича малака талаб қиладиган ва иқтисодиётнинг ривожланишига хисса қўшадиган миграция йўналишидир. Бу турдаги иқтисодий эмиграция ҳам 4 хил кўринишга эга:

- шахсий тадбиркорлик эмиграцияси (ўз тажрибаси ва капитали орқали борган жойида иш бошлайди);
- ёши кичикроқ бўлган, лекин яхши малакали бўлган шахсларнинг эмиграцияси;
- иш берувчи таклифига биноан эмиграция;
- халқаро аҳамиятга эга бўлган яъни ижод ва спорт кабилар туфайли эмиграция;

3) гуманитар эмиграция, қочоқларнинг ҳаракати сифатида намоён бўлади.

Давлатнинг иммиграция сиёсати қуйидагилардан ташкил топади:

- хориж ишчи кучларининг сифатига бўлган талаб. Яъни бунда ишлашни хоҳловчи хориж фуқароларининг маълумоти, касб-кори, малакаси ва иш стажига алоҳида эътибор қаратилади. Масалан, Австралияда мутахассислиги бўйича камида 3 йил, Уммон, Бирлашган Араб Амирлиги, Қатар каби давлатларда ҳатто ошпазликка ҳам камида 5 йил стажга эга бўлганлар қабул қилинади;

- ёш бўйича танланиши. Бунинг мазмуни шундаки, импорт қилаётган давлат, меҳнатга лаёқатли ёшдагиларнинг айниқса 20 ёшдан то 40 ёшгача бўлганларни қабул қилишни хоҳлайди;

- саломатлиги бўйича. Хорижлик ишчиларнинг кўриқдан ўтказилиши билан изоҳланади. Масалан, Швеция ва Норвегияда ёлловчи фирмалар кириб келаётган ишловчи номзодларни тиббий кўриқдан ўтказишади;

- шахс характерининг чекланганлиги. Ижтимоий «тозалик» яъни қабул қилувчи давлатга ижтимоий ва сиёсий жиҳатдан салбий таъсири бўлмаслиги лозим. Масалан, АҚШда тоталитар кўринишдаги партиёга аъзо бўлганларнинг кириб келишига чекловлар қўйилган;

- ишчи кучи импортига тўғридан-тўғри квота қўйиш. Мисол учун Грецияда 5 тадан кам бўлган грек миллатига мансуб бўлган ходимлари бор корхонага хориж ишчи кучини ёллаш тақиқланган;

- молиявий чекловлар. Словакияда оддий ишлашни хоҳловчи мигрантлар меҳнат фаолиятини бошлаши учун маблағ киритишлари лозим. Ирландияда 4 ой давомида ишлаганлиги учун 100 ирланд фунти тўлаши шарт;

- вақтнинг чекланганлиги. Имигрантлар учун қабул қилиб олувчи давлат унинг фаолият юргизиши учун маълум бир муддатни беради;

- айрим фаолиятда тури билан шуғулланиш умуман тақиқланганлиги. Туркияда шундай қонун борки, унда хорижликлар келиб шуғулланиши мумкин бўлмаган мутахассисликлар аниқ белгилаб қўйилган. Уларга шифокорлар, адвокатлар, учувчилар, кончилар, ҳайдовчилар, балиқчилар, официантлар, брокерлар, кўриқчилар киради;

- миллий ва географик мавқеига қараб. Кўп давлатлар имигрантларнинг этник таркибига қараб имтиёзлар қўядилар. Жумладан, АҚШ Европалик имигрантларни афзал билса, Германия эса Қозоғистон ва Марказий Осиёлик немисларни афзал кўради;

- меҳнат мигрантларнинг чиқиб кетишини рағбатлантирувчи дастурлар. Ушбу дастурларнинг 3 хил тури мавжуд:

- 1) иммигрантларнинг компенсация билан сийланиши. Меҳнат фаолиятини муддатдан илгари тугаллаб кетишлари учун турли кўринишдаги тўловларни амалга ошириш;

- 2) иммигрантларни ўз ватанига қайтишини осонлаштириш мақсадида касбий тайёргарлик дастурлари;

- 3) оммавий эмиграция минтақаларига иқтисодий ёрдам дастурлари.

Шуни ҳам алоҳида таъкидлаш керакки, ҳар бир мамлакат ўзининг ички шарт-шароитларидан келиб чиқиб, ишчи кучининг кириб келиши ва чиқиб кетишини тартибга солиб, назорат қилиб туради.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти экспорт қилувчи давлатларнинг эмиграция сиёсатини қуйидагича изоҳлаб беради:

1. Меҳнат ресурсларининг эмиграцияси ишсизликни камайтириш ва ташқи савдо баланси тақчиллигини қоплаш лозим.

2. Эмигрантлар хорижнинг яшаш шарт-шароитларига рози бўлишлари лозим.

3. Ўз ватанига қайтаётган эмигрантлардан хориж тажрибасини ўрганиши талаб қилинади. Ҳозирги кунда меҳнат миграциясининг характерли томони шундаки, ишчи кучини экспорт қилувчи давлатлар турли хил усул ва услублардан фойдаланадилар. Улар қаторига қуйидагиларни киритиш мумкин:

- мамлакат манфаатларини ҳимоя қилиш усул ва услубиётлари – эмиграция мактаби, эмигрантларнинг таркиби, сифатига ва давлат доирасида жўнаб кетишини экспорт қилувчи давлат томонидан тартибга солиб турилиши йўллари. Кўпчилик давлатлар эркин кўчишини кўзлаб, фуқаролар ҳуқуқини инобатга олган ҳолда эмиграция сиёсатини ишлаб чиқарадилар. Баъзи бир давлатлар эса юқори малакали мутахассислар ва малакали ишчи кучлари етишмаслиги туфайли эмиграцияни ушлаб туриш сиёсатини амалга оширадилар.

- мигрантларнинг валюталаридан иқтисодиётни ресурслар билан таъминлаш мақсадида эмиграциядан фойдаланиш методи ишлатилади. Яъни бунда миллий банкда эмигрантлар учун алоҳида валюта счёти очилади ва уларга бошқаларга қараганда юқори фоиз ставкалари белгиланади. Бундан ташқари яна бир қанча имтиёзлар ҳам берилади. Айрим давлатлар меҳнат мигрантларининг хорижда оладиган маошини кафолатини ўз зиммасига олса, бошқа бир давлатлар уларнинг суғурталанишини воситачи корхоналар орқали таъминлайди;

- меҳнат эмигрантлари ҳуқуқини ҳимоя қилиш мақсадида икки томонлама шартнома ва битимлар тузилади. Бу битим ва шартномаларда қуйидагилар аниқ келишилиб олинган бўлиши керак:

- а) иш ҳақини олиши учун ижтимоий-иқтисодий кафолатлар бўлиши лозим;

- б) бориб-келиши учун тўловлар;

- в) яшаш шароитининг таъминланиши;

- г) тиббий хизматнинг давомий тарзда кўрсатилиши;

- д) ҳар қандай муаммоли вазиятлар бўлганда, фуқаронинг (эмигрантнинг) ҳуқуқини инобатга олган ҳолда ҳал этилишини кўзлаш ва бошқалар.

Шунинг учун ҳам, меҳнат мигрантларининг ҳуқуқини ҳимоя қилиш бўйича элчихона ва айрим муассасаларда аттеллиялар (шу соҳа бўйича мутахассис) фаолият юргизади.

Меҳнат мигранти ва унинг оиласини ҳимоя қилиш учун фонд тузилади. Бу фонднинг ишлатилиши одатда уларнинг тиббий хизматга, яшаш тарзини яхшилашга ва уйга қайтиш эҳтиёжи пайдо бўлганда кўзга кўринади.

Ҳар бир давлат одатда миграцияни тартибга солиш механизмини ишлаб чиқараётганда бир вақтнинг ўзида ҳам давлат манфаатлари, ҳам эмигрант ва иммигрант манфаатларининг кўзланишини инобатга олади. Шундай жараёни амалага оширувчи воситалардан бири бу, хорижда ёллаб ишлатувчи корхоналар (васитачи корхоналар) фаолиятини лицензиялаш. Лицензиялашда авваламбор шу корхонанинг қандай фаолият кўрсатиб келаётганлиги, етарли даражада тажрибалилиги ва халқаро миқёсда нуфузга эгаллигига қараб унга ишонч далолатномасини бериш лозим.

Меҳнат ресурсларини импорт қилувчи давлатлар доимий равишда кириб келаётган меҳнат мигрантларининг сони ва сифатини тартибга солиб туриш учун иммиграция сиёсати амалга оширилади. Жумладан, иммигрантларнинг сонини мувозанатда сақлаш учун иммиграция квота кўрсаткичлари йилдан-йилга ўзгартириб борилади. Бу квоталарни аниқлашда мамлакатнинг хориж ишчи кучларига талаби бўйича ва алоҳида тоифалар бўйича (ёш ва жинси, мълумоти ва бошқалар) ва шунингдек, импорт қилувчи давлатнинг иқтисодий ва сиёсий аҳволи ўрганиб чиқилади. Иммиграция квотаси турли кўрсаткичлар бўйича (албатта иммигрантларнинг) турли хил тақсимланади.

Импорт қилувчи давлат, биринчи навбатда, меҳнат мигрантларининг сифатини таъминлаш учун турли методлар ишлаб чиқади, жумладан, иммигрантларнинг гуруҳини аниқлашда кириб келиш визаларини назорат қилади.

Миграциянинг танлаб олиш сиёсати борки, унга кўра импорт қилувчи давлатлар айрим тоифадаги мигрантларнинг кириб келиши учун турли имтиёзлар жорий қиладилар.

Шунингдек, иммиграцияни амалга ошираётганда мигрантларнинг қуйидаги 5 та гуруҳи инобатга олинади:

- ишчилар – кам иш ҳақи олиш бўйича ва қийин ҳамда хавфли ишни бажариш бўйича рақобатлашадиганлар;

- мутахассислар – иқтисодийнинг тез суръатда ривожланаётган ва юқори даражадаги технология билан таъминланган соҳаларида ишловчилар;
- ноёб касб эгалари (олмосга ишлов берувчилар, дастурчилар, веб-дизайнерлар, шифокорлар ва бошқалар);
- таълим, санъат ва спорт каби соҳалардаги юқори тоифали мутахассислар;
- халқаро ташкилотдаги ишловчилар ва қабул қилиб олувчи давлатда ишини давом эттирмоқчи бўлган тадбиркорлар.

Иммиграция сиёсатининг мақсадларидан бири бу, ички меҳнат бозорини хориж ишчи кучларининг кириб келиши билан содир бўладиган турли-туман муаммолардан ҳимоя қилишдир. Ҳар бир давлат ўзининг миграция сиёсатини амалга оширар экан, ўша давлат албатта бошқа давлатлардаги қонунлар ва халқаро ташкилотларнинг меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларидан бевосита ва билвосита фойдаланади ҳамда амалиётга татбиқ этади. Шундай экан, айрим халқаро ташкилотлар тўғрисида тўхталиб ўтсак:

### **8.3.Евроосиё иқтисодий ҳамжамиятидаги меҳнат миграциясининг кўлами ва географияси**

Евроосиё иқтисодий ҳамжамияти мамлакатларида меҳнат миграцияси оммавий тус олди, бу эса ижтимоий-иқтисодий соҳада жиддий ўзгаришларга олиб келмоқда. Баҳолашларга кўра, унда 3,9-4,5 млн. киши ёки иш билан банд аҳолининг тахминан 4-5 % қатнашмоқда

Бу ерда меҳнат мигрантларининг турли томонга йўналган қуйидаги икки оқимини: меҳнат иммиграцияси ва меҳнат эмиграциясини ажратиш мумкин. Шу билан бирга, оқимларнинг ҳар бири легал (расмий хизматлар томонидан рўйхатга олинган) ва нолегал (рўйхатга олинмаган) таркибий қисмларни ўз ичига олади

Кейинги йилларда Евроосиё иқтисодий ҳамжамиятининг баъзи мамлакатлари ўз фуқароларининг ҳуқуқларини ҳимоялаш ва меҳнат эмиграциясини уюшган ўзанга солиш масалаларида ўз позицияларини анча фаоллаштирдилар. Масалан, Қирғизистонда Миграция ва иш билан бандлик давлат қўмитаси ташкил қилиниб, унга вазирлик мақоми берилди, унинг раҳбари эса мамлакат ҳукуматининг таркибига кирди. Шу тариқа ушбу мамлакатдан меҳнат мигрантлари борадиган мамлакатлар билан давлатлараро мулоқот бошланиши учун шарт-шароитлар яратилди. Миграция ва иш билан бандлик давлат қўмитаси Россиянинг қатор мамлакатларида, шу жумладан, Москвада ўз ваколатхоналарини очди, ушбу ваколатхоналарга Россиянинг меҳнат бозоридаги вазиятни ўрганиш топширилди. Натижада Қирғизистон ўз фуқароларининг ишга жойлашиш масаласини Россия минтақалари билан ҳал қила бошлади. Масалан, Пенза вилоятининг раҳбарияти Қирғизистондан келадиган 2 минг меҳнат мигрантини қабул қилишга тайёрлигини эълон қилди. Ушбу вилоят раҳбарияти мазкур меҳнат мигрантлари ёрдамида қишлоқ жойларда сабзавотчилик ва чорвачиликни тиклаш, шунингдек қишлоқ жойлардаги



соғлиқни сақлаш тизимидаги малакали кадрлар танқислигини бартараф этиш умидида эди<sup>19</sup>.

Жаҳоннинг турли мамлакатларидаги вазиятни таҳлил қилиш ва меҳнат миграциясини тартибга солиш тажрибасини умумлаштириш шуни кўрсатмоқдаки, жаҳондаги сиёсий ижтимоий-иқтисодий манфаатларини ҳисобга ола туриб, мамлакатнинг ишчи кучига бўлган конкрет эҳтиёжларини аниқлаш хориждан келадиган меҳнат миграциясига оид сиёсатни шакллантириш учун негиз бўлиб қолиши керак. Бир томондан, иш билан банд аҳолининг сонини (жумладан, меҳнат мигрантлари ҳисобига) ошириб бориш мумкин. Иккинчи томондан эса, меҳнат унумдорлигини ошириш, ускуналарни янгилаш ва илғор технологияларни ривожлантириш, ишлаб чиқаришни модернизациялашга маблағ сарфлайдиган корхона эгаларини солиқ воситалари орқали рағбатлантириб бориш мумкин.

Меҳнат миграциясининг кўриб чиқилган хусусиятлари ва тенденциялари уни тартибга солиш тизимини такомиллаштиришга оид қатор тавсияларни таърифлаш имконини беради. Бу тавсиялар шундан келиб чиқадики, ушбу соҳадаги Евроосиё ҳамжамиятига кирувчи мамлакатларда давлат сиёсатининг мақсади вақтинчаликка келган меҳнат мигрантларини керакли миқёсда ишга жалб этиш ҳисобига меҳнат ресурслари балансини таъминлашдан иборат бўлиши лозим. Маҳаллий аҳоли ишга жойлашиш борасида устувор ҳуқуққа эга бўладиган тарзда ишчи кучига оид аниқ асосланган эҳтиёжлар негизида МДҲ ва Болтиқбўйи мамлакатларидан вақтинчаликка келадиган уюшган меҳнат миграциясининг келаверишини рағбатлантириш, шунингдек вақтинчаликка келадиган меҳнат мигрантларини легаллаштириш учун шарт-шароитлар яратиш бундай сиёсатнинг устуворликларидир.

Меҳнат миграциясини тартибга солиш юзасидан қуйидаги конкрет чора-тадбирларни таклиф этиш мумкин.

Меҳнат мигрантларини уюшган тарзда вақтинча ишга жалб этиш тўғрисида, бир томондан, Евроосиё давлатларининг энг йириги бўлган Россия минтақалари ва иккинчи томондан, ортиқча меҳнат ресурсларига эга бўлган МДҲ мамлакатлари ўртасида икки томонлама тузиладиган битимларни тайёрлаш ва имзолаш зарур.

Иқтисодиётнинг турли тармоқларида мигрантларни излаш, қабул қилиш, расмийлаштириш ва вақтинча ишга жойлаштириш бўйича давлат ва хусусий капитал қатнашадиган рекрутинг компаниялари ташкил этиш мақсадга мувофиқ.

Иш берувчи учун меҳнат мигрантларини вақтинчалик ишга расмийлаштириш таомилини соддалаштириш ва тезлаштириш муҳим. Бундай таомил хабарловчи тусда бўлиши, аҳолини иш билан таъминлаш хизмати орқали амалга оширилиши ва вақт жиҳатидан қатъиян чекланган (кўпи билан 10-15 кунни эгаллайдиган) бўлиши лозим.

---

<sup>19</sup> Икки минг қирғизистонлик мигрант Пенза вилоятида легал равишда ишлайди ([www.gazeta.kg](http://www.gazeta.kg)).

Меҳнат қилиш шартларига, ишлаб чиқаришдаги хавфсизлик техникасига риоя қилиш, меҳнат мигрантларининг яшаб туришлари учун зарур бўладиган ижтимоий-маиший шароитларнинг меҳнат фойдалигини амалга оширишлари учун қонунийлигини мунтазам мониторингини ташкил этиш зарур. Шу билан бир йўла иш берувчиларнинг мигрантлар меҳнатида фойдаланишлари устидан назоратни кучайтириш, шунингдек нолегал мигрантларнинг меҳнатини эксплуатация қиладиган иш берувчиларни жазолашни (токи жиноий жавобгар қилишгача) қаттиқлаштириш лозим. Айни чоғда эса вақтинчаликка келган меҳнат мигрантларини ишга қонуний расмийлаштиришни амалга оширадиган, уларнинг ижтимоий суғурта қилиниши, нормал турар жой шароитларида яшаши ва хавфсиз шароитларда меҳнат қилишини таъминлайдиган иш берувчиларни рағбатлантириш керак. Хорижлик меҳнат мигрантларини ишга ёллаш қоидаларидан иш берувчиларни хабардор қилиб бориш ҳам худди шу каби муҳимдир. Хорижлик ходимларни легал равишда расмийлаштирадиган, уларга тўланадиган иш ҳақини оширадиган, уларнинг суғурта қилинишларини таъминлайдиган иш берувчиларнинг ижтимоий маблағ ажратмалари ставкасини пасайтириш мумкин.

Барча Евроосиё мамлакатларининг турли минтақаларида очик маслаҳат шохобчалар тармоғини ташкил этиш асосида мигрантларнинг ҳуқуқларини таъминлаш, ишга таклиф этаётган мамлакатда яшаб туриш шарт-шароитларига риоя қилиш масалаларида ахборот ва маслаҳатлар билан қўллаб-қувватлаб бориш тизимини ташкил этиш зарур. Рўйхатдан ўтиш, яшаб туриш ва ишлаш қоидаларидан мигрантларни иложи бўлган барча йўллар билан: телевидение, радио, газеталар, ахборот таблолари ва стендлар орқали хабардор қилиб бориш керак. Бундай кўргазмали ахборотлар бозорларда, автобус бекатларида кўзга кўринадиган тарзда жойлаштириб борилиши лозим. Мазкур ахборотлар меҳнат мигрантларининг асосий оқимлари қайси мамлакатлардан келаётган бўлса, ўша мамлакатларнинг тилларига таржима қилинишини ҳам таъминлаш зарур.

Евроосиё мамлакатлари иқтисодиётининг ривожланиш даражаси ўртача муддатли истиқболда икки тоифадаги меҳнат мигрантларига – паст малакали ишчи кучига ва муайян касбларнинг тажрибали мутахассисларига бўлган эҳтиёжнинг кучайиб бориши билан характерланади. Биринчи тоифадаги меҳнат мигрантларини ишга жалб қилганда хориж мамлакатлар тажрибасидан фойдаланиш керак (хорижий мамлакатларда бундай тоифадаги меҳнат мигрантлари фуқаролик берилмайдиган тарзда кейинчалик мамлакатдан чиқиб кетиш шarti билан шартномаларда аниқ айтиб ўтилган муддатларга вақтинчаликка қабул қилинадилар).

Иккинчи тоифадаги меҳнат мигрантларига татбиқан қаттиқроқ мезонлар қўлланилиши керак: муайян даражали маълумотга эга бўлиш, мутахассислиги бўйича диплом ва иш тажрибаси бўлиши, муайян ёшда бўлиш талаб қилинади. Турли мамлакатларнинг тажрибаси кўрсатишича, мигрантларнинг бу тоифаси нафақат меҳнат ресурсларининг, балки шунингдек доимий аҳолининг сони тўлдириб борилишининг манбаи бўлади.

Германия, АҚШ, Австралия ва кўплаб бошқа мамлакатларда юқори малакали мутахассислар мазкур мамлакатда бир неча йил мобайнида яшаб турганларидан кейин уларга истиқомат қилишга гувоҳнома ва фуқаролик берилади. Шунда вақтинчалик меҳнат миграцияси доимийга айланади, бу эса қисман бўлса-да, мамлакатнинг меҳнат ресурслари ва демографик муаммоларини ҳал қилишга кўмаклашади.

#### **8.4..Ўзбекистонда меҳнат миграцияси бўйича давлат сиёсатининг амалга оширилиши**

Ўзбекистонда ташқи меҳнат миграцияси бўйича фаол давлат сиёсати амалга оширилиб, мазкур сиёсат тегишли қонунлар, Президент Қарорлари ва Фармонлари, ҳукумат қарорлари ва шу каби меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар орқали амалга оширилади, бошқарилади ва тартибга солинади. Ўзбекистон Республикасим Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 12 ноябрдаги 505-сонли қарорига мувофиқ, мамлакат фуқароларининг хорижий давлатларда меҳнат фаолиятини амалга ошириш тамойиллари ва шарт-шароитлари белгилаб берилган. Унга мувофиқ Ўзбекистон фуқаролари:

- мамлакат қонун ҳужжатларига мувофиқ ҳукуматлараро, идоралараро шартномалар ва битимлар асосида меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун хорижга чиқиш ҳуқуқига эгадирлар;

- хусусий меҳнат контрактлари бўйича меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун хорижга фақат Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳузуридаги Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги томонидан бериладиган рухсатномалар бўйича чиқиш ҳуқуқига эгадирлар.

Ташқи меҳнат миграцияси Ўзбекистонда ишчи кучининг ташқи миграциясини тартибга солиш ва бошқариш бўйича ваколатли давлат тузилмаси ҳисобланиб, унинг асосий вазифалари ҳисобланади:

- меҳнат миграцияси соҳасидаги халқаро ҳамкорлик лойиҳаларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;

- Ўзбекистон Республикаси фуқароларини хорижда ва хорижий фуқароларни Ўзбекистон Республикасида ишга жойлаштириш учун квоталар ажратиш ва рухсатномалар бериш масалалари бўйича хорижий давлатларнинг ваколатли органлари билан ҳамкорлик қилиш;

- Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг хорижда меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқини рўёбга чиқаришда ишга жойлаштириш, хорижда ишга жойлаштиришга номзодлар билан дастлабки кўниқув тадбирларини ўтказиш йўли билан уларга кўмаклашиш;

- Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг хорижлардаги ва хорижий фуқароларнинг Ўзбекистон Республикасидаги меҳнат фаолиятини мувофиқлаштириб бориш;

- Фуқароларни хорижда ишга жойлаштириш бўйича хўжалик ҳисобидаги минтақавий бюрлар, шунингдек хорижга кетаётган фуқароларни олдиндан кўниктириш ва ўқитиш маркази фаолиятини мувофиқлаштириш;

- хорижий ишчи кучларини ёлловчи хориж фирмалари (корхоналар, муассасалар, компаниялар) билан ҳамкорликни ривожлантириш;

- Ўзбекистон Республикаси фуқароларига хорижда меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун Ўзбекистон Республикаси фуқароларини хорижий мамлакатларга жўнатиш учун номзодларни танлаб олиши бўйича Идоралараро комиссиянинг қарорларига мувофиқ рухсатномалар бериш (рухсатномаларнинг амал қилиш муддатини узайтириш);

- юридик шахсларга хорижий ишчи кучларини жалб этиш учун рухсатномалар бериш (рухсатномаларнинг амал қилиш муддатини узайтириш), шунингдек Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликларининг меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармалари таклифларига мувофиқ ҳамда ташқи меҳнат миграцияси жараёнлари таҳлили, аҳоли меҳнат миграциясини ривожлантиришнинг узок муддатли ва ўртача муддатли прогнозларини ҳисобга олган ҳолда хорижий фуқароларга Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятига тасдиқномалар бериш.

Агентлик ўзига юкланган вазифаларга мувофиқ:

- фуқароларни хорижда ишга жойлаштириш учун квоталар ажратиш масаласи бўйича ўз ваколати доирасида музокаралар олиб боради, хорижий ҳамкорлар билан тузиладиган шартномалар, битимлар ва протоколлар лойиҳаларини тайёрлайди ва уларни имзолайди;

- тегишли қарорларнинг ҳамда Ўзбекистон Республикасининг хорижий мамлакатлар билан Ўзбекистон фуқароларини хорижда ишга жойлаштириш масалалари бўйича ҳамкорлик қилиш тўғрисидаги шартномалари, битимлари ва баённомаларидан келиб чиқадиган мажбуриятларнинг бажарилишини мувофиқлаштириб боради;

- Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги корхоналар, ташкилотлар ва муассасаларда белгиланган тартибда берилган рухсатномалар (тасдиқномалар) асосида ишлаётган хорижий фуқароларни ҳисобга олади;

- Ўзбекистон Республикасида хорижий ишчи кучларидан фойдаланишни тартибга солувчи қонун ҳужжатларига ва норматив ҳужжатларга иш берувчилар томонидан риоя этилишини назорат қилади;

- ҳуқуқни муҳофаза қилиш органлари билан биргаликда Ўзбекистон Республикасида меҳнат фаолияти ҳуқуқини берувчи тасдиқномага эга бўлган хорижий фуқаролар томонидан республика ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга оширишнинг белгиланган тартибига риоя этилишини назорат қилади;

- меҳнат миграцияси соҳасидаги халқаро ҳамкорлик лойиҳаларига ва тузилган шартномаларга мувофиқ хорижга ишлаш учун жўнаб кетаётган фуқароларни ишга жойлашадиган мамлакатда бўлиш хусусиятлари, хорижий иш берувчилар билан меҳнат шартномалари тузишнинг ҳуқуқий жиҳатлари

тўғрисида хабардор қилади, уларнинг малака оширишига ва хўжалик ҳисоби асосида хорижий тилни ўрганишига кўмаклашади;

- Ўзбекистон Республикаси Ташқи ишлар вазирлиги кўмагида, Ўзбекистон Республикасининг хориждаги дипломатик ваколатхоналари ва консуллик муассасалари орқали, белгиланган тартибда хорижда ишлаётган Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг меҳнат фаолияти мониторингини амалга оширади;

- хорижда меҳнат фаолиятини амалга ошираётган Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг ижтимоий муҳофазасини белгиланган тартибда таъминлайди;

- меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш ҳудудий органлари билан биргаликда хорижга ишга юборилган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари Ватанга қайтгандан кейин ишга жойлаштирилишини ташкил этади;

- хорижда меҳнат фаолиятини амалга оширишни хоҳловчи Ўзбекистон Республикаси фуқаролари тўғрисидаги маълумотлар базасини шакллантиради;

- хорижий мамлакатларнинг меҳнат бозорини ўрганати, хорижий иш берувчиларни қидиради ва Ўзбекистон Республикаси фуқароларини хорижда ишга жойлаштириш тўғрисида битимлар тузади;

- хорижда меҳнат фаолиятини амалга оширишни хоҳловчи фуқаролар тўғрисидаги ахборотларни хорижий иш берувчилар ўртасида, шу жумладан «Интернет» тармоқлари орқали тарқатади.

### **Мустақил ишлаш учун назорат саволлари**

1. Аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш борасида давлат қандай сиёсатининг амалга оширади?

2. Меҳнат миграциясининг давлат томонидан тартибга солинадими?

3. Меҳнат миграциясининг асосий кўринишлари нималардан иборат?

4. Евроосиё иқтисодий ҳамжамиятидаги меҳнат миграциясининг кўлами қандай?

5. Ўзбекистонда меҳнат миграцияси кўлами қандай?

## **9-МАВЗУ. ИШСИЗЛИК: САБАБЛАРИ, ХУСУСИЯТЛАРИ ВА УНИ КАМАЙТИРИШ ЙЎЛЛАРИ**

1. Ишсизлик ҳақида умумий тушунчалар
2. Ишсизликнинг келиб чиқиш сабаблари ва унинг олдини олиш йўллари
3. Ишсизлик таснифи
4. Ишсизликни камайтиришнинг асосий йўллари
5. Ўзбекистонда ишсизлик муаммосининг айрим хусусиятлари

**Таянч сўз ва иборалар:** меҳнат бозори, меҳнат потенциали, меҳнат ресурслари, суғурта, касаначилик, бандлик, ёлланма ишчи, миграция, эмиграция, иммиграция

### **9.1. Ишсизлик ҳақида умумий тушунчалар**

- Ишсизлик ва у билан боғлиқ муаммолар меҳнат бозоридаги ижтимоий-иқтисодий меҳнат муносабатларининг асосий мазмунини ташкил қилади. Ишсизлик муаммосини ўрганишдан асосий мақсад аҳолининг иш билан бандлигини яхшилаш орқали мамлакат ишлаб чиқаришини кенгайтириш ва аҳоли турмуш даражасини янада яхшилашга алоқадор тадбирлар ишлаб чиқишдан иборат. Жамиятдаги ишсизлик даражасини пасайтириш учун кўшимча ишчи ўринларини яратиш, уларни ишга тушириш аҳолининг табиий ўсишидан орқада қолмаслиги керак.

- Маълумки, Ўзбекистон дунё ҳамжамияти давлатлари ўртасида аҳолисининг жадал ўсиб бораётганлиги билан ажралиб туради. Мамлакат аҳолисининг сони ҳар йили ўртача 550-600 минг кишига, меҳнатга лаёқатли аҳоли сони эса 250-300 минг кишига кўпаймоқда. Бундай вазият ўз навбатида аҳолининг иш билан бандлигини ошириш, бунинг учун эса ишлаб чиқаришни кенгайтириш, янги иш ўринларини яратиш борасида узлуксиз иш олиб боришни тақозо этади. Акс ҳолда, аҳолининг турмуш даражасининг пасайиб бориши, мамлакатда ишсизлар сонининг ортиб бориши билан боғлиқ муаммолар келиб чиқиши мумкин.

Ишсизлик - ишчи кучининг (иқтисодий фаол аҳолининг) бир қисми бўлиб, ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳасида иш билан банд бўлмаган ижтимоий-иқтисодий жараён дир. У меҳнат бозорида ишчи кучининг нисбатан катта таклифи билан ишчи кучи талаби ўртасида мавжуд бўладиган номувофиқликни акс эттиради. Натижада иқтисодий фаол аҳолининг бир қисми товар ва хизматлар ишлаб чиқаришда иш билан банд бўлмайди ва меҳнат бозорининг ёрдамида ўзининг жисмоний ва ақлий қобилиятларини руёбга чиқара олмайди. Назарий жиҳатдан қараганда ишсизлик иқтисодий категория бўлиб, у инсоннинг меҳнат қилиш ҳуқуқи, унинг ўз меҳнатга қодирлигини юзага чиқариш ҳуқуқи каби табиат берган ҳуқуқини амалга ошириш борасида ёлланма ходимлар билан иш берувчилар ўртасида кечадиган муносабатларни акс эттиради. Шу билан бирга, бунда гап нафақат ҳаётнинг ўзини сақлаб қолиш ва такрор тиклаб бориш учун зарур

бўлган воситаларни таъминлаш жиҳатидан, балки шунингдек ҳаётий фаолият шакли бўлмиш меҳнатга оид табиий эҳтиёжни рўёбга чиқариш жиҳатидан ҳам инсоннинг меҳнат қилиш ҳуқуқи, унинг меҳнатга қодирлигини юзага чиқариш ҳуқуқини амалга ошириш тўғрисида боради.

Муаммога соф иқтисодий жиҳатдан қараганда ишсизлик – мамлакат аҳолисининг меҳнат қилишга қодир бўлган ва меҳнат қилишни истайдиган, ҳар бир аниқ пайтда сони кўпроқ ёки камроқ бўладиган муайян миқдордаги қисмининг иш билан таъминланмаганлигидир. Ҳан таърифни ҳисобга оладиган бўлсак, унда ишсизларга:

- а) ишга эга бўлмаганлар;
- б) ишлашни истайдиганлар;
- в) иш излаш истагида бўлган шахслар киради.

Кўпгина ривожланган мамлакатларнинг ижтимоий статистика маълумотларига кўра ишсизлар сирасига ва иш билан банд деган мақом бериш учун ўтказилган сўровлар пайтида иш билан банд бўлмаганлар гуруҳига ишдан бўшагандан сўнг тўрт ҳафта мобайнида иш топишга уринган ва меҳнат биржасида рўйхатдан ўтган шахслар киритилади.

Японияда ишсиз шахс деб, сўнгги бир ҳафта давомида бир соат ҳам ишламаган, Буюк Британияда эса, сўнгги бир ҳафта мобайнида ишламаган, шу давр мобайнида иш қидирган ёки касаллиги туфайли иш қидириш имкониятига эга бўлмаган фуқаролар тушунилади. Айрим мамлакатларнинг қонун ҳужжатларига биноан, ишсиз деб, ишдан бўшатиш ва меҳнат стажига эга бўлганлар тушунилади.

Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунига биноан ишсиз шахс деб, меҳнатга қобилиятли (ўн олти ёшдан бошлаб, то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олгунга қадар), ишга ва иш ҳақиға (меҳнат даромадига) эга бўлмаган, иш қидирувчи шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган, меҳнат қилишга, касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлашдан ўтишга, малакасини оширишга тайёр меҳнатга қобилиятли шахслар эътироф этилади.

Ишсиз шахс деб эътироф этиш учун қуйидаги тўрт шарт мавжуд бўлиши лозим.

Биринчи шарт – фуқаро меҳнатга қобилиятли бўлиши ва амалдаги қонун ҳужжатларига биноан пенсия таъминоти ҳуқуқиға эга бўлмаслиги керак. Ҳуқуқий жиҳатдан меҳнат қилиш қобилиятининг қуйи даражаси, Меҳнат кодексининг 77-моддасига мувофиқ 16 ёш деб белгиланган.

Шуни алоҳида таъкидлаб ўтиш жоизки, Меҳнат кодексининг ушбу моддасига мувофиқ тегишли шартларга риоя этилган ҳолда 15 ёки 14 ёшга тўлган ёшларни ҳам ишга қабул қилишга йўл қўйилса-да, улар ишга лаёқатли шахс деб эътироф этилишлари мумкин эмас.

Иккинчи шарт – фуқаро ишга ва иш ҳақиға (меҳнат даромадига) эга бўлмаслиги лозим.

Агар, фуқаро асосий ишини йўқотган (масалан, штатлар қисқариши муносабати билан бўшатишган), лекин ўриндошлик асосида бошқа корхонада ишлаётган бўлса, бунда у иш билан банд бўлган деб ҳисобланади.

Нафақалар, алиментлар, қимматли қоғозлар бўйича олинган дивидендлар, банкларга қўйилган маблағларга ҳисобланган фоизлар иш ҳақиға (меҳнат даромади) кирмайди. Худди шундай пенсия ва стипендиялар ҳам иш ҳақи (меҳнат даромади) таркибига кирмайди, лекин пенсия олувчи фуқаролар ижтимоий жиҳатдан ҳимояланганликлари, ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда стипендия олиб ўқиётганлар иш билан таъминланган деб ҳисобланишлари сабабли, бундай фуқаролар ишсиз шахс деб эътироф этилмайдилар.

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

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

Тўртинчи шарт – фуқаро барча тегишли ҳужжатларни тақдим қилган ҳолда маҳаллий меҳнат органида иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатдан ўтиши лозим.

Ишсизликнинг умумқисодий характери меҳнат бозорининг ўзи, меҳнатга талаб ва унинг таклифи ўртасидаги мутаносиблик ишсизликни эмас, иш билан бандликни шакллантиришидан ҳам келиб чиқади. Ишсизлик, бир томондан, гўё иш билан бандликнинг «тескариси» ҳисобланади, иккинчи томондан, иш билан бандликни шакллантирувчи омиллардан фарқ қилувчи омиллар таъсирини ҳис қилади.

Шундай бўлса-да, ишсизлик доимо иш билан бандлик билан биргаликда кўриб чиқилади: иш билан бандликнинг кўпайиши, қоидага кўра ишсизликни камайтиради, бу эса ишсизликни, ўз навбатида иш билан бандликни кўпайтиради. Таърифга кўра ишсизлик – ишлашни истайдиган меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш билан банд бўлмаган миқдори. Макроқисодий жиҳатдан ишсизлик – доимо жамият меҳнат салоҳиятидан, ишчи кучи мажмуидан ишлаб чиқариш омили сифатида тўла фойдаланмаганликдир. Турли мамлакатларда ҳар бир муайян даврда ишсизлик даражаси бир-биридан жиддий фарқ қилади, бу эса ҳар бир мамлакат учун қарор топган «табiiй» ишсизлик даражасига, мамлакатдаги иқтисодий даврийлик фазасига, шунингдек, давлат томонидан ишлаб чиқилган иш билан бандлик сиёсатиға боғлиқ бўлади.

Ишсизликнинг тарқалиши ва ишсизлар ҳаракати. Ишсизликнинг тарқалиши муайян вақт мобайнидаги ишсизлик мақомиға эға бўлган кишиларнинг умумий сонини билдиради. Мазкур даврнинг охириға келиб, унинг ишсизлик мақомини сақлаб қолган-қолмаганлиги бу ерда роль ўйнамайди. У мазкур даврнинг бошида ҳисобда турган ва ишсиз деб топилганларнинг умумий миқдори сифатида аниқланади. Ҳозирги статистика ҳисоби бўйича умуман ишсизларнинг тарқалганли-



гини, шунингдек, айрим ижтимоий-демографик гуруҳлар бўйича: аёллар, эркаклар, ёшлар, қишлоқлар ҳамда шаҳарларда яшовчи шахсларни аниқлаш имконини беради.

Ишсизликнинг давомийлиги – ишсизлик мақомига эга бўлган шахсларнинг шу давр охирига келиб, иш қидириш муддати ўртача қанча давом этганлигини кўрсатувчи ҳажмдир.

Ишсизликни таҳлил қилишда унинг давомийлик кўрсаткичи алоҳида аҳамиятга эга. Ишсизликнинг ўртача давомийлиги ва узок вақт ишламаётганлар ишсизлар орасидаги ҳиссаси ҳақидаги маълумотлар нисбий ишсизлик ҳақида хулоса чиқариш имконини беради. Айрим ҳолларда ишсизларнинг асосий қисми тезда (1-4 ой ичида) янги иш жойи топиши мумкин, баъзилари эса ярим йил ва ундан ҳам кўпроқ муддат иш тополмай юрадилар.

Ишсизлик бўйича нафақалар. Ишсиз деб эътироф қилинган фуқароларнинг тоифасига қараб, уларга бериладиган ишсизлик бўйича нафақалар табақалаштирилади: корхоналардан ҳар қандай асос билан ишдан бўшатилаётганлар (шу жумладан, III гуруҳ ногиронлари ва ҳарбий кучлардан, давлат хавфсизлиги ва ички органлардан бўшатирилганлар) ишсизлик бошланишидан олдин 12 ой мобайнида камида 12 календар ҳафта мобайнида тўлиқ иш куни (ҳафтаси) ёки тўлиқ бўлмаган иш куни (ҳафтаси) шароитида ишлаган бўлса, ишсизлик бўйича нафақа қонунда белгиланган энг кам иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ва мамлакатда қарор топган ўртача иш ҳақидан юқори бўлмаган миқдорда тўланади.

Шуни ҳам назарда тутиш керакки, айрим шахслар ишсизлик бўйича бериладиган нафақани қўшимча даромад манбаи турларидан бири деб қарайдилар, ўзлари эса мустақил равишда иш билан шуғулланадилар ёки шартнома асосида ишлаётган бўладилар.

## **9.2. Ишсизликнинг келиб чиқиш сабаблари ва унинг олдини олиш йўллари**

Классик (ва неоклассик) назарияга кўра, оммавий ишсизликнинг асосий сабаби мослашувчан бўлмаган иш ҳақи ҳисобланади. Иш ҳақи ўз мувозанат даражасидан ошиб кетса, меҳнат талаби билан таклифи ўртасида узилиш пайдо бўлади, мана шу узилиш ишсизликни келтириб чиқаради. Агар бозордан ташқари кучлар (касаба уюшмалари ва давлат) фирмаларда иш билан бандликни ўз даражасида сақлашга мажбур қилса, бунинг оқибати инфляциядир.

Фақат қуйидаги омиллар ишсизлар оммасини Иш билан бандликка кўмаклашиш марказига мурожаат қилишга мажбур этади:

- янги иш топиш умиди;
- ишсизлик бўйича нафақанинг меъёрий яшашини таъминловчи юқори даражаси;
- аҳолининг шу марказ фаолиятидан хабардорлиги;
- ишсиз мақомига эга бўлиш учун зарур шартларнинг ҳаммасига мувофиқ келиш (ҳужжат билан тасдиқланган).

Бу омилларнинг ҳаммаси мамлакатдаги ҳақиқий ишсизликни камайтириш томонига хизмат қилади. Иккинчи томондан, кўпинча Иш билан бандликка кўмаклашиш марказида иш билан шубҳали банд бўлмаганлар (реал, аммо норасмий ишлайдиганлар), ҳар қандай маълумотномаларни олишда «фаол» бўлганлар рўйхатдан ўтадилар.

Шундай қилиб, ишсизлик мақомини аниқлашда рўйхатга олиш жараёнига ёндашув тўғри натижалар бермайди. Ишсизликни баҳолашнинг бошқа услублари, масалан, танлаб текшириш ёки эксперт хулосалари асосида баҳолаш услубини ишлаб чиқиш керак. Шу билан бирга, аҳолига уларнинг меҳнат бозоридаги ҳуқуқлари тўғрисида тўла ахборот бериш, Иш билан бандликка кўмаклашиш маркази фаолиятини том маънода тарғиб қилиш керак.

Ишсизлик даражасини баҳолашнинг айтиб ўтилган камчиликларига қарамай, Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунига биноан расмий кўрсаткичлардан фойдаланиш мавжуд бўлган ягона, асосийси ишда қўллаш мумкин бўлган кўрсаткичлардир. Аммо, бу услубият Халқаро Меҳнат Ташкилоти услубиятига тўлиқ жавоб бермаса-да, бундай кўрсаткичлар маҳаллий хусусиятларни ҳисобга олади ва ишсизлик муаммосининг долзарблик даражаси ҳамда унинг динамикаси тўғрисида бирмунча тасаввур беради.

### **9.3. Ишсизлик таснифи**

Ишсизлик – мураккаб ижтимоий-иқтисодий ҳодиса бўлиб, ишчи кучини таклиф этиш билан унга бўлган талаб ва таклиф ўртасидаги миқдор жиҳатдан ҳам, сифат жиҳатдан ҳам номувофиқликни (ортиқчаликни) акс эттиради.

Пайдо бўлиш сабабларига кўра, ишсизлик фриксион, таркибий, мавсумий, даврийга ва ҳ.к. турларга бўлинади.

Биринчи тур фриксион ишсизлик бўлиб, уни одамларнинг хусусий жиҳатлари ва қизиқишлари белгилайди. Фриксион ишсизлик – ишчиларнинг ҳудудий, касбий ёки ёш жиҳатидан ўзгаришлар (янги яшаш жойларига кўчиб ўтишлари, янги малака ёки мутахассисликка эга бўлишлари, ўқиш, аёлларнинг болага қарашлари ва ҳ.к.) сабабли эски иш жойларидан бўшаб, то янгисига жойлашгунга қадар оралиқ вақтдаги ишсизликдир. У ўз мазмунига кўра ихтиёрий ишсизлик ҳисобланади ва барча мамлакатларда мавжуд бўлади.

Фриксион ишсизлик жамиятдаги мавжуд ишчи кучларининг маълум қисмини иш жойлари бўйича қайта тақсимлаб, улардан самарали фойдаланишга шарт-шароит яратади, яъни эски иш шароитларидан (иш жойининг узоқлиги, иш ҳақининг пастлиги, иш куни давомийлигининг нисбатан узунлиги ва бошқалар) қониқмаган ишчилар янги иш жойларини кидирадилар. Уларга эга бўлгач, бу меҳнатдан нисбатан кўпроқ ижтимоий-иқтисодий самарага эришадилар. Фриксион ишсизликнинг бўлиши маълум даражада иқтисодий жиҳатдан зарурий ва табиий ҳолдир.

Ишсизликнинг иккинчи тури таркибий (структуравий) ишсизлик бўлиб, у иқтисодиётнинг баъзи таркибий тузилма ва соҳаларидаги ўзгаришлар натижасида вужудга келади. Баъзи бир маҳсулот ёки хизмат турларига бўлган эҳтиёжнинг қисқариб, ҳатто умуман йўқолиб бориши бу маҳсулот (хизмат)ларни ишлаб чиқаришни қисқартирилишга ёки умуман тўхталишига натижада уни ишлаб чиқарувчиларнинг ишсиз қолишига олиб келади.

Фрикцион ишсизлик билан таркибий ишсизликда маълум ўхшашликлар ва фарқли жиҳатлар мавжуд. Ўхшашлиги шундаки, ҳар иккала ишсизлик ҳар қандай иқтисодиёт учун, ҳатто барқарор ривожланиб бораётган иқтисодиёт учун ҳам хос бўлиб, уларни умуман бартараф этиб бўлмайди. Асосий фарқи шундаки, фрикцион ишсизликда ходимларда маълум тажриба мавжуд бўлади ва улар бу тажрибадан фойдаланиб, қисқа вақт ичида ўз ишчи кучини сотиши ёки иш топиши мумкин. Таркибий ишсизликда ишчи кучи дарҳол ёки қисқа муддат ичида иш топа олмайди. У малакасини ўзгартириши, қайта малака ошириши, маълумот олиши, янги касб эгаллаши лозим. Айрим ҳолларда ҳатто яшаш жойини ўзгартиришга ҳам тўғри келади. Фрикцион ишсизликда ишчи кучи қисқа вақтда иш билан таъминланиши мумкин бўлса, таркибий ишсизликда ишчи кучи узоқ давр мобайнида қайта маълумот олади ва жиддийроқ қайта тайёрланади.

Таркибий ишсизликка яқин ўн йил ичида гувоҳи бўлаётган жараёни оддий мисол сифатида келтириш мумкин: компьютер техникасининг кенг ёйилиши бугунги кунда ёзув машиналарида ишловчи техник ходимларни, босмаҳоналардаги ҳарф терувчиларни ишсиз қолдирмоқда. Фан-техника тараққиётининг жадал суръати шароитида бундай мисолларни яна жуда кўплаб келтириш мумкин.

Учинчи тур даврий (циклик) ишсизлик – ишлаб чиқариш ҳажмининг пасайиши натижасида ишчи кучига бўлган талабнинг камайиши оқибатидаги ишсизликдир. Собиқ Иттифоқ даврида халқ хўжалиги тармоқлари ўртасидаги номутаносибликнинг кучайиши оқибатида иқтисодий алоқаларнинг узилиши ишлаб чиқариш ҳажмининг кескин пасайишига олиб келди. Ўзбекистонда ҳам бозор тузилмасининг яратилмаганлиги, ҳам ашёни қайта ишлаш саноатининг паст ривожланганлиги, тадбиркорлик фаолияти учун шароитлар тўлиқ яратилмаганлиги ва бошқалар сабабли ишсизлар сони кўпайди. Ривожланган мамлакатлардаги ишлаб чиқаришнинг пасайиши истеъмом бозорининг тўйиниши ва натижада талабнинг пасайиши билан боғлиқдир. Даврий ишсизликда ишсизлар сони кескин кўпаяди. Масалан, АҚШда 1933 йилдаги “Буюк депрессия” даврида ишсизлик тахминан 25,0 %га тенг бўлган эди.

Яширин ишсизлик ишсизликнинг алоҳида шаклидир. Унинг ўзига хос жиҳати шундан иборатки, ишсизликлари яширин тусда бўлган, аслида банкротликка учраган корхоналар сунъий мадад оладилар. Яширин ишсизлик ишлаб чиқаришнинг ниҳоят даражадаги пасайиши шароитида корхоналарда керагидан ортиқ миқдордаги иш билан бандлик сақланиши туфайли ҳам юзага келган. Аслида яширин ишсизлик аниқланган экан, у стихияли тарзда юзага келтирилган, фойдаланилмай қолаётган ишчи кучи захираси бўлади.

Корхоналарда ана шундай ишчи кучи захираси мавжуд бўлиб туришининг мақсадга мувофиқлиги захира тайёрлаб бориш зарурлиги билан белгиланади. Яъни бўш ўринларга ва янги иш ўринларига қўйиб бориш учун ё бор ходимлар орасидан уларни касб-малака ва лавозим борасида юқори кўтариш йўсинида, ё стажировка (амалиётдан ўтиш) шартлари асосида янги ходимларни ишга қабул қилиш йўсинида захира тайёрлаб бориш зарурлиги билан белгиланади. Ушбу ишчи кучи захирасини (гап айрим ходимлар, бўлинма ёки корхона персонали ҳақида борадими) муайян вақт мобайнида сақлаб бориш, башарти, ушбу давр тугаганидан кейин ходимларнинг самарали иш билан бандликларини таъминлашнинг етарлича кафолатлари (корхонани ривожлантириш дастурига мувофиқ янги иш ўринлари ёки ишлаб чиқариш қувватлари ишга туширилиши) мавжуд бўлса, иқтисодий жихатдан ўзини оқлаши мумкин.

Ички меҳнат бозори механизми ишга солинганида иш берувчининг яширин ишсизликка нисбатан тутган позицияси унинг ушбу ишсизликни яширишга интилиши билан белгиланмайди. Ушбу позиция корхонага керак бўлмаган ходимларни сақлашга сарф-харажат қилинмайдиган бўлишидан ва бунинг учун зарурий шарт-шароит яратилишидан иборат яхлит бир бутун вазифани ҳал қилиш мақсадида уни мумкин қадар тўлиқ аниқлаш зарурлиги билан белгиланади. Аниқ қилиб айтадиган бўлсак, яширин ишсизлик тушунчасининг ўзи бозор механизми меъёрий ишлаши биланоқ ўз аҳамиятини йўқотади. Шуниси ҳам борки, ходимнинг яширин ишсизликка ва бундай ишсизлик билан боғлиқ бўлган мажбурий тарздаги вақтинчалик ишламасликка нисбатан тутган позицияси турли йўсинда юзага келади. Корхонадаги ўз иш ўрнини қадрлайдиган кўпчилик ходимлар келишилган муддатда қайтадан ишга тушиш кафолатлари бор бўлган тақдирда маъмурият томонидан таклиф этилган таътилга рози бўлади. Ходимларнинг бир қисми (айниқса ёзги даврда) ушбу вақтдан боғ-полиз участкаларида ишлаш учун фойдаланади, кўплар тижорат фаолияти билан шуғулланади, бунинг устига, бундай ходимлар кўпинча тижорат фаолиятларини корхонада қайтадан ишга тушганларида ҳам давом эттирадилар.

Деярли барча Ҳамдўстлик мамлакатларида, хусусан Ўзбекистонда ҳам XXI асрнинг биринчи беш йилида иш билан бандлик хизматларида ҳисобда турган иш билан банд бўлмаган фуқаролар сони ошиши ва пасайиши суръатлари бир-бирига мос келмайдиган бўлиб, мамлакатларнинг иқтисодий ўсиш тенденцияларига тўғри келмай қолди. Бу эса иш билан бандлик ва ишсизликнинг шаклланиши жараёнлари барча мамлакатларда иқтисодий тизимлар динамикаси билан ўзаро боғлиқ бўлишини яна бир бор тасдиқлади.

#### **9.4. Ишсизликни камайтиришнинг асосий йўллари**

Ишлаб чиқаришнинг меҳнат каби ресурсидан тўлиқ ва оқилона фойдаланиш ва шу муносабат билан оммавий ишсизликка йўл қўймаслик, ишсизликни камайтириш борасида қизгин фаолият олиб бориш давлатнинг ниҳоят даражада муҳим вазифаларидир. Ушбу муаммони ҳал этишда икки асосий бош йўналишга ажратиш мумкин.

Биринчисини субъектив йўналиш деб номлаш мумкин. У инсонни меҳнат фаолиятига шундай тайёрлашни ташкил этишдан иборат бўладики, бунда инсон ишлаб чиқариш шарт-шароитлари, техник база ўзгаришлари муносабати билан муваффақиятли равишда меҳнат фаолият олиб бориш учун етарли даражада тез қайта тайёргарликдан ўтиб, янги билим, қобилият ва кўникмалар орттира олади.

Хўжалик юретишининг янги шароитларида инсоннинг ишга жойлашуви унинг шахсий ишига айланиб қолди. Энди давлат унга шундай масалаларни ўзи ҳал этишида ёрдам беради, холос. Бунинг устига, ишга жойлашув ишсизлик мавжудлиги шароитида рўй беради, бу эса ишсизлик муаммосини ҳал қилишни анчагина қийинлаштиради. Буларнинг барчаси Ўзбекистон фуқаролари учун янгидир. Ушбу шароитда улар яхши тайёрланган бўлишлари, меҳнат бозорида ўзларини қандай тутишни, ўзларининг қандай ҳуқуқлари, янги шароитларда қандай вазифалари борлигини, ишсиз қолган киши ўзини қандай тутиши лозимлигини, ишга қай йўсинда ёлланиш, қай тарзда иш излаш кераклиги ва ҳоказоларни билишлари зарур бўлиб қолмоқда. Аҳолига шу тарзда таълим бериш Иш билан бандликка кўмаклашиш марказининг бош вазифаси бўлиб қолиши керак. Бу ҳозирги пайтда миллий иқтисодиётда иш билан банд бўлганларнинг тахминан 2/3 қисми ходимлар сифатида қайта қуриш давридан олдинги пайтларда шаклланганлиги билан аҳамиятлидир.

Давлатнинг иқтисодиётни ривожлантиришни рағбатлантириш борасидаги фаолияти аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш соҳасидаги муҳим йўналишдир. Давлат истеъмол ва инвестиция тусидаги товар ва хизматларга бўладиган талабни рағбатлантириб, шу асосда мулкчиликнинг барча шаклидаги корхоналарда янги иш ўринлари яратиб бориши, иқтисодиётнинг хусусий тармоғини ва ушбу тармоғда янги ш ўринлари очилишини рағбатлантириши лозим. Лекин давлат фаолиятининг шу жиҳатини такомиллаштириш талаб этилади.

Ўзбекистоннинг ижтимоий-иқтисодий сиёсатида, умуман, аҳолини ижтимоий ҳимоялашнинг муҳим шarti сифатида иш билан бандлик ва ишсизликдан ҳимоялаш сиёсати дунёдаги кўпгина ривожланган мамлакатларнинг бой тажрибасига асослангандир. Аммо, бу тажрибаларнинг кўпчилиги Ўзбекистоннинг ижтимоий-иқтисодий сиёсатининг туб моҳиятига татбиқан етарлича тўғри келавермайди.

Биз умумлаштирган ва 9.7-чизмада келтирилган аҳолини иш билан бандлик сиёсатининг асосий йўналишлари иш билан бандлик сиёсати эволюциясининг фақат таркибий эмас, балки тарихий-мантиқий тасвирини ҳам беради. Аслини олганда, аҳолини иш билан бандлигининг фаол сиёсатидан олдин яхши йўлга қўйилган ишсизларни ҳисобга олиш, рўйхатга олиш, ишсизларни самарали қўллаб-қувватлаш мақсадида уларни ижтимоий ҳимоялаш услублари (пассив сиёсат) амалга оширилиши мамлакатда зарур эди.

Ривожланган мамлакатлар тажрибаси кўрсатишича, ҳукумат ишсизларнинг ижтимоий ҳимоясини таъминлагандан кейингина, бошқа

ишларга киритиши – дастлаб иш билан бандликни барқарорлаштириш (сақлаш)га, сўнгра унинг ўсишини рағбатлантиришга киришиши мумкин. Бунда иш билан бандликнинг ўсишини рағбатлантириш уч йўналишда амалга оширилади:

- тадбиркорлар билан ишлаш, масалан, янги иш жойлари яратилганда солиқ имтиёзларини бериш, ишсизларнинг иш излашларини фаоллаштириш;
- ишчи кучи таклифини рағбатлантириш;
- ёлланма ишчилар синфини меҳнат бозоридан чиқариш, хусусий тадбиркорлик билан ўз-ўзини иш билан банд қилишни рағбатлантириш (касаначилик, уй шароитида очилган майда цехлар ва бошқа).

Ўзбекистонда ишсизликнинг кескин кўпайиши иш билан бандлик сиёсатининг меъёрий эволюцияси йўлидан изчил боришга вақт қолдирмайди. Шунинг учун иш билан бандликни таъминлашнинг хилма-хил дастурлари мўлжалланганларни давлатнинг ҳақиқий молиявий имкониятларини яхшилаб мувофиқлаштириб олмай, иш билан бандлик ишининг барча йўналишларини бир йўлга қамраб олишга уринилмоқда. Бу ерда энг аввало, аҳолини иш билан бандлик сиёсатини амалга оширишга йўлланиладиган молиявий маблағларни мувофиқ тарзда тақсимлаб, меҳнат бозорини тартибга солишнинг умумдавлат ва минтақавий соҳаларини белгилаб олиш керак. Маҳаллий меҳнат бозорини таҳлил қилиш асосида ажратилган маблағларнинг ҳар бир сўмини иш билан бандликнинг ўсиши кўринишидаги самара билан қайтиши уни қаерга йўллаш кераклигини аниқлаш керак бўлади.

## **9.5. Ўзбекистонда ишсизлик муаммосининг айрим хусусиятлари**

Ўзбекистонда аҳолини иш билан таъминлаш, уларга муносиб ҳаёт ва меҳнат шароитлари яратиб беришга қаратилган чуқур ижтимоий-иқтисодий ислоҳотларнинг изчил амалга оширилиши натижасида иқтисодиётнинг турли жабҳаларида меҳнат қилаётганлар сони ортиб бормоқда, мавжуд меҳнат салоҳиятидан самарали фойдаланиш кўрсаткичи тобора яхшиланмоқда. 1991-2007 йиллар давомида мамлакат меҳнат ресурслари сони қарийб 5,0 млн. кишига ўсган бўлса, жами иш билан банд аҳоли сони 2,6 млн. кишига кўпайган, холос. Мазкур кўрсаткичлар ўсиши ўртасидаги фарқ меҳнатга сафарбар этилмаган меҳнатга лаёқатли аҳоли миқдорини англатади. Бундан ташқари, ушбу ҳолат мамлакатда ишсизлар сонининг ўсишига сабаб бўлади ва ишсизлик даражасининг юқори кўрсаткичини келтириб чиқаради.

Бугунги кунда республикада ишсизликнинг пайдо бўлиш сабабларига кўра, қуйидаги асосий турлари кўп учрамоқда:

- таркибий, иқтисодиётнинг янги тармоқлари пайдо бўлиши ёки эскисига барҳам берилиши ва мулкчилик шаклларининг ўзгариши билан юзага келади;
- яширин, бу асосан қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариш тармоқлари учун характерлидир ва бу ҳақиқий ишчи кучини камроқ миқдорда талаб

килади. Яширин ишсизлик ишлаб чиқаришнинг чуқур инқироzi шароитида корхоналарда иш билан ортиқча бандликнинг сақланиб қолганлигидан далолат беради;

- мавсумий, маълум мавсумда иш билан бандликни таъминловчи, қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини ишлаб чиқариш ва уларни қайта ишлаш ҳамда тайёрлаш муддати билан асосланган. Мавсумий ишсизликнинг ҳажми ишчи кучига бўлган талаб ва таклифнинг мавсумий омиллари баравар таъсир қилиши сифатида намоян бўлади;

- технологик ўзгарувчан, бу корхонада технологик ўзгаришларнинг амалга оширилиши ва модернизация қилиниши натижасида юзага келади. Масалан, фан-техника ютуқлари натижасида қўл меҳнати ўрнини машина эгаллаши натижасида юзага келади.

Ишсизлик таркиби унинг сабабларига кўра, ишчи кучининг 4 асосий тоифасини ўз ичига олади: ишдан бўшатилиши натижасида ўз жойини йўқотганлар, ишдан ихтиёрый равишда бўшаганлар, маълум муддатга узилиш ёки танаффусдан сўнг меҳнат бозорига келганлар, меҳнат бозорига биринчи бор келганлар. Бу тоифаларнинг ўзаро нисбатлари иқтисодий давр босқичларига боғлиқ.

Мазкур тоифа аҳоли орасида энг кўп улушни ишдан бўшатилиш натижасида ўз иш жойини йўқотганлар кўпчиликини ташкил қилиб, уларнинг пайдо бўлишига республикада амалга оширилган хусусийлаштириш жараёни сезиларли таъсир кўрсатди. Мамлакатда иқтисодий тараққиётнинг бозор тизимига ўтилгандан сўнг мулкни давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш жадал суръатда амалга оширила бошланди. Чунки режали иқтисодиёт юритиш даврида барча корхоналар давлатга қаршли бўлиб, давлат ягона мулкдор ва монопол ҳисобланган. Бу эса иқтисодиётнинг инқироzi ҳамда ушбу тизимнинг барбод бўлишига олиб келди.

Ўзбекистонда амалга оширилган хусусийлаштириш ислохотларининг дастлабки босқичида савдо дўконлари ва аҳолига маиший хизмат кўрсатиш шохобчалари давлат тасарруфидан чиқарилган бўлса, кейинги босқичларда ишлаб чиқариш корхоналари ва йирик объектлар тадбиркорлар қўлига топширилди. Мазкур ислохотларнинг бугунги босқичида эса стратегик аҳамиятга эга бўлган йирик ишлаб чиқариш корхоналари ҳам давлат тасарруфидан чиқарилиб, давлатга тегишли бўлган улушлар сотилмоқда.

Корхоналарнинг хусусийлаштирилиши натижасида маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми, меҳнат унумдорлиги ва моддий ресурслардан оқилона фойдаланиш даражаси ошиб, иқтисодий самарадорликнинг ўсиши таъминланди. Бироқ корхоналардан ишчи ходимлар бўшатилишининг юқори кўрсаткичи кузатилди. Чунки иш берувчи тадбиркорлар учун малакасиз ва паст унумдорликка эга бўлган ишчиларни ушлаб туриш фақат зарар келтирарди. Натижада яширин ишсизлик маълум даражада қисқарди, лекин улар таркибий ишсизларга айланди.

Ишсизликнинг кўпайишига қишлоқ хўжалигида олиб борилаётган ислохотлар ҳам бевосита таъсир ўтказди. Қишлоқ хўжалигида иқтисодий самарадорликни ошириш ва ишлаб чиқариш рентабеллигининг ўсишини

таъминлаш мақсадида ушбу тармоқда ҳам таркибий ўзгаришлар рўй берди. Чунки собиқ тузумдан мерос бўлиб қолган жамоа хўжаликларида рентабеллик ва унумдорлик кўрсаткичлари паст даражада бўлиб, бу ҳолат ер ҳамда моддий ресурслардан кўр-кўрона фойдаланишнинг салбий оқибати эди. Шу билан бирга, жамоа хўжаликлари яширин ишсизликнинг «уяси» ҳисобланиб, иш жойига эга бўлмаган меҳнатга муҳтож малакасиз аҳолини бригадаларга жалб қилиш орқали ишсизликка «барҳам берилган». Айнан шу сабабли собиқ Иттифокда «ишсизлик» тушунчаси ишлатилмаган.

Мазкур салбий ҳолатларни бартараф этиш ва қишлоқ хўжалигида мулкчилик шакллари тубдан ўзгартириш мақсадида мамлакат Президентининг ташаббуси билан «ерни ўз эгасига бериш» тамойили асосида иш кўрила бошланди. Мазкур ислохотларнинг дастлабки босқичида жамоа хўжаликлари тугатилиб, улар пудратчиликка асосланган ширкат хўжаликларига айлантирилди, ер пудратчиларга тақсимлаб берилди.

### **Мустақил ишлаш учун назорат саволлари**

1. Ишсизлик деганда нимани тушунасиз?
2. Ишсизликнинг сабаблари нимадан иборат?
3. Ишсизлик таснифи?
4. Ишсизликни камайтиришнинг асосий йўллари келтиринг
5. Ўзбекистонда ишсизлик муаммосининг қандай хусусиятлари бор?



## **10-МАВЗУ. МЕХНАТ УНУМДОРЛИГИ: ТУШУНЧАСИ, ЎЛЧАШ ОМИЛЛАРИ ВА РЕЗЕРВЛАРИ**

- 10.1. Мехнат унумдорлиги ва унинг аҳамияти
- 10.2. Мехнат унумдорлиги, самарадорлиги ва маҳсулдорлиги
- 10.3. Мехнат унумдорлигини ўлчаш усуллари
- 10.4. Мехнат унумдорлиги тўғрисидаги назарияларнинг ривожланиши
- 10.5. Мехнат унумдорлигини ошириш омиллари ва захиралари

**Таянч сўз ва иборалар:** ташкил этиш, меҳнатни нормалаш, меҳнатни функционал ташкил этиш

### **10.1. Мехнат унумдорлиги ва унинг аҳамияти**

Мехнат унумдорлиги ва иқтисодий тараққиёт муаммоси ҳамisha кишиларни қизиқтириб келган ва ушбу қизиқиш ишлаб чиқаришни машиналаштиришдан бошлаб ялпи тус олган. Дастлаб А. Смит, кейинроқ Д. Рикардо меҳнат унумдорлиги тўғрисидаги таълимотга асос солдилар. Бу иқтисодчи олимлар тайёр маҳсулот, ишлаб чиқарувчи ходимлар ва улар фойдаланадиган ишлаб чиқарувчи кучларнинг қудрати ўртасидаги ниҳоятда оддий боғлиқликларни аниқлаб бердилар.

Ҳозирга қадар “меҳнат унумдорлиги” тушунчасига таъриф бериш ва уни ҳисоблаш усулларига турлича ёндашувлар сақланиб қолмоқда. Мамлакатимиз амалиётида ижтимоий ишлаб чиқариш даражалари бўйича меҳнат унумдорлигини ҳисоблашнинг турли тамойилларига асосланадиган кўрсаткичлардан узоқ вақт давомида фойдаланиб келинди. Чунончи, миллий иқтисодиётда ва унинг тармоқларида ижтимоий меҳнат унумдорлиги ҳамда унинг динамикаси жами харажатлар, яъни фақат маҳсулот ишлаб чиқаришга сарфланган жонли меҳнатгина эмас, балки буюмлашган меҳнат харажатларини ҳам тежашни акс эттирар эди. Айни вақтда, корхоналар даражасида меҳнат унумдорлиги динамикаси фақат жонли меҳнат тежалишини акс эттирар эди. Бу ҳол ижтимоий ишлаб чиқариш даражалари бўйича кўрсаткичларни умумлаштиришга ва ходимларнинг иқтисодий манфаатларига керакли йўналишда самарали таъсир кўрсатишга имкон бермас эди.

Жаҳон амалиётида “меҳнат унумдорлиги” ва “унумдорлик” атамаларидан кенг фойдаланилади. Бу атамалар ана шу кўрсаткичларни ҳисоблаб чиқаришга асос бўладиган меҳнат натижаларининг таърифи ва таркиби билан фарқланади. Мехнат унумдорлиги атамаси фақат яратилган (сотилган) маҳсулот (хизматлар) ҳажминигина ўз ичига олади, ҳолбуки, унумдорлик атамаси кўшимча равишда меҳнат натижаларида буюмлашган меҳнатнинг тежалиши ёки ортиқча сарфланишини ҳисобга олади. Шу билан бирга, унумдорликни ҳисоблаш усуллари ишлаб чиқариш самарадорлиги билан етарли даражада мос келади, деб ҳисобланган ва бунга уни кенг

мослаштирилган: Меҳнат натижалари фақат меҳнат сарфи билан эмас, балки ресурслар бўйича ҳамма турдаги сарфларнинг ўзаро нисбати қиймат шаклида аниқланади. Кўриниб турибдики, “меҳнат унумдорлиги” ва “унумдорлик” тушунчалари ўз маъноси билан бир-биридан фарқ қилади.

“Унумдорлик” тушунчаси натижа ва унга эришиш учун қилинадиган сарфлар ўртасидаги нисбатни ифодалайди. Шу сабабли, қатор иқтисодчи олимлар ускуналар, электр энергия, хомашё, капиталнинг унумдорлиги тўғрисида сўз юритадилар. Лекин, унумдорлик тўғрисида сўз кетганда ресурслардан фойдаланишнинг маҳсулдорлиги ёки тежамлилиги ҳақида ҳам гапирилиши мақсадга мувофиқ бўлади.

Таъкидлаш жоизки, ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажмининг – маҳсулот ишлаб чиқарилишига сарфланган вақтга нисбати “меҳнат унумдорлиги” тушунчасини таъсир қилади. Бу нисбат:

$$P_t = \frac{M}{T} \quad (1)$$

формуласи билан ифодаланади.

Бу ерда:  $P_t$  – меҳнат унумдорлиги;  $M$  – ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажми;

$T$  – барча маҳсулот ишлаб чиқарилишига сарфланган вақт.

Иш вақти сарфлари билан меҳнат натижаси ўртасида нисбатнинг ўзгариши меҳнат унумдорлигининг ўзгаришига олиб келади. Мазкур натижа камроқ иш вақти сарфлаб қўлга киритилса, меҳнат унумдорлиги ошган бўлади, худди шу натижани қўлга киритиш учун кўпроқ иш вақти сарфланса, меҳнат унумдорлиги пасайган бўлади. Бинобарин, меҳнат унумдорлиги ошишининг моҳияти иш вақти бирлиги мобайнида меҳнат самарадорлигининг кўпайишидан ёки меҳнат натижаси бирлигига сарфланадиган иш вақтининг тежалишидан иборат.

Лекин, маҳсулот ишлаб чиқаришга меҳнат, хомашё, материаллар, энергия, дастгоҳларда буюмлашган ўтмиш меҳнат ҳам сарфланади. Шу сабабли, қандай меҳнат сарфлари ҳисобга олинишига қараб меҳнат унумдорлигининг бошланғич тушунчаси аниқлаштирилиши мумкин.

Меҳнат унумдорлиги жами (жонли ва буюмлашган) меҳнат сарфлари ёки ижтимоий меҳнат унумдорлиги қуйидаги формула ёрдамида ҳисобланади:

$$P_0 = \frac{M}{T_1 + T_2} \quad (2)$$

Бу ерда:  $P_0$  – ижтимоий меҳнат унумдорлиги;  $T_1$  – жонли меҳнат сарфлари;

$T_2$  – буюмлашган ёки ўтмишда товарга сингдирилган меҳнат сарфлари.

Башарти, меҳнат унумдорлигини ҳисоблаб чиқиш учун фақат жонли меҳнат сарфларидан фойдаланилса, бундай кўрсаткич индивидуал меҳнат унумдорлиги дейилади. Вақт ёки ишлайдиганлар миқдори сарфлари жонли меҳнат сарфлари бўлади. Индивидуал (якка) меҳнат унумдорлиги ( $P_i$ ) қуйидаги формула бўйича ҳисоблаб чиқилади:

$$P_i = \frac{M}{T_1} \quad (3)$$

Меҳнат унумдорлиги моҳиятини англаш учун “меҳнат унумдорлиги” ва “ишлаб чиқарувчи меҳнат кучи” деган тушунчаларни аниқлаштириш керак. Ишлаб чиқарувчи меҳнат кучини потенциал (имкони бўлган) унумлик, яъни муайян шароитда мазкур вақт мобайнида муайян натижага эришишни таъминлашга қодирлик деб тушуниши керак.

Меҳнат унумдорлиги ҳақиқий амалий ўлчам, яъни амалга оширилган имконият сифатида намоён бўлади. Меҳнат унумдорлиги – ўзгарувчан ўлчамдир, унга ҳам интенсив, ҳам экстенсив омиллар таъсир этади. У ҳар бир муайян пайтда ишлаб чиқарувчининг меҳнат кучидан фойдаланиш даражасини акс эттиради.

Меҳнат унумдорлиги ишлаб чиқарувчининг меҳнат кучи билан меҳнат интенсивлигининг ўзаро боғлиқлигини ифодалаб, қуйидаги формула орқали аниқланади:

$$JP_t = P_{st} \cdot K \cdot IN_t, \quad (4)$$

Бу ерда:  $JP_t$  – меҳнат унумдорлигининг индекси;  $P_{st}$  – ҳар бир муайян вақтда бирликка тенг бўлган ишлаб чиқарувчи меҳнат кучининг ривожланиш даражаси;

$K$  – ишлаб чиқарувчи меҳнат кучидан фойдаланиш коэффиценти;  $IN_t$  – ўртача ижтимоий меҳнат интенсивлигига нисбатан меҳнат интенсивлигининг даражаси.

Имкони бўлган меҳнат унумдорлиги билан амалда эришилган меҳнат унумдорлиги ўртасидаги фарқ меҳнат унумдорлигининг ошиш резервлари дейилади. Масалан, ишлаб чиқарувчи кучидан фойдаланиш коэффиценти - 0,8 %га тенг; меҳнат интенсивлиги - 0,9; шунда  $JP_{t+1} \cdot 0,9 \cdot 0,8 = 0,72$ . Бинобарин, меҳнат унумдорлигини ошириш борасидаги имкониятларнинг атиги 72,0 %идан фойдаланилмоқда, қолган 28,0 %и эса унинг ошиш резервидир.

Меҳнат унумдорлиги моҳиятини таърифлаш учун “меҳнат интенсивлиги” ва “меҳнат тиғизлиги” тушунчаларига аниқлик киритиш лозим. Иқтисодий адабиётларда ушбу тушунчаларнинг бир-бирига нисбати тўғрисида аниқ бир маънода тушуниладиган фикрлар йўқ. Кўпинча, меҳнат интенсивлиги деганда, инсоннинг мушак ва асаб қуввати сарфи билан ўлчанадиган ишлаб чиқариш жараёнидаги меҳнат тиғизлиги даражаси тушунилади. Ушбу ҳамда унга ўхшаш бошқа таърифларда «меҳнат интенсивлиги» ва «меҳнат тиғизлиги» тушунчалари бир хиллаштириб юборилади. Лекин, аслида булар бошқа-бошқа тушунчалардир.

Меҳнат интенсивлиги - меҳнат жараёнида вақт бирлиги мобайнида инсон организми сарфлайдиган қувват миқдоридир, яъни интенсивлик қувват сарфлашнинг тезлиги. У бир соат ёки кеча-кундузда калориялар сарфланиши билан тавсифланади.

Меҳнат интенсивлигига жисмоний куч-ҳаракатлар (жумладан, жойдан-жойга кўчириладиган юкларнинг оғирлигига боғлиқ бўлган куч-ҳаракатлар),

асаб таранглашиши, иш суръати, ишнинг бир хилдалиги, меҳнат шароитлари каби омиллар таъсир қилади. Шу туфайли, меҳнат интенсивлиги ўлчови анча мураккаб бўлиб, у ҳозирги вақтга қадар ҳали узил-кесил ечимини топганича йўқ.

Меҳнат интенсивлиги ва оғирлиги. «Меҳнат интенсивлиги» ва «меҳнат оғирлиги» тушунчаларининг нисбати мунозараларга мавзу бўлмоқда. Кўпинча улар бир хил тушунилади, чунки оғир меҳнат ва интенсив меҳнат, аввало, толиктирувчи меҳнатни ифодалайди. Бундан ташқари, меҳнатнинг оғирлиги, интенсивлиги тўғрисида, одатда, кишининг уни амалга оширишга сарфлайдиган қувват ўлчами бўйича фикр юритилади.

Оғир меҳнат, асосан, мушак тизимининг фаоллиги билан боғлиқ бўлади. Кўпчилик ривожланган мамлакатлар билан бир қаторда бизнинг мамлакатимизда ҳам оғирлик жиҳатидан барча меҳнат турларини шартли равишда қуйидаги тўрт тоифага бўлиш қабул қилинган:

Меҳнат унумдорлиги мазмунини акс эттирадиган математик моделни яратишда қуйидаги талаблар назарда тутилиши керак:

1. Агар нарса (предмет) тўғрисида мулоҳазали интуитив эвристик тасаввурлар йўқ бўлса, мувофиқ келувчи соф математик усулларни қўллаш доимо катта қийинчиликларга тўқнаш келади<sup>20</sup>.

2. Арифметика – математик назариядир ва уни бошқа ҳар қандай математик назариялар сингари, сонлар хоссалари моддий олам хоссаларига мувофиқ бўлгандагина қўллаш мумкин<sup>21</sup>.

3. Математик назария ёки математик моделнинг кучи шунда-ки, у кераксиз хоссаларни чиқариб ташлайди ва ҳодисани тушунишда зарур бўладиганини ажратади.

Бу талаблар нуқтаи назаридан меҳнат унумдорлигининг математик модели икки хил табиатни адекват акс эттирган тақдирдагина методологик тўғри бўлиши мумкин, яъни

$$У = \frac{M_{им}}{\mathcal{E}_{ж}} \quad (5)$$

Бу ерда:  $У$  – меҳнат унумдорлиги;

$M_{им}$  – унумли истеъмол маҳсулоти массаси;

$\mathcal{E}_{ж}$  – меҳнат жараёнида инсон организмнинг энергия сарфи.

Бу модел меҳнат унумдорлиги ўсишининг икки қарама-қарши тенденциясини соф кўринишда истеъмол маҳсулоти ҳажмининг кўпайишини жами меҳнат сарфининг қисқартирилиши ва унинг озод қилинишини ўзида жамлайди.

Бу математик моделга ишлаб чиқариш воситаларида моддийлашган олдинги меҳнат сарфларини киритиш хатодир. Чунки, олдинги меҳнат бевосита энди йўқ, у воситаланган тарзда четдан энергия истеъмол қиладиган ишлаб чиқариш воситалари орқали амалда бўлади. Жонли меҳнатнинг камайиб борадиган ҳажми бошқарадиган ишлаб чиқариш воситалари

<sup>20</sup>Фон Нейман Дж. Теория самовоспроизводящихся автоматов. - М.: Мир, 1971.

<sup>21</sup>Пирс Дж. Символы, сигналы, шумы. - М.: Мир, 1997, 20, 61-6.

ҳажмининг кўпайиши – меҳнат унумдорлигининг ўсишидан фарқ қиладиган бошқа ҳодисадир ва уларнинг йиғиндиси айнан жонли меҳнат унумдорлиги ўсишининг тарихий тенденциясини бузади.

Амалиётда ишлаб чиқариш натижаси сифатида (формула сурати) ялпи ички маҳсулот, ялпи ижтимоий маҳсулот ёки миллий даромаддан пул ифодасида, сарфлар сифатида (махраж) ёки иш вақти фонди йиғиндиси сифатида фойдаланилади.

Бу вариантлардан ҳар бири сарф усуллари ҳисобланади, чунки натижа сарфлар билан аниқланади. Махражга келганда шуни айтиш керакки, иш вақти фондининг йиғиндиси ҳам, ишловчиларнинг ўртача рўйхати таркиби ҳам меҳнат табиатини адекват акс эттирмайди. Шунинг учун вақт ёки соннинг айти бир ўша катталигида кишининг меҳнат жараёнидаги энергия сарфи меҳнат амалга оширилаётганда меҳнатнинг механизациялашганлик ва автоматлаштирилганлик даражасига ва бошқа шарт-шароитларга боғлиқ тарзда кўп ёки кам бўлиши мумкин.

Ишлаб чиқариш омиллари назариясига мувофиқ, ҳисоблаб чиқилган меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларига жавоб бериш учун товарларнинг бозор нархи элементларидаги таркибини кўриб чиқиш керак. Йириклаштирилган ҳолда у (таркиб) қуйидаги кўринишга эга бўлади:

1. Четдан олинган хомашё, материаллар, ярим фабрикатлар, бутловчи буюмлар нархи.

2. Ишлатилган энергия нархи.

3. Ускуналар, бинолар, иншоотлар нархидан амортизация ажратмалари.

4. Ходимларнинг иш ҳақи.

5. Иш ҳақидан ижтимоий жамғармаларга ажратмалар.

6. Капитални фойдаланишдан олинган фойда.

7. Ер рентаси.

8. Тадбиркорлик фойдаси.

Корхона ходимларининг меҳнати натижасида янги яратилган қиймат иш ҳақи ҳамда ундан амалга ошириладиган ажратмалар четдан олинган хомашё, материаллар, ярим фабрикатлар, бутловчи буюмлар ҳамда энергия нархининг бир қисмини тайёр товарга ўтказиши. Меҳнат сарфлари ўлчамига киритилган тайёр маҳсулот нархининг бир қисми меҳнат унумдорлиги кўрсаткичини ташкил этади. Лекин амалда меҳнат унумдорлиги ҳеч қаерда ана шундай ҳисоблаб чиқилмайди, чунки ишлатилган хомашё, ярим фабрикатлар, бутловчи буюмлар, энергия қийматининг қайси қисмини тайёр товарга меҳнат билан ўтказиши, қайси қисмини эса ишлаб чиқаришнинг бошқа омиллари билан ўтказиши тўғрисидаги масала анча баҳслидир.

## **10.2. Меҳнат унумдорлиги, самарадорлиги ва маҳсулдорлиги**

Инсон меҳнати ягона табиатга эга ва у мулкчилик шакллари, меҳнат фаолияти турларидан қатъи назар, умумий характерда бўлади. Шунинг учун ҳам иқтисодиёт фани ва хўжалик амалиёти олдида доимо уч муаммо туради

ва уларнинг ҳал этилиши жамиятнинг кенгайтирилган ишлаб чиқаришини таъминлайди:

- бўш вақт бюджетини кўпайтириш мақсадида меҳнат унумдорлигини ошириш орқали жонли меҳнатни тежаш ва инсонни бевосита ишлаб чиқаришдан озод қилиш;

- ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш ҳисобига истеъмол маҳсулотларини ишлаб чиқаришда зарур бўладиган сарфларни камайтириш;

- ижтимоий ишлаб чиқариш унумдорлигини ошириш йўли билан инсон эҳтиёжларини максимал қондириш.

Айтиб ўтилган муаммоларнинг ҳал этилиши даражасини ҳамда уларнинг ўзаро алоқасини баҳолаш учун бир нечта иқтисодий кўрсаткичлар мавжуд.

Иқтисодиётда унумдорлик ўз моҳиятига кўра уч миқдор билан ўлчанади: жонли меҳнат сарфи, моддийлашган меҳнат сарфи ва бу сарфлар туфайли ишлаб чиқарилган истеъмол қийматининг миқдори ифодаланади. Бу миқдорлар орқали ҳар қандай жамият ўзининг иқтисодий имкониятларини намоён қилади. Аммо айтиб ўтилган миқдорларнинг абсолют қийматлари бўйича, айтиб бир вақтда, иқтисодий ҳодисанинг турли ҳолатларини иқтисодий жиҳатдан тўлиқ қиёслаш мумкин эмас. Шунинг учун нисбий миқдорларда ҳисобланадиган меҳнат унумдорлиги, ишлаб чиқариш самарадорлиги ва ишлаб чиқариш маҳсулдорлигига кўрсаткичларини алоҳида-алоҳида қўллаш керак бўлади.

Меҳнат унумдорлигини аниқлаш масаласида ҳозирги кунга қадар аниқ бир фикр шаклланмаган. Бу хусусда бир-биридан тубдан фарқ қилувчи икки нуқтаи назар мавжуд: биринчисига кўра, кўрсаткич жонли ва моддийлашган меҳнат унумдорлигини, иккинчисига кўра эса, фақат жами меҳнатни акс эттириши керак.

Биринчи ёндашув тарафдорларининг фикрича, ҳар қандай маҳсулотни тайёрлашда фақат жонли эмас, балки моддийлашган меҳнат ҳам иштирок этади. Демак меҳнат унумдорлигини аниқлашда ҳар икки меҳнат турининг сарфи ҳисобга олиниши керак. Меҳнат унумдорлигини фақат жонли меҳнат сарфидан иборат деб билиш, уларнинг фикрича, ижтимоий ишлаб чиқаришнинг ўсиш суръатларини жадаллаштиришда моддийлашган меҳнатнинг роли ва унинг тежамини камситишдан бошқа нарса эмас.

Тўғри, ҳар қандай маҳсулотни ишлаб чиқаришда фақат жонли эмас, балки моддийлашган меҳнат ҳам сарфланади - бу исбот талаб қилмайдиган аксиомадир. Аммо, бу меҳнат унумдорлигини аниқлашда ҳар икки меҳнат турини ҳисобга олиш керак, деган нотўғри хулоса чиқарилади. Бундан кейинги хулоса “меҳнат унумдорлигини фақат жонли меҳнат сарфидан иборат” деб билиш ижтимоий ишлаб чиқаришнинг ўсиш суръатларини жадаллаштиришда моддийлашган меҳнат ролини камситишдир деган хулоса бўлиб, бундай қараш ҳам анча субъектив ҳисобланади.

Ишлаб чиқаришнинг натижаси ва маҳсулдорлиги. Натижа – бирорфаолиятининг пировард якуни. Маҳсулот – инсон меҳнатининг натижаси сифатидаги нарса. Бу тушунчалардан кўпинча синонимлар сифатида

фойдаланилади. Аммо булар ҳар хил тушунчалардир. Натижа маҳсулотга нисбатан умумийроқ тушунча бўлиб, уни танлов натижаси дейиш мумкин, аммо танлов маҳсулоти дея олмаймиз. «Натижа» тушунчасида ҳаракатнинг тугалланганлиги, «маҳсулот» тушунчасида эса инсон эҳтиёжини қондирадиган моддийлик ифодаланади. Биз натижа тўғрисида эмас, ишлаб чиқарилган ёки истеъмол қилинадиган маҳсулот тўғрисида, натижа алмашинуви тўғрисида эмас, маҳсулот алмашинуви тўғрисида гап юритамиз.

Иқтисодий маконда инсон эҳтиёжини қондирадиган маҳсулот яратилади. Шунинг учун натижалеликни эмас, балки маҳсулдорликни иқтисодий макон параметри деб ҳисобламоқ керак. Ишлаб чиқаришнинг натижаси фақат маҳсулот эмас, балки бошқа оқибатлар (масалан, атроф-муҳитни ифлослантириш) ҳам бўлиши мумкин, буни эса инсон эҳтиёжини қондирадиган маҳсулот, дея олмаймиз.

Ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдори абсолют катталиқ, маҳсулдорлик эса нисбий катталиқ. Ишлаб чиқарилаётган маҳсулотга ижтимоий эҳтиёж маҳсулдорликни ҳисоблашнинг табиий базаси ҳисобланади. Шунинг учун маҳсулдорликни қуйидаги нисбат билан аниқлаш лозим бўлади:

$$M_k = \frac{I_{mm}}{M_b} \quad (7)$$

бунда,  $M_k$  - маҳсулдорлик коэффициенти;

$I_{mm}$  - ишлаб чиқарилган истеъмол маҳсулотининг массаси;

$M_b$  - жамият эҳтиёжини қондириш учун зарур бўлган (базавий) истеъмол маҳсулотининг ҳажми.

Маҳсулдорлик коэффициенти иқтисодий маконда ишлаб чиқариш соҳаси ва истеъмол соҳаси қарама-қаршиликлари бирлигини акс эттиради. У маҳсулотни жамият эҳтиёжидан ортиқча ишлаб чиқариш иқтисодий маъносиз эканлигини билдиради, шунинг учун маҳсулдорлик коэффициенти бирдан катта бўла олмайди.

Ҳозирги вақтда меҳнат фаолиятининг самарадорлигини ошириш энг муҳим иқтисодий вазифа бўлиб қолмоқда. Меҳнат самарадорлиги деганда, нима тушунилишини аниқлаш бозор шароитида корхоналар муваффақиятли ишлашини таъминлаш масалаларини ҳал этишдаги стратегия ва тактикани ишлаб чиқишда катта амалий аҳамиятга эга.

«Самарадорлик» тушунчаси ниҳоятда кенг тушунчадир, у олинган самаранинг сарфларга нисбатини акс эттиради. Иқтисодий адабиётларда меҳнат самарадорлиги кўпинча меҳнат унумдорлиги билан бир хил тушунилади. Албатта, меҳнат унумдорлиги меҳнат самарадорлигининг жуда муҳим кўрсаткичидир, аввало, меҳнат унумдорлиги халқ хўжалиги даражасидан токи иш жойигача ишлаб чиқаришнинг барча даражаларида узлуксиз тусда бўлиши мумкинлиги учун муҳимдир. Лекин “меҳнат самарадорлиги” тушунчаси “меҳнат унумдорлиги” тушунчасидан кенгрокдир. Меҳнат самарадорлиги меҳнат унумдорлигидан меҳнат натижалари ва меҳнат сарфлари кўрсаткичи жиҳатидан фарқ қилади. Меҳнат унумдорлигини таърифлашда унинг натижаси меҳнат маҳсули тарзида (табиий ёки қиймат бирликларида) ифодаланади. “Меҳнат унумдорлиги” тушунчаси фақат моддий ишлаб чиқаришга тааллуқлидир. Меҳнат

самарадорлиги эса, унинг моддий ишлаб чиқариш соҳасидаги, ҳам инсон меҳнат фаолиятининг бошқа соҳаларидаги маҳсулдорлигини тавсифлайди. Меҳнат унумдорлигини меҳнат сарфлари кўрсаткичи сифатида аниқлашда меҳнат сарфлари ёки моддий ишлаб чиқариш соҳасида иш билан банд бўлганларнинг миқдор кўрсаткичидан фойдаланилади. Меҳнат самарадорлигини аниқлашда эса унинг натижаларини моддий ишлаб чиқариш соҳасидаги сарфлар билангина эмас, балки барча меҳнат сарфлари (барча меҳнат ресурслари сарфлари) билан таққослаш, яъни моддий ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳаларида иш билан банд бўлганларни, ўқишдагиларни, уй хўжалиги ва шахсий ёрдамчи хўжаликда иш билан банд бўлганларни эътиборга олиш керак бўлади.

Меҳнат самарадорлигининг ижтимоий-иқтисодий категория сифатида кўп жиҳатлилиги уни баҳолаш учун зарур бўлган кўрсаткичларнинг муайян тизимини талаб қилади. Бундан ташқари, ишлаб чиқаришнинг даражалари: халқ хўжалиги, тармоқ, минтақа, корхона (цех, участка, бригада, иш жойи) даражаси каби ишлаб чиқариш миқёсларига қараб меҳнат самарадорлигини аниқлашнинг турли даражаларини эътиборга олиш керак бўлади. Бунинг устига, ҳатто бир даражанинг ўзида, шунингдек корхоналар даражасида кўрсаткичлар тизимлари фарқланиши мумкин, чунки маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмлари турлича ҳисоблаб чиқилади, ходимлар таркиби тафовутли бўлади, меҳнат сарфларини ҳисобга олишнинг ўз хусусиятлари мавжуд.

### **10.3. Меҳнат унумдорлигини ўлчаш усуллари**

Меҳнат унумдорлигини ўлчаш мураккаб вазифа бўлиб, бунга бир томондан, унумдорлик категориясининг кўпқирралилигининг динамикаси кўп сонли ўсиш омилларига (бевосита ва билвосита, корхона томонидан бўлган ва ундан ташқарида бўлган омилларга) боғлиқлиги, иккинчи томондан эса, унумдорликни фаолиятнинг бошқа муҳим иқтисодий кўрсаткичлари билан боғлаш талаби сабаб бўлади. 70-80-йиллар меҳнат унумдорлигини ҳисоблаш усулини такомиллаштириш соҳасидаги ишлар икки йўналишда олиб борилди. Биринчи йўналиш моддий сарфларни маҳсулот қийматидан чиқариб ташлашдан иборат эди. Бу ҳол маҳсулотнинг ўлчамлари турлича қийматга эга бўлиши ва унинг меҳнат унумдорлиги динамикасига таъсирини камайтириш имконини беради, деб ҳисобланар эди. Изланишнинг иккинчи йўналиши корхона даражасида меҳнат унумдорлиги кўрсаткичинини ҳисоблаб чиқариш тамойилларини макро даражада қабул қилинган ҳисоблаш билан идентификациялашга (яъни, тахмин қилинаётган динамикани жонли ва буюмлашган меҳнатнинг умумий харажатларини тежаш орқали ифодалашга) қаратилган эди. Бироқ қабул қилинган ҳисоблаш усуллари асосида sanoatning кўпчилик тармоқларида ўтказилган кенг кўламдаги тажрибалар бундай ёндашув муҳим афзалликларга эга эканлигини кўрсатмади. Хўжалик юритишнинг бозор тузилишига ўтилиши муносабати билан миллий ҳисоб варақлар тизими жорий этилди. Ана шу тизим асосида



ялпи ички маҳсулот ҳажмларининг кўрсаткичлари бутун иқтисодиёт бўйича ҳамда унинг барча тармоқлари, шу жумладан, но моддий соҳа бўйича ҳам ҳисоблаб чиқарилади. Бу эса, маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмларидан ички истеъмолни ажратиб чиқариш ва кўрсаткичларни йириклаштирган вақтда такроран ҳисоблашни камайтириш имконини берди. Хориж тажрибаси асосида макро даражада товарларнинг қатъий белгиланган тўплами бўйича маҳсулотнинг табиий ўлчамлари асосида унинг физик ҳажми индекси ҳисоблаб чиқарилиб, шундан кейин умумий саноат индексига бирлаштирилади. Бунда улгуржи нархлар ҳамда маҳсулот физик ҳажмининг индекслари танлаб олинган турли умумий ҳажм ва тузилиш бўйича фақат минтақалар, тармоқлар ва бутун саноат даражасидагина аниқланади, лекин улардан корхонада тезкор бошқарув чоғида фойдаланиш мумкин бўлмайди. Бунинг оқибатида корхона даражасида меҳнат натижаларини баҳолаш яхшиланиш у ёқдатурсин, балки ёмонлашади, чунки қиёсий нархлар йўқлиги туфайли меҳнат натижалари динамикасининг характеристикаси йўқотилган эди. Шу билан бир қаторда, иқтисодиётда маҳсулот ҳажми ва меҳнат унумдорлигининг кўрсаткич даражалари жамланмайди. Ислоҳотдан олдинги амалиёт билан таққослаганда, корхона фаолиятида иқтисодий эркинлик кенгайганлиги муносабати билан меҳнат сарфларини ҳисобга олиш муаммоси жуда кескинлашди. Мазкур муаммони статистика органлари узоқ вақт мобайнида ҳал қилмадилар. Бу эса, маҳсулот ҳажмлари ва меҳнат сарфларини ҳисоблаш усулларида фарқлар бўлишига олиб келди. Бундай ҳолат меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларини ҳисоблаш имконини бермади. Шундай қилиб, меҳнат унумдорлигини ўлчашга қабул қилинган ҳисоблаш тизими билан мувофиқлаштирилган, ҳамма томондан эътироф этилган ёндашувлар ҳозирга қадар ишлаб чиқилмаган.

Собиқ Иттифоқ статистикаси ва иқтисодиёт амалиётида иш унуми ва меҳнат сиғими меҳнат унумдорлигининг кўрсаткичлари бўлиб хизмат қилар эди. Улар бир-бири билан пропорционал муносабатда ўзаро боғлиқ бўлиб, қуйидаги формула билан ифодалаган:

$$Y = \frac{X}{M} \quad ; (8) \text{ ва } M_m = \frac{M}{X} \quad (9),$$

бунда,  $Y$  – иш унуми;

$X$  – тегишли бирликлардаги маҳсулот (ишлар, хизматлар) ҳажми;

$M$  – тегишли бирликлардаги маҳсулотни ишлаб чиқариш (ишлар бажариш, хизматлар кўрсатиш)даги меҳнат сарфлари;

$M_m$  – маҳсулотни ишлаб чиқариш (ишлар бажариш, хизматлар кўрсатиш)даги меҳнат сиғими.

Халқ хўжалиги миқёсида моддий ишлаб чиқариш соҳасида меҳнат унумдорлиги (иш унуми)нинг даражаси муайян даврдаги миллий даромад ўлчамининг ушбу давр мобайнида моддий ишлаб чиқариш соҳасида иш билан банд бўлган ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сонига нисбати билан белгиланар эди. Хизматлар кўрсатиш соҳасида меҳнат унумдорлиги (иш унуми) муайян давр мобайнидаги хизматлар қийматининг (ушбу хизматларни кўрсатишдаги моддий сарфларнинг қийматисиз) шу давр

мобайнида хизматлар кўрсатиш соҳасидаги ходимларнинг ўртача рўйхат сонига нисбати билан белгиланар эди.

Кўп йиллик тадқиқотлар илгари таҳлил қилинган кўрсаткичларнинг бирортаси ҳам меҳнат унумдорлигини объектив таърифлаш билан боғлиқ барча муаммоларни ҳал этиш имконини бермаслигини кўрсатди. Ана шу ҳол бу мақсад учун бир ва ҳатто бир неча меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларидан эмас, балки бутун бошли кўрсаткичлар тизимидан фойдаланишини зарур қилиб қўйди. Бундай тизимни ҳар бир кўрсаткичнинг хоссалари ва имкониятларини ҳисобга олган ҳолда, ҳар бирининг функционал вазифасини аниқлаш асосида ташкил этиш мумкин.

Меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларини таснифлаш белгиси меҳнат натижаларини ифодалаш усулидан (қиймат, табиий ва меҳнат) иборатдир. Табиий ўлчамлар ҳаммадан кўра содда ва яққол бўлиб, меҳнат натижаларини кўзга ташланадиган моддий категорияларда баҳолайди. Улар ўз моҳиятига кўра истеъмол қийматининг таърифи билан тўғридан-тўғри ва бевосита боғланган, демак, маҳсулот сифати ўзгарганлигини акс эттирувчи кўрсаткичлар шаклланиши учун потенциал шарт-шароит бўлади.

Табиий усулишлаб чиқариш ҳажми физик бирликларда (дона, килограмм, погон метр, квадрат метр ва ҳоказоларда) ифодаланганда ишлатилади. Масалан, нефть саноати корхонаси бир йилда 300 минг тонна нефть ва 2600 минг м<sup>3</sup> газ қазиб олди, электр станция 20 млн кВт соат электр энергия, қандолатчилик фабрикаси 100 т шоколад конфет ишлаб чиқарди.

Бу энг аниқ усул ҳисобланиб, унинг қўлланиладиган соҳаси ғоят чекланган, чунки камдан кам корхона бир хил маҳсулот чиқариш билан кифояланади. Масалан, ўша нефтнинг ўзини олиб кўрайлик. У углеводород фракциялари, олтингугурт, сув миқдори турличалиги билан ажралиб туради. Шу сабабли, аниқ гапирадиган бўлсак, битта бурғу қудуғидан қазиб олинган бир тонна нефть бошқа бурғу қудуғидан қазиб олинган бир тонна нефтга тенг эмас. Шоколад конфетлари ҳам хилма-хил навли бўлиши мумкин, қандолатчилик фабрикаси карамель ва печенье ҳам тайёрлаб чиқарадиган бўлса, бундай маҳсулотнинг оғирлигини жамлаган ҳолда мутлақо ҳисоблаб бўлмайди. Кенг ассортиментда товар ишлаб чиқарадиган машинасозлик ёки ёғоч ишлаш корхонасининг маҳсулотини табиий кўрсаткич орқали ифодалаб бўлмайди.

Бинобарин, ишлаб чиқариш ҳажмининг табиий ўлчами кўпчилик корхоналарга тўғри келмайди. Бу унинг жиддий камчилигидир. Турли буюмларни битта ўлчамга келтиришга асосланган ишлаб чиқариш ҳажмини ўлчашнинг шартли - табиий усулидан ҳам фойдаланилади. Масалан, совуннинг турли навлари таркибидаги ёғ миқдори 40,0 % бўлган ягона совун навига айлантириб ҳисобланади, ёнилғининг турли навлари бир тоннасининг иссиқлик яратиш қуввати 7.106 ккал.га тенг бўлган шартли ёнилғига айлантириб ҳисобланади.

#### 10.4. Меҳнат унумдорлиги тўғрисидаги назарияларнинг ривожланиши

Ўзбекистонда ҳам кўплаб таниқли иқтисодчилар у ёки бу даражада меҳнат унумдорлиги масалалари билан шуғулланганлар. Ҳар бир илмий назариянинг ўз тарихи ва қизиқарли жиҳати кўп бўлиб, бундай ўрганиш турли нуқтаи назарларни ҳисобга олиш ва таққослаш, муаммони ҳал қилишга оқилона ёндашишни топишга ёрдамлашади. Иқтисодий адабиётларда, асосан, меҳнат унумдорлиги, унинг кўрсаткичлари, ўлчаш усуллари хусусида баҳслар давом этмоқда. Шунга боғлиқ ҳолда масалага бўлган асосий ёндашувлар ва концепцияларни кўриб чиқамиз.

Меҳнат унумдорлиги билан ишлаб чиқарувчи меҳнат кучининг нисбати тўғрисидаги масала юзасидан мунозара ХХасрнинг 20-йилларида бошланиб, кейинги даврларда у ёки бу даражада кескинлик билан давом этди. Ушбу мунозаранинг замирида икки тушунча – «ишлаб чиқарувчи меҳнат кучи» (Produktiv-kraft) ва «меҳнат унумдорлиги» тушунчаларининг талқини ётади.

Мазкур масала юзасидан барча нуқтаи назарларни иккита концептуал ёндашувга бирлаштирса бўлади. Биринчи ёндашув «ишлаб чиқарувчи меҳнат кучи» ва «меҳнат унумдорлиги» тушунчаларини фарқлаш зарурлигини рад этишдан иборат. Унинг тарафдорлари (А.М. Гинзбург, А.Б. Халатов, А.В. Базаров, Л.Э. Горелик ва бошқалар) ушбу тушунчаларни қарама-қарши кўйиш беҳуда ва сунъий бўлиб, жиддий хатоларга олиб келади, деб ҳисоблайдилар. Иккинчи ёндашув ушбу тушунчаларни фарқлаш ва улар ўртасидаги боғлиқликни аниқлашни назарда тутди. Меҳнат унумдорлиги муаммолари билан шуғулланадиган кўпчилик мутахассислар шундай нуқтаи назарнинг тарафдори бўлиб келдилар ва ҳозир ҳам тарафдоридирлар.

Иккинчи концептуал ёндашувнинг тарафдорлари орасида иккита йўналишга мансубларни ажратиш кўрсатиш мумкин. Биринчи йўналиш нуқтаи назарида турганларнинг фикрича, «меҳнат унумдорлиги» тушунчаси «ишлаб чиқарувчи меҳнат кучи» тушунчасига нисбатан кенгрокдир. Масалан, А. Катинь меҳнат унумдорлиги ўзида меҳнат унумдорлиги ва меҳнат интенсивлигини бирлаштирган йиғма тушунчадир<sup>22</sup>, деб ёзган эди, бунинг устига, у меҳнат унумдорлиги ва меҳнат интенсивлигини техник ва шахсий меҳнат унумдорлиги деб ҳисоблар эди.

Бундай нуқтаи назарни 1925 йилда россиялик йирик иқтисодчи олим академик С.Г. Струмилин кенгрок асослаб чиқди. Унинг таъкидлашича, меҳнат унумдорлиги шундай бир қатор омиллар билан белгиланадики, уларнинг айримлари ишчининг томонида, баъзилари эса ишлаб чиқариш техникаси ва меҳнатнинг ижтимоий ташкил этилиши томонида туради. Ишчига боғлиқ бўлган субъектив омиллар йиғиндиси ишчининг шахсий унумини белгилайди. Айрим ишчининг хоҳиш-иродаси ва сифатларидан

<sup>22</sup>Катинь А. Меҳнат унумдорлиги учун кураш. - М., Л. 1925, 13-б.

ташқарида турган унумдорлик объектив омиллари йиғиндиси ишлаб чиқарувчи меҳнат кучидир<sup>23</sup>.

Хориж иқтисодий адабиётларида меҳнат унумдорлиги муаммоси айрим фирма ва корхоналарнинг омон қолиши учун бозордаги рақобат позицияларини белгилаб олиш, ишлаб чиқариш сарфларини камайтириш мақсадида, шунингдек, халқаро қиёслашлар ўтказиш мақсадида, аввало, маҳсулот бирлиги қийматидаги иш ҳақи улуши нуқтаи назаридан кўриб чиқилади. Д.С. Синк, Дж. Кендрик, А. Медиссон, Л. Ростос, Р.А. Сутермистер, Г. Реусс, Дж. В. Наттер ва бошқаларнинг қатор асарлари борлиги ушбу муаммога бўлган эътибордан далолат бериб турибди.

Меҳнат унумдорлиги муаммосига доир адабиётлар, айниқса, АҚШда кўпроқ нашр этилмоқда. Социолог, бизнесмен, иқтисодчилар ушбу муаммони ҳар томонлама кўриб чиқмоқдалар: меҳнат унумдорлигига таъсир этадиган омиллар таҳлил қилинмоқда (ишчи ва хизматчиларнинг роли, техника тараққиёти, малака ошиши, меҳнат шароитининг таъсири аниқланади), шунингдек, ишлаб чиқариш жараёнининг ижтимоий жиҳатлари (ишлаб чиқаришда иш билан банд бўлган кишиларнинг ўзаро муносабатлари, раҳбарларнинг бўйсунувдагилар билан ўзаро муносабатлари, касаба уюшмаларининг роли ва ишчиларнинг ишлаб чиқариш фаолиятига ва меҳнат унумдорлигига таъсири) ўрганилади. Буюк Британияда фаровонлик назарияси пайдо бўлиши туфайли меҳнат унумдорлиги масалалари билан шуғуллана бошланди. 50-йилларнинг бошида Буюк Британия билан Америка ўртасида Меҳнат унумдорлиги Кенгаши тузилди. Кенгаш саноат ишини ташкил этиш, ишлаб чиқариш усуллари, техника соҳаларида бемалол ахборот алмашилиш орқали иқтисодий юксалишга кўмаклашиш ва шу тариқа Буюк Британия саноати, меҳнат унумдорлиги даражасини ошириш борасида кўллаб-қувватлаш вазифасини ўз олдига қўйди.

АҚШда меҳнат унумдорлиги ишлаб берилган бир киши-соат, бир ишчи ва бир ишловчига ҳисоблаган ҳолда аниқланади. Бундан ташқари, бутун иқтисодиётда меҳнат унумдорлигининг ўзгаришини тавсифлаш учун ялпи миллий маҳсулот индексини бутун хўжаликдаги иш билан бандлик индексига бўлиш йўли билан меҳнат унумдорлиги индекси ҳисоблаб чиқилади.

Буюк Британия, Германия, Франция, Италияда ҳам меҳнат унумдорлиги умуман миллий иқтисодиёт бўйича аниқланади. Бироқ мазкур кўрсаткични ҳисоблаб чиқиш методологияси ушбу мамлакатларда турличадир. Масалан, бу мамлакатларнинг айримларида уйдаги хизматкорлар, ҳарбий хизматчилар ишлайдиганларнинг умумий сонига киритилади, баъзиларида эса киритилмайди. Айрим мамлакатларда меҳнат унумдорлигини ҳисоблашда ишлаб берилган вақт, баъзи мамлакатларда эса фақат ҳақ тўланадиган вақт эътиборга олинади. Бу миллий маҳсулот қийматини ҳам, маҳсулот ҳажминини ҳам аниқлашга тааллуқлидир. Масалан, Буюк Британияда бир ишловчи ҳисобига тўғри келадиган ялпи миллий маҳсулот кўрсаткичидан

---

<sup>23</sup>Струмилин С.Г. Меҳнат иқтисодиёти муаммолари. Т.5. - М., 1964, 422, 423-б.

фойдаланилади. Италияда миллий даромадни ишлаб берилган вақтнинг умумий миқдорига бўлиш асосида соф миллий меҳнат унумдорлиги кўрсаткичи қўлланилади. Францияда ялпи меҳнат унумдорлиги индекси соф маҳсулот асосида ҳисоблаб чиқилади. Бундан ташқари, иш билан банд бўлган бир шахс ҳисобига ва ишлаб берилган бир соат ҳисобига тўғри келадиган ялпи миллий маҳсулот ишлаб чиқарилиши индекси ҳисоблаб чиқилади. Германияда меҳнат унумдорлигининг бир неча индекси: бир ишловчи, иш ҳақи оладиган бир ишчи, бир киши-соат ҳисобига маҳсулот ишлаб чиқарилиши ҳисоблаб чиқилади.

Шундай қилиб, турли мамлакатларда меҳнат унумдорлигини ҳисоблаб чиқиш учун ҳам мамлакат даражасида (миллий даромад, ялпи ижтимоий маҳсулот, соф миллий даромад ва ҳоказо) ва айрим корхоналар даражасида аниқланадиган (соф маҳсулот, қўшилган қиймат, хомашё, ёқилғи, энергия сарфлари ва ҳоказо) хилма-хил кўрсаткичлардан фойдаланилади. Бу эса, айрим мамлакатлар ва ушбу мамлакатдаги айрим корхоналар бўйича ҳам меҳнат унумдорлигини таққослашларни қийинлаштиради.

### **10.5. Меҳнат унумдорлигини ошириш омиллари ва захиралари**

Меҳнат унумдорлигини ошириш айрим корхона ва жамоалар учун катта аҳамиятга эга бўлиб, унинг даражасига таъсир этадиган барча омиллар ва захираларини кўпайтиришни тақозо этади.

Умуман, омиллар деганда – бирон-бир жараён ёки ҳодисага таъсир этувчи кучлар, сабаблар, ташқи вазиятлар тушунилади. Меҳнат унумдорлиги омиллари - маҳсулот, иш ёки хизматлар бирлигини ишлаб чиқаришда ёлланма меҳнат сарфи миқдорининг ўзгаришига таъсир этувчи сабаблар, ҳаракатлантирувчи кучлар.

Меҳнат унумдорлигига таъсир этишнинг турли усулларини таснифлаш ва уларни гуруҳларга ажратишнинг аҳамияти шундаки, бу меҳнат унумдорлиги моҳиятини чуқурроқ англаш ва ошириш йўллари бозор конъюнктурасидан келиб чиқиб аниқлаш имконини беради. Бундай таснифнинг амалий аҳамияти шундаки, унинг ёрдамида у ёки бу омилларнинг натижасига таъсир даражасини яхшироқ ҳисобга олиш мумкин бўлади, яъни улардан бири меҳнат унумдорлигининг ўсишига барқарорроқ таъсир кўрсатса, бошқалари бу маънода ўткинчи аҳамиятга эга.

Омилларни таснифлашга турлича ёндашувлар уларнинг турли йиғиндиларини фарқлашга олиб келиши мумкин. Аммо бундай гуруҳлар орасида у ёки бу ишлаб чиқариш омилларининг шаклланиши ва ривожланиши асосий сифат нуқтаи назаридан қабул қилиш ўринли бўлади. Бундай омилларга маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ижтимоий-сиёсий шарт-шароитларини белгилайдиган гуруҳини киритиш мумкин. Уларнинг таъсири тегишли хўжалик механизмлари, ижтимоий муносабатлар (институтлар) орқали амалга оширилади. Омилларнинг бошқа муҳим гуруҳига меҳнатга ҳақ тўлаш, макроиқтисодий мутаносибликлар, инсон капитали, техника ва

технологиялар билан боғлиқ бўлганлари, шунингдек, ижтимоий омиллар киритилади.

Рақобат – унумдорликни оширишнинг ҳамда иқтисодий ўсишни таъминлашнинг ҳаракатлантирувчи кучидир, чунки ҳар бир корхона сотув ва таъминот бозорида ўз мавқеини яхшилашга ҳаракат қилади. Иккинчи томондан, қудратли унумдорлик рақобатни оширади, иқтисодий ўсиш эса уни кучайтиради. Нафақат корхоналар, балки миллий иқтисодиётлар ҳам ўзаро рақобатлашади. Иқтисодий назарияга кўра, корхона ва миллий иқтисодиётлар рақобатнинг тенг шароитларида бўлиб, бир-бирига қарама-қарши туради, бу алоҳида олинган миллий иқтисодиёт ва аниқ корхоналар ўртасидаги реал ҳаётда сезиларли фарқланади. Масалан, табиий ресурслар, иқтисодий ва ижтимоий инфратузилма, ишчи кучи кўлами ва сифат тузилмаси умуман тенг эмас.

Бунинг устига, корхоналар билан миллий иқтисодиётлар кўламли ўртасидаги фарқларга кейинги йилларга қадар рақобат шартларининг тенгсизлик кўрсаткичи сифатида қараб келинган. Албатта, йирик корхоналар таъминот ва сотув бозорида мутлақ бошқа ишчи кучини қамраб олишга қодир. Иқтисодиётни ривожлантиришда ҳам худди шундай, ўзларининг йирик ички бозорлари ва ташқи бозорлардаги кучли мавқелари билан кўлами кичикроқ иқтисодий кучга эга корхоналарга қараганда рақиблар тазйиғига муваффақиятлироқ қаршилиқ кўрсатишга қодир бўлади.

Меҳнат унумдорлигини оширишга таъсир этиш даражаси ва ҳусусиятига қараб, омилларни қуйидаги учта гуруҳга: моддий-техник, ташкилий-иқтисодий ва ижтимоий-руҳий гуруҳларга бирлаштириш мумкин.

Моддий-техник омиллар – янги техника, илғор технология, хомашё ва материалларнинг янги турларидан фойдаланиш билан боғланган.

Ишлаб чиқаришни такомиллаштириш вазифаларини ҳал этишга:

- ускуналарни замонавийлаштириш;

- маънавий эскирган ускуналарни янги, унумлироқ ускуналар билан алмаштириш;

- ишлаб чиқаришни механизациялаш даражасини ошириш: кўлда бажариладиган ишларни механизациялаш, кичик механизация воситаларини жорий этиш, участка ва цехлардаги ишларни ялпи механизациялаш;

- ишлаб чиқаришни автоматлаштириш: автомат-дастгоҳларни, автоматлаштирилган ускуналарни ўрнатиш, автоматлаштирилган линиялардан ва ишлаб чиқариш тизимларидан фойдаланиш;

- янги, илғор технологияларни жорий этиш;

- хомашёнинг янги турларидан, прогрессив материаллардан фойдаланиш йўли билан ва бошқа чоралар орқали эришилади.

Янги техника ва технологиялардан, ишлаб чиқариш бино ва иншоотлари, ускуна ва асбоблар, хомашё ва энергиянинг ҳар хил турларидан фойдаланиш маҳсулот бирлигига жонли меҳнат сарфини камайитириш билан бириктирилган тақдирдагина меҳнат унумдорлигини оширишга қодир бўлади. Бу ҳолатда жонли меҳнатнинг шу ёки камроқ даражаси берилган

ишлаб чиқариш чегарасида кўпроқ миқдорда истеъмол қийматларини ишлаб чиқара олади. Аммо, бунда маҳсулот бирлигига жонли меҳнат жамғармаси жорий этилаётган янги техника, технология сарфларидан кўпроқ бўлиши керак.

Умумдавлат захиралари ва улардан фойдаланиш бутун иқтисодиётда меҳнат унумдорлигининг ошишига таъсир этади. Булар корхоналарни жойлаштириш, аҳолининг иш билан бандлигидан оқилона фойдаланиш, хўжалик юритишнинг бозор усулларини татбиқ этиш ва шу кабилардир.

Минтақавий захиралар – муайян минтақага хос бўлган ишлаб чиқарувчи кучлардан яхшироқ фойдаланиш имкониятлари.

Тармоқлараро захиралар турли тармоқлардаги корхоналар ўртасидаги алоқаларни яхшилаш, шартномавий интизомни мустаҳкамлаш имконияти билан боғлангандир.

Ишлаб чиқариш ички захиралари корхонада хомашё, материаллар, ускуналар, иш вақтдан фойдаланишдаги камчиликлар билан белгиланади. Смена ичидаги ва бутун кун мобайнидаги иш вақти бевосита нобудгарчиликлардан ташқари, яроқсиз қилинган буюмларни тузатиш, технологияда кўзда тутилган ишларни бажариш билан боғлиқ бўлган кўзга кўринмас нобудгарчиликлар ҳам бўлади.

Фойдаланиш муддатлари бўйича захиралар – жорийва истиқболдаги захираларга бўлинади:

жорий захиралардан ой, чорак, йил давомида корхоналарнинг ҳақиқий имкониятларига қараб фойдаланиш назарда тутилади;

истіқболдаги захиралар корхонанинг уларни яқин вақт ичида ишга солиш учун етарлича ресурслари йўқ ва улардан истиқболда бир йил ёки янада кўпроқ вақт кейин фойдаланиш мўлжалланади.

Корхоналарда захиралардан фойдаланиш учун ташкилий-техникавий тадбирлар режалари ишлаб чиқилади, уларда меҳнат унумдорлигини ошириш захираларининг турлари, уларни амалга ошириш чора-тадбирлари, бунга режалаштирилаётган сарфлар ишларни бажариш муддатлари, масъул ижрочилар кўрсатилади.

### **Мустақил ишлаш учун назорат саволлари**

1. Меҳнат унумдорлиги нима?
2. Меҳнат унумдорлигининг аҳамияти нимадан иборат?
3. Меҳнат унумдорлигини ўлчаш усуллари қандай?
4. Меҳнат унумдорлиги тўғрисидаги назарияларнинг ривожланиши
5. Меҳнат унумдорлигини ошириш омиллари ва захираларини келтиринг?

## **11-МАВЗУ. АҲОЛИНИНГ ТУРМУШ ДАРАЖАСИ, ДАРОМАДЛАРИ ВА УНИ ДАВЛАТ ТОМОНИДАН ТАРТИБГА СОЛИШ**

11.1. Аҳоли даромадлари ва унинг тақсимланиши юзасидан илмий-назарий қарашлар таснифи

11.2 Турмуш даражаси тушунчаси ва уни белгиловчи кўрсаткичлар тизими

11.3. Аҳоли даромадлари, уларнинг шаклланиш манбалари ва фойдаланиш йўналишлари

11.4. Аҳоли даромадларини давлат томонидан тартибга солиш

11.5 Даромадларни тартибга солишда солиқларнинг роли

**Таянч сўз ва иборалар:** аҳоли, турмуш, аҳоли турмуш даражаси, солиқ, даромадлар, эмигрант, иммигрант, субвенция

### **11.1. Аҳоли даромадлари ва унинг тақсимланиши юзасидан илмий-назарий қарашлар таснифи**

Аҳоли даромадларига доир назарияларни кўриб чиқишни классиклардан бошлаш мақсадга мувофиқ, чунки иқтисодиёт фанининг улардан олдинги намоёндалари (схоластлар, меркантилистлар, физиократлар ва бошқалар) ушбу масалалар юзасидан яхлит қарашлар тизимини баён этмаганлар.

Классик сиёсий иқтисод вакиллари (А. Смит, Д. Рикардо, Д. Милль ва бошқалар) биринчилар аҳоли даромадлари юзасидан яхлит қарашлар тизимини қаторида таърифлаб бердилар. Уларнинг нуқтаи назарига кўра, пулнинг барча товарлар ва хизматларга нисбатан нархларнинг ўртача даражаси бўйича ҳисобланган харид қобилияти доимий бўлади.

Классик иқтисодчилар асосан Мальтуснинг аҳоли ўсишининг озиқ-овқат ресурсларига боғлиқлик назариясига қўшилар эдилар. Худди ана шу назария уларга тирикчилик минимуми билан белгиланадиган иш ҳақи назариясини асослашга ёрдам берди.

Мазкур мактаб намояндалари тирикчилик минимуми деганда, меҳнат хизматларининг «табiiй» баҳоси – жисмонан яшаш учун зарур бўлган иш ҳақи даражаси, яъни ишчилар олиши керак бўлган минимал ҳақини тушунар эди.

Классиклар аҳолининг ўзгармас сонини қўллаб-қувватлайдиган «табiiй иш ҳақини» қисқа муддатли «бозор иш ҳақидан» фарқлар эдилар. Агар «бозор иш ҳақи» табiiй иш ҳақидан ортиқ бўлса, аҳолининг ўсишига йўл қўяди. Уларнинг фикрича, иш ҳақи даражасининг тирикчилик минимумигача пасайиш тамойили аҳоли ортиқчалигини билдиради. Бошқача қилиб айтганда, улар ҳар бир жон бошига тўғри келадиган даромад максимал бўлган вақтдаги аҳоли сони оптимал сон бўлади, деб ҳисоблар эдилар.

Классиклар Мальтус изидан бориб, камбағалликнинг сабабини аҳоли ўсиш суръати билан тирикчилик минимумини белгилайдиган ҳаётий неъматларнинг ўсиш суръати ўртасидаги оддий нисбатдан иборат деб



қараганлар. Улар бевосита давлат субсидиялари ёки хусусий хайр-эҳсондан фойдаланиб, қашшоқликни енгишга қарши чиқар эдилар, чунки бу аҳоли ўсишининг асосий чекловини кучсизлантириши мумкин эди. Агар бир ишчига тўғри келадиган иш ҳақи тирикчилик минимумига тенг бўлса, аҳоли сонига мувозанат ўрнатилади. Аҳоли кам бўлганида тирикчилик минимумини сақлаб туриш учун керак бўлганига қараганда кўпроқ даромад ҳосил қилинади.

Классиклар меҳнатга бўлган талаб сингари иш ҳақи фондини ҳам мавжуд меҳнатни таклиф қилишга қарши қўядилар. Улар иш ҳақи нормасини иш ҳақи тўлашга мўлжалланган бутун пул суммасини ишга ёлланган ишчилар сонига тақсимлаш йўли билан аниқлар эдилар. Бундан иш ҳақини ошириш учун ё бўлинувчини кўпайтириш, ёки бўлувчини камайтириш, яъни ишлаб чиқаришни ошириш, ёки туғилишни камайтириш керак, деган хулоса чиқар эди. Иш ҳақи фонди назарияси тирикчилик воситалари минимуми назарияси билан боғланмас эди: иш ҳақи фонди меҳнатга талабни таҳлил қилиш асосида, тирикчилик воситалари минимуми эса, уни таклиф қилиш асосида белгиланар эди.

Материалистик иқтисодий назария даромадларнинг тақсимланишига мутлақо бошқача қарашларни ишлаб чиқди. Уларнинг қарашларига кўра, ишчи кучи товарга айланади, ҳар қандай бошқа товар сингари бозорда иш ҳақига сотиб олинadиган ва ишчиларнинг яшашини таъминлайдиган ҳаётий воситаларни ишлаб чиқариш учун зарур бўлган иш вақти миқдори билан белгиладиган нархда сотилади. Меҳнат сотилиши мумкин эмас, ишчи кучининг ишлаш қобилияти эса товардир. Иш ҳақи меҳнатнинг баҳоси эмас, балки ишчи кучининг баҳосидир.

XIX асрнинг 70-йилларида иқтисодий таълимотнинг янги йўналиши – маржинализм пайдо бўлди (Жевонс, Менгер, Вальрас, Визер, Бем-Баверк, Госсен, Маршалл ва бошқалар). Бу йўналиш вужудга келишининг муҳим сабабларидан бири XIX аср ўрталарида жамиятнинг иқтисодий тузилмасида ўзгаришлар юз берганлигидир.

Маржиналистлар иқтисодиётни турғун ҳолатда деб ҳисоблаб, кўпроқ макро- эмас, балки микроиқтисодиётни таҳлил қилар эдилар. Улар таълимотининг моҳияти ишлаб чиқарилган маҳсулот (хизматлар) рақобатлашаётган фойдаланиш йўналишлари ўртасида оптимал натижа билан (истеъмолчиларни максимал қаноатлантириш маъносидаги оптимал натижа билан) тақсимладиган шароитларни излашдан иборат эди.

Маржиналистлар жами маҳсулот ишлаб чиқариш омилларининг пировард маҳсулотларидан аниқ таркиб топади ва бундан ҳар қандай ўзгарувчан омил (ер, капитал ва меҳнат) пировард маҳсулига тенг ҳақ олиши керак, деб хулоса чиқаради. Масалан, иш ҳақи ставкаси мувозанат ҳолатида меҳнат маҳсулининг пировард қимматидан юқори бўлиши мумкин эмас. Ҳар қандай меҳнат бирлиги пировард бирлик бўлиши мумкин. Шу сабабли пировард меҳнат бирлигини ишлаб чиқаришга жалб этиш учун керак бўлган иш ҳақи ставкаси тадбиркор томонидан ҳар қандай бошқа меҳнат бирлигини

ишлаб чиқариш жараёнида сақлаб туриш учун тўлашга рози бўладиган максимал ҳаққа тенг бўлиши керак.

Бунда иш ҳақи мувозанат ҳолатида меҳнат маҳсулининг пировард қимматидан кам бўлиши мумкин эмас. У қўшимча миқдорларини жалб этиш чиқимга қараганда кўпроқ даромад келтирар экан, ишчи кучини ёллаш кўпайиб боради. Бинобарин, иш берувчилар ўртасидаги рақобат иш ҳақини меҳнат маҳсулининг пировард фойдалилигига тенг қилиб ўрнатади. Бироқ, статик таҳлил туфайли ишлаб чиқариш омиллари баҳоси маржинализмда ишлаб чиқариш омилларини таклиф қилишнинг эҳтимол тутилган динамикаси билан боғланмас эди. Иш ҳақи масаласида меҳнатни таклиф этишнинг узоқ муддатли эгри чизиғи эластик эканлиги ва иш ҳақи ставкаси тирикчилик минимумига ҳам асосланиши ҳисобга олинмас эди.

Ўтган асрнинг 40-йиллари кейнсчилик тизимининг аста-секин ёйилиши билан ажралиб туради (Д. Кейнс, Х. Хансен ва Э. Хансен, П. Самуэльсон ва бошқалар). Кейнс ва унинг издошлари 30-йилларнинг қийинчиликларидан қутулиш йўллари излаб, яна макроиқтисодий назарияга мурожаат қилдилар. Уларнинг таҳлил марказига пул ва баҳо ўрнига даромад ва иш билан бандлик кўйилди.

Кейнс назариясининг моҳияти «ишсизлик шароитида мувозанат» бўлиши мумкинлигини эътироф этишдан, рақобатли иқтисодиётда тўла иш билан бандликни кафолатлайдиган механизм йўқлигини кўрсатишдан иборат.

Кейнсга қадар аҳоли жамғармалари унинг даромадлари муҳим унсур сифатида ўзгарувчан фоиз ставкаси билан киритиладиган инвестицияларга тенглаштирилади, деб ҳисобланар эди. Иш билан тўла бандлик ҳолатида иқтисодий мувозанатга эришиш учун даромаднинг (иш ҳақи, рента, фоиз, фойданинг) муайян даражада бўлишини таъминлаш зарур. Кейнс бунинг учун хусусий инвестициялар етарли эмаслиги сабабли давлат инвестициялари ҳам кераклигини, бу инвестициялар у жорий этган мультипликатор қоидаси орқали ишлаб чиқаришнинг умумий ҳажми ортиши, даромадлар ва иш билан бандлик ўсишига олиб келишини исбот қилди.

Жамғармалар фоиз ставкасининг ўзгаришидан кўра даромаднинг ўзгаришига кўпроқ муносабат билдиради. Инвестициялар эса, аксинча, даромаддан кўра фоиз ставкасининг кўпроқ ўзгаришига олиб келишини кўрсатди. Агар инвестициялар даражаси кам бўлса, даромадлар даражаси ҳам мультипликатор таъсири натижасида паст бўлади, даромадлар даражаси паст бўлганида, жамғармалар ҳам кам бўлади. Бундай ҳолда фоиз ставкаси эса эквивалент миқдорда режалаштирилаётган инвестицияларни рағбатлантириш учун пасайиши керак.

Ўрганишлардан шу нарса келиб чиқадики, турли тарихий даврларда мамлакатларда у ёки бу ижтимоий муаммоларнинг кескинлиги ўзгариб турган. Масалан, XIX аср охирида ижтимоий масаланинг моҳияти даромадларни тақсимлашнинг адолатсизлигидан иборат эди. Саноат ишчиларида ёмон иш шароитлари, иш ҳақининг етишмаслиги устунлик қилар эди. Сўнгра, XIX аср охири XX аср бошларида ижтимоий масаланинг

ечимини яқинлаштиришга муваффақ бўлинди. Натижада ишчиларнинг яшаш шароитлари сезиларли даражада яхшиланди, реал иш ҳақи кўпгина индустриал мамлакатларда анча ошди.

Иккинчи жаҳон урушидан кейин ижтимоий муаммолар янгича хусусият касб этди. Даромадларнинг пасайишига олиб келадиган давомли оммавий ишсизлик шаклидаги бетайин турмуш биринчи ўринга ўтди. Ижтимоий сиёсатдаги устувор йўналишлар тўла иш билан бандликни таъминлаш ва ижтимоий таъминотни ривожлантиришга қаратилди. Кейинчалик инсон эркинлиги, унинг қобилиятларини тўла рўёбга чиқариш ҳисобига моддий мустақиллик муаммолари биринчи ўринга чиқди. Бу ҳол ишчилар ва бошқа аҳоли қатламлари борган сари кўпроқ давлатга қарам бўлиб қолаётганлиги билан боғлиқ эди. Меҳнат қобилиятини йўқотиш, кексалик ва ишдан маҳрум бўлиш ҳолларида таъминлаш етарли эмас эди. Иқтисодий эркинликни таъминлаш – даромадларни шакллантиришнинг иқтисодий мустақиллигига эришиш ва иш ҳақини йўқотган ҳолларда ижтимоий қўллаб-қувватлаш ҳозирги кунда ҳам долзарб масала бўлиб қолмоқда.

## **11.2. Турмуш даражаси тушунчаси ва уни белгиловчи кўрсаткичлар тизими**

Кейинчалик инсон эркинлиги, унинг қобилиятларини тўла рўёбга чиқариш ҳисобига моддий мустақиллик муаммолари биринчи ўринга чиқди. Бу ҳол ишчилар ва бошқа аҳоли қатламлари борган сари кўпроқ давлатга қарам бўлиб қолаётганлиги билан боғлиқ эди. Меҳнат қобилиятини йўқотиш, кексалик ва ишдан маҳрум бўлиш ҳолларида таъминлаш етарли эмас эди. Иқтисодий эркинликни таъминлаш – даромадларни шакллантиришнинг иқтисодий мустақиллигига эришиш ва иш ҳақини йўқотган ҳолларда ижтимоий қўллаб-қувватлаш ҳозирги кунда ҳам долзарб масала бўлиб қолмоқда.

Шу билан бирга, турмуш даражаси кўплаб омиллар йиғиндиси таъсирида бўлган ўзгарувчан жараёнaddir. Бир томондан, турмуш даражаси мунтазам ўзгариб турадиган турли неъматларга бўлган эҳтиёжларнинг таркиби ва даражаси билан, бошқа томондан, у эҳтиёжни қондириш имкониятлари, товарлар ва хизматлар бозоридаги ҳолат, аҳоли даромадлари, меҳнаткашларнинг иш ҳақи билан белгиланади. Аммо иш ҳақи миқдори ҳам, турмуш даражаси ҳам иқтисодий ривожланиш ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳалари самарадорлигининг кўлами, ижтимоий инфратузилмаларининг ҳолати илмий-техник тараққиёт (ИТТ) даражаси ва аҳолининг маданий-маърифий савиясига боғлиқ.

Ўтган асрнинг 70-80 йилларида «турмуш тарзи» тушунчаси илмий-иқтисодий ва ҳаётий муаммолари кенг қўлланилган. Бунда ҳаёт фаолиятининг сифат кўрсаткичлари «турмуш тарзи», миқдор кўрсаткичлари эса «турмуш даражаси» билан ифодаланган. Шунингдек, аҳолининг турмуш даражасини характерловчи бошқа атамалар ва тушунчалар мавжуд. Турмуш даражасининг энг муфассал талқини қуйидагича: турмуш даражаси –

жисмоний, маънавий ва ижтимоий эҳтиёжларнинг ривожланиш даражаси, кондирилганлик миқёси ва уларни қониқтириш учун яратилган имкониятларни акс эттирувчи комплекс ижтимоий-иқтисодий категориядир. Бундай талқин турмуш даражасининг сифат ва миқдор кўрсаткичларини янада тўлиқроқ ифодалашга имкон яратади.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти конвенцияларига мувофиқ ҳар бир инсон ўзи ва оиласининг саломатлиги, фаровонлигини таъминловчи турмуш даражасига (озик-овқат, кийим-бош, уй-жой, тиббий парвариш, ижтимоий хизматлар), шунингдек, ишсизлик, ногиронлик, бевалик ҳолатларида таъминот олиш ҳуқуқига эга. Барча ҳуқуқлар кўпчилик мамлакатларда миллий концепциялар асосида амалга оширилади.

Турмуш даражаси концепцияси тамойиллар ва кўрсаткичлар тизими асосланувчи ҳамда аҳолининг турмуш фаровонлигини оширишга қаратилган ғояни ифодалайди. Турмуш даражасининг концепцияси кўзда тутилган мақсадларни амалга ошириш стратегияси, йўналишлари ва босқичларини белгилаб беради.

Собиқ Иттифоқ даврида коммунизм қуриш ва «ҳар кимда қобилиятига яраша, ҳар кимнинг эҳтиёжига яраша» тамойилини амалга ошириш асосий мақсад саналар эди. Бу аслида шўро жамиятининг турмуш даражаси концепцияси вазифасини ўтаган. Мазкур концепция меҳнаткашларнинг мунтазам ўсиб бораётган эҳтиёжларини имкон қадар кондиритганини кўзда тутган.

Умуман олганда, шўролар даврида меҳнаткашлар эҳтиёжларини кондиритиш бўйича кўплаб ишлар амалга оширилди. Уларнинг даромадлари, иш ҳақлари ўсиб борди, аммо бу даромадлар салмоғи, эҳтиёжлар таркиби ва ҳажми халқаро ўлчовлар билан таққослаганда жуда паст эди. Шу билан бирга амал қилган турмуш даражаси концепцияси реал бўлмасдан, кўпроқ идеал турмуш моделини эслатарди.

Турмуш даражасини баҳолаш учун жадвалда келтирилган кўрсаткичлар:

- даражага оид кўрсаткичлар (мутлақ қийматлар);
- таркибий кўрсаткичлар (даражага оид кўрсаткичларнинг таркибий қисмлари);
- динамик (даражага оид кўрсаткичларнинг ўзгаришини тавсифлайдиган, нисбий) кўрсаткичлар сифатида ҳисоблаб чиқилиши мумкин.

Нисбий турмуш даражасини қуйидаги уч жиҳат бўйича аниқлаш мумкин:

- а) уни аввалги йиллардаги турмуш даражаси билан таққослаш;
- б) бир минтақадаги турмуш даражасини бошқа минтақалардаги (мамлакатлардаги) турмуш даражаси билан таққослаш;
- в) амалдаги турмуш даражасини кишиларнинг минимал ва оқилона талабларини ифодаловчи эҳтиёжларнинг ривожланганлик даражаси билан таққослаш орқали.

Таъкидлаб ўтилганидек, барча классификациялар ўртасида ўзаро узвий алоқа мавжуд. Улар бир-бирини тўлдиради, аммо комплекс баҳолаш учун интеграл кўрсаткичлар тизими зарур. Ҳозирда асоси турлича бўлган турмуш

даражаси концепцияларини аҳолининг турмуш даражасини (сифатини) ҳар томонлама характерлаб берадиган ягона кўрсаткичга келтириш бўйича самарали усул йўқ, бироқ шундай усулларни ишлаб чиқиш бўйича олимлар жиддий иш олиб бормоқдалар.

Шўролар даври амалиётида интеграл ўлчов сифатида жон бошига тўғри келадиган ўртача ҳақиқий даромад кўрсаткичидан фойдаланиларди. Уни оширишнинг асосий шакллари қуйидагилар: ҳақиқий иш ҳақининг ўсиши (пул шаклидаги иш ҳақини тўғридан-тўғри ошириш, нархларни тушириш, солиқлар, мажбурий ажратмаларни камайтириш), ижтимоий истеъмол фондларидан тўланадиган тўловларни (ижтимоий трансфертларни) ошириш ва бошқалар. «Ҳақиқий даромадлар» кўрсаткичида пул даромадларидан ташқари натурал даромадларнинг қиймати, муассасаларнинг ижтимоий соҳа учун моддий харажатлари кўринишидаги даромадлар, аҳолининг қимматбаҳо қоғозлари, жамғармалари ҳам ҳисобга олинади. Аҳолининг ҳақиқий даромадлари индекси жон бошига тўғри келадиган даромадлар динамикаси, моддий неъматлар, хизматлар, тарифлар баҳоларининг, солиқлар ва мажбурий ажратмаларнинг ўзгаришини ҳисобга олган ҳолда ифодалайди.

Аҳоли турмуш даражасини ифодалаш учун турли мамлакатларда турлича мезонлар қўлланилади. Улар орасида минимал истеъмол бюджети, камбағалчилик, мутлақ ва нисбий камбағалчилик кўрсаткичлари кенг фойдаланилади.

Минимал истеъмол бюджети – шахснинг ривожланиши учун зарур бўлган эҳтиёжлар истеъмолининг минимал даражасини таъминлайдиган истеъмол товарлари ва хизматлари турларининг умумий қиймати.

Камбағаллик кўрсаткичи аҳолининг турмуш даражасини баҳолаш учун фойдаланиладиган мезонлардан биридир. Жаҳон амалиётида камбағаллик даражасини таърифлашга ёндашишда учта асосий концепция: мутлақ, нисбий ва субъектив камбағаллик концепциясидан фойдаланилади.

Концепциялардаги фарқлардан ташқари, камбағаллик даражаларини таърифлашга уй хўжаликлари тавсифини танлаш ҳам таъсир этади. У камбағалликни баҳолаш учун фойдаланиладиган кўрсаткич билан таққосланади. Амалиётда уй хўжалиқларининг қуйидаги тавсифларидан фойдаланилади:

- уй хўжалиқларининг пул даромадлари;
- уй хўжалиқларининг пул сарф-харажатлари;
- уй хўжалиқларининг тасарруфдаги моддий ресурслари кўрсаткичлари.

Ўзбекистонда камбағаллик даражасини баҳолаш иқтисодиётда деярли фойдаланилмайди. Лекин ўрта ҳисобда бир ойдаги пул даромадлари кўрсаткичидан фойдаланиладиган тарзда тирикчилик минимуми даражасини белгилайдиган мутлақ концепцияга асосланади. Унга мувофиқ кам таъминланганлик кўрсаткичи амалиётга жорий этилган Ўзбекистонда ушбу кўрсаткич мунтазам мониторинг ва назорат қилиб борилади ҳамда унинг даражасини камайтиришга қаратилган фаол ижтимоий-иқтисодий сиёсат юритилади.

Ўзбекистонда инсоннинг минимал эҳтиёжларини таърифлаш учун шундай тирикчилик минимуми белгиланганки, уни ҳисоблаб чиқишда каллориялар, оқсиллар, ёғлар ва углеводлар зарурий истеъмолининг физиологик меъёрларидан фойдаланилади.

Тирикчилик минимуми инсон саломатлигини сақлаш ва унинг ҳаётий фаолиятини таъминлаш учун зарур бўлган моддий неъматлар ва хизматлар истеъмолининг минимал даражаси кўрсаткичидир.

Тирикчилик минимуми ўрта ҳисобда аҳоли жон бошига тўғри келадиган киймат тарзида ва умуман республика бўйича, асосий ижтимоий демографик гуруҳлар бўйича белгиланиши мумкин.

Ҳозирги вақтда қонунчиликдаги тирикчилик минимумига доир талабларга мувофиқ, Ўзбекистон Республикасида аҳолининг асосий ижтимоий-демографик гуруҳлари учун истеъмол саватини белгилаш бўйича янги Услубий тавсиялар лойиҳаси ишлаб чиқилмоқда. Хорижий мамлакатлар тажрибасига асосланиб, услубий тавсияларга қуйидагилар кириши керак:

1) асосий ижтимоий-демографик гуруҳлар учун, инсон саломатлигини сақлаш ва унинг ҳаётий фаолиятини таъминлаш учун зарур бўлган озиқ-овқат маҳсулотлари, ноозиқ-овқат товарлар ва хизматлар минимал турларини шакллантириш тамойиллари ва тартиби;

2) истеъмол саватини белгилашда табиий-иқлим шароитлари, аҳолининг асосий ижтимоий-демографик гуруҳлари ноозиқ-овқат товарлар ва хизматлар истеъмол қилишидаги миллий анъаналар ва вилоятлардаги маҳаллий хусусиятларни ҳисобга олишга асосланади;

3) асосий ижтимоий-демографик гуруҳлар учун, инсон саломатлигини сақлаш ва унинг ҳаётий фаолиятини таъминлаш учун зарур бўлган озиқ-овқат маҳсулотлари, ноозиқ-овқат товарлар ва хизматларнинг намунавий минимал турлари ва бошқалар.

Инсоннинг Ривожланиш Индекси интеграл кўрсаткич бўлиб, унда қуйидаги кўрсаткичлар мавжуд бўлади:

1) кутилаётган умр узоклиги;

2) аҳолининг саводлилиги фоизи бўйича ҳамда 25 ва ундан юқори ёшдагиларнинг ўқиганлик йиллари ўртача миқдори бўйича аниқланадиган аҳолининг маълумот даражаси;

3) муайян йилда аҳоли жон бошига тўғри келадиган ялпи ички маҳсулотни ўз ичига олади.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 117-сонли «Иқтисодий сиёсатнинг асосий мақсадлари ва меъёрлари тўғрисида»ги Конвенциясига мувофиқ, мақбул турмуш даражасини сақлаб бориш мақсадида давлатлар озиқ-овқат билан таъминлаш, соғлиқни сақлаш, саломатлик, уй-жой қуриш, меҳнат шароитлари, ёлланма ходимлар ва мустақил ишлаб чиқарувчиларни

тақдирлаш, ижтимоий таъминот каби соҳаларда тараққиётга кўмаклашиш учун иложи борича чора-тадбирлар кўришлари лозим<sup>24</sup>.

Аҳолининг турмуш даражасини қуйидаги тўрт кўрсаткич билан ажратиш мумкин:

- тўқ турмуш даражаси - инсоннинг ҳар томонлама камол топишини таъминлайдиган неъматлардан фойдаланиш;

- нормал даража - инсоннинг жисмоний ва ақлий куч-қувватини тўла тиклаш учун қулай шароитларни таъминлайдиган илмий асосланган меъёрлар бўйича оқилона истеъмол қилиш;

- камбағаллик - меҳнат учун ресурсларни қайта яратишнинг қуйи чегараси сифатидаги иш қобилиятини сақлаш даражасида неъматларни истеъмол қилиш;

- қашшоқлик - истеъмол қилиниши инсоннинг яшаш қобилиятини сақлаш имкониятинигина берадиган неъматлар ва хизматларнинг биологик мезонлар бўйича йўл қўйиладиган минимал турларини истеъмол қилиш.

### **11.3. Аҳоли даромадлари, уларнинг шаклланиш манбалари ва фойдаланиш йўналишлари**

Ҳар бир инсоннинг моддий ва маънавий турмуш имкониятлари унинг даромадлари даражасига боғлиқ. Инсоннинг даромади даражаси қанча юқори бўлса, унинг ўз зарурий эҳтиёжларини қондириш, саломатлигини сақлаш, дам олишни ташкил этиш, маълумот олиш ва бўш вақтини маданий тарзда ўтказиш имкониятлари шунча кўп бўлади.

Даромадлар эҳтиёжларни бевосита қондириш манбаи сифатида аҳоли ҳаётида катта роль ўйнайди. Давлат бюджетининг даромад қисми асосан жисмоний ва юридик шахслардан олинадиган солиқ ва тўловлардан ташкил топади ҳамда улар ижтимоий эҳтиёжлар учун сарфланади ва шу тариқа аҳоли эҳтиёжлари билвосита қондирилади.

Иқтисодий адабиётларда «даромад» тушунчаси ишлаб чиқарилган маҳсулот нархининг уни ишлаб чиқариш сарф-харажатларидан ошиши, шунингдек ҳар бир синф, ижтимоий гуруҳ ёки алоҳида шахснинг янги яратилган қийматда мавжуд бўлган ва унинг у томонидан ўзлаштирилган улуши сифатида таърифланади.

Даромадлар ҳаракати иқтисодиётнинг ишлаб туришини таъминлайди. Айланиш жараёнида даромадлар изчил равишда юзага келиш, тақсимланиш ва қайта тақсимланиш, пировард, истеъмолга ишлатилиш, жамғарилиш каби босқичларидан ўтади. Даромадларнинг юзага келиши уларнинг товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш жараёнидаги ҳаракатининг бошланғич босқичи бўлади. Бу босқичда даромадлар бирламчи кўринишга эга бўлади.

---

<sup>24</sup> Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда (1919-1966). Международное бюро труда. - Женева, 1983, 1321-б.

Тақсимланиш жараёнида тадбиркорлар бирламчи даромадлардан маҳсулот ишлаб чиқариш ва сотиш юзасидан солиқлар тўлайдилар, меҳнат ҳақи ва ишлаб чиқаришнинг бошқа омиллари юзасидан ҳақ тўлайдилар. Натижада дастлабки даромадлар иш ҳақи, фоизлар, рента ва корпорацияларнинг тақсимланмаган фойдасига айланади.

Даромадларнинг қайта тақсимланиши жараёни кейинги босқич бўлади. У солиқлар тўлаш, ижтимоий фондларга маблағлар ўтказиш, корхоналар ва аҳолига турли трансфертлар тарзида даромадлар бир қисмини йўллашни ўз ичига олади.

Яратилган даромадларни тақсимлаш ва қайта тақсимлаш натижалари бўйича тасарруфдаги даромадлар (пировард даромадлар) шаклланади. Даромадларнинг пировард истеъмоли ва ялпи жамғарилиши улар айланишининг тугалловчи босқичи бўлади. Даромадлар даражасини таҳлил этиш, ўлчаш ва тахмин қилиш учун уларнинг турлари ва кўрсаткичларидан фойдаланилади. Даромадлар пул ва натурал шаклида бўлиши мумкин.

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

Аҳоли даромадлари номинал ва реал кўринишда бўлади. Номинал даромадлар пул кўринишида олинган даромадлардир. Реал даромадлар истеъмол нархларининг индексига қараб тузатилган жорий даврдаги номинал пулли даромадлардир.

Номинал ва реал даромадлар кўрсаткичи билан бир қаторда аҳоли пулли даромадларининг харид қобилияти кўрсаткичи ҳам алоҳида олиб қаралади. Бу кўрсаткич аҳолининг товарлар ва хизматлар сотиб олиш бўйича имкониятларини акс эттиради ҳамда аҳолининг ўрта ҳисобда жон бошига тўғри келадиган пулли даромадларининг товар эквиваленти орқали ифодаланади. Жон бошига тўғри келадиган пулли даромадлар жами пулли даромадлар миқдорини мавжуд аҳоли сонига бўлиш орқали ҳисоблаб чиқилади.

Аҳоли даромадлари табақаланишини баҳолашнинг бошқа усулини ҳам қўллаш мумкин. Бу усул ҳисобга олиш натижасининг ошиб боришини эътиборга олиш орқали амалга оширилишига асосланган. Ёки, иқтисодчиларнинг ибораси билан айтганда, даромаднинг кумулятив улушлари ҳисобга олинади. Барча оилаларнинг даромадлари бир хил бўлган, яъни ялпи даромад тенг тақсимланган ва аҳолининг ҳар бешдан бир қисми ялпи даромадларнинг бешдан бир қисмини олган тақдирда бундай тенглик графикда биссектриса кўринишига эга бўлади. Лекин бундай биссектриса фақат мавжуд имкониятни кўрсатади: амалда даромадлар ҳеч қачон бир текис тақсимланмайди.



Иқтисодчиларнинг фикрича, аҳоли даромадлари табақалашининг сабаблари қуйидагича:

1) кишилар ўз ақлий қобилиятлари билан ажралиб турадилар, иқтисодий назария эса турли табиий хусусиятларга эга бўлган шахслар иш ҳақлари нотенглиги асосли эканлигини кўрсатиб бермоқда;

2) кишилар турлича мерос оладилар, бундай мерос уларнинг айримларига даромадлар борасида устунлик беради;

3) янги яратилган қиймат (ялпи даромад)нинг меҳнат ва капитал ўртасида адолатсиз тақсимланиши;

4) меҳнат бозорларидаги камситишлар, бу камситиш ходимларга тенг меҳнат учун турлича иш ҳақи тўланишида ифодаланиши;

5) инфляция юқорилиги, у фуқаролар жамғармаларини қадрсизлантириб қўйиши ва белгилаб қўйилган иш ҳақи оладиган ходимларнинг даромадларини пасайтириши.

Ялпи даромадни тақсимлашдаги нотенгликка юқорида санаб ўтилган сабаблардан бошқа сабаблар таъсир этади. Масалан, жамиятда пенсионерлар улуши кўпайиши пенсия фондларига ажратмалар камайиши ва шунга кўра, ишлайдиган фуқароларга нисбатан пенсионерларнинг даромадлари пасайишига олиб келади.

Оилалар таркибидаги фарқлар ҳам даромадлардаги табақалашини кучайтиради. Агар оиланинг барча аъзолари ишлайдиган бўлса, уларнинг даромадлари кўп болали оилалардагига қараганда анча юқори бўлади.

Ишсизлик ҳам даромадлар даражасига жиддий таъсир кўрсатади. Яъни бунда ишсизлик юзасидан нафақа оладиган ва бошқа даромад манбалари бўлмаган кишилар бир неча ойдан кейин аҳолининг энг кам таъминланган тоифаларига кириб қоладилар.

Даромадларнинг асосий қисми аҳолидан иқтисодиётнинг ишлаб чиқариш секторига шахсий истеъмол сарф-харажатлари тарзида қайтади, ушбу сарф-харажатлар бир неча усулда таснифланиши мумкин. Чунончи, Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлиги истеъмол сарф-харажатларини қуйидаги тарзда таснифлайди:

- 1) узоқ вақт фойдаланиладиган товарларга сарф-харажатлар;
- 2) қисқа вақт фойдаланиладиган товарларга сарф-харажатлар;
- 3) хизматларга сарф-харажатлар.
4. Аҳоли даромадларини давлат томонидан тартибга солиш

Даромадларни давлат томонидан тартибга солиш ваколатли давлат идоралари томонидан даромадларни барқарорлаштириш ва жамият тараққиётида юз бераётган ижтимоий-иқтисодий ўзгаришларга мувофик тарзда ошириб бориш мақсадида амалга ошириладиган чора-тадбирлар ҳамда меъёрларни ўзида мужассамлаштиради. У ишчи кучини нормал такрор ишлаб чиқариш ва ривожлантириш учун зарур шарт-шароитларни яратиш беришга қаратилган.

Ҳозирги шароитда давлат ижтимоий-иқтисодий жараёнларга бутунлай аралашмаслиги мумкин эмас, чунки бозорнинг тақсимоти ўз табиати бўйича

адолатсиздир. Бозор шароитида «ҳар бир кишига – иқтисодий фаолияти натижасидан қатъи назар муносиб ҳаётни таъминловчи даромад» тамойилига риоя қилинмайди. Шунинг учун бу жараёнга давлатнинг аралашуви зарурат ҳисобланади.

Давлат томонидан тартибга солишнинг объектив имконияти иқтисодий ривожланишнинг маълум даражага етиши, ишлаб чиқариш ва капитал концентрациясида юзага келади. Бу имкониятни ҳақиқатга айлантириш зарурати муаммолар ўсиб боргани сайин кучаяди ва уларни давлат томонидан тартибга солиш орқали бартараф этиш лозим.

Ҳозирги шароитда даромадларни давлат томонидан тартибга солиш такрор ишлаб чиқаришнинг таркибий қисмидир. У кўп вазифаларни ечади, масалан, иқтисодий ўсишни, тармоқ ва минтақавий тузилмалардаги прогрессив силжишларни рағбатлантириш, экспортни қўллаб-қувватлаш, иш билан бандлик, солиққа тортиш, нархларни тартибга солиш ва ҳоказо. Даромадларни давлат томонидан тартибга солишнинг аниқ йўналиши, шакллари, кўлами айрим мамлакатлар ва муайян даврда ижтимоий-иқтисодий муаммолар характери ва жиддийлиги билан белгиланади.

Турли сабабларга кўра, Франция, Германия, Нидерландия, Скандинавия давлатлари, Япония ҳамда Осиё ва Лотин Америкасининг жадал ривожланаётган бир қатор давлатларида даромадларни давлат томонидан тартибга солиш механизми кенгроқ ривож топган. Иккинчи жаҳон уруши, социализм лагери оқибатларини бошдан кечирмаган АҚШ, Канада, Австралия каби давлатларда у заифроқ ривожланган, аммо бу давлатларда ҳам даромадларни давлат томонидан тартибга солиш муҳим ўрин тутаяди, айниқса, конъюнктуранинг бузилиши, инфляция ва ишсизликнинг ўсиши шароитида унга эҳтиёж ортади.

Кўрилаяётган доирада давлатнинг фаоллиги марказий ва маҳаллий бюджетдан қилинган ижтимоий харажатлар ҳажми билан ўлчанади. Миллий даромадни қайта тақсимлашда давлатнинг имкониятлари бюджет тушумлари билан чекланади. Давлат даромадлари ўсишининг маълум чегаралари мавжуд:

- тадбиркорлик фаолиятининг етарли даражадаги чегаралари;
- ёлланиб ишловчилар, аҳолининг ўрта қатламини солиққа тортишнинг ижтимоий чегаралари;
- ЯИМнинг ўсиш чегаралари (конъюнктура чегаралари).

Мазкур чегараларнинг мавжудлиги шуни тасдиқлайдики, ижтимоий тўловлар миқдори давлатнинг молиявий (иқтисодий) имкониятларига монанд бўлиши керак. Ижтимоий тўловлар ҳажмини солиқ тушумларидан ошириб юбориш бюджет камомади ва инфляцияга сабаб бўлувчи омиллардан саналади.

Давлат солиқлар даражасини ҳам ошириб юбормаслиги лозим, акс ҳолда бозор рағбатига зарар етказилиши ва жамғармаларнинг турғун дефицити юзага келиши мумкин. Ваҳоланки, жамғармалар кенгайтирилган такрор

ишлаб чиқаришнинг молиявий асосини ташкил этади ва инвестицияларга йўл очади.

Давлат даромадларни қайта тақсимлашни ташкил қилар экан, мураккаб муаммони ҳал этади: ишсизлар, ногиронлар, кексаларни асраш учун маблағ ажратишга жамиятнинг қайси қатламларини жалб қилиш кераклигини аниқлаб олади. Бу мураккаб вазифалар давлат томонидан иқтисодий имкониятларни ижтимоий истеъмол билан мувофиқлаштириб ҳамда салбий оқибатларни микро ва макро даражада тугатиб бориб ҳал этилади.

Ҳар бир жамиятда даромадлар сиёсати конституция ва унга тенглаштирилган қонуний ҳужжатларда белгиланган маълум тамойиллар асосида юритилади. Бу тамойиллар қуйидагилардан иборат:

- ижтимоий адолат;
- ижтимоий ҳамкорлик ва аҳоли барча қатламларининг бирдамлиги;
- ўз моддий аҳоли учун шахсий масъулият;
- меҳнат ҳуқуқи ва уни муносиб рағбатлантириш;
- қасаба уюшмалари ҳуқуқи;
- иқтисодий мақсадга мувофиқлик ва бошқалар.

### **11.5. Даромадларни тартибга солишда солиқларнинг роли**

Ҳар бир мамлакат ҳукумати даромадларга турлича таъсир кўрсатувчи солиқлар тизимларидан фойдаланиб, ўз солиқ сиёсатини ўтказди. «Ўзбек тилининг изоҳли луғати»да солиқ сўзига шундай таъриф берилган: «Солиқ – маълум тартибда аҳолидан давлат фойдасига тўланадиган пул, маблағ».

Мажбурий бадал сифатида солиқлар тегишли даражадаги бюджетга (ёки бюджетдан ташқари фондларга) тушади ва икки хил кўринишга эга:

1) даромадлар ва мулк солиқлари, фуқаролардан олинадиган даромад солиғи, корхона, фирмалар оладиган фойдага солинадиган солиқ, мол-мулк ва ер солиғи. Улар муайян жисмоний ва юридик шахслардан ундирилади ва бевосита ёки тўғри солиқлар дейилади;

2) товарлар ва хизматларга солинадиган солиқлар: қўшилган қиймат солиғи, акцизлар (товарлар ва хизматлар нархларига бевосита қўшиладиган солиқ) ер ости бойликларидан фойдаланганлик учун солиқ, сув ресурсларидан фойдаланганлик учун солиқ ва шу қабилар. Бу солиқларни билвосита ёки эгри солиқлар дейилади.

Солиқларни тартибга солиш функцияси қуйидагилардан иборат:

- солиқ солиш тизимини ўрнатиш ва ўзгартириш;
- солиқ ставкаларини белгилаш, уларнинг дифференциацияси;
- солиқ имтиёзлари бериш – иқтисодий сиёсат вазифаларига мувофиқ мақсадларда фойдаланиладиган фойда ва сармоянинг бир қисмини солиқдан озод қилиш, аҳолининг айрим гуруҳларига (ногиронлар, пенсионерлар, ҳарбий хизматчилар) солиқ имтиёзлари бериш.

Аҳоли олиш мумкин бўлган даромадларни шакллантириш нуқтаи назаридан солиқлар даромад солиғи, мулк солиғи ва иш ҳақининг бир қисмини Пенсия фондига ажратиш (кейинчалик уни пенсия сифатида

кайтариш) билан бевосита таъсир қилса, фирма иш ҳақи фондидан тўланадиган ва бошқа солиқлар орқали билвосита таъсир кўрсатади.

дифференциацияси аҳолининг даромадлар гуруҳи бўйича табақаланиши зичлигига узвий боғлиқ.

Ҳозирги вақтда ривожланган мамлакатларда давлат бюджетлари даромадининг 80-90 %и солиқлар ҳисобига вужудга келади. Ўзбекистонда иқтисодий таракқиётнинг бундан кейинги ривожи ҳам кўп жиҳатдан солиқ тушумларига боғлиқ. Шу сабабли, бозор иқтисодиёти қонунларига амал қилиб республика солиқ тизимини янгилаб бориш ва уни такомиллаштириш муҳим аҳамият касб этади. Солиқлар макроиқтисодий ролининг кескин ўсиб боровчи кўрсаткичи бўлиб, улар ҳиссасининг ялпи миллий маҳсулот ҳажмидаги ҳиссаси ҳисобланади. Бу кўрсаткичлар қанча юқори бўлса, давлат шунча қудратли бўлади.

Маъмурий буйруқбозлик тизимида солиқлар ўрнига турли ажратмалар ва тўловлар жорий этилгандики, улар ўша даврнинг хўжалик юритиш усулларига мос тушар эди. Иқтисодиётни бошқаришнинг бозор иқтисодиётига асосланган янги шакл ва усулларига ўтиш бир томондан корхоналар билан давлат, бошқа томондан аҳоли ва давлат ўртасидаги кўп қиррали ва мураккаб ўзаро муносабатларни янгича шарт-шароитларига мослаштиришни талаб қилиб қўйди.

Солиққа тортиш ишларини шундай олиб бориш керакки, унинг натижасида давлат ва маҳаллий бюджетлар етарли манбага эга бўлиши ва ундан мамлакат миллий иқтисодиётининг ҳамма соҳаларида фойдаланиш имконияти яратилиши, маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмини кўпайтириш ва харажатларни камайтиришга эришилиши таъминланиши лозим.

Солиққа тортиш тизимини солиқларнинг иқтисодий моҳияти билан боғлаб ўрганиш ва ундан оқилона фойдаланиш республика иқтисодиёти учун катта аҳамиятга эга. Солиқлар солиш йўли билан иқтисодий жараёнларни тартибга солишнинг асосий моҳияти шундаки, иқтисодий жиҳатдан ривожланган корхоналардан солиқлар кўпроқ олиниб, бошқа корхоналарга энгилликлар яратиб берилиши лозим.

Булардан ташқари, солиқлар ёрдамида ишлаб чиқаришни рағбатлантириш, товар ишлаб чиқариш ва истеъмолни кўпайтириш ёки баъзи ҳолларда айрим товарларни ишлаб чиқаришни камайтириш мумкин, яъни солиқлар иқтисодий жараёнларни тартибга солиб туришнинг муҳим воситаси бўлиб хизмат қилади.

Республикада солиққа тегишли қонунчилик базаси яратилган бўлиб, уларда мамлакат ҳудудида амал қилувчи солиқ турлари ва ставкалари, солиқ субъектлари ва объектлари, солиқларни тўлашнинг тартиб-қоидалари, солиқ солиш юзасидан юридик ва жисмоний шахсларга бериладиган энгилликлар, солиқ қонунларини бузганлик учун жавобгарлик ҳамда солиқ тўлаш юзасидан келиб чиқадиган низоларни ҳал этишнинг умумий тартиб-қоидалари белгиланган бўлиб, улар билан иқтисодиётга таъсир ўтказиш қўйидаги умумий қоидалар асосида амалга оширилади:

- манбаларидан қатъи назар, барча олинган даромадлардан солиқлар тўлашнинг мажбурийлиги;

- барча ҳудудий-маъмурий поғоналар учун ягона бўлган умумдавлат солиқ сиёсатини амалга ошириш;

- ўз фаолияти билан энг муҳим ижтимоий-иқтисодий, сиёсий ва экологик муаммони ҳал этишга кўмаклашаётган самарали ишловчи корхоналарга солиқлар бўйича енгилликлар бериш, шунингдек хўжалик юритишнинг илғор шакл ва услубларини такомиллаштириш орқали солиқ қонунларининг рағбатлантирувчи функциясини ошириш;

- декларациялар ҳамда танлаб ўтказиладиган текшириш ва тафтишларни амалга ошириш асосида барча субъектларнинг солиқ мажбуриятлари устидан молиявий назорат ўрнатиш, солиқ қонунларига риоя қилмайдиганларга нисбатан маъмурий ёки иқтисодий чоралар қўллаш.

Солиқ солишдаги муҳим мезон солиқ ставкасини мақсадга мувофиқ белгилашдир. У солиқ солиш объекти ва шароитларига қараб ўзгариб бориши керак, акс ҳолда ишлаб чиқаришни талаб даражасида ўстириш ёки даромадни кўпайтириб боришни рағбатлантиришдан иборат функциясини бажармай кўяди, чунки агар солиқ ставкаси ғоят юқори бўлса, давлат бюджетининг даромад қисми ошиб боради. Лекин бу шароитда солиқ тўловчилар даромадларини кўпайтиришдан камроқ манфаатдор бўладилар, чунки даромад ошгани сари унинг катта қисми солиқ тариқасида олиб кўйилади ва унга қоладиган даромад камаяди.

Солиқлар такрор ишлаб чиқариш жараёнига таъсир этиб, иқтисодий фаолликни тартибга солиб турувчи воситалардан бирига айланиши лозим. Бу масалада саноати ривожланган мамлакатларда қўлланиладиган «тезлаштирилган амортизация» деб аталадиган солиқ механизмнинг аҳамиятини кучайтириш керак. Унинг мазмуни шундан иборатки, солиқ органлари корхоналарга амортизация фондига асосий капиталнинг ҳақиқий емирилишидан ҳам ортиқроқ суммани ажратишга рухсат беради. Шу тариқа солиқ солинадиган фойда ҳажми камаяди. Тезлаштирилган амортизация усули корпоратив секторда капитал маблағларни рағбатлантириш, айниқса, фан тармоқларини ривожлантиришда кенг фойдаланилади.

Солиқларнинг иқтисодий жараёнларини давлат томонидан тартибга солиб туришдаги асосий ҳамда энг муҳим механизмлардан бири эканлигини эътироф этиш лозим. Солиқнинг ҳар қандай тури корхоналар ва аҳоли даромадларининг бир қисмини давлат ва маҳаллий бюджетларига ундириб олиш функциясини бажаради. Ваҳоланки, бу маблағлар ишлаб чиқариш воситалари ва ишчи кучи сотиб олиш ёки бошқача қилиб айтганда, ишлаб чиқаришни кенгайтириш учун ишлатилиши мумкин. Шундай экан, солиқ солиш тизимини такомиллаштириш миллий иқтисодиётни барқарорлаштиришнинг муҳим омили бўлиб хизмат қилади.

## Мустақил ишлаш учун назорат саволлари

1. Аҳоли даромадлари ва унинг тақсимланиши юзасидан илмий-назарий қарашлар таснифини келтиринг?
2. Турмуш даражаси тушунчаси нимадан иборат?
3. Аҳоли даромадлари, уларнинг шаклланиш манбалари қандай?
4. Аҳоли даромадларини давлат томонидан тартибга солиш қандай амалга оширилади?
5. Меҳнат унумдорлигини ошириш омиллари ва захираларини келтиринг?

## 12-МАВЗУ. ПЕРСОНАЛ ВА ИНСОН РЕСУРСЛАРИНИ БОШҚАРИШ

*(1-маъруза машғулот)*

1. Инсоннинг корхона ва ташкилотдаги роли ва уни бошқариш
2. Персонални ижтимоий-психологик жиҳатдан бошқаришнинг назарий муаммолари

*(2-маъруза машғулот)*

3. Корхоналарда персонални шакллантириш ва ташкил қилиш амалиёти

**Таянч сўз ва иборалар:** аҳоли, турмуш, аҳоли турмуш даражаси, солиқ, даромадлар, эмигрант, иммигрант, субвенция

### 12.1. Инсоннинг корхона ва ташкилотдаги роли ва уни бошқариш

Кишиларни бошқариш соҳасидаги муайян вазифаларни бажариш билан шуғулланувчи хизматларнинг ривожланиш тарихи қадим замонларга бориб тақалиб, Юлий Цезар, Александр Македонский, Ўрта Осиёда Амир Темур хукмронлиги давридан бошлаб шакллана бошлаганлиги ҳақида тарихий маълумотлар мавжуд. Дастлабки пайтларда кишиларни бошқариш жуда оддий тамойиллар асосида бўлиб, у асосан, ҳарбий тавсифга эга эди. Ўша даврларда ҳарбий интизомни ўрнатиш мақсадида кишиларни бошқариш учун уларни жазо билан кўрkitиш, ҳар қандай буйруқ ва фармонларга сўзсиз итоат этиш каби усуллардан фойдаланилган. Амир Темур даврида

марказлашган, интизомли давлатнинг барпо этилганлигига ҳам Соҳибқироннинг ўз қўл остидагиларни «Қўрқув билан умид ўртасида ушлаш» бўйича бошқаргани сабаб бўлган. Шу билан бир қаторда, Амир Темур ҳар қандай кучли давлатни барпо этишда ундаги интеллектуал потенциалнинг ўрнига қаттиқ ишонган. Хусусан, у ўз «Тузукларида» мамлакатнинг ривожланиши ўн икки ижтимоий тоифа кишиларга боғлиқлиги ва уларни имкони борича ҳурмат-эътибор билан тинглаш зарурлигини ва шу билан жамиятда ишбилармон тадбирлар кишиларга ҳам кенг шароитлар яратиб бериш зарурлигини кўрсатади. «Тажрибамда кўрилганким, ишбилармон, мардлик ва иншоот соҳиби, азми қатъий, тадбиркор ва ҳушёр бир киши, минг-минглаб тадбирсиз, лоқайд кишилардан яхшидир»<sup>25</sup>, деб уқтиради.

Минг йиллар мобайнида бошқарув тамойиллари ва унинг айрим қонуниятлари энг қимматли мерос сифатида диний ташкилотлар аъзоларига, ҳукмрон сулолаларнинг тахтга ворис бўлиб қолган меросхўрларига ўтиб келган. Энг қадимги жамиятлар бўлган Шумер, Миср, Бобил, Қадимги Юнонистон ва Қадимги Римда ҳам шундай бўлган.

Қадимги дунёда асосан диний таълим устувор мавқега эга бўлганлиги сабабли бошқарув фаолияти қонун-қоидаларини чуқурроқ билиб олишга бўлган имкониятлар чекланган. Диний таълимнинг бошқарув фаолияти билан боғлиқлиги бу фаолиятга алоҳида тус берган. Бошқарув сеҳрли, муқаддас ҳаракат, санъат, ҳақиқат сари илоҳий йўл шаклида тасаввур қилинади.

Инсон ресурсларини бошқариш тарихига Англияда асос солинган деган Персонални бошқариш назарияси ташкилотда, шунингдек, бир бутун ижтимоий-иқтисодий тизимда инсон омилининг роли тўғрисидаги билимлар тизимидан иборат. «Ташкилот» атамаси менежментда икки хил маънога эга. Биринчидан, «ташкилот» деган атама билан тизимнинг ўзи хўжалик юритувчи субъект сифатида (корхона, жамият, фирма, бирлашма, банк, компания ва бошқа юридик шахслар) ифодаланади. Иккинчидан, бу тушунча билан тизимнинг ўзини ташкил этиш жараёни, фаолиятнинг бир тури, шунингдек, унинг айрим элементларининг (транспорт, омбор, энергетика хўжаликларини ташкил этиш, меҳнатни ташкил этиш ва ҳ.к.) фаолият кўрсатиши ифодаланади. Бундай ҳолда «ташкилот» кўпинча кенг маънода ишлатилади.

Аслида персонални бошқариш фақат XIX асрнинг охирида вужудга келган бўлиб, бу вақтда ишлаб чиқаришнинг фабрика тизими пайдо бўлди. Меҳнат бир хил, кам малака талаб қиладиган, анча оз ҳақ тўланадиган, хавфсизлик техникаси заиф бўлган мутлақо ўзига хос шарт-шароитлар яратилди. Иш билан бандларнинг ўз ҳуқуқлари учун кураш олиб бориши бошланди. Касаба уюшмалари юзага келди, меҳнат қонунлари, бахтсиз ҳоллардан суғурталаш ишлари йўлга қўйила бошланди. 20-йилларнинг бошларида кадрлар хизмати (бўлимлар, департаментлар) АҚШ ва Ғарбий

<sup>25</sup> «Темур тузуклари». - Т., 1991, 15-б.

Европанинг бир қатор мамлакатларида оммалашди. Бу хизматлар билан шуғулланувчи ходимлар маъмурият билан «кўк ёқаликлар» ўртасидаги муносабатларни йўлга қўя бошладилар, ишчиларнинг кайфиятини аниқлаб, талабларини раҳбариятга етказиб турар, кўп йил ҳалол меҳнат қилганлиги ва фирмага садоқати учун мукофотлашар, ўша йилларда камроқ бўлса ҳам, биргаликда байрамлар ўтказишар, ходимлар айрим уй-жой маиший масалаларни ҳал этишар, касаба уюшмалари ташкил этилишини олдини олишар ёки уларни «хотиржам» қилиш билан шуғулланишар, кадрларга оид ҳужжатларни расмийлаштиришар эди.

Тейлорчилар андозасининг таянч тамойиллари қуйидагилар эди:

- меҳнат жараёнини (ишлаб чиқариш операцияларини) таркибий қисмлар ва элементларга бўлиб чиқиш ва бу билан меҳнат функцияларини соддалаштириш;

- хронометраж ёрдамида меҳнат жараёнларини бажаришга мўлжалланган зарур вақтни аниқлаш ва шу асосда бутун ишга ва уни ташкил этувчи айрим операцияларга доир топшириқларни (нормаларни) белгилаш;

- меҳнат усулларини ишлаб чиқиш ва энг унумли усулни танлаб олиб, уни технологик ҳужжатларда қайд этиш, барча ходимлар уларни бажариши шарт эканлигини таъкидлаш;

- белгиланган топшириқни бажариш ва уни амалга ошириб адо этиш учун мўлжалланган асословчи воситаларни татбиқ этиш.

«Биз жуда яхши ишлайдиган, кўп жисмоний кучга эга бўлган ва айни вақтда, яхши, чидамли икки ишчини танлаб олдик. Бу моделларга бутун ишлаб чиқариш даврида, экспериментлар мобайнида икки барабар кўп ҳақ тўладик», дейди Ф.Тейлор ва анча камтарлик билан «ишнинг айрим турларини бажариш жараёнида инсон ҳаддан ташқари чарчайди», дея эътироф қилади. Чунончи, 40 кг вазндаги ғўлаларни ташишда банд бўлган 75 кишидан фақат 9 нафари қолган, бошқа 66 киши сабоқни бажара олмаган, бироқ биз ўзимизга керакли бўлган мос келувчи кишиларни завод ишчилари орасида ҳам, атрофдаги жойлардан ҳам қидириб топишда асло қийинчиликка дуч келмадик»<sup>26</sup>.

Кўпинча маъмурий бошқарув мактаби меросини ўрганишда Анри Файолнинг бошқарув персонали маъмурий фаолиятига тааллуқли машҳур 14 тамойили эсга олинадики, улар қуйидагилардир:

- Меҳнат тақсимоти. Меҳнат тақсимотининг мақсади – бир хил куч-ғайрат сарфлаган ҳолда ишлаб чиқариш миқдори ва сифатини оширишдан иборат.

- Ҳокимият – жавобгарликдир. Ҳокимият – фармойиш бериш ҳуқуқи ва унга бўйсунушга мажбур этадиган кучдир. Ҳокимиятни жавобгарликсиз (яъни санкциясиз – мукофот ёки жазосиз), унинг амал қилишисиз тасаввур қилиб бўлмайди. Ҳокимият амал қилган ҳамма жойда жавобгарлик ҳам вужудга келади.

---

<sup>26</sup>Тейлор Ф. Научная организация труда. - М., 1925, 41,42,147-б.



- Интизом – аслида бўйсунуш, ўзини тутишга интилиш, киши, корхона билан унинг хизматчилари ўртасидаги битимга мувофиқ тегишли равишда белгиланган ҳурмат қилишнинг ташқи белгилари.

- Бирон-бир ижтимоий тузилмадаги интизомнинг аҳволи унинг раҳбарлари қандай мавқега эга эканлигига жиддий равишда боғлиқдир.

- Буйруқ (фармойиш) бериш бирлиги. Хизматчига бирон-бир фаолият тўғрисида фақат бир бошлиқ буйруқ бериши мумкин. Ҳеч бир ҳолда ижтимоий организмнинг фармойиш беришдаги дуализмга мослашуви мавжуд бўлмайди.

- Раҳбарликнинг бирлиги. Бу тамойилни қуйидагича ифодалаш мумкин: битта раҳбар ва битта дастур айтиш бир хил мақсадни кўзда тутувчи операциялар йиғиндиси учун кифоя қилади.

- Хусусий манфаатларнинг умумий манфаатларга бўйсунуши. Бу тамойилга мувофиқ корхонада хизматчиларнинг манфаатлари корхона манфаатларидан юқори турмаслиги лозим. Бу ерда турли хилдаги икки манфаат бир-бирига юзма-юз туради, лекин улар бир хилда эътироф қилинишга сазовордир: уларни келиштиришга ҳаракат қилиш керак. Бу бошқарувнинг энг катта қийинчиликларидан биридир.

- Персоналнинг рағбатлантирилиши. Персоналнинг рағбатлантирилиши бажарилган ишга ҳақ тўланишидир. У адолатли бўлиши ва имкон қадар персонални, корхонани, ёлловчи ва ёлланувчини қаноатлантирилиши лозим.

- Марказлаштириш. Марказлаштириш ўз-ўзича яхши ёки ёмон бошқарув тизими ҳисобланмайди. У раҳбарларнинг интилиши вазоратга қараб қабул қилиниши ёки рад этилиши мумкин. У кўп ёки оз даражада ҳамisha мавжуд бўлади. Марказлаштириш ёки марказлаштирмаслик масаласи – ўлчов масаласидир. Аҳвол марказлаштириш даражасини аниқлашга келиб тақалади. Бунда корхона учун энг қулай марказлаштириш даражасини топиш керак.

- Иерархия (босқич, поғона). Иерархия – қуйи раҳбарлик лавозимларидан тўртинчи юқори раҳбарлик лавозимларигача бўлган раҳбарлар катори.

- Тартиб. Моддий тартибдаги бир формула ҳаммага маълум: ҳар бир нарсанинг муайян жойи бўлиши ва ҳар қандай нарса ўз жойида бўлиши керак. Ижтимоий тартибнинг шакли шундай: ҳар бир шахс учун муайян жой бўлиши ва ҳар бир шахс ўз жойида бўлиши лозим.

- Адолат. Персоналнинг ўзига юкланган вазифаларни бажаришга тиришқоқлик ва садоқат билан киришмоғини рағбатлантириш учун унга хайрхоҳлик билан муносабатда бўлиш лозим. Бобомиз Соҳибқирон Амир Темур ҳам «Куч – адолатдир», деган эди. Адолат – хайрхоҳликни одил судлов билан бирга қўшиш натижасидир.

- Персонал таркибининг доимий бўлиши. Персоналнинг қўнимсизлиги, айти пайтда, ишнинг яхши йўлга қўйилмаганлиги сабаби ва оқибатидир. Шунга қарамадан, унинг таркибида алмаштиришлар бўлиб туриши муқаррардир. Кишиларнинг ёши, касаллик, истеъфога чиқиш, вафот этиши

ижтимоий тузилма таркибини ўзгартиришга сабаб бўлади. Айрим хизматчилар ўз функцияларини бажариш лаёқатини йўқотади, бошқалар эса ўз зиммасига анча масъулиятли вазифаларни олишга лаёқатсиз бўлиб қолади. Шундай қилиб, бошқа тамойилларга ўхшаб персоналнинг қўнимсизлик тамойили ҳам ўз меъёрига эгадир.

- Ташаббускорлик. Биз ташаббускорлик деганда режани вужудга келтириш ва уни амалга ошириш имкониятини тушунамиз. Таклиф ва уни амалга ошириш эркинлиги ҳам ташаббускорлик категориясига тааллуқлидир.

- Персонални бирлаштириш. Персонални бўлиб юбормаслик керак. Бизга душман бўлган кучларни заифлаштириш учун уларни бўлиб юбориш оқилона ишдир, лекин корхонадаги ўз кучимизни бўлиб ташлашимиз катта хатодир.

Мазкур тамойилларга мувофиқ бошқарув фаолиятини амалга ошириш, А. Файолнинг фикрича, ўз таракқиёт муаммоларини самарали ҳал этишга қодир бўлган ижтимоий яхлит организмни ташкил этишни таъминлаши лозим. Шундай қилиб, Ф. Тейлорнинг ишларни аниқ нормаллашни тартибга солиш, ҳокимиятнинг ўзбошимчалигига қарши туриш мақсадида ижрочилар ўртасида ўзаро муносабатларни бошқариш зарурлиги тўғрисидаги ғоялари А. Файоль томонидан давом эттирилди ва ривожлантирилди. А. Файоль тамойиллари, аввало, демократик муносабатларни амалга ошириш учун янада қулайроқ шарт-шароитларга мўлжалланган. Самарали бошқарувнинг меҳнат тақсимоти, буйруқ бериш ва раҳбарлик қилиш бирлиги, интизом, иерархия, марказлаштириш шарт-шароитларидан ташқари, бу ерда гап янада такомиллашган ижтимоий организмнинг тузилиши ҳақида бормоқдаки, у ҳокимият ва жавобгарликни бирга қўшиб олиб бориш, хусусий манфаатларни умумий ишга, адолатга бўйсундириш, ташаббусни ривожлантириш, шу жумладан, персонални қарорлар қабул қилишга жуда кенг суратда жалб қилиш, персонални бирлаштириш асосида (ташкилотда қарама-қарши туриш асосида эмас) ўз-ўзини ривожлантиришга қодир бўлишдан иборат.

## **12.2. Персонални ижтимоий-психологик жиҳатдан бошқаришнинг назарий муаммолари**

Индустриал психология концепциясининг яратилиши ҳам меҳнатни ташкил этиш «Инсоний муносабатлар» концепциясига тааллуқли ёндашувлар орасида «меҳнатнинг бойитилиши» усули анча амалий равишда тарқалди ва оммалашди. Бу усул бажариладиган ишлаб чиқариш топшириқларининг сифатига юқори талаблар қўйилган шароитда чарчаш ва асаб-руҳий зўриқиш билан боғлиқ бўлган ишларда меҳнат самарадорлигини жиддий равишда ошириш имконини берди. «Меҳнатнинг йўқотилиши» усули бутунлай оригинал назарияга эга бўлиб, у «Фредерик Герцберг-нинг икки омилли назарияси» деб аталган эди. 50-йилларда америкалик психолог эътиборли эксперимент ўтказди, бундан мақсад қандай иш шароитлари, айниқса, яхши ёки бажарилаётган ишга нисбатан қандай муносабат, айниқса, ёмонлигини

аниқлашдан иборат эди. Америкалик психолог эга бўлган ахборот меҳнатга бўлган муносабатга алоҳида ва жуда ўзига хос тарзда таъсир кўрсатадиган омилларнинг қуйидаги икки гуруҳи мавжудлиги тўғрисида хулоса чиқариш имконини берди:

1. Аввало, меҳнат шароитлари ва иш ўрнидаги ижтимоий муҳит билан боғлиқ бўлган кўллаб-қувватловчи ёки гигиеник омиллар.

2. Ҳақиқатда ходимнинг меҳнатга муносабатини белгилаб берувчи омиллар.

Шу билан бирга, агар омилларнинг биринчи гуруҳи (бошқарув услуги, шахслараро муносабатлар, иш ҳақи, иш билан бандлик кафолатлари, меҳнат шароитлари, касбий мақом) нормал талабларни қониқтирмаса, у ҳолда ишдан манфаатдорлик йўқлиги эффе́кти вужудга келади, бу ҳол инсон ресурсларининг меҳнат салоҳиятини фаоллаштиришни бошқарув тизими учун мумкин бўлмайдиган қилиб қўяди ёки ниҳоятда қийинлаштириб юборади. Бироқ, кўллаб-қувватловчи омиллар етарли даражада намоён бўлишини бошқарув тизими билан таъминлаш меҳнатга ижодий муносабатнинг зарур, лекин етарли бўлмаган шарти ҳисобланади.

Ижодий салоҳиятни фаоллаштириш учун қуйидаги асословчи омилларни ҳаракатга келтириш талаб қилинади:

- шахсий муваффақият;
- эътироф этиш;
- илгари суриш;
- меҳнатнинг бойитилиши («иш ўз йўли билан»);
- касбий жиҳатдан кўтарилиш имконияти;
- масъулият.

Асословчи омилларни фаоллаштириш персоналнинг компания ишларида энг кўп даражада иштирок этишини: ўз иш жойида мустақил ва масъулиятли қарорлар қабул қилишдан тортиб, то компаниянинг инновация дастурларида ҳамкорлик қилиш ва шерик сифатида иштирок этишини таъминлаш учун қодирдир.

Умуман, 70-йилларнинг бошларидан эътиборан бутундунёда бошқарувнинг японча модели тобора кўпроқ қизиқиш уйғота бошлади. Бу модел XX асрнинг 20-йилларида вужудга келган бўлиб, лекин ғоят чуқур илдизларга эгадир, улар япон маданиятининг қадимий даврларига бориб тақалади.

«Инсон салоҳияти»ни амалга оширишни таъминлайдиган япон тажрибасининг фарқ қилувчи хусусиятлари сифатида қуйидаги асосий белгиларни ҳисоблаш керак:

1. Иш билан бандлик кафолатларива ишонч вазиятини яратиш. Барқарорлик ишчи ва хизматчилар учун рағбатлантирувчи омил бўлиб, корпоратив муштараклик ҳис-туйғусини мустаҳкамлайди, оддий ходимларнинг раҳбарият билан муносабатларини яхшилади ва тажрибали ишчилардан ахборот олишда ёрдамлашади.

2. Раҳбариятнинг ишлаб чиқаришда доимий иштирок этиши. «Ҳар куни эрталаб заводни айланиб чиқаман, бундан мақсад ходимлар билан саломлашиш, иш ўринларида ҳеч қандай деталь тартибсизҳолда ётмаганлиги ва эътиборсиз қолдирилмаганлигига ишонч ҳосил қилиш, йиғув конвейерида нималар бўлаётганини билишдир», дейди фирма директорларидан бири. Бундай тартиб япон компанияси раҳбари учун одатий бир ҳолдир.

3. Ошкоралик ва корпорациянинг қадриятлари. Бошқарувнинг барча даражалари ва ишчилар фирманинг сиёсати ҳамда фаолияти тўғрисидаги умумий ахборот базасидан фойдаланишади, бунинг натижасида умумий жавобгарликда қатнашиш вазияти ривожланади, бу эса ўзаро ёрдамни яхшилайти ва унумдорликни оширади.

Учрашувларнинг муҳимлиги хизматчиларни улар ҳақида доимо ғамхўрлик қилинаётганлигидан хабардор қилишдир. Учрашувлар фирмага садоқат туйғусини уйғотмаслиги ҳам мумкин. Шундай бўлса ҳам булар ишчилар кўнимсизлигини чеклайди ва уларнинг руҳини мустаҳкамлайди.

Япон тизимининг ўзига хос хусусияти – машҳур «умрбод ёлланиш»дир. Бунда ходим ўқув юртини тамомлагандан кейин ташкилотга ишга киргач, уни бутун меҳнат ҳаёти мобайнида тарк этмайди. Инсон ресурсларини бошқаришнинг бутун тизими мазкур тамойилга бўйсундирилган. Масалан, меҳнатга ҳақ тўлаш тизими шундай тузиладики, ходим оладиган даромаднинг анчагина қисми компаниядаги иш стажига боғлиқдир ва ҳар йили муайян миқдорда ортиб боради.

Япон корхонаси – фақат ходимлар биргаликда меҳнат қилиш учун бирлашадиган техник-иқтисодий тизим бўлиб қолмасдан, шу билан бирга, ўзаро мажбуриятлар билан ягона «ишлаб чиқариш оиласи»га боғланган ҳамфикрларнинг ижтимоий ҳамжамияти. «Фирма оиласи» – япон менежментининг жуда кенг тарқалган шиорларидан бири бўлиб, у амалда куйидагича рўёбга чиқарилади. Иш билан бандлар, яъни «болалар» ўз садоқатларини доимий равишда намоён қилишлари ва «ўзларини бутунлай жонажон оилага бағишлашлари» керак, астойдил меҳнат қилишлари ва ўз фирмалари фаровонлигини биринчи ўринга қўйишлари лозим. Бунинг учун «оталар» – маъмурларнинг ғамхўрликлари туфайли улар иш билан, яхши турмуш шароити ва доимий ортиб боровчи даромад билан таъмин этиладилар (12.1-чизмага қаранг).

Базис ставкасининг таркиби куйидагича аниқланади:

- 20%ли маълумот даражаси билан;
- 20%ли стаж билан;
- жавобгарликнинг 20 %ли ҳажми билан;
- мустақил қарорларнинг 10 %ли зарурлиги билан;
- 10%ли руҳий юк билан;
- 5%ли меҳнат шароитлари билан;
- 5 %ли меҳнат хавфсизлиги билан.

Юқорида санаб ўтилган назариянинг ривожланиши давлатнинг персонални бошқариш ишларига тобора кўпроқ жалб этилиши асосида ўтади. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг яратилиши ёллаш, меҳнат

жараёнини ташкил этиш ва унга ҳақ тўлаш, ижтимоий тўловлар, касбий тайёргарлик ва бошқа масалаларни етарли даражада тартибга солиб туради ва ҳозирга қадар ҳам кун тартибидан тушмаган. Ана шу жараёнларни тартибга солувчи давлат ва хусусий ташкилотларнинг олий ўқув юртлири ва малака ошириш институтлари тизимидан тортиб вазирликлар ёки меҳнат ва ижтимоий муносабатлар департаментларига қадар бутун бир туркуми ташкил этилган.

У тизимли ёндашув нуқтаи назаридан ишлаб чиқаришда муайян шароитларда самарали бўлган кичик гуруҳларнинг оммалашуви истиқболларига, унинг ижтимоий тузилишини мустаҳкамлаш воситаларига ва иш жараёнида персоналнинг ўзаро ёрдам кўрсатиш имкониятларидан фойдаланиш асосида меҳнат унумдорлиги, яъни жипслик имкониятларини ошириш истиқболларига баҳс берди. Унинг раҳбарлик тўғрисидаги тасаввурлари бошқарувнинг бир қатор етакчи замонавий усулларида ривожлантирилди ва тасдиқланди, ҳозир эса улар классик усуллар ҳисобланади.

### **12.3. Корхоналарда персонални шакллантириш ваташкил қилиш амалиёти**

Корхона персонали корхонада банд бўлган ҳамма ходимларнинг шахсий таркибини ўз ичига олиб, унга ишчилар, раҳбарлар ва ёлланма ишчилар билан бир қаторда корхона эгалари ва мутахассислар ҳам киради. Ходимларнинг турли тоифалари бўйича солиштирма салмоғи корхона персоналнинг касбий функционал ва социал таркибини намойиш этади. Корхоналарда персоналнинг касбий таркиби мутахассислар ва ишчиларнинг касбий гуруҳлари таркиби ҳамда солиштирма фарқи билан аниқланади.

Мутахассисларнинг касбий гуруҳларига: агрономлар, архивариуслар, архитекторлар, кутубхоначилар, шифокорлар, геологлар, кончилар, хужжатшунослар, журналистлар, зоотехниклар, муҳандислар, тижоратчилар, идора ходимлари, мелиораторлар, металлургллар, кичик тиббий ходимлар, ўқитувчилар, маданият ходимлари, техниклар, технологлар, товаршунослар, савдо агентлари, менежерлар, чизмачилар, иқтисодчилар, юристлар киради.

Ишчиларнинг касбий гуруҳига бир неча касб-хунар эгаси бўлган ишчилар (автоматчилар, аппаратчилар, созловчилар, операторлар, чилангарлар, станокчилар ва бошқалар), шунингдек, саноат, қурилиш, қишлоқ хўжалиги, транспорт ва алоқа тармоғлари бўйича етакчи касб ишчилари киради.

Персоналнинг функционал таркиби корхонада мавжуд фаолият турлари (функциялар) бўйича ходимлар гуруҳини ажратиш йўли билан шаклланади. Маркетинг бўйича мутахассислар, тадқиқотчилар, ишлаб чиқарувчилар (лойиҳачилар), режаловчилар, диспетчерлар, асосий ишлаб чиқариш ходимлари, ишлаб чиқаришга хизмат кўрсатиш бўйича ходимлар, ижтимоий соҳа ходимлари ва бошқалар киради.

Персоналнинг ижтимоий таркиби ижтимоий-демографик гуруҳлар бўйича ходимларни ажратиш йўли билан шаклланади. Бунга ёшлар (шу жумладан, ўқувчилар); аёллар (шу жумладан, ёлғиз оналар); нафақа ёшидаги шахслар: ногиронлар, собиқҳарбийлар ва бошқалар киради.

Персонал билан ишлашнинг муҳим қисми унинг талаб қилинаётган даражага (меъёрга) адекватлиги, яъни корхона эҳтиёжлари ва ҳар бир ходимнинг манфаатларига мос келиш даражасини таҳлил қилишдир. Бунинг учун ходимлар ва иш ўринлари (лавозимлари)нинг биргаликдаги аттестацияси ўтказилиши мақсадга мувофиқдир, натижада улар ёки бошқаларнинг (ходим ва иш ўринларнинг) ортиқчалиги ва танқислиги аниқланади. Бир вақтнинг ўзида ички меҳнат бозорининг ҳолати корхона персонали тоифалари ва ходимларнинг рўйхат бўйича таркибини талаб қилинаётган иш ўринлари ва лавозимларга мос келиши назарда тутилиб, унинг профессионал, функционал ва ижтимоий таркибидан келиб чиққан ҳолда таҳлил қилинади. Бунда корхонанинг таркибий ўзгаришлари (бўлинмаларни тузиш, қайта тузиш ва тугатиш) муносабати билан, маҳсулотнинг янги турларини ишлаб чиқаришни ўзлаштириш, янги техника ва технологияни қўллаш, талаб қилинмайдиган маҳсулот ишлаб чиқаришини тўхтатиш, мулкчилик шаклини ва корхона билан бошқариш тизимини ўзгартириш натижасида етишмаётган ходимлар билан тўлдириш ва озод бўлганларини иш билан таъминлаш учун минтақавий меҳнат бозорларига мурожаат қилиш имконияти аниқланади.

Иш ва персонал билан ишлашга ихтисослашган менежер (бошқа ҳар қандай ихтисослардаги каби) учта фазилатларга эга бўлиши керак:

- биринчидан, топширилган иш ёки вазифаларни бажаришда кишиларнинг жамоа меҳнат фаолиятини ташкилотчиси бўлиши керак;

- иккинчидан, бир вақтнинг ўзида ҳам психолог, ҳам социолог бўлиши бўйича шериклар ва ходимлар билан ўзаро муносабатларида уларнинг ҳар бирининг индивидуал хусусиятлари ва имкониятларини тўлиқроқ ҳисобга олиш ва муваффақиятга эришиш учун қулай иқлим яратиши керак;

- учинчидан, жорий, шунингдек, узоқ муддатли характердаги қарорларни танлаш учун эришилган натижа ва харажатларни ҳисобга олувчи, таҳлил қилувчи ва истиқболни белгиловчи иқтисодчи бўлиши керак.

### **Мустақил ишлаш учун назорат саволлари**

1. Инсоннинг корхона ва ташкилотдаги роли қандай?
2. Персонални ижтимоий-психологик жиҳатдан бошқариш таснифини келтиринг?
3. Персонални ижтимоий-психологик жиҳатдан бошқаришнинг назарий муаммолари қандай?
4. Корхоналарда персонални шакллантириш ва ташкил қилиш амалиёти нималардан иборат?

## **13-МАВЗУ. БОЗОР ИҚТИСОДИЁТИ ШАРОИТИДА ИШ ҲАҚИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ ВА УНИ ИСЛОҲ ҚИЛИШ**

13.1. Иш ҳақининг моҳияти

13.2. Минимал иш ҳақи назарияси ва уни қўллашнинг хорижий амалиёти

13.3. Иш ҳақини ташкил этиш тамойиллари – даромадлар ва меҳнатга ҳақ тўлаш сиёсатини ишлаб чиқишнинг методологик асоси

13.4. Тариф тизими – иш ҳақини ташкил этиш унсури сифатида

13.5. Иш ҳақига коэффицентлар

13.6. Иш ҳақини ислоҳ қилишнинг асосий йўналишлар

**Таянч сўз ва иборалар:** аҳоли, турмуш, аҳоли турмуш даражаси, солиқ, даромадлар, эмигрант, иммигрант, субвенция

### **13.1. Иш ҳақининг моҳияти**

Иш ҳақи меҳнаткашларнинг аксарият кўпчилиги учун асосий даромад манбаи сифатида истиқболда ҳам унумдорликни оширишнинг қудратли рағбатлантирувчи кучи бўлиб қолаверади.

Меҳнат бозори бозор иқтисодиётининг таркибий қисми бўлиб, унинг асосий таркибий қисмлари бўлган ишчи кучига талаб ва таклиф, ходимлар, иш берувчилар, ходимлар билан иш берувчилар ўртасидаги рақобат ва бошқалар орасидаги муносабатлар натижасида ишчи кучи қиймати ва иш ҳақининг иқтисодий моҳияти юзага келади. Бунда ишчи кучининг қиймати ходимнинг нормал ишлаши учун зарур ҳаётий восита сифатида намоён бўлади. Бу мутлақ табиий ўзаро алоқадир, чунки меҳнат жараёнидаги мушак, асаб, мия ва бошқа руҳий-жисмоний сарфлар қопланиши лозим, акс ҳолда киши ишлаб чиқариш фаолиятида фаол иштирок этишга қодир бўлмай қолади.

Аммо инсон физиологик эҳтиёжларининг ҳажми ва тузилмаси, уларни қониқтириш воситаларини қўллаш фақат меҳнаткашларнинг интенсивлиги, ходимнинг жисмоний ва ақлий сарфларига эмас, балки ишчи кучининг шаклланишдаги тарихий шарт-шароитларига, мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланганлик даражасига, табиий-иқлимий хусусиятларига, маданий ва бошқа анъаналарига боғлиқ. Масалан, ривожланган мамлакатлардаги кишилар эҳтиёжининг ҳажми ривожланаётган мамлакатлардаги аҳоли эҳтиёжидан анча юқорилиги сир эмас. Табиийки, меҳнатга бўлган лаёқатни ва ишчи кучини қайта тиклаш учун зарур бўлган ҳаётий воситалар инсоннинг озиқ-овқат, кийим-кечак ва тураржойга бўлган физиологик эҳтиёжларини қондириш билангина чекланиб қолмайди. Ходимда тарихий анъанавий ва миллий омилларга боғлиқ бўлган маънавий эҳтиёжлар ҳам мавжуд. Уларни қондириш харажатлари ҳам бевосита ишчи кучи қийматига киради. Шундай қилиб, ишчи кучи қийматини аниқлаш учун тарихий ва маънавий жиҳатларни ҳам ҳисобга олиш зарур.

Ишчи кучини қайта тиклаш учун зарур ҳаётий воситалар йиғиндиси юқорида айтилганлар билан чекланмайди. Шунингдек, у ишчи оила аъзоларини боқиш, таълим, тиббий хизмат, касб малакасини оширишни ҳам камраб олади. Ишчининг малакаси қанчалик юқори бўлса, унинг ишчи кучи ҳам шунчалик қиммат бўлади. Ишчи ва унинг оила аъзоларининг янги товар хизматларга бўлган эҳтиёжларнинг объектив ўсишини ҳам ҳисобга олмаслик мумкин эмас, бу ҳам ўз навбатида ишчи кучи қийматининг ошишига таъсир қилади.

Шундай қилиб, ишчи кучининг қиймати ишчи ўз меҳнатининг рағбатлантирувчи сифатида оладиган ҳаётий воситалар йиғиндисининг муайян қийматини акс эттиради. Ишчи кучи баҳосининг пул ифодасидаги аниқ шакли иш ҳақи ҳисобланади. Иш ҳақи миқдори ва динамикасига ишчи кучи қийматига таъсир этадиган барча омиллар таъсир қилади. Аммо иш ҳақининг миқдори ишчи кучи қийматидан фарқ қилиши мумкин. Бунга меҳнат бозорининг ҳолати, яъни ишчи кучига талаб ва таклифнинг ўзаро нисбати жиддий таъсир этиши мумкин.

Товар сифатида ишчи кучи меҳнат бозорида сотилади ва меҳнат жараёнида қўлланилади. Шу сабабли ходим билан иш берувчи ўртасидаги ўзаро муносабатларнинг икки соҳаси: меҳнат бозоридаги ва корхона ичидаги муносабатлар билан фарқланади. Бир соҳадан бошқасига ўтказилганида ушбу ўзаро муносабатлар характери ўзгаради: меҳнат бозорида иш берувчи билан ходим мустақил харидор ва сотувчи бўладилар, меҳнат жараёнида эса ходим иш берувчига бўйсунди ва унинг назорати остида ишлайди. Ишчи кучини сотиш вақтида «иш ҳақи ставкаси» белгиланади. Ишчи кучининг қиймати ана шу ставканинг объектив негизи бўлади. Корхонада ишчи кучи истеъмол қилинади ва бунинг эвазига иш ҳақи ставкасига ҳамда ходим бажарган ишга мувофиқ ҳақ тўланади. Натижада, ходимнинг иш ҳақи шаклланади. Шундай қилиб, сотилган ишчи кучига «иш ҳақи ставкаси» атамаси, истеъмол қилинган ишчи кучига эса «иш ҳақи (ёки маош)» атамаси мос келади. Ҳар икки атама ҳам «ишчи кучининг баҳоси» деган ўзига хос ҳодисани акс эттиради.

Корхона ичида ходим билан тадбиркорнинг ўзаро муносабати, яъни тадбиркор бошқаруви ва назорати остида ишлаш ҳамда шунга мувофиқ ишчи кучини истеъмол қилиш, меҳнатни меъёрлаш ва ҳақ тўлаш тизимлари воситасида амалга оширилади.

Жамият ривожланиб борган сари ишчи кучининг баҳоси ва иш ҳақи тушунчаларининг ўзаро нисбатида муҳим ўзгаришлар юз беради. Бу ўзгаришлар натижасида иш ҳақидан ташқари ишчи кучи баҳосининг янги шакллари: пенсиялар, касаллик бўйича нафақалар, ишсизлик бўйича нафақалар ва бошқалар пайдо бўлди. Бу эса ходим ҳаёти ва фаолияти даврининг узоқ давом этиши ва улар бир хил эмаслиги билан фарқланади. Ушбу давр ходимнинг эҳтиёжларитурличалиги ва уларни меҳнат ҳисобидан қондириш имконияти билан, ҳаёт даврининг турли босқичларида ушбу эҳтиёжларни қондириш борасида ходимлар ва тадбиркорлар ўртасида турлича ўзаро муносабатлар мавжудлиги билан боғлиқдир.



Ҳозирги шароитда «иш ҳақи ставкаси» ва «ходимнинг иш ҳақи» ходимга қарашли бўладиган ва маҳсулот ишлаб чиқариш (хизматлар кўрсатиш) жараёнида истеъмол қилинадиган ишчи кучи баҳосининг мавжуд бўлиш шаклидир. Касаллик бўйича нафақа меҳнат қилиш қобилиятини вақтинча йўқотган ходимга қарашли ишчи кучининг баҳосидир. Бу фазада ишчи кучи истеъмол қилинмайди ва иш ҳақи бўлмайди. Ишсизлик бўйича нафақа вақтинча ишини йўқотган ходимга қарашли ишчи кучининг баҳосидир. Бунда ҳам ишчи кучи истеъмол қилинмайди ва иш ҳақи бўлмайди. Буларнинг барчаси меҳнат жараёнида ходимни жамият аъзоси сифатида қайта ишлаб чиқариш учун зарур воситаларни яратмай қўйганлигини англатмайди. Бунда ходим ва унинг оила аъзолари яшаши учун зарур бўлган ҳаётий воситалар фондининг тегишли қисмини олиш шакллари ва шартлари ўзгаради, холос.

Бозор иқтисодиёти мамлакатлар тажрибаси бутун жамият миқёсида иш ҳақини бозор қонунлари асосида ташкил этиш механизми тўрт асосий унсурни ўз ичига олишини кўрсатмоқда:

ҳақ тўлаш шартларини белгилаш чоғида музокарада иштирок этувчи томонларнинг манфаатларини етарли даражада тўлиқ акс эттириш (ҳақ тўлаш шартлари юзасидан ўзига хос савдолар) имконини берадиган кўп босқичли коллектив-шартнома тизими;

меҳнатга ҳақ тўлаш ва иш ҳақини бозор иқтисодиётидаги салбий ходисалардан ҳимоя қилиш соҳасида кафолатларни таъминлаш тизими;

индивидуал даромадлар иш берувчининг ишчи кучига қиладиган харажатлари таркибида меҳнатга ҳақ тўлашни бошқарувчи солиқ тизими;

иш ҳақи ва иш берувчининг ишчи кучига қиладиган бошқа чиқимлари даражаси ҳақида реал манзарани тасвирлаб берадиган ахборот тизими.

### **13.2. Минимал иш ҳақи назарияси ва уни қўллашнинг хорижий амалиёти**

Дунёдаги кўпгина давлатларда меҳнат бозорининг давлат томонидан тартибга солиниши минимал иш ҳақини (МИХ) жорий қилиш қонуниятлари орқали амал қилишни ўз ичига олади. Хорижлик мутахассисларнинг фикрича, минимал иш ҳақи ижтимоий таъминотнинг турли шакллари бўлган овқатланиш ва тиббий хизматлардан фойдаланишга бепул талонлар берилиши, камбағаллар учун муниципал уй-жойлар қурилиши кабиларга нисбатан олиб қараганда энг кам таъминланганлик ёки камбағаликка қарши курашнинг самарали йўлидир.

Ривожланган хорижий мамлакатларда меҳнат муносабатларини тартибга солишда ушбу усулидан кенг фойдаланадилар ва иш борасида каттагина тажриба ҳам тўплаганлар. Мазкур усул турлича назария ва моделларда ўз аксини топган.

Америкалик иқтисодчи олим Ж.Стиглернинг фикрича рақобатли меҳнат бозорида минимал иш ҳақининг амал қилиши ноилож ишсизликка олиб келишини тахмин қилди<sup>27</sup>.

<sup>27</sup> Stigler G. The Economics of Minimum wage legislation // American Economic Review 36. 1946

Францияда минимал иш ҳақи уч томонлама музокаралар орқали, Японияда эса икки томонлама музокаралар орқали белгиланади ва жамоавий шартномалар тузиш йўли билан мустаҳкамланади. Бу давлатларда минимал иш ҳақи хизматчиларнинг иш ҳақлари ва ойлик маошларини ҳисоблаб чиқариш учун "база" бўлиб хизмат қилади. Франция ҳукумати минимал иш ҳақига киритиладиган тузатишларни ўзи мустақил равишда қабул қилиш ҳуқуқига эга. Лекин бу ҳукумат бундай тузатишларни меҳнат шартномалари кўмитасининг хулосаси асосидагина қабул қила олади. Мазкур кўмита доимий ишлайдиган маслаҳат органи бўлиб, у меҳнаткашлар вакиллари (16 киши), иш берувчиларнинг вакиллари (16 киши), оилавий уюшмаларнинг намояндalари (3 киши) ва ҳукумат вакилларини (3 киши) ўз ичига олади. Ниҳоятда хилма-хил манфаатларни ҳисобга оладиган шу қадар демократик тусдаги таомил минимал иш ҳақини ошириш борасида самарали ечимларни топиш имконини беради<sup>28</sup>.

Узоқ вақт мобайнида ўзининг умуммиллий минимал иш ҳақи бўлмаган Буюк Британияда 1959 йилдан 1993 йилгача "Иш ҳақи бўйича кенгашлар тўғрисида"ги қонун амал қилиб келган. Графликлар ва муниципалитетларда ташкил этилган кенгашларга қасаба уюшмалари, иш берувчиларнинг вакиллари ҳамда Меҳнат ва иш билан бандлик вазирлиги томонидан тайинланадиган мустақил экспертлар кирар эдилар. Улар кам ҳақ тўланадиган муайян тоифалардаги ходимлар учун минимал иш ҳақи даражасини белгилар ва тайинлар эди. Лекин қонун орқали киритилган ушбу янги соат минимуми 1999 йилнинг апрелидан эътиборан иш берувчилар учун мажбурийдир. Канадада минимал иш ҳақи миқдорини белгилаш билан Вазирлар Маҳкамаси шуғулланади. Бунинг учун у олдиндан уч томонлама кенгашув органи билан маслаҳатлашиб олади. Мазкур кенгашув органининг ваколатлари доирасига меҳнат муносабатларига оид хилма-хил муаммолар киради.

Эркин иқтисодий ислохотлар шароитида иш ҳақининг тўрт асосий вазифасини фарқлаш мумкин:

- қайта тиклаш, ишчи кучини қайта тиклаш имкониятини таъминлайди;
- рағбатлантириш (асослаш), ишлаб чиқаришни ривожлантиришдаги манфаатдорликни оширишни назарда тутаяди;
- ижтимоий, ижтимоий адолат принципини амалга оширишда ёрдам беради;
- ҳисоб – ишлаб чиқариш, маҳсулот баҳосини ҳосил қилишда жонли меҳнатнинг қанчалик ҳиссаси борлиги ва унинг ишлаб чиқаришни жами харажатлардаги улушини ифодалайди.

Шундай қилиб, иш ҳақининг вазифалари хилма-хилдир. У бажарадиган вазифалар диалектик бирликни ташкил қилиб, улар бир жам бўлгандагина иш ҳақининг моҳияти, ундаги зиддият ва муаммоларни тўғри англаш мумкин бўлади. Иш ҳақи вазифаларини илмий таснифлаш зарур, бу ҳозирча иқтисодий адабиётда тўла амалга оширилган дея олмаймиз. Бу муносабатда

---

<sup>28</sup>Шелленбарджер С. Любовь любовью, а денежки врозь. // Ведомости, 2005 й. 25 март.

хам бир вазифа тўғрисида ягона бир бутуннинг – фақат бошқа қисмларнинг мавжудлигини назарда тутибгина қолмай, балки улар элементларини ўз ичига олган иш ҳақининг қисми тўғрисидаги ҳулосага келиш муҳимдир. Масалан, ҳисоб – ишлаб чиқариш, такрор ишлаб чиқариш ва рағбатлантириш каби вазифалар айна бир вақтда ижтимоий ролни ҳам бажаради. Ўз навбатида, такрор ишлаб чиқариш вазифасида иш ҳақининг рағбатлантириш ва ҳисоб – ишлаб чиқариш вазифалари рўёбга чиқарилади. Шу билан бирга умумий бирликдагина вазифалардан бири бошқасига қарши чиқиши, баъзида истисно қилиши ва таъсири натижасини пасайтириши мумкин.

### **13.3. Иш ҳақини ташкил этиш тамойиллари – даромадлар ва меҳнатга ҳақ тўлаш сиёсатини ишлаб чиқишнинг методологик асоси**

Иш ҳақини рағбатлантирувчилик ролини оширувчи хилма-хил омиллар орасида ички омиллар, яъни иш ҳақини ташкил этиш устувор аҳамиятга эгадир<sup>29</sup>. Шунга кўра иш ҳақини меҳнат унумдорлиги ва ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишнинг амалий қуролига айлантириш мақсадида, шунингдек мазкур муаммо назарий жиҳатдан етарлича ўрганилмаганлигини назарда тутиб, иш ҳақини ташкил қилишда қайси тамойилларга асосланиш лозимлигини англаб олиш муҳим аҳамият касб этади.

Тамойиллар иш ҳақини ташкил этиш талабларини тўлароқ амалга оширилишида ёрдам беради ва уларни аниқлаштиради. Бунда тамойиллар иқтисодиётнинг ҳолати, вазифаларига кўра қайта кўриб чиқиши ҳамда ўзгартирилиши мумкин. Улар иш ҳақини ташкил этиш жараёнида риюя қилиниши лозим бўлган норматив ҳужжатларда аниқ кўрсатма, норматив кўрсаткич, максимал ёки минимал йўл қўйиладиган чегарада, ўртача миқдорда акс эттирилади.

Демак, иш ҳақини ташкил этиш тамойиллари объективдир, чунки объектив қонунлар таъсирини акс эттиради, талаблар эса – субъективдир, чунки уни кишилар белгилайди. Шунинг учун тамойиллар ва талаблар бир хил бўлолмайди, уларни ягона таснифга киритиш мумкин эмас.

Юқорида айтилганларни назарда тутиб ҳамда иш ҳақини ташкил этиш принципларини бир хил тушуниш назарий ва амалий хусусда ҳам муҳимлигидан келиб чиқиб, қуйидаги таърифни тавсия этиш мумкин: иш ҳақини ташкил этиш принциплари – иқтисодий қонунлар таъсирини акс эттирадиган ва иш ҳақи вазифаларини тўлиқроқ амалга оширилишига йўналтирилган объектив, илмий асосланган қоидалардир. Шунга кўра, иш ҳақини ташкил этишнинг қуйидаги энг характерли тамойилларни ажратиб кўрсатиш мумкин:

- номинал ва реал иш ҳақининг узлуксиз ошиб бориши;
- меҳнат меъёрининг унга ҳақ тўлаш меъёрига мувофиқлиги;
- ишловчиларнинг юқори меҳнат пировард натижаларига эришишдан моддий манфаатдорлиги;

<sup>29</sup>Волгин Н.А. Новая модель оплаты труда. -М.: Луч, 1992, 18-20-б.

- меҳнат унумдорлигини ўстиришнинг иш ҳақини ошириш суръатларига нисбатан илгарилловчи суръатларини таъминлаш.

Ҳар бир принцип бир неча иқтисодий қонунлар таъсирини акс эттиради. Тамойилларни иш ҳақи қайси вазифани амалга оширишга йўналтирилган бўлса, шу вазифага кўра таснифлаш мақсадга мувофиқдир. Ҳар бир тамойил битта вазифа билан эмас, балки бир неча вазифалар мажмуи билан боғланган. Шундай бўлсада, мазкур тамойил биринчи навбатда бажаришга йўналтирилган асосий вазифани ажратиб кўрсатиши мумкин.

Тамойиллар учун иш ҳақининг асосий вазифаларини аниқлаш фақат назарий аҳамиятга эга бўлмай, балки иш ҳақининг аниқ вазифаларидан фойдаланишга оид амалий вазифаларни ҳам ҳал қилишда ёрдам беради. Масалан, 13.5-расмдан кўришиб турибдики, иш ҳақининг рағбатлантирувчилик вазифасини тўлиқ амалга ошириш учун биринчи навбатда иш ҳақини ташкил этишда меҳнат унумдорлиги ўсиши иш ҳақининг ошиш суръатларига нисбатан илгарилловчи суръатлари, меҳнат меъёрининг унга ҳақ тўлаш меъёрига кўпроқ мувофиқлиги, юқори меҳнат пировард натижаларига эришишдан ишловчиларнинг максимал моддий манфаатдорликларини таъминлайдиган ўзгаришларни амалга ошириш зарур бўлади.

Шундай қилиб, иш ҳақини ташкил этиш вазифалари ва тамойилларини тўғри тушунтириш ва унинг хусусиятлари ҳамда мазмунини тўғри ҳисобга олиш иш ҳақининг ишловчиларни максимал пировард натижалардан ва иқтисодий ўсишдан манфаатдор қиладиган илмий асосланган модель ва концепцияларини яратишда ёрдам бериши мумкин.

#### **13.4. Тариф тизими – иш ҳақини ташкил этишунсури сифатида**

Тариф тизими деганда, бажарилаётган ишларнинг мураккаблик даражасини, меҳнат шароитлари ва интенсивлигини, уни қўллаш соҳаларининг аҳамиятини ва меҳнат жараёнининг ёлланиб ишловчилар меҳнат билан қўшадиган улушини баҳолашнинг у ёки бу тизимида «тариф ясовчи» деб аталадиган баъзи бир бошқа кўрсаткичларини ҳисобга олиш имконини берадиган жами ҳақ тўлаш шартлари тушунилади.

Тариф ясовчи асосий омиллар. Улар орасида энг муҳимларидан бири – бажарилаётган ишларнинг мураккаблик даражаси ва шунга мувофиқ ҳолда ходимларнинг бу ишларни бажариш қобилиятидир. Тариф тизими орқали, энг аввало, ушбу омилга боғлиқ ҳолда ҳақ тўлаш даражалаштирилиши керак. Малакали ишчи бошқа шароитлар тенг бўлганида, бир хил вақт мобайнида малакаси кам ишчига қараганда анча кўп моддий бойликлар яратади. Бундан ташқари, юқори малакали ишчи малакасиз ходим бажара олмайдиган ишларни бажаришга қодир бўлади. Малакали ишчига ўз кўникмалари ва билимларини қўлга киритиши, сақлаб туриши ва ошиб бориши учун малакасиз ишчига қараганда кўпроқ харажат талаб қилинади. Буларнинг барчаси, бир томондан, малакалироқ ишга малакаси камроқ ишга қараганда

кўп ҳақ тўлашни талаб қилади, иккинчи томондан эса, бунинг учун имконият яратади.

Иш ҳақи тариф тизими орқали ишни бажаришнинг ишлаб чиқариш-техника шароитларидаги фарқни ҳам акс эттириши керак. Меҳнат интенсивлиги ўртачадан юқорироқ бўлган, меҳнатнинг жисмоний ва рухий оғирлиги юқорироқ бўлган, ҳамда зарарли ва хавфли меҳнат шароитларида ишлаётганлар учун оширилган ҳақ тўлаш жорий этилиши керак. Меҳнат шароитлари омилининг ижтимоий аҳамияти техникавий ва социал тараққиёт кучайиб борган сари ўзгаради. Бир томондан, техника тараққиёти оғир жисмоний ишларнинг қисқаришига, саломатлик учун ёмон оқибатларга олиб келадиган ва ишловчиларнинг ҳаёти учун хавфли бўлган меҳнат турлари камайишига олиб келмоқда. Иккинчи томондан, иш берувчилар ва ходимлар ишловчининг йўқотган саломатлигини ҳеч қандай пул билан қоплаб бўлмаслигини тушуниб бормоқдалар. Шу сабабли бу омил тариф ясовчи омил сифатида ҳозирги шароитда ўз таъсирини аста-секин йўқотмоқда. Бироқ, техникавий ҳимояга, иш тартибига, меҳнат фаолияти жараёнида саломатликни тиббий назорат қилишга, овқатланиш ва дам олиш учун зарарли ва саломатлик учун хавфли бўлган меҳнат шароитларига қўйиладиган талаблар ошиб бормоқда.

Тариф бўйича ҳақ тўлаш ва унинг вазифалари. Тариф тизими асосида ходимга тариф бўйича тўланадиган ҳақ, яъни у меҳнат нормасини (меҳнат мажбуриятларини) бажарганлиги учун тўланадиган ҳақ шакллантирилади. Ходимнинг амалдаги иш ҳақи меҳнат нормаларини қанчалик бажараётганлигига боғлиқ ҳолда тариф бўйича тўланадиган ҳаққа тенг бўлиши, ундан юқори ёки паст бўлиши мумкин. Меҳнатга тариф бўйича ҳақ тўлаш иш ҳақининг такрор ишлаб чиқариш, рағбатлантириш ва бошқариш вазифаларини бажаришига ёрдам бериши керак.

Тариф тизимининг вазифаси меҳнат сифати (малакаси) ва шароитига, ишлаб чиқариш тармоғининг аҳамияти ҳамда корхоналар ҳудудий жойлашувига қараб ходимларнинг иш ҳақини тартибга солишни таъминлашдан иборат. Бу вазифа тариф тизимининг айрим таркибий қисмларини тўғри тузиш, яъни тариф-малака маълумотномасини ишлаб чиқиш, тариф жадвали ва тариф ставкасини тузиш йўли билан ҳал этилади.

Тариф разрядлари ишнинг мураккаблиги, аниқлиги ва уларни бажариш масъулиятига қараб белгиланади. Ишнинг мураккаблиги технологик операцияларнинг мазмуни, мураккаблиги, шунингдек, муайян меҳнатни ташкил этиш шароити ва ишда зарур мустақиллик даражаси билан аниқланади. Тариф-малака маълумотномаларнинг моҳияти шундаки, меҳнат жараёни ҳар қандай меҳнат турига хос айрим ишчи функцияларига бўлинади:

- а) ҳисоб функцияси, яъни ишчининг иш жараёни бошланишидан олдинги ҳамда иш жараёни вақтидаги барча юмушларни бажариши;
- б) иш жойини тайёрлаш ёки асбоб-ускуналарни танлаш ва сошлаш;
- в) иш жараёнини юритиш, яъни ишчининг меҳнат предметини ишлашга, унинг ҳолатини ўзгартиришга қаратилган мақсадга мувофиқ фаолияти;
- г) иш жараёнида ускуналарни бошқариш.

Бундан ташқари, ишлар мураккаблигини баҳолашда ижронинг ишончилиги ва ходимнинг масъулияти ҳисобга олинади.

### **13.7. Иш ҳақини ислоҳ қилишнинг асосий йўналишлари**

Иқтисодиётни ислоҳ қилишнинг бошланғич шароитида иш ҳақи, пенсия ва нафақаларнинг, яъни истеъмолчилар асосий оммаси оладиган даромадларнинг доимий равишда пасайиб бориши шундай бир ҳолатга олиб келдики, натижада улар ўзларининг иқтисодий функцияларини бажармай қўйдилар. Шунингдек иш ҳақи ходимни ва унинг оила аъзоларини нормал такрор ишлаб чиқаришни таъминламаслик ва ходимни юқори унум билан меҳнат қилишга рағбатлантirmаслик ҳолатлари юзага келган.

Ислохотларни изчил давом эттириш ва унинг самарадорлигини ошириш учун меҳнатга ҳақ тўлаш сиёсати ва аҳоли пул даромадларининг ўсиши билан боғланмоғи керак. Бунинг учун эса қуйидагиларни амалга ошириш зарур:

даромадлар ва энг аввало, иш ҳақининг истеъмол имкониятларини кенгайтириш ҳамда аҳолининг (биринчи навбатда ёлланма меҳнат ходимларининг) талаби ошиши асосида ишлаб чиқаришни таркибан қайта қуришга фаол таъсир кўрсатишини таъминлаш;

меҳнат фаолиятдан келадиган аҳоли даромадларида иш ҳақининг улуши тушиб кетишини реал иш ҳақи даражаси ва ўсиш суръатларини ошириш асосида тўхтатиш;

даромадлар соҳасидаги энг кам социал кафолатларни истеъмолнинг асосланган социал нормативларини белгилаш ва иқтисодиётнинг бошқарувчанлигини ошириш асосида тегишли аҳоли гуруҳлари (ёлланиб ишлайдиганлар, нафақахўрлар, кам таъминланган ва кўп болали оилалар ва ҳоказо) нормал (физиологик даражада такрор ишлаб чиқарилишини таъминлайдиган даражага аста-секин яқинлаштириб боришга киришиш;

ўз тажрибамизни ва хориж мамлакатлар тажрибасини ўрганиш ҳамда улардан Ўзбекистон иқтисодиёти хусусиятларини ва миллий анъаналарини ҳисобга олган ҳолда фойдаланиш асосида аҳоли даромадларининг ҳамма турларини (иш ҳақи, пенсиялар, нафақалар, стипендиялар ва бошқаларни) бошқаришнинг бозор механизмлари шаклланишига фаол ёрдам бериш.

Санаб ўтилган вазифаларнинг ҳаммаси бир-бири билан чамбарчас боғлиқ бўлиб, уларнинг ҳар бирини ҳал қилиш бошқаларини ҳал қилишга ёрдам беради. Бунинг учун муддатлари жиҳатидан ҳам, иқтисодий мазмуни жиҳатидан ҳам бир-бири билан узвий боғланган бир қатор тадбирлар амалга оширилишини таъминлаш зарур.

Бозор иқтисодиёти ҳукм сураётган кўпгина мамлакатларда иш ҳақининг нархлар ўсишига қараганда илдам ўсиши ёки уларнинг ўсиш суръатлари бир-бирига мос келиши кузатилади. Даромадларнинг илдам суръатлар билан ўсиши бозорнинг бўшаб қолишига ва товар тақчиллиги вужудга келишига олиб боради, деган хавотирланиш бор. Агар даромадларни илдам суръатлар билан ўстириш сиёсатига қаттиқ бошқариладиган, аста-секин амалга

ошириладиган, ички бозорни ривожлантириш борасидаги бошқа тадбирлар билан боғланган сиёсат деб қараладиган бўлса, тақчилликнинг пайдо бўлишига ва нархларнинг инфляцион ўсишига йўл қўймаслик мумкин. Буни исботлаш учун шуни далил қилиб келтириш мумкинки, тадбиркорлик суръатлари нархлар ўсишидан ўзиб кетадиган даражада юқори бўлмай, шунинг учун унинг ўсиши ушбу аҳоли қатламлари истеъмол қиладиган товарларнинг тақчиллиги ўсишига олиб келмади. Аксинча, мавжуд барқарор талаб бундай товарлар (қимматбаҳо автомобиллар, дам олиш зоналаридаги коттежлар, қимматбаҳо теле ва радиоаппаратуралар ва шу кабилар) бозорини доимо кенгайтиради.

Бозор иқтисодиёти шароитидаги кўпгина мамлакатлар учун сўнгги йилларда реал иш ҳақи ва реал даромадларнинг ўсишига фақат пул билан тўланадиган иш ҳақини нарх-навога қараганда илдамроқ ўстириш асосида эришилди. Бунинг устига, масалан, Францияда ўртача соатбай иш ҳақини нархларга қараганда илдам ўстириш энг кам иш ҳақини ўзгартириш механизмига таркибий қисм бўлиб қўшилади. Бу иш ҳақи энг кам иш ҳақининг ўсиш суръатлари, нархларнинг ўсиш суръатларидан илдамроқ боришининг ярми миқдорида оширилади. Бозориктисодиёти ривожланган мамлакатларда ишлаб чиқаришда эришиладиган самаранинг ходимлар билан ишлаб чиқариш воситалари мулкдорлари ўртасида тақсимланиши пул билан тўланадиган иш ҳақининг ўсиши билан истеъмол товарлари нархининг ўсиши ўртасидаги нисбат орқали тартибга солинади. Нархлар билан иш ҳақи баравар ўсганида самаранинг ҳаммаси тадбиркорларга ўтиб кетади, иш ҳақи илдам суръатлар билан ўсганида самаранинг бир қисми ходимларга тегади, қолган қисми эса тадбиркорларда қолади.

Бизнинг фикримизча, келажакда солиқ юқини қайта тақсимлаш оқилона бўлмаслиги ва ўзини оқламаслиги мумкин. Борди-ю, иш берувчи зиммасидаги амалдаги солиқ юқини камайтириш иш ҳақини тегишли суръатда кўпайтирмасдан амалга оширилса, бу ҳол аҳолининг турмуш даражасига салбий таъсир кўрсатади. Башарти, иш ҳақи ва бошқа даромадлар тегишлича кўпайтирилса, у ҳолда бу иш берувчи учун чиқимларнинг камайишини эмас, балки уларнинг солиқдан иш ҳақига қайта тақсимланишини аниқлатади.

### **Мустақил ишлаш учун назорат саволлари**

1. Иш ҳақининг моҳияти нимада?
2. Минимал иш ҳақи назарияси нимадан иборат?
3. Иш ҳақини ташкил этиш тамойиллари келтиринг
4. Иш ҳақига коэффициентлар нималардан иборат?

## 14–БОБ. МЕХНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ ТИЗИМЛАРИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ

1. Мехнатга ҳақ тўлаш тизимлари тушунчаси ва уларнинг таснифи
2. Иш ҳақининг ишбай ҳамда вақтбай тизимларини қўллаш
3. Асосий иш натижалари учун рағбатлантириш тизимларини ишлаб чиқиш ва уларнинг самарадорлигини аниқлаш
4. Корхоналарда иш ҳақиға қўшимчалар ва устамаларни, шунингдек бир марта бериладиган мукофотларни қўллаш

**Таянч сўз ва иборалар:** ахоли, турмуш, ахоли турмуш даражаси, солиқ, даромадлар, эмигрант, иммигрант, субвенция

### 14.1. Мехнатга ҳақ тўлаш тизимлари тушунчаси ва уларнинг таснифи

Мехнатга ҳақ тўлаш шакллари ва тизимлари деганда, ходимнинг меҳнат харажатлари ва натижаларини унга тегадиган иш ҳақи миқдори билан қиёслашнинг ташкилий-иқтисодий механизмлари тушунилади. Мехнатга ҳақ тўлаш шакллари муайян вақт мобайнида ходимнинг олган иш ҳақи унинг меҳнатидан олинган натижаларга боғлиқлигини аниқлаш усуллари сифатида, меҳнатга ҳақ тўлаш тизими эса ана шу боғлиқликни амалга ошириш технологияси сифатида белгиланади.

Мулк шаклларининг хилма-хиллигига ҳамда иш берувчилар (тадбиркорлар) томонидан ходимларни ёллаш муносабатларига асосланган иқтисодий тизимларда иш ҳақини ташкил этиш ходимлар билан иш берувчилар ўртасидаги муносабатларнинг икки асосий даражаси бўлишини тақозо этади.

Биринчи даража - уларнинг меҳнат бозоридаги ўзаро муносабатидан иборат бўлиб, бу бозорда ишчи кучининг нархи аниқланади. Юқорида кўрсатиб ўтилганидек, ишчи кучининг нархи ҳақида иш берувчилар билан ходимлар ҳозирги шароитда ё ўз вакиллари орқали турли даражалардаги жамоавий музокаралар йўли билан ёки бевосита, вакилларсиз, индивидуал шартнома тузиш асосида келишиб оладилар.

Ходимлар билан иш берувчилар ўзаро муносабатининг иккинчи даражаси –корхона ичидаги ўзаро муносабатдан иборат. Ходимларнинг қобилияти рўёбга чиқиши, меҳнати эса самарали бўлиши, ишчи кучининг нархи билан ходим фаолиятининг самарадорлигини билдирувчи кўрсаткичлар ўртасида муайян ўзаро алоқа ўрнатилмоғи лозим. Ана шу ўзаро алоқа корхонада иш ҳақини ташкил этиш предмети бўлади. Корхона фаолиятининг техник, технологик, ташкилий ва иқтисодий шароитларига қараб, ходимлар меҳнатининг интенсивлигига қўйиладиган ижтимоий ва физиологик талабларни ҳисобга олган ҳолда ходим фаолиятининг аниқ миқдор ва сифат кўрсаткичларини белгилайдиган меҳнат фаолияти



меъёрлари (меҳнат мажбуриятлари) ҳар бир ходимга маълум қилинмоғи керак.

Шунингдек, ҳар бир ходим учун унинг меҳнатига берилган баҳо ва меҳнат нормаларини бажариш даражаси билан ходим меҳнатига ҳақ тўлаш даражаси ўртасида миқдорий алоқа белгиланиши керак. Бошқача қилиб айтганда, меҳнат нормасининг миқдорий ўлчови ҳар қайси ишчи кучининг баҳосига қараб пулда нархланиши керак. Бундан ташқари, ходим билан иш берувчи белгиланган меҳнат нормаларидан ортиқча меҳнатга ҳақ тўлаш ҳақида ҳам ўзаро келишиб олишлари лозим. Бундай ўзаро алоқанинг турли кўринишлари иш ҳақи тизимини ифодалайди. Шундай қилиб, меҳнатга ҳақ тўлаш тизими деганда, меҳнат нормалари доирасида унга ҳақ тўлаш меъёрини билдирадиган кўрсаткичлар ўртасидаги ўзаро алоқалар тушунилади. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизими ходимнинг амалда эришилган меҳнат натижаларига ҳамда ходим билан иш берувчи ўртасида келишилган ишчи кучининг баҳосига мувофиқ иш ҳақи олишини кафолатлайди.

Меҳнат натижаларини аниқлаш учун қандай асосий кўрсаткичдан фойдаланилишига кўра иш ҳақи тизимларини икки катта гуруҳга бўлиш қабул қилинган. Бу гуруҳлар иш ҳақи шакллари деб аталади. Агар меҳнат натижаларининг асосий ўлчагичи сифатида тайёрланган маҳсулот миқдоридан фойдаланилса, буни иш ҳақининг ишбай шакли дейилади. Бордию ана шундай ўлчагич сифатида ишланган иш вақтининг миқдоридан фойдаланилса, бунда гап вақтбай иш ҳақи тўғрисида боради. Бинобарин, иш ҳақи шакли - ходимга ҳақ тўлаш мақсадида унинг бажарган ишини баҳолаш чоғида меҳнат натижаларини ҳисобга олишнинг асосий кўрсаткичи бўйича гуруҳларга ажратилган ҳақ тўлаш тизимларининг у ёки бу туркуми.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай ҳамда вақтбай тизимларида тариф бўйича нормалаш бир хил бўлгани ҳолда, меҳнатни ташкилий-техникавий нормалашда турлича ёндашувлардан фойдаланилади. Вақт бай иш ҳақи тўлашда меҳнатнинг асосий нормаси қонун билан белгилаб қўйилган ягона иш вақти ва ходим шу вақт давомида бажариши керак бўлган меҳнат мажбуриятларининг рўйхатидан иборат бўлади. Ходимнинг меҳнат мажбуриятлари эса корхонада таркиб топган ходимлар ўртасида меҳнат тақсимоти тамойилларидан келиб чиқади. Бу тамойил ишлаб чиқаришнинг ташкилий-техникавий шароитлари билан белгиланади. Ушбу нормани бажарганлик учун муайян ҳақ тўлаш меъёри – тариф ставкаси назарда тутилади. Агар ходим нормада назарда тутилганидан камроқ вақт ишлаган бўлса, унга тариф ставкасидан кўра камроқ иш ҳақи ёзилади. Бордию, ходим ишлаган иш вақти ва унинг конкрет меҳнат мажбуриятлари белгиланган нормадан ошиб кетса, унинг меҳнатига тўланадиган ҳақ тариф ставкасидан ортиқ бўлади.

Ишбай ҳақ тўлаш чоғида маҳсулот чиқариш нормаси асосий меҳнат нормаси бўлади. У ҳам қонун билан белгиланган иш вақтининг давомийлигига қараб ҳисобланади. Бундай нормани бажарганлик учун ходим тариф ставкаси миқдоридан ҳақ олади. Тариф ставкаси бажарилмаганида ёки

ошириб бажарилганида ходимга ёзилган ҳақ тегишли суръатда ундан паст ёки юқори бўлади.

Меҳнатга ишбай ҳамда вақтбай ҳақ тўлаш тизимларида асосий меҳнат нормаси билан бир қаторда кўпинча бир ёки бир неча қўшимча меҳнат нормаларидан фойдаланилади. Бу меҳнат нормаларини тўла ва ошириб бажарганлик учун жорий мукофотлар ёзилади. Ўзининг иқтисодий мазмунига кўра бундай мукофотлар асосий меҳнат нормасига қўшимча тарзда белгиланган ҳақ тўлаш нормаларидан иборат бўлади.

Иқтисодий моҳият нуқтаи назаридан қараганда иш ҳақининг ишбай ва вақтбай шакллари ўртасида катта фарқ йўқ: уларнинг ҳар иккиси ҳам меҳнат бозори томонидан белгиланган ишчи кучининг баҳосига ҳамда қонун билан белгиланган иш вақтининг давомийлигига асосланади. Ҳақ тўлашнинг икки шаклида меҳнат натижаси ҳам, иш вақти ҳам ҳисобга олинади.

Асосий ва қўшимча иш ҳақи. Асосий иш ҳақи деганда ходим оладиган иш ҳақининг аниқ иш даври - ҳафта, ой, чорак, ярим йил, бир йил учун тариф ставкалари бўйича ҳақ тўлашга мос келадиган қисми тушунилади. Бир қанча ҳолларда иш ҳақининг нисбатан доимий қисми асосий иш ҳақи деб аталади. Ишбай ишловчилар учун у амалда тайёрланган маҳсулот учун белгиланган нарх бўйича тўланадиган ҳақдир; вақтбай ишловчи учун – тарифставкалари бўйича амалда ишланган вақт учун тўланадиган ҳақдир.

Иш ҳақини асосий (тариф) ва қўшимча (рағбатлантирувчи) қисмларга бўлиш муқаррар равишда уларнинг ўзаро нисбати масаласини ўртага қўяди. Иш ҳақининг ушбу таркибий қисмлари номининг мантиғи асосий иш ҳақи ўз номини оқлаши учун кам деганда 50 фоиздан кўпроқни, рағбатлантирувчи қисми эса тегишли суратда 50 фоиздан камроқни ташкил этиши кераклигини кўрсатади.

Бошқа шарт-шароитлар тенг бўлгани ҳолда тариф бўйича тўловлар билан рағбатлантирувчи тўловлар нисбатига таъсир кўрсатадиган иккинчи муҳим омил корхона касаба уюшмаси ташкилотининг етуклик даражасидан, унинг иш берувчилар билан жамоавий шартнома муносабатларидаги ҳақ тўлаш шартлари ва даражасига таъсир кўрсата олишидан иборатдир. Ходимлар ўз меҳнатларига ҳақ тўлаш кафолатлари анча юқори бўлишидан манфаатдор. Бу эса тариф бўйича ҳақ тўлаш даражасини ошириш орқали таъминланади. Кўпинча касаба уюшмалари

## **14.2. Иш ҳақининг ишбай ҳамда вақтбай тизимларини қўллаш**

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг у ёки бу тизимини амалда қўллаш кўпгина ҳолатларга боғлиқ бўлади. Лекин у, аввало, ходим меҳнатининг натижаларини ҳисобга олиш учун асосий кўрсаткични танлашга нима таъсир кўрсатишига, яъни муайян тизим ишбай ёки вақтбай тизимлар жумласига киритилишига боғлиқ бўлади. Ҳақ тўлаш тизимларини танлаб олиш ҳуқуқи иш берувчининг ихтиёрида бўлади.

Иш ҳақининг ишбай ҳамда вақтбай шаклларини қўллаш шартлари анча яхши ишлаб чиқилган, лекин улар, асосан, иқтисодиётнинг бозордан ташқари

моделига ҳамда корхоналарда ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг шу моделга хос тизимига мўлжалланган. Эндиликда аҳвол анча ўзгарди: агар илгари ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этиш билан боғлиқ харажатларнинг анчагина қисмини давлат ўз зиммасига олган бўлса, ҳозир бу харажатлар бутунлай корхоналар зиммасига тушди.

Ҳақ тўлаш шакллари танаб олишга таъсир кўрсатадиган асосий омил меҳнатни нормалаштириш ва уни амалга ошириш шакллари ишлаб чиқаришни ташкил этиш йўли кўядиган даражада деталлаштиришдир.

Бироқ, ҳақ тўлашнинг ишбай ҳамда вақтбай тизимларини қўллаш имкониятини улардан фойдаланишнинг иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқлиги билан аралаштириб юбормаслик керак. Ишбай ҳақ тўлашни фақат у иқтисодий самара берадиган ишлардагина қўллаш мумкин. Қоида тариқасида, у меҳнат унумдорлигини ўстиришни ва маҳсулот чиқаришни кўпайтиришни рағбатлантиради. Лекин ишлаб чиқаришни ўстиришни моддий жиҳатдан рағбатлантириш иш берувчида меҳнат унумдорлигини ошириш учун реал зарурат бўлгандагина ижобий натижалар бериши мумкин.

Ишлаб чиқариш ўсишига ишчиларнинг таъсир кўрсатиш даражаси улар меҳнатининг техника билан қуролланганлик даражасига бевосита боғлиқ бўлади. Бу даража қанча паст бўлса, ишчиларда белгиланган ишлаб чиқариш нормаларини ошириб бажариш имконияти шунча кўп бўлади, мазкур даража қанча юқори бўлса, ишчиларнинг имконияти шунча кам бўлади.

Қисман машинада, қисман қўлда бажариладиган ишларда ишчиларнинг ишлаб чиқаришни илмий асосланган нормаларга нисбатан ошириш имконияти чекланади. Ҳозирги вақтда бундай ишлар кўпгина саноат тармоқларида асосий ўринда туради.

Қисман қўлда бажариладиган ишлар ишбай меҳнат ҳақи ғоятсамарали қўлланадиган соҳадир.

Бинобарин, аппаратуралар ёрдамида кечадиган жараёнларда, асосан, вақтбай ҳақ тўлаш шаклларидан фойдаланган маъқул. Лекин бу ана шундай жараёнларда меҳнатга ишбай ҳақ тўлашни қўлланиши батамом истисно этилишини аниқлатмайди.

Юқорида кўрсатиб ўтилганлар меҳнатга ҳақтўлаш шаклини танлашнинг иккинчи шартини таърифлаш имконини беради: ишларни механизациялаш ва автоматлаштириш даражасининг, маҳсулот сифатига қўйиладиган талабларнинг ўсиши ишбай ҳақ тўлашни вақтбай ҳақ тўлаш билан алмаштиришга олиб келади.

Меҳнатга ишбай ҳамда вақтбай ҳақ тўлашни қўллашнинг умумий шартлари меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари танаб амалиётини яхшилашга, уларнинг иқтисодий самарадорлигини оширишга ёрдам бериши керак. Айни вақтда ҳар бир корхонада меҳнатга ҳақ тўлашни қўллашнинг шартлари тармоқ хусусиятларини ва ишчиларнинг касбий-малака таркибини ҳисобга олган ҳолда конкретлаштирилиши ҳамда аниқлаштирилиши керак.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг оддий тизимлари. Бу тизимлар ишчиларнинг иш ҳақини меҳнат натижаларини ҳисобга олишнинг фақат бир кўрсаткичига: иш вақтига ёки тайёрланган маҳсулот миқдorigа қараб шакллантиради.

Оддий вақтбай тизим ходимнинг маошини унинг тариф ставкасига ва амалда ишлаган вақтига қараб шакллантиради. Шунга мувофиқ ҳолда соатбай, кунбай ва ойлик тариф ставкалари қўлланади. Оддий вақтбай ҳақ тўлашда ишланган вақт миқдори билан маош ўртасидаги алоқа пропорционал характерга эга бўлади.

Оддий ишбай ҳақ тўлашда ишчининг маоши тайёрланган маҳсулот (бажарилган иш) бирлигига тўланадиган ҳақ миқдоридан иборат бўлган ишбай белгиланган нархга ва ана шу маҳсулот миқдorigа боғлиқ бўлади. Амалиётда меҳнатга ҳақ тўлашнинг бевосита индивидуал, жамоа (бригада), аккорд, билвосита, ишбай-прогрессив, ишбай-регрессив тизимлари қўлланиши мумкин.

Иш ҳақининг бевосита ишбай индивидуал тизими бўйича ҳар қайси ишчининг маоши унинг шахсий меҳнати натижаларига мувофиқ аниқланади. Бу меҳнат натижалари ишчи томонидан тайёрланган буюмлар ёки муайян вақт даврида у бажарган операциялар миқдorigа ифодаланади. Бундай ҳолда ишчининг меҳнат сарфлари ва натижалари билан унинг маоши ўртасида бевосита тўғри алоқадорлик мавжуд бўлади - бажарилган ишнинг ҳар қайси бирлиги учун ўзгармайдиган ишбай нарх белгиланади.

Ўртача иштирок этиш коэффиценти бирлик сифатида қабул қилинади. Унинг пасайиши, одатда, меҳнатга бепарволик билан муносабатда бўлиш, бригада бошлиғининг топшириқларини бажармаслик, паст унум билан меҳнат қилиш, меҳнат ва технология интизомларини ҳамда хавфсизлик техникаси қоидаларини бузиш ва бошқа сабаблар билан боғланади. Иштирок этиш коэффиценти оширишдан мақсад ишчилар бригаданинг бошқа аъзоларига қараганда юқорироқ меҳнат унумдорлигига эришган, улар яқин ихтисосларни (операцияларни) ўзлаштирган, ишлаб чиқариш топшириқларини бажариш чоғида ташаббус кўрсатган, ишларни юқори сифатли қилиб бажарган ҳолларда фойдаланилади. Амалиётда бригадаларда қўлланиладиган иштирок этиш коэффицентлари кўпинча 0,8-1,5 оралиғида бўлади. Ишланган вақт учун тариф бўйича иш ҳақи одатда кафолатланади, ишбай қўшимча иш ҳақи миқдorigа эса иштирок этиш коэффиценти пропорционал тарзда белгиланади.

Меҳнат тақсимоти барқарор бўлган, ҳар бир ишчи белгиланган доирадаги вазифаларни бажарадиган ва ишчининг малакаси бажарилаётган ишнинг мураккаблигига тўла мос келадиган бригадаларда маош ҳар бир ишчи учун индивидуал расценкалар асосида ҳисобланади.

Бундай ҳолларда жамоа маошининг умумий суммасини тақсимлаш зарурати бўлмайди. Ҳар қайси ишчининг маоши бригада ишлаб чиқарган маҳсулот учун, лекин индивидуал расценкалар бўйича ҳисобланади, бригаданинг амалдаги маоши эса унинг барча иштирокчилари оладиган маошлар суммасидан иборат бўлади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг аккорд тизими шуниси билан ажралиб турадики, унда айрим операциялар ёки иш турларининг бажарилишига эмас, балки аккорд топшириққа кирадиган ишларнинг муайян комплекси бажарилишига ҳақ тўланади. Аккорд наряд бўйича маош суммаси

калькуляция асосида белгиланади. Бу калькуляция мазкур комплексга киритилган иш турларига белгиланган вақт (унум) нормасини ва расценкаларни ҳисобга олади.

Ҳақ тўлашнинг рағбатлантирувчи тизимларини, энг аввало, рағбатлантирувчи ҳақ билан асосий маошни ўзаро боғлаб турувчи механизмнинг шаклини ҳам, мазмунини ҳам белгилайдиган аниқ мақсадига қараб фарқлаш керак бўлади. Ана шу нуқтаи назардан қараганда, рағбатлантирувчи тизимларнинг бир неча гуруҳларини кўрсатиш мумкин.

1. Асосий ҳақ ходим меҳнатининг асосий нормасидан ташқаридаги кўрсаткичларни тўла ва ошириб бажариш билан боғланадиган тизимлар. Бундай тизимлар жумласига ишдаги жорий натижалар учун бериладиган турли мукофотлар киради.

Рағбатлантиришнинг бу турлари ходимларни қамраб олиш кўлами жиҳатидан ҳам, иш ҳақидаги салмоғи жиҳатидан ҳам ғоят кенг тарқалгандир. Уларнинг хусусияти шундаки, улар қоида тариқасида, ходимнинг ўзига ҳам, шунингдек унинг бевосита раҳбарига ҳам ҳисоблаб ёзилаётган иш ҳақи даражасини назорат қилиш имконини берадиган аниқ миқдор кўрсаткичларига эга.

Рағбатлантириш тизимларининг бу турида ҳақ тўлаш нормалари ва меҳнат нормаларидаги барча ўзгаришлар кўпинча касаба уюшмалари билан келишилади.

II. Асосий ҳақни ходимнинг шахсий ишчанлик фазилатлари, унинг профессионал маҳорат даражаси, индивидуал фазилатлари ва ишга муносабати билан боғлайдиган тизимлар. Булар жумласига, энг аввало, рағбатлантирувчи қўшимчалар ва устамалар: профессионал маҳорат учун, бир неча касбларда (лавозимда) ишлаганлик учун, хизмат кўрсатиш нормаларини кенгайтирганлик учун, аввалгича ёки кўпроқ ҳажмдаги ишларни оз сонли ходимлар

### **14.3. Асосий иш натижалари учун рағбатлантириш тизимларини ишлаб чиқиш ва уларнинг самарадорлигини аниқлаш**

Бироқ, мукофотлашнинг конкрет кўрсаткичлари хусусиятларига қараб уларни бошқача йўл билан белгилаш ҳам мумкин: масалан, материаллар, энергия, ёқилғи ва шу қабиларни тежаш суммасидан улушлар (фоизлар) ҳисобида белгилаш мумкин. Ишлаб чиқаришда камчиликларга йўл қўйилганида: чиқарилаётган маҳсулот (бажарилаётган ишлар) сифати ёмонлашганида, технология интизоми бузилганида, стандартлар ва техника шартларига риоя қилинмаганида, рекламациялар тушганида ёки сифатсиз маҳсулот қайтариб юборилганида, маҳсулот етказиб бериш шартномалари бажарилмаганида ва бошқа ҳолларда - жамоалар ва алоҳида ходимлар мукофотдан бутунлай ёки қисман маҳрум қилиниши мумкин.

Йўл қўйилган камчиликлар рўйхати уларнинг ходимлар ўз ишига ҳалол муносабатда бўлганлигига боғлиқлигини ҳисобга олган ҳолда тузилади. Айрим ходимлар ишлаб чиқаришда камчиликларга йўл қўйганларида уларни

мукофотдан маҳрум қилиш масалалари бевосита меҳнат жамоасида унинг раҳбари томонидан ҳал қилинади. Шу билан бирга, айрим ҳолларда корхона раҳбари агар конкрет ходим ишлаб чиқаришда жиддий камчиликларга йўл қўйган бўлса, уни жамоа белгилаган мукофотдан бутунлай ёки қисман маҳрум қилиши ёки, аксинча, катта ютуқлари учун жамоа аъзосини қўшимча рағбатлантириши мумкин.

Мукофотлаш тизимини ишлаб чиққан вақтда мукофотлаш кўрсаткичлари, шартлари, миқдорлари, мукофотланадиган ходимлар доираси ва унинг даврийлигини назарда тутиш керак.

Тизим ходимга рағбатлантирувчи таъсир кўрсатишини таъминлаш учун уни ташкил этишга қўйиладиган айрим талабларга риоя қилиш зарур. Энг аввало, мукофотлаш кўрсаткичлари муайян бўлимдаги, корхонадаги ишлаб чиқариш вазифаларига мос бўлиши ҳамда ушбу жамоа ёки ходимнинг меҳнат соҳасидаги куч-ғайратларига реал боғлиқ бўлиши керак.

Белгиланган мукофотлаш кўрсаткичлари ва шартлари бир-бирига зид бўлмаслиги ҳолда бир кўрсаткични яхшилаш бошқаларнинг ёмонлашувига сабаб бўлмаслиги керак. Чунончи, агар меҳнат унумдорлигини ўстириш билан маҳсулот сифатини оширишни бир вақтнинг ўзида рағбатлантириш керак бўлса, мукофотлашнинг тегишли шартларини келишиб олиш орқали бу ердаги зиддиятни бартараф қилиш мумкин.

Ходимлар меҳнатда юқори натижаларга эришишдан манфаатдор бўлишини таъминлаш учун мукофотлаш кўрсаткичининг даражасини ушбу корхонада мазкур кўрсаткични бажариш соҳасида амалда эришилган ўртача даражасига тенг қилиб, ускуналарнинг ишлаб чиқариш қувватига, норматив кўрсаткичларга ва шу кабиларга қараб эришилган ўртача даражадан юқори қилиб белгилаш мумкин.

Иккинчи томондан, маҳсулот сифати кўрсаткичи амалдаги ҳолатга ва уни яхшилаш борасидаги мавжуд резервларга боғлиқ ҳолда сифат кўрсаткичларини бажарибгина қолмай, балки ошириб бажаришга, маҳсулотнинг сифат даражасини олдинги йил, олдинги даврдагига нисбатан яхшилашга қаратилиши мумкин.

Мукофотлаш кўрсаткичи нимага йўналтирилганлигига мувофиқ ҳолда мукофотлаш нормативини (мукофот миқдорини) ҳам белгилаш керак бўлади. Масалан, режани 100 % қилиб бажарганлик, буюмларни белгиланган ассортиментда чиқарганлик, брак ва рекламациялар йўқлиги, ишлар ва хизматларни белгиланган муддатда бажарганлик учун барқарор бўладиган мукофот миқдорини (масалан, ишбай маошга нисбатан 15,0 %, мансаб окладига нисбатан 40,0 % ва ҳоказо) белгилаш мумкин.

Режани ошириб бажарганлик, меҳнат унумдорлигини ўстирганлик, маҳсулот, ишлар ва хизматлар сифатини оширганлик, таннархни камайтирганлик, моддий ресурсларни тежаганлик, фойдани ўстирганлик учун мукофотлар миқдори норматив (режадаги) даражага ёки олдинги даврда эришилган даражага нисбатан кўрсаткичнинг ҳар бир фоизга (пунктга) яхшиланганлиги учун белгиланади.

Мукофотлар миқдорини белгилашнинг муҳим жиҳати мукофотлаш кўрсаткичининг тиғизлигини баҳолашдан иборат. У мукофотлар миқдорини бўлинмалар ва иш жойлари бўйича даражалашга имкон беради, қаттиқроқ меҳнат қилинганида унинг учун нисбатан юқори мукофот тўланишини таъминлайди.

Мукофотлаш кўрсаткичининг тиғизлигиушбу кўрсаткичнинг белгиланган даражасини олдинги давр даражасига, эришилган ўртача даражага таққослаш йўли билан, шунингдек ишлаб чиқариш қувватлари, меҳнат ва моддий ресурслардан фойдаланиш даражасига қараб аниқланади.

Мукофотлаш даврийлигини (бир ойдаги, чоракдаги натижалар бўйича) ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва меҳнатнинг хусусиятларига, мукофотлаш кўрсаткичларининг характериға, тегишли бухгалтерия ва оператив ҳисоблар мавжудлигига қараб белгилаш керак. Асосий фаолият натижалари учун жорий мукофотлаш чоғида ишчилар учун қоида тариқасида, ҳар ойда мукофотлаш, раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчилар учун ҳар чоракда мукофотлаш жорий этилади. Чунки, уларни мукофотлаш кўрсаткичлари кўпинча чорак ҳисоботлари асосида аниқланиши мумкин. Бироқ, цехларда бундай ходимлар учун цехнинг бирламчи оператив ҳисоботларига асосланган ҳолда ҳар ойда мукофотлаш ҳам белгиланиши мумкин. Шу билан бирга асосий натижалар учун мукофотлар ёзиладиган фаолият даврлари анча узоқ бўлиши ҳам мумкин: ишлаб чиқариш цикли узоқ давом этганида, мавсумий ишларда, меҳнатга аккорд усулда ишбай ҳақ тўлашдан фойдаланилганида, ишларни бажаришнинг конкрет муддати келишиб олинганида ва ҳоказо шундай бўлиши мумкин.

Хўжалик фаолиятининг асосий натижалари учун ходимларни мукофотлаш ҳақидаги низомларни ишлаб чиқиш чоғида бир томондан ишчиларни, иккинчи томондан эса мутахассислар, хизматчилар ва раҳбарларни рағбатлантиришни ташкил этишда баъзи бир фарқларни ҳисобга олиш керак бўлади. Ишчиларни хўжалик фаолиятининг асосий натижалари учун индивидуал тарзда ҳам, жамоа тарзда ҳам мукофотлаш мумкин.

#### **14.4. Корхоналарда иш ҳақиға кўшимчалар ва устамаларни, шунингдек бир марта бериладиган мукофотларни қўллаш.**

Асосий иш ҳақиға кўшимчалар ва устамалар. Ҳозирги вақтда амал қилиб турган компенсация кўшимчалари ва устамаларнинг ҳамма турларини иккита катта гуруҳға: меҳнат фаолияти соҳалари бўйича чекланмайдиган кўшимчалар ва устамаларға ҳамда муайян меҳнат соҳаларида қўлланадиган кўшимчалар ва устамаларға ажратиш зарур. Биринчи гуруҳға дам олиш ва байрам кунларида ишлаганлик учун; иш вақтидан ташқари ишлаганлик учун; вояға етмаган ходимларға уларнинг иш куни қисқартирилганлиги муносабати билан; ўзларига берилган тариф разрядидан паст ишларни бажараётган ишчиларға қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда ўртача маошға етказиш учун тўланадиган кўшимчалар; ишни бажаришнинг

нормал шароитларидан чекиниш муносабати билан ишчиларга тўланадиган кўшимчалар киради.

Тўловларнинг қолган барча турларини қўллаш соҳаси чекланган. Булар турлича чекловлардир. Масалан, баъзилари ходимнинг асосий функцияси билан бевосита боғлиқ бўлмаган кўшимча ишни компенсациялаш мақсадида белгиланади. Бунга мисол қилиб ходим асосий ишидан озод қилинмагани ҳолда раҳбарлик вазифаларини бажаришини кўрсатиш мумкин. Устамаларнинг бошқа турлари ноқулай меҳнат шароитлари билан боғлиқ ишлар соҳасини қамраб олади. Учинчи турларини бажарилаётган ишнинг алоҳида характери (масалан, бир жойдан иккинчи жойга кўчиб ишлаганлик учун тўланадиган устамалар) келтириб чиқарган.

Қўллаш соҳаси чекланган кўшимчалар ва устамаларни ўз навбатида уч гуруҳга ажратиш мақсадга мувофиқ. Биринчи гуруҳ - рағбатлантирувчи кўшимчалар. Улардан энг муҳимлари: касблар (лавозимлар)ни кўшиб бажарганлик учун; хизмат кўрсатиш зоналарини кенгайтирганлик ёки бажарилаётган ишлар ҳажминини кўпайтирганлик учун; ишга келмаётган ходимнинг вазифаларини бажарганлик учун; ишчиларга касбий маҳорати учун; мутахассисларга меҳнатда эришган юксак кўрсаткичлари ва юқори малака даражаси учун; жаҳон ютуқларига мос маҳсулот салмоғи катта бўлишини таъминлаганлик, маҳсулотни экспорт қилишни анча кенгайтирганлик ҳамда ишлаб чиқаришнинг техникавий даражасини оширганлик учун.

Иккинчи гуруҳ - бажарилаётган ишнинг алоҳида хусусияти билан (мавсумийлиги, узоқдалиги, иш объекти ноаниқлиги ва шу кабилар билан) боғлиқ кўшимчалар; график бўйича дам олиш ёки байрам кунига тўғри келган иш кунларида ишлаганлик учун; кўп сменали иш тартиби учун; ишларни ташкил этишнинг вахта усулида иш вақти нормадан ортиқ давом этадиган иш муносабати билан.

Учинчи гуруҳ - нормал меҳнат шароитидан фарқ қиладиган шароитлар учун кўшимчалар: оғир (зарарли) ва ўта оғир (ўта зарарли) меҳнат шароитларида ишлаганлиги учун; конвейер, оқим ва автомат линиялардаги ишчиларга меҳнатнинг интенсивлиги учун; шахта ва разрезларнинг механизациялаштирилган забойларидаги ишчиларига меҳнат интенсивлиги учун; тунги вақтда ишлаганлик учун; метрополитенларнинг тоннелларида ва ер ости ҳудудларида фақат тунги вақтда ишлар бажарганлик учун; айрим қурилиш объектларида ва фавқулодда вазиятлар туғилиши мумкин бўлган жойларда оширилган тариф ставкалари ва мансаб окладларини қўллаш; хавфли юкларни ташиганлик учун.

Кўшимчалар ва устамалар турларининг таклиф қилинган таснифи бу тўлов турларини қўллаш мақсадга мувофиқлиги нуқтаи назаридан кўриб чиқиш имконини беради.

Рағбатлантирувчи кўшимчалар ва устамалар. Рағбатлантирувчи кўшимчалар ва устамалар рўйхатига назар ташланганида уларнинг каттагина қисмини қўллашдан мақсад ходимлар меҳнатини иш куни доирасида касбий



(ёки мансаб) соҳани кенгайтириш ҳисобига интенсивлашдан иборат эканлиги маълум бўлади.

Ходимлар кун давомида иш билан тўлиқ банд бўлиши таъминланадиган корхоналарда ҳар бир ходимнинг шахсий ишчанлик фазилатларини юқори ишлаб чиқариш натижалари ҳаммадан яхшироқ кўрсатади: меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлади, бажарилган ишлар сифати анча юқори бўлади, моддий ресурсларни сарфлашга бошқаларга қараганда асраб-авайлаш муносабатида бўлинади ва ҳоказо. Бунда ходимнинг меҳнат жараёнларини рационаллаштиришдаги фаоллиги, илғор иш усулларини билиши ва профессионал тайёргарлиги доимий равишда ўсиб бораётганлигини тасдиқловчи ҳужжатлар мавжудлиги ҳисобга олинади.

Юксак профессионал маҳорати учун устамалар белгилашга номзодларни тўғри ва асосли танлаб олишга ходимларни аттестациялаш ёки уларнинг «хизматларини баҳолаш» тизимини жорий этиш ёрдам бериши мумкин. Бу тизимни амалга ошириш жараёнида муайян система бўйича ҳар бир ходим фаолиятининг натижалари ва ишчанлик фазилатлари баҳоланади.

Бир йилда кам деганда бир марта ўтказилиши керак бўлган аттестация натижалари бўйича устамалар белгилаш баҳоларнинг таққосланишини таъминлайди ва ҳамма ходимлар томонидан янада ижобий қабул қилинади. Устамалар миқдори истаганча бўлиши мумкин. Муҳими, улар ходимларнинг ишчанлик фазилатларидаги фарқларни ҳисобга олган ҳолда даражалаштирилган бўлиши керак. Бироқ, белгиланган устамалар миқдори ҳақ тўлаш тизимининг бошқа таркибий қисмлари билан биргаликда юқори малакали мутахассисларга хос даражада ҳақ тўланишини таъминлаши керак.

Рағбатлантиришнинг бундай шакли асоссиз равишда кенгайиб кетишига йўл қўймаслик учун касбий маҳоратга тўланадиган ҳамма устамаларни ана шу мақсадларга йўналтириладиган маблағларнинг тамомила аниқ суммаси доирасида белгилаш мақсадга мувофиқдир.

### **Мустақил ишлаш учун назорат саволлари**

1. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари тушунчаси нимадан иборат?
2. Иш ҳақининг ишбай ҳамда вақтбай тизимларини қўллаш қандай қўлланилади?
3. Рағбатлантириш тизимларини нималардан иборат?
4. Корхоналарда иш ҳақига қўшимчалар ва устамаларни таснифлаб беринг?

## 15– БОБ. АҲОЛИНИ ИЖТИМОЙ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ МУАММОЛАРИ

1. Ижтимоий муҳофаза бўйича асосий тушунчалар
2. Ижтимоий муҳофазанинг самарали тизими
3. Ижтимоий муҳофаза шакллари ва механизмларини амалга оширишда давлатнинг роли
4. Ўзбекистон Республикасида аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш тизимининг ўзига хос хусусиятлари
5. Мамлакат аҳолисини ижтимоий муҳофаза қилишда мақсадли давлат дастурларининг амалга оширилиши

**Таянч сўз ва иборалар:** аҳоли, турмуш, аҳоли турмуш даражаси, солиқ, даромадлар, эмигрант, иммигрант, субвенция

### 15.1. Ижтимоий муҳофаза бўйича асосий тушунчалар

Ижтимоий муҳофаза тизими – аҳолининг муҳим ҳаётий манфаатлари соҳаси бўлиб, унинг сифат ва миқдор кўрсаткичлари давлат ва жамиятнинг иқтисодий, ҳуқуқий ва маданий ривожланиш даражасидан дарак беради. Ижтимоий муҳофазаланиш ҳуқуқи – инсоннинг муносиб турмуш кечириши учун зарур бўлган ҳажмдаги физиологик, ижтимоий, моддий, иқтисодий, маиший ва маънавий эҳтиёжларини қондириш имконияти ҳисобланади. Ижтимоий муҳофаза тизимини ташкил этиш масаласи кўп жиҳатдан мамлакатдаги миллий тартиб, жамиятдаги тотувлик даражаси, ижтимоий ва иқтисодий ривожланишнинг барқарорлиги ва динамикасини белгилаб беради.

«Ижтимоий муҳофаза» категорияси – бир қатор табиий ва ижтимоий фанлар илмий аппаратининг атрибути бўлиб, меҳнат иқтисодиётида ходим ва унинг оила аъзоларини ижтимоий муҳофазалаш ва уларнинг турмушини моддий воситалар билан таъминлаш, ҳамда ишчи кучининг қаттиқ емирилишини олдини олиш нуқтаи назаридан кўриб чиқади.

Назарий-амалий нуқтаи назардан қараганда, ижтимоий муҳофаза соҳаси давлат юритадиган ижтимоий сиёсат ва меҳнат муносабатларининг энг муҳим таркибий қисмларидан биридир. «Ижтимоий сиёсатнинг асосий мақсадлари ва нормалари тўғрисида»ги ХМТ 117-Конвенциясининг 25-моддасига мувофиқ, киши ўз ва оиласининг сиҳат-саломатлиги ва фаровон ҳаёт кечиришини таъминлаш учун зарур бўлган турмуш даражаси, шу жумладан, озиқ-овқат, кийим, уй-жой, тиббий ёрдам ва ижтимоий хизматга эга бўлиш ҳуқуқи, шунингдек ишсизлик, ногиронлик ёки ўзига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра тирикчилик воситаларини йўқотган бошқа ҳолларда таъминот олиш ҳуқуқига эга.

Агар ёлланма ишчи касаллик, бахтсиз ҳодиса, кексалик ёки меҳнатга талаб йўқолиши оқибатида меҳнат қилиш қобилятини йўқотса, унинг учун

моддий таъминланмаслик муаммолари туғилади. Шу сабабли бозор иқтисодиётида ижтимоий муҳофаза жамиятнинг хўжалик ва ижтимоий ҳаётини ташкил этишнинг узвий қисми бўлади, унинг ташкилий-ҳуқуқий шакллари эса меҳнат жараёни ва ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш жараёни узлуксиз давом этишини таъминлаши керак.

Шундай қилиб, ижтимоий муҳофаза кишиларнинг турмуш даражаси билан узвий боғланган бўлиб, у БМТ тавсиясига мувофиқ бир неча унсурни: саломатлик, демография шароитлари, озиқ-овқат, кийим-кечак, истеъмол ва жамғариш фондларини; меҳнат қилиш шароитлари, иш билан бандлик, меҳнатни ташкил этиш; таълим олиш, саводхонлик, уй-жой, шу жумладан ободонлаштириш; ижтимоий таъминот, инсон эркинликларини ўз ичига олади.

Шу билан бирга, корхоналар ва ташкилотлар персоналини техноген ва табиий, иқтисодий ва биологик омилларнинг мураккаб комплекси таъсиридан муҳофазалаш билан боғлиқ ижтимоий меҳнат муносабатлари ходим билан иш берувчи, ходим билан давлат, иш берувчи билан давлат ўртасидаги ўзаро алоқа тарзида намоён бўлади.

Ходимларни ижтимоий муҳофазалаш масалалари бўйича ижтимоий-меҳнат муносабатлари, корхона ва ташкилот, тармоғ ва минтақа даражасида амалга оширилади. Уларнинг ҳар бири учун ўз муносабатлар ва ўзаро алоқалар предмети хос бўлиб, бу предметлар ходимнинг ижтимоий аҳволи ҳамда меҳнат билан ўтадиган ҳаётининг даражаси ва сифатини билдирувчи кўрсаткичларни белгилаб беради.

Ходимнинг ижтимоий аҳволи ва меҳнат фаолиятининг сифати ўз навбатида кишилар, жамоалар ҳамда ижтимоий гуруҳлар ҳаёти ва фаолиятининг асосий кўрсаткичлари бўлади ҳамда иккита яшаш шаклига эга бўлади.

Биринчиси – муайян кишилар, оилалар, ижтимоий гуруҳлар ижтимоий аҳволининг амалдаги ҳолати.

Иккинчиси – ижтимоий кафолатлар тарзидаги ижтимоий аҳвол; бу шакл амалдаги ижтимоий-меҳнат муносабатларининг норматив-қонунчилик ва институционал даражадаги проекциясини (рефлексиясини) акс эттиради.

Бунда «ижтимоий хатар» категорияси боғловчи унсур бўлиб хизмат қилади. Бу унсур объектив, ижтимоий аҳамиятли сабабларга кўра иш ҳақидан ёки бошқа меҳнат даромадидан маҳрум бўлиш натижасида, шунингдек болалар ва тиббий ёрдамга ҳамда ижтимоий (қайта тиклаш ва рекреация) хизматларга муҳтож бошқа оила аъзоларини боқиш учун кўшимча харажат қилиш муносабати билан моддий таъминланмаганлик ҳолати вужудга келиш эҳтимоли сифатида таърифланади.

Ижтимоий муҳофаза тизими куйидаги таркибий қисмларга ажратилади:

- ижтимоий муҳофаза субъектлари – ёлланма ходим ва унинг оила аъзолари, иш берувчи, давлат, оммавий-ҳуқуқий мақомга эга суғурта ташкилотлари;

- ижтимоий муҳофаза даражалари – индивидуал даража (ходим - иш берувчи) ва гуруҳ даражаси (ёлланма ходимларнинг касаба уюшмалари ва иш берувчиларнинг бирлашмалари);

- ижтимоий муҳофаза предметлари ва уларнинг таркиби – персонални ишга ёллаш ва ишдан бўшатиш, профессионал тайёрлаш, меҳнат шароитлари, уни ташкил этиш ва нормалаш, меҳнат қобилиятини йўқотишни компенсациялаш, тиббий ва ижтимоий-маиший хизмат кўрсатишни ташкил этиш механизмлари;

- ижтимоий муҳофазанинг ижтимоий адолат ва ўзаро ёрдамни амалга ошириш принциплари ва турлари – ижтимоий шерикчилик (ёлланма ходимлар билан иш берувчилар ўзаро ҳамкорлик қилишининг хилма-хил усуллари билан бирга) ёки меҳнат муносабатларини қатъий регламентлаб, ижтимоий муҳофазада патерналистик муносабатлар билан боғлаш, шунингдек ижтимоий муҳофазанинг ушбу принцип ва турларини аралаш ҳамда боғлаб олиб бориш;

- ижтимоий муҳофазани баҳолаш мезонлари – ижтимоий кафолатлар ҳамда ҳаёт сифатининг тан олинган миллий кўрсаткичлари: ишлаб чиқариш соҳасининг аҳволи, меҳнат муҳофазаси ва унинг хавфсизлиги; меҳнатнинг психофизиологик нормативлари; меҳнат шароитлари (меҳнат қилиш ва дам олиш, моддий ҳақ тўлаш тартиблари); ходимларнинг саломатлиги ва меҳнатга лаёқатлилиги; профессионал тайёргарликнинг малака кўрсаткичлари; озиқ-овқат маҳсулотларини истеъмол қилиш нормалари; уй-жой билан таъминланганлик.

«Ижтимоий муҳофаза» атамаси биринчи марта 1935 йилда АҚШнинг ижтимоий муҳофаза тўғрисидаги қонунида ишлатилган эди. Бу қонун кексалик, ўлим, ногиронлик ва ишсизликдан мажбурий суғурталаш институтини қонунан белгилаб берди. У мазкур мамлакат учун янгилик бўлган эди.

Аҳолини ижтимоий муҳофазалаш ижтимоий ёрдамнинг қуйидаги турлари билан таъминланади:

- пенсиялар;
- нафақалар;
- имтиёзлар, афзалликлар ва хизматлар;
- бир йўла (номунтазам) бериладиган моддий ёрдам.

Қуйидагилар ижтимоий муҳофаза объектлари ҳисобланади:

- пенсия ёшига етганлар;
- ногиронлар;
- боқувчисини йўқотган болалар;
- кам таъминланган оилалар фарзандлари;
- ишсизлар;
- ҳомиладор аёллар ва ёш болаларга қараш билан банд бўлган ишламаётган аёллар;
- касаллик туфайли вақтинча ишламаётганлар;
- вояга етмаганлар ва ўқувчи ёшлар;

- меҳнатга лаёқатсизларга қараш билан банд бўлган ишламаётган меҳнатга лаёқатли фуқаролар.

Пенсионерлар пенсия ёшига етганлиги ёки ногиронлик натижада меҳнат қобилиятини йўқотган шахслар, шунингдек боқувчисини йўқотган болалар (етимлар)дир. Шахсларнинг бу доирасини ижтимоий муҳофазалаш пенсия таъминоти тизими орқали амалга оширилади.

Ишсизлар турли сабаблар туфайли ишини йўқотган ва ишга жойлашиш иштиёқи бўлган 16 ёшдан бошлаб то пенсия ёшигача меҳнатга яроқли шахслардир. Бундай шахсларни ижтимоий муҳофазалаш ишсизлик бўйича нафақалар тизими орқали амалга оширилади.

Кам таъминланган оилалар фарзандлари оиланинг ҳар бир аъзосининг ўртача даромади расмий белгиланган тирикчилик минимумидан кам бўлган оилалардаги вояга етмаган болалардир. Уларни ижтимоий муҳофазалаш нафақа тизими орқали амалга оширилади.

## **15.2. Ижтимоий муҳофазанинг самарали тизими**

Ижтимоий муҳофазанинг самарали тизими замонавий иқтисодиётга хос хусусият ҳисобланади. У ҳар бир кишининг ижтимоий-иқтисодий мақомидан қатъи назар, меҳнат имкониятларидан тўлароқ фойдаланиш ва жамиятдаги барқарор ҳолатни кафолатлаш имконини беради ҳамда «инсон салоҳияти»ни ривожлантириш имкониятларини яратади. Ҳозирги шароитда инсон салоҳиятидан самарали фойдаланиш ва жамиятда ижтимоий барқарорликни таъминлашга айнан шундай эришиш мумкин. Бундай муҳофаза таъминланмас экан кишиларни қайта ўқитиш, янгиликни ўзлаштириш, самарали ижод қилиш каби меҳнат имкониятларидан фойдаланиш мумкин бўлмай қолади. Самарали ижтимоий муҳофаза тизимининг мавжудлиги малакали ходим меҳнатига асосланувчи замонавий иқтисодиётнинг ажралмас таркибий қисми ҳисобланади.

Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш давлатнинг аҳолига нормал ҳаёт фаолияти учун берадиган шарт-шароитларини таъминлайдиган бевосита мақсадли кафолатлар тизимидир. Бошқача айтганда, ижтимоий муҳофаза тизими мамлакатда ҳақиқий ижтимоий-иқтисодий самарадорликни таъминлаш масалаларини ҳал қилиш мақсадидан келиб чиқиб ташкил этилиши керак. Шу билан бирга ижтимоий муҳофаза, ўзи амал қилиб турган ишлаб чиқариш муносабатлари тизими томонидан, жаҳон иқтисодиётининг ҳозирги ҳолати имкониятларидан кенг фойдаланади ва ҳозирги замон талаблари асосида ривожланиб боради.

Ижтимоий муҳофазанинг «Иқтисодиёт инсон учун» тарзида бўлиши учун шундай самарали тизим зарурки, у ҳар бир кишининг меҳнат салоҳияти, ижтимоий-иқтисодий мақоми ва қайси ижтимоий-иқтисодий гуруҳга мансублигидан қатъи назар, ундан фойдаланиш имконини берсин. Фақат шундагина инсон салоҳиятидан самарали фойдаланиш ва эртанги кунга ишонч бўлишига эришиш мумкин. Бундай муҳофаза таъминланмас экан, қайта тайёрлаш, янгиликни ўзлаштириш ва ижодий ишлаш қобилиятига эга

бўлиш керак бўлган малакали ишчи кучидан фойдаланишнинг имкони бўлмайди ёки анча чегараланади.

Бошқача айтганда, самарали ижтимоий муҳофаза тизимининг мавжудлиги малакали ходим меҳнатига асосланадиган замонавий иқтисодиётнинг таркибий хусусияти ҳисобланади.

Самарали ижтимоий муҳофазалаш деганда, жамиятнинг ҳар бир аъзосига маълум турмуш даражаси, ўз қобилиятини (меҳнат, тадбиркорлик, шахсий) ривожлантириш ва улардан фойдаланиш, у ёки бу қобилиятлар йўқотилган тақдирда (кексалар, ногиронлар, касаллар, болалар ва бошқалар) кафолатларни таъминлайдиган иқтисодий муносабатлар тизими тушунилади.

Ижтимоий муҳофаза мазмунини аниқлашга бундай ёндашилганда қуйидаги кафолатлар унинг таркибий қисмларига айланади:

- меҳнатга лаёқатлилар учун иш (ишсизликдан муҳофаза қилиш);
- меҳнатга лаёқатсиз бўлиб қолганлар, ногиронлар ва аҳолининг бошқа ижтимоий заиф гуруҳларини нафақалар билан таъминлаш;
- меҳнат фаолиятдан олинган даромад ёки нафақа асосида нормал турмуш даражасини таъминлаш (бунга асосий моддий бойликлар, аввало, озик-овқат маҳсулоти истеъмоли ҳам киритилади);
- тураржой, маданий-маиший хизматлар, таълим ва соғлиқни сақлаш хизматларини минимал тенг меъёрда таъминлаш;
- замонавий малакали ишчи кучини шакллантириш учун зарур бўладиган маълумотни олиш.

Давлат ва унинг тузилмалари қуйидаги масалаларнинг ҳал этилишини таъминлайди. Биринчидан, давлат меҳнат қилиш ҳуқуқини кафолатлайди, бунга иш жойига ёки зарур ресурсларга эга бўлиш ва меҳнатга яраша ҳақ тўлаш кафолати ҳам киритилади.

Ўзбекистон Республикасида ходимлар учун меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларининг энг паст даражаси қонунлар билан белгилаб қўйилади. Қонунлардагига нисбатан қўшимча меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари бошқа норматив ҳужжатлар, шу жумладан шартнома йўсинидаги ҳужжатлар (жамоа келишувлари, жамоа шартномалари, бошқа локал ҳужжатлар), шунингдек ходим ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномалари билан белгиланиши мумкин.

Шу билан бирга Ўзбекистонда давлат:

- иш билан таъминлаш турини, шу жумладан турли меҳнат режимидаги ишни танлаш эркинлиги;
- ишга қабул қилишни қонунга хилоф равишда рад этиш ва меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишдан муҳофазаланиш;
- мақбул келадиган иш танлаш ва ишга жойлашишга бепул ёрдам бериш;
- касб ва ишга эга бўлишда, меҳнат қилиш ва иш билан таъминлаш шарт-шароитлари, меҳнатга ҳақ олиш, хизмат поғонасидан юқорилаб боришда ҳаммага тенг имкониятлар яратиш;

- янги касбга (мутахассисликка) бепул ўқитиш, маҳаллий меҳнат органларида ёки уларнинг йўлланмаси билан бошқа ўқув юртларида стипендия тўлаб малакасини ошириш;

- бошқа жойдаги ишга қабул қилинганда моддий харажатлар учун қонун ҳужжатларига мувофиқ компенсация тўлаш;

- ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш учун муддатли меҳнат шартномалари тузиш имкониятини кафолатлайди.

Иш билан таъминлашнинг ҳуқуқий, иқтисодий ва ташкилий шартлари ҳамда меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга оширишнинг кафолатлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгилаб қўйилади.

Иккинчидан, жамият давлат органлари тизими ва бошқа ижтимоий тузилмалар орқали иш куни, иш ҳафтаси, иш йили тартибини, юқори меҳнат самарадорлиги билан узок муддатли меҳнат қобилиятини сақлаш учун қулай шарт-шароитларни қонунчилик йўли билан ҳамда бошқача ижтимоий муҳофаза қилишни кафолатлайди.

Ўзбекистон Республикасида Меҳнат кодексига мувофиқ ходим учун иш вақтининг нормал муддати ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас. Олти кунлик иш ҳафтасида ҳар кунги ишнинг муддати етти соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида эса саккиз соатдан ортиб кетмаслиги лозим.

### **15.3. Ижтимоий муҳофаза шакллари ва механизмларини амалга оширишда давлатнинг роли**

Ходимларни ижтимоий муҳофазалаш тизими кенг доирадаги таркибий қисмлар ва сегментларни (унсурлар, шакллар, механизмлар, тизимлар ва институтларни) ўз ичига олади:

- бирон-бир ташкилотда ўз ҳолича ёки бошқа унсурлар билан биргаликда амал қиладиган айрим норматив-ҳуқуқий унсурлар. Улар жумласига меҳнат ва ижтимоий ҳуқуқ бўйича қонунчилик нормалари (меҳнат тўғрисидаги қонунлар, меҳнат кодекси, пенсия таъминоти ва соғлиқни сақлаш тўғрисидаги қонунлар) ни киритиш мумкин. Булар тўғридан-тўғри таъсир кўрсатиш, яъни ходимларни ишга қабул қилиш ва ишдан бўшатиш, иш вақти тартиблари, иш вақтидан ташқари ва тунда бажарилган ишларга ҳақ тўлаш, аёллар ва ўсмирлар меҳнатини муҳофазалаш, пенсия ва нафақалар миқдорларини тартибга солиш характерига эга;

Қарорлар қабул қилишда шахсан эркин бўлиш ва шахсий масъулият, шунингдек касал бўлиб қолган, бахтсиз ҳодисага учраган, кексайган вақтида ва шу каби бошқа ҳолларда ўз(ва ўз оиласининг) моддий аҳволини олдиндан ўйлаб қўйиш бозор иқтисодиётига асосланган мамлакатларда ижтимоий муҳофазани ташкил этишда асосий қоидалардан биридир.

Ижтимоий муҳофазалашнинг икки кўриниши қуйидаги шаклларда қўлланилади: давлатнинг ижтимоий (бепул) ёрдами ва ижтимоий суғурталаш (ижтимоий муҳофазанинг пулли шакли). Бунда суғурталашнинг қуйидаги турлари мавжуд:

- шахсий (хаётни, пенсия таъминотини) суғурталаш, бунда ногирон шахсан жавобгар бўлади;

- ижтимоий суғурталаш, у оммавий-ҳуқуқий мақомга эга бўлади, бу эса иқтисодий нуқтаи назардан шахсий, шунингдек жамоа-гуруҳ ва ижтимоий жавобгарликни кўшиб олиб боришни билдиради;

- ижтимоий-касбий суғурталаш, унинг хусусияти жамоа-гуруҳ (касбий) ҳамжихатлик ва шахсий жавобгарликни кўшиб олиб боришдан иборат.

Суғурталашнинг турлари мавжудлиги тасодифий эмас. Иш билан бандлик шаклларидаги фарқлар, меҳнат шароитларининг тармоқ бўйича касбий гуруҳ ва ҳудудий хусусияти, ижтимоий хатар даражаларидаги катта фарқлар ижтимоий муҳофазанинг турли институтларини танлаб олишда (шакллантиришда) уларни ҳисобга олишни зарур қилиб қўяди. Шу билан бирга бутун аҳоли учун муштарак бўлган манфаатларни ҳам, фақат айрим касбий гуруҳларга хос бўлган манфаатларни ҳам ҳисобга олиш муҳим. Чунончи, касбий хатар даражаси юқори бўлган ишлаб чиқаришларда ишлайдиган ходимлар ижтимоий касбий суғурталашнинг кўшимча, алоҳида касбий гуруҳлар учун ўзига хос шаклларига мухтож бўладилар.

Шундай қилиб, фақат ижтимоий муҳофаза турлари ва кўп субъектли ташкилий-ҳуқуқий шаклларни кўшиб олиб бориш, унинг амал қилишида ходимлар, иш берувчилар ва фуқаролар, шунингдек давлат ҳокимият органларининг фаол ва масъулият билан иштирок этиши асосидагина ижтимоий муҳофазанинг самарали тизимини яратиш мумкин.

Жаҳон тажрибасини таҳлил қилиш ижтимоий муҳофазанинг беш асосий институтини алоҳида кўрсатиш имконини беради.

1. Зарур меҳнат лаёқати, иш жойи, даромадлар манбаига эга бўлмаганлиги туфайли моддий ҳаётини мустақил таъминлашга қодир бўлмаган шахсларга давлатнинг ижтимоий ёрдами. Бунда бериладиган ёрдам ҳажми олдинги даромад миқдори билан ёки вужудга келган аҳоли умумий турмуш даражаси билан боғлиқ бўлмайди.

Ижтимоий ёрдам кўп жихатдан хайрия тариқасида бўлади. Ижтимоий ёрдам доирасидаги пенсия ва нафақалар фақат қонунда белгилаб қўйилган фуқаролар тоифаларига бериледи. Жисмоний шахс ижтимоий фойдали меҳнат фаолиятида иштирок этган ёки этмаганлигидан қатъи назар, ижтимоий ёрдам олаверади. Бу тизимнинг тўловлари даромаднинг минимал даражасини таъминлаш мақсадида эҳтиёж текширилганидан кейин даромадга кўшимча шаклини олади. Ижтимоий ёрдам бериш учун энг муҳим асос – тирикчилик минимуми ҳажмидаги маблағларнинг йўқлигидир.

Ижтимоий ёрдам тизимида нафақалар миқдорлари оила аъзолари ўртача даромадларининг умумий ҳажми белгиланган тирикчилик минимумига етадиган бўлишини ҳисобга олиб белгиланади.

2. ҳарбий хизматчиларни, хавфсизлик хизмати ва ички ишлар хизматчилари, давлат хизматчилари, шунингдек фуқароларнинг бошқа бир қатор тоифаларини уларнинг муҳим давлат функцияларини бажариш билан боғлиқ ўзига хос меҳнат фаолиятини ҳисобга олган ҳолда давлат томонидан ижтимоий таъминлаш.



Давлат ижтимоий таъминотини бериш учун олдиндан бирон-бир бадал тўлаш ёки бу шаклдаги таъминот берилаётган шахсларнинг муайян моддий аҳволи (эҳтиёжи) шарт қилиб қўйилмайди. Ушбу ижтимоий муҳофаза институтининг молиявий манбалари республика ва маҳаллий бюджетларнинг маблағларидир.

3. Қонун бўйича мажбурий ижтимоий суғурталаш иқтисодий жиҳатдан фаол аҳолини меҳнат қилиш қобилиятини (касаллик, бахтсиз ҳодиса, кексалик туфайли) ёки иш жойини йўқотиш натижасида даромаддан (иш ҳақидан) маҳрум бўлиш хатарларидан ижтимоий муҳофазалаш институтидир. Молиявий манбалари – иш берувчиларнинг, ходимларнинг (баъзан давлатнинг) муштарак ўзаро ёрдам ва шахсий масъулият тамойиллари асосида ташкил этилган суғурта бадалларидир. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар муносабати билан суғурталаш тизимлари бундан мустасно бўлиб, улар фақат иш берувчиларнинг бадалларидан молияланади.

Ижтимоий суғурта тизимлари доирасида пенсия ва нафақалар суғурталанган шахсларнинг ҳуқуқи бўйича, фактнинг ўзи туфайли ва ҳар бир суғурталанган шахс ва унга иш берувчининг ушбу тизимларни молиялашда иштирок этиш даражаси бўйича берилади.

4. Иқтисодиётнинг айрим тармоғлари ёки жамоа битимлари асосида ташкил этиладиган компаниялар доирасида ёлланма ишчиларни ихтиёрий равишда қўшимча (касбий) ижтимоий суғурталаш.

Ижтимоий суғурталашнинг ихтиёрий қўшимча тизимлари хусусий бўлади, лекин уларнинг фаолияти махсус қонунлар билан бошқарилади. Айрим корхоналарнинг пенсия тизимлари ушбу ижтимоий муҳофаза институтининг ташкилий-ҳуқуқий шакллари бўлиб хизмат қилади. Шунингдек ташкилий-ҳуқуқий шакллар жумласига активлар ажратиладиган ва мустақил пенсия кассалари, фондлари, мадад кассалари ва суғурта компаниялари томонидан бошқариладиган пенсия тизимлари ҳам киради.

Пенсия ҳуқуқлари амалга оширилишини кафолатлаш мақсадида захира пенсия фонди мавжуд бўлиб, корхона ёки мустақил пенсия кассаси (фонди, суғурта компанияси) тўловга қобилиятсиз бўлиб қолган ҳолларда тўловлар амалга оширилади.

5. Фуқароларнинг шартнома асосида ташкил этилган ихтиёрий шахсий (хусусий) суғуртаси. Бундай суғурталаш унинг доираси ва амал қилишини қатъий белгилаб қўйилган даврлар билан, муайян хатар турлари ва айрим жисмоний шахсларнинг молиявий имкониятлари билан чеклаб қўяди. Бундай суғурталаш шахсий суғурталаш механизмлари (суғурта бадаллари билан тўловларнинг эквивалентлиги, шунингдек суғурта мукофотини муайян вақт давомида муайян фуқаролар учун хатар туғилиши эҳтимоли билан боғлаш) ва тамойиллари асосида ташкил этилади. Энг муҳим хусусиятлари - суғурта шартномасининг мавжудлиги, фуқароларнинг ўзлари жавобгар бўлишидан иборат.

Швециялик олим Эспинг-Андерсен 1991 йилда ижтимоий муҳофаза тизимларини давлат қурилишининг «мафкураси» тури билан боғлаган ҳолда гуруҳлашни таклиф қилди:

1. Либерал тур. Ижтимоий ёрдам бериш мезони - муҳтожликни текшириш, давлатнинг ижтимоий-ижтимоий ёрдамини эркин бозордан ажратиш, «манзилли» ёрдамга интилиши билан ажралиб туради. Асосий мақсади - камбағалликни йўқотиш. Мамлакатлар - Буюк Британия ва Япония;

2. Консерватив тур. Мезони – белгиланганвазифаларнинг бажарилишини текшириш, ижтимоий суғурталашнинг классик бисмаркча тизимларини қўллаш ва аввалги хизматлари учун ёрдамнинг компенсация сифатида бўлишига интилиши билан ажралиб туради. Мақсади – ишга лаёқатли даврда эришилган турмуш даражасини сақлаб қолиш. Мамлакатлар – Германияга қараб иш тутадиган ғарбий Европа мамлакатларининг аксарияти.

3. Ижтимоий-демократик тур. Мезони – муайянаҳоли тоифасига мансублик, пул ёки натурал кўринишдаги ёрдамлар ҳамда муайян хизматлар тўпламини бериш, ёрдамнинг тенглик руҳида бўлишига интилиш билан ажралиб туради. Мақсади – даромадниқайта тақсимлаш. Мамлакатлар – Скандинавиямамлакатлари.

Шунга ўхшаш ёндашувни россиялик олим Е.В.Тишин ижтимоий муҳофаза ва пенсия таъминотининг тизимларини ижтимоий муҳофаза дастурларининг ривожланиш тамойиллари нуқтаи назаридан таснифлаш учун таклиф қилади. Бунда у қуйидагиларни ажратиб кўрсатади:

- АҚШ, Англия, Канадада амал қилиб турган янги консерватив тизимлар;

- ижтимоий-демократик тизимлар – Швеция, Дания, Швейцария, Люксембургда;

- ижтимоий жамият назариясига асосланган тизимлар – ГФР, Австрияда;

- умумий фаровонлик давлати назариясига асосланган тизимлар, Франция, Бельгия, Японияда;

- тушунарсиз тизимлар – Италиядазо.

#### **15.4. Ўзбекистон Республикасида аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш тизимининг ўзига хос хусусиятлари**

Ўзбекистонда олиб борилаётган иқтисодий ислохотларнинг марказида ижтимоий сиёсат масаласи туради. Бу сиёсатнинг зарурати мамлакатда амалга оширилаётган кенг кўламли ислохотлар натижасида аҳолини ижтимоий муҳофазалаш ва моддий қўллаб-қувватлаш билан боғлиқдир. Бундан ташқари ҳар қандай жамиятда шундай шахслар тоифаси доимо мавжудки, улар объектив сабабларга кўра (ёши, соғлигининг ёмонлиги, ишсизлик ва бошқалар) ишлаб чиқаришда иштирок эта олишмайди. Шунинг учун уларни ижтимоий жиҳатдан ҳимоялашни давлат ўз зиммасига олади,

---

<sup>30</sup>Тишин Е.В. Ижтимоийная защита и ижтимоийное обеспечение за рубежом. РАН ИСЭП.-СПб, 1994, 6-7-б.

яъни яратилган миллий даромаднинг бир қисми улар фойдасига қайта тақсимланади.

Хорижий мамлакатлар тажрибасига асосан камбағаллик ва аҳоли ўртасида кучли иқтисодий тенгсизликнинг олдини олиш мақсадида даромадни тақсимлаш ва қайта тақсимлаш бўйича давлат чора-тадбирлари тизими ижтимоий сиёсат деб юритилади. Кенг маънода ижтимоий сиёсат деганда шахснинг ҳаёт фаолиятини шундай шароитларини яратиш ва тутиб туриш бўйича кўрилган барча чора-тадбирлар тушунилади. У ўз навбатида шахснинг ривожланишига ёрдам беради ва унинг ижодий имкониятларини тўлиқ намоён қилишини рағбатлантиради.

Мамлакатда ўтказилаётган барча ислохотларнинг пировард мақсади – инсон учун муносиб шарт-шароит яратиш билан чамбарчас боғлиқ. «Ислохот – инсон учун» деган тамойил Ўзбекистонда ислохотнинг «жазава» (сакраш) усуллари кўллашни истисно этди ва бозор иқтисодиётига ўтишнинг дастлабки босқичидаёқ кишиларни ижтимоий муҳофаза қилиш юзасидан тегишли чоралар кўриш зарурлигини тақозо этади.

Республикада бозор иқтисодиётига ўтишнинг илк босқичларидаги ижтимоий муҳофаза тадбирлари бутун аҳолига нисбатан кўлланилди. Бу эса мамлакатда ижтимоий-иқтисодий барқарорликни сақлашнинг муҳим омили бўлиб хизмат қилди. Мунтазам равишда кўриб чиқиладиган турли миқдордаги иш ҳақи, пенсия, стипендия, нафақа ва товон пули кўринишидаги бевосита моддий ёрдам кенг кўлланилди. Шунингдек, бу даврда имтиёзлар ҳамда турли қўшимча тўловлар тизими аҳолини ижтимоий муҳофазалаш даражасини бирмунча оширди. Энг кам миқдордаги меҳнат ҳақи ва пенсияларнинг солиққа тортилмаслиги белгилаб қўйилди. Корхоналарнинг ўз ходимларига ижтимоий ёрдам кўрсатиш борасидаги харажатлари қисман бюджет маблағлари ҳисобидан тўлдирилди. Оммавий равишда талаб қилинадиган асосий истеъмол товарлари ва хизматларнинг кўпгина турларига белгиланган нархлар ўртасидаги тафовутлар ўрни қопланди.

### **15.5. Мамлакат аҳолисини ижтимоий муҳофаза қилишда мақсадли давлат дастурларининг амалга оширилиши**

Ўзбекистонда инсон тараққиёти ва муносиб турмуш даражасини таъминлашнинг асосий воситалари бўлиб иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш ва иқтисодиёт тармоқлари, соҳалари ва ҳудудларни ривожлантиришга йўналтирилган миллий, мақсадли ва ҳудудий дастурлар мажмуаси ҳисобланади. Ушбу дастурлар ўзаро биргаликда ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг уйғунлигини таъминлаш ҳамда аҳоли эҳтиёжларини қондириш, уларнинг қобилиятини такомиллаштириш ва намоён этиш борасида янгича шарт-шароитлар яратиб беради.

Шуни қайд этиш зарурки, ҳудудий ҳамда иқтисодиётнинг турли тармоқларини (молия-кредит, банк ва бошқа соҳаларни) ривожлантириш дастурларидан ташқари, хизмат кўрсатиш ва сервис соҳасини

ривожлантириш дастури, соғлиқни сақлаш тизимини ислоҳ қилиш, кадрлар тайёрлаш бўйича миллий дастур, мактаб таълимини ривожлантириш бўйича давлат дастури, қишлоқ аҳолисини тоза ичимлик суви ва табиий газ билан таъминлаш каби дастурлар ҳам инсон салоҳиятини ривожлантиришга, кишилар турмуш сифатини оширишга бевосита таъсир кўрсатади.

Ушбу дастурлардан кўзланган асосий мақсад давлат, нодавлат муассасалари, корхоналар, жамоат ташкилотлари, бюджет ва бюджетдан ташқари жамғармалар маблағларини жамлаш ҳамда уларни жамият тараққиётининг муайян босқичидаги долзарб вазифаларни ҳал қилишга йўналтиришдан иборат. Табиийки, бир йиллик қисқа муддат давомида жамият олдида турган долзарб муаммоларни ҳал қилиш мушкул. Бироқ, бугунги шароитда қисқа муддатли дастурларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш ўзининг юқори ижобий самарасини бермоқда.

Ижтимоий ҳимояни кучайтиришга оид дастурий чора-тадбирлар аҳолининг кенг қатламларини қамраб олади, бунда оналар ва болалар, пенсионерлар, ногиронлар ва ёлғиз қарияларга, шунингдек, қишлоқ аҳолисига, олис аҳоли пунктларида яшовчи кишиларга бўлган эътиборни кучайтиради. Дастурларда барча ташкилот ва корхоналар, фирмалар, нодавлат ноҳукумат тузилмалари, жамоатчилик ташкилотлари ва жамғармалари ижтимоий муаммоларни ҳал қилиш, ижтимоий соҳа объектларини қўллаб-қувватлаш ва уларни ривожлантиришга жалб этиш кўзда тутилади.

Шуни таъкидлаш жоизки, ижтимоий дастурлар аҳолининг ижтимоий ҳимояланганлигини кучайтириш воситаси бўлибгина қолмай, айти пайтда ўз моҳиятига кўра ижтимоий ҳимоя тизимини такомиллаштириш ва уни янада юқори сифат босқичига кўтаришга қаратилган.

Мақсадли ижтимоий дастурларни амалга оширишда уларнинг ташаббусқори бўлган давлат етакчи рол ўйнайди. Бу борада давлатнинг роли қуйидагиларда ўз аксини топади:

биринчидан, қонун ижодкорлиги фаолияти – аҳолини ижтимоий ҳимоялаш бўйича амалдаги қонунчилик базасини такомиллаштиришда;

иккинчидан, дастурда кўзда тутилган барча тадбирларни белгиланган муддат ва меъёردа бажариш бўйича манфаатдор вазирлик, идора, муассаса ва ташкилотларнинг фаолиятини мувофиқлаштиришда;

учинчидан, дастурни амалга оширишга тўсқинлик қилувчи муаммоларни аниқлаш, бартараф этиш ҳамда унинг мониторингини олиб боришда.

Ўзбекистонда аҳолининг ижтимоий ҳимояга муҳтож қатламларини ҳимоялаш ва қўллаб-қувватлаш бўйича тизим ва унинг бошқарув тузилмаси қарор топган. Меъёрий-ҳуқуқий асос, давлат дастурлари, давлат ва жамоат тузилмалари, республикамизнинг алоҳида ҳомийлари барча эҳтиёжманд кишиларга ижтимоий ҳимояни кафолатлайди ва амалга оширади.

Яратилган меъёрий асос доимий равишда ривожланиб, такомиллашиб бормоқда ва у Конституция, шунингдек фуқаролик, оилавий, меҳнат, солиқ,

божхона, турар-жой кодекслари, қонунлар («Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги, «Ногиронларнинг ижтимоий ҳимояланганлиги тўғрисида»ги, «Почта хизмати тўғрисида»ги, «Фуқароларнинг жамғариб бориладиган пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонунлар); Президентнинг қарорлари ва фармонлари (жумладан, «2007-2010 йилларда ёлғиз кексалар, пенсионер ва ногиронларни аниқ ижтимоий ҳимоя қилиш ва уларга ижтимоий хизмат кўрсатишни янада кучайтириш чора-тадбирлари дастур тўғрисида»ги, «Хотин-қизларнинг ижтимоий ҳимоялашни кучайтириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги, «Фуқароларни ўзини ўзи бошқариш органларида диний маърифат ва маънавий-ахлоқий масалалар бўйича маслаҳатчи лавозимида ишловчи хотин-қизларнинг ижтимоий ҳимояланишини кучайтириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги, шунингдек кам таъминланган оилалар ва ёш болали оилалар, икки ёшгача бўлган боласи бор оналар ижтимоий муҳофазасини кучайтириш, моддий ёрдамга муҳтож ёш оилаларни қўллаб-қувватлашга оид қарорлар), давлат ижтимоий дастурлари, ҳукумат қарорлари ва фармойишлари қоидаларига асосланади.

Ҳозирги кунда Ўзбекистонда аҳолини ижтимоий ҳимоялаш бўйича амалий тизим фаолият кўрсатмоқда ва унинг доирасида аҳолининг деярли барча қатламлари давлат томонидан ижтимоий ҳимоялаш чора-тадбирлари билан қамраб олинган. Шунингдек, мазкур қатламлар ичида ёшларни ижтимоий қўллаб-қувватлашга ҳам алоҳида эътибор қаратилмоқда. Чунки мамлакатимизда амалга оширилаётган ижтимоий муҳофаза сиёсатининг асосий йўналишларидан бири – бу ёшларни ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш, уларга зарурий шарт-шароитлар яратиб бериш, замонавий билим ва кўникмаларни эгаллаш, қулай шароитли иш жойлари ва меҳнат даромадларига эга бўлишини таъминлашдир. Жумладан, ёш оилаларни моддий ва маънавий қўллаб-қувватлашни янада кучайтириш, меҳнат фаолиятини бошлаш ва мустақил ҳаётга кириб келишида уларга зарур ёрдам кўрсатиш, барқарор даромад манбаларини шакллантириш механизмлари ва амалий рағбатлантириш омилларини яратиш ҳамда уларнинг уй-жой ва маиший шароитларини яхшилаш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 18 майдаги ПФ-3878 – сонли Фармони қабул қилинди. Мазкур Фармонга мувофиқ, жойлардаги давлат ҳокимияти ва хўжалик бошқаруви органлари, тижорат банклари, фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари, «Камолот» ёшлар ижтимоий ҳаракати, Маънавият тарғибот маркази, «Маҳалла» жамғармаси, «Оила» маркази ва бошқа нодавлат нотижорат ташкилотларининг бу борадаги энг муҳим вазифаси сифатида қуйидагилар белгилаб қўйилди:

республикамизнинг ҳар бир ҳудудида янги иш ўринлари очиш, ёшларни кичик бизнес ва тадбиркорликка фаол жалб қилиш, ёш оилаларга ўз ишини ташкил этиш учун микрокредитлар ажратиш, касаначиликни ривожлантириш, уларга имтиёзли равишда қорамоллар сотиш асосида меҳнат билан бандлигини таъминлаш ва ёш оилаларнинг барқарор даромад манбаларини шакллантириш учун зарур шароит яратиш;

ёш оилаларга ипотека ва истеъмол кредитлари ажратиш йўли билан уй-жой сотиб олиш ёки қуриш, уй хўжалигини йўлга қўйишда уларни ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш;

ижтимоий-иқтисодий муаммоларни ҳал этишда ёш оилаларга амалий ёрдам бериш, уларга сифатли таълим, тиббий, ҳуқуқий, ахборот, маслаҳат ва бошқа, жумладан болалар соғлиғини сақлаш ва тарбиялашни таъминлаш бўйича хизматлар кўрсатиш;

ёш оилаларни маънавий қўллаб-қувватлашни кучайтириш, ёшларда ўзи қурган янги оила учун ғурур ва масъулият ҳиссини, ота-онага, кекса авлод вакилларига ҳурмат-эҳтиром, меҳнат қилиш ва халқимизнинг боқий маънавий қадриятлари руҳида бола тарбиялашга интилиш туйғуларини шакллантириш;

фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари орқали кам таъминланган оилалар фарзандлари бўлган ёшларга, шу жумладан никоҳдан ўтиш ва тўй маросимларини ўтказишда қўшимча моддий ёрдам кўрсатиш.

Фармонга кўра тижорат банклари томонидан имтиёзли шартлар асосида ёш оилаларга ипотека, истеъмол кредитлари ва микрокредитлар шаклида қуйидаги мақсадлар учун 2007 йилда 50,0 млрд. сўм ажратиш кўзда тутилган:

кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ташкил қилиш;

уй-жой қуриш, таъмирлаш ва сотиб олиш (ижарага олиш);

уй-хўжалигини йўлга қўйиш;

мебель ва бошқа узоқ муддат фойдаланиладиган ҳаётий зарур товарлар сотиб олиш.

Шунингдек, ёш оилаларга даромад солиғи бўйича имтиёзлар ҳам берилиб, унга кўра ёш оилаларнинг қуйидаги даромадлари солиққа тортилмайди:

солиққа тортиладиган иш ҳақи ва бошқа даромадларнинг шахсий уй-жой ёки кўп қаватли уйда хонадон қуриш, таъмирлаш ва сотиб олиш учун олинган ипотека кредитлари ва улар бўйича ҳисобланган фоизларни қоплаш учун йўналтирилган суммаси;

хўжалик субъекти – иш берувчидан уй-жой сотиб олиш учун олинган маблағ.

### **Мустақил ишлаш учун назорат саволлари**

---

1. . Ижтимоий муҳофаза тушунчаси таърифи?
2. Ижтимоий муҳофазанинг тизими нималардан иборат?
3. Ижтимоий муҳофаза шакллари қандай?
4. Ўзбекистон Республикасида аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш тизимининг қандай ўзига хос хусусияти бор?

## 16 – БОБ. БОЗОР МУНОСАБАТЛАРИ ТИЗИМИДА МЕҲНАТНИ БОШҚАРИШ ЭТИШ

1. Меҳнатни бошқариш хусусиятлари
2. Меҳнатни бошқариш турлари ва усуллари
3. Макроиктисодий ва микроиктисодий даражаларда меҳнатни бошқариш
4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг меҳнатни бошқаришдаги роли

**Таянч сўз ва иборалар:** аҳоли, турмуш, аҳоли турмуш даражаси, солиқ, даромадлар, эмигрант, иммигрант, субвенция

### 16.1. Меҳнатни бошқариш хусусиятлари

Меҳнат масалалари миллионлаб кишиларнинг ҳаётини манфаатларига тааллуқлидир. Айрим ҳолларда уларни ҳал этиш жамиятдаги иқтисодий, сиёсий ва ижтимоий реалликларни ҳисобга олган ҳолда кенг ёндашишни талаб қилади. Кимдир ходимлар олдига мақсад қўйиши, топшириқларни тақсимлаши, уларнинг бажарилишини кузатиб бориши, кишиларни қандайдир йўл билан меҳнатга ундаши ва уларнинг ҳаракатларини мувофиқлаштириб бориши керак. Меҳнатни бошқариш табиати, усули ва воситалари ҳам бундай ҳолатда ўзгармай қолмайди. Иқтисодиётни ривожлантиришнинг ҳозирги босқичида меҳнат ва ижтимоий меҳнат муносабатларига таъсир этишнинг янги шакл ва усуллари қўллаш зарур. Энг умумий тарзда бошқариш бирон-бир нарсага тартиблантириш, сифат хусусиятларини сақлаб қолиш, такомиллаштириш ва ривожлантириш мақсадида таъсир этишни англатади.

Меҳнатни бошқариш бошқарув муносабатларининг турларидан биридир. Меҳнатни бошқаришнинг объектив зарурати меҳнаткооперацияси ривожланиши жараёнида юзага келди. Бевосита меҳнат фаолияти, унинг ташкил этилиши, шарт-шароитлари ва натижалари, ишчи кучини тиклаш, ижтимоий меҳнат муносабатлари меҳнатни бошқариш объектлари ҳисобланади.

Меҳнат ишлаб чиқаришнинг таркибий қисми (омили) сифатида ишлаб чиқариш ташкилотчисини (бошқарувчисини) капитал, ер, ишлаб чиқариш воситалари, хомашё, ярим тайёр маҳсулотлар ва шу каби омиллар билан тенгма-тенг қизиқтиради. Аммо меҳнат ишлаб чиқаришнинг бошқа омилларидан жиддий фарқланади: унда фуқаро ҳуқуқи ва эркинликлари, ўз манфаатлари ва адолат тўғрисидаги тасаввурлари, иш берувчи билан муносабатда ўзини ҳимоя қилиш учун бирлашиш ҳуқуқи ва шу каби бор. Ёлланма ишчи ўзи меҳнат қобилятини сотади, зиммасига қонунда белгиланган ёки шартномада айтиб ўтилган шартларда меҳнат қилиш мажбуриятини олади.

Меҳнат бозорида ҳам, ишлаб чиқаришда ҳам, ишдан кейин ҳам киши бир бутунлигича қолади. Бошқариш амалиётида бу билан ҳисоблашиш керак бўлади. Меҳнат омилининг бошқа омиллар билан бирикмасини эмас, балки меҳнат муносабати туфайли юзага келадиган кишиларнинг жамият ва бир-бирлари билан ўзаро муносабатларнинг бутун мажмуасини бошқаришга тўғри келади.

Меҳнат билан чамбарчас боғланган жараёнлар ва муносабатлар доираси ижтимоий-меҳнат муносабатларини юзага келтиради. Ижтимоий-иқтисодий жараён ва муносабатларни амалга оширишда меҳнат билан боғлиқ шарт-шароитларни амалга ошириш (ташқил этиш, ҳақ тўлаш, интизом, меҳнат этикаси, меҳнат жамоаларининг шаклланиши) муносабатларида устуворлик қилинса, бундай соҳани ижтимоий меҳнат соҳаси дейиш мумкин.

Ижтимоий-меҳнат соҳаси ходимларнинг ижтимоий ҳолати шаклландиган, барқарор амалга ошириладиган ва ўзгарадиган аниқ ижтимоий муаммолар мажмуидан иборат бўлиб, уни бошқариб бориши зарур.

Меҳнатни бошқариш вазифалари жумласига иш самарадорлиги ва сифатини ошириш, иқтисодиётни ривожлантиришнинг мувозанатлилиги ва мутаносиблигини таъминлаш, меҳнатдаги ижтимоий-иқтисодий тафовутларни камайтириб бориш, инсонни ҳар томонлама камолга етказиш учун шарт-шароитлар яратиш, меҳнат жамоаларини шакллантириш ва бошқаришдаги уларнинг ролини ошириш киради.

## **16.2. Меҳнатни бошқариш турлари ва усуллари**

Меҳнатни бошқариш турлари жамиятдаги бошқарув характери мезони, яъни пировард натижада ижтимоий тузум характеридан аниқлаш мумкин. Меҳнатни бошқариш барқарор ривожланаётган жамиятда ишлаб чиқаришни бошқариш ва бутун жамиятни бошқариш билан бир хилдаги характерга эга бўлади. Давлатнинг ижтимоий барқарорлиги ва мустаҳкамлигининг кафолати мана шу мувофиқликдадир.

Бошқарув характерини белгилайдиган жамиятдаги ҳокимият демократик ёки диктатура бўлиши мумкин. Бошқарувнинг демократик тури кўпчиликнинг тўла қимматли фуқаролик субъектлиги, мустабид тури эса озчилик томонидан субъектлик ҳуқуқларининг ўзлаштирилишини англатади.

Меҳнатни бошқаришнинг энг сўнгги аниқ турларидан ташқари оралик турлари ҳам мавжуд. Меҳнатни бошқаришнинг оралик турини авторитар, яъни ўзини-ўзи бошқарадиган деб қаралади.

Ижтимоий меҳнат жараёнлари ва унинг иштирокчиларига бошқарув таъсирини ўтказишнинг принципиал усуллари меҳнатни бошқариш усуллари дейилади. Меҳнат жараёнлари учта асосий усул билан бошқарилади:

- 1) бошқарувчининг бошқарилувчилар ва улар орқали бошқарилаётган жараёнга бевосита кўрсатмалар асосида таъсир этиш усули;
- 2) бошқарувчининг бошқарилувчилари ва улар орқали бошқарилаётган жараёнга билвосита манфаатлар орқали таъсир этиш усули;



3) жараён иштирокчиларининг ўзлари қарор қабул қилиб, ўзлари ижро этадиган ўз-ўзини бошқариш усули.

Меҳнатни бошқариш тури билан меҳнатни бошқариш усуллари ўртасида алоқа мавжуд. Бу бошқарувнинг диктатура тури фақат директив усуллари, демократия тури эса фақат билвосита усулларида фойдаланишида ифодаланмайди. Бошқарувчининг ҳар қандай турида турли усуллардан фойдаланилади. Фақат уларнинг нисбати ва оммавий комбинацияси бошқарув ва ҳокимият турларида турлича бўлади.

Меҳнатни бошқаришнинг директив усулларига мисол қилиб, меҳнатга оид қонунларда акс эттирилган ҳар қандай таъқиқловчи нормаларни кўрсатиш мумкин. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори қонун йўли билан иш куни, иш ҳафтаси, иш йилининг давомийлигини белгилаш, ишдан ташқари ишлар давомийлигининг йиғиндиси, меҳнат шарт-шароитлари стандартлари ва бошқалар шулар жумласидандир.

Билвосита усуллар ишловчига турли вариантлардан танлаш биров тезроқ ёки биров секинроқ ишлаш, кўпроқ ёки камроқ ҳафсала билан ишлаш, илғор тажрибани ўрганиш ёки ўрганмаслик ва бошқа ҳолларда қўлланилади.

Меҳнатни бошқариш шаклларига қуйидагиларни мисол тариқасида келтириш мумкин:

- меҳнатни бошқаришнинг давлат шакллари;
- меҳнатни бошқаришнинг шартнома шакллари;
- ижтимоий меҳнат муносабатлари у ёки бу субъектининг ижтимоий

фаоллик шакллари.

Меҳнатни бошқаришнинг давлат шакллари. Давлат меҳнатни бошқариш субъекти сифатида қонун чиқарувчи, ижро этувчи ва суд ҳокимияти органлари кўринишида чиқади. Бу шаклларга кўра давлатнинг ижтимоий меҳнат соҳасидаги бошқарувчилик таъсири қонунлар, Президент Қарорлари, Фармонлари ва Фармойишлари ҳамда ҳукумат қарорлари орқали ҳал қилинади. Ўзбекистон Республикасида махсус меҳнат суди йўқ бўлганлиги сабабли меҳнатни бошқариш соҳасида конституциявий, фуқаро, маъмурий ва жиной суд ишидан фойдаланилади.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясига биноан мамлакатда халқаро ҳуқуқ нормалари томонидан тан олинган тамойиллар ва шартномаларни республикада тан олиниши ҳамда уларга ҳуқуқий тизимнинг таркибий қисми мақомини бериши кенг амалга оширилмоқда. Шу орқали инсоннинг ижтимоий меҳнат соҳасидаги ҳуқуқ ва эркинликлари энг катта ҳуқуқий ҳимояга эга бўлди.

Меҳнатни бошқариш меъёрий-ҳуқуқий нормаларни конкрет муаммолар ва уларнинг ҳал этилиш босқичлари билан мувофиқлаштириб, зарур ва керакли даражада аниқлаштиришни назарда тутди.

Меҳнатни бошқаришнинг шартномали шакллари. Ижтимоий-меҳнат масалаларига оид бошқарув қарорлари бир неча тенг ҳуқуқли субъектларнинг биргаликдаги ҳаракатлари ва келишувлари асосида қабул қилинганда меҳнатни бошқаришнинг шартномали шакли юзага келади. Ҳозирги кунда Ўзбекистон Республикасида шартномали шаклларнинг бир

неча турларига амал қилинади. Улардан қуйидагиларни келтириб ўтамыз:

- касаба уюшмалари бирлашмалари, иш берувчилар бирлашмалари билан Ўзбекистон Республикаси ҳукумати ўртасидаги бош битим;

- касаба уюшмалари бирлашмалари, иш берувчилар бирлашмалари билан Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ўртасида тармоқ (тармоқлараро) тариф, касбий тариф битимлари;

- меҳнат жамоалари (ишловчилар) вакиллари билан корхона маъмурияти (иш берувчилар) ўртасидаги жамоа шартномалари;

- ишловчилар билан иш берувчилар ўртасидаги якка тартибдаги меҳнат шартнома (контракт)лари.

Корхоналар маъмурияти ёки маҳаллий маъмурият, бир томондан, меҳнаткашлар турли ташкилотларининг биргаликдаги ёки мувофиқлаштирилган (келишилган) ҳаракатларини меҳнатни бошқариш шартномаси шаклининг турларидан бири деб қараш керак. Бундай шакллар касаба уюшмалари фаол бўлган корхоналарда доимо бўлади.

### **16.3. Макроиктисодий ва микроиктисодий даражаларда меҳнатни бошқариш**

Меҳнатни бошқаришнинг уч даражаси: халқаро, давлат ва корхона даражаси фарқланади.

Меҳнатни бошқаришнинг халқаро даражаси. Халқаро даражада меҳнатни бошқаришни Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ) амалга оширади. У 1919 йилда ижтимоий осойишталикни ўрнатиш ва сақлашга, кескин ижтимоий-иктисодий масалаларни тадрижий, тинч йўл билан ҳал қилишга кўмаклашиш мақсадида тузилган эди. ХМТни ташкил этишда дастлаб 45 та давлат иштирок этган бўлса, ҳозирги вақтда унинг таркибида 71 та давлат бор ва уларда дунё аҳолисининг 98 фоизи яшайди. Ҳар бир қатнашувчи давлатдан ХМТга ҳукумат ҳамда меҳнаткашлар ва тадбиркорлар ташкилотларининг вакиллари киради.

ХМТнинг иш йўналишлари - меҳнат ва иш билан бандлик соҳасида сиёсат юритиш учун конвенция ва тавсиялар кўринишида халқаро меҳнат меъёрлари ишлаб чиқиш ва қабул қилиш, техникавий ҳамкорлик олиб бориш, ижтимоий-меҳнат муаммолари бўйича тадқиқотлар ўтказиш ва уларнинг натижаларини эълон қилиш.

Халқаро меҳнат конференцияси (ХМК) ХМТнинг олий органидир. У йилига бир марта ўтказилади ва тўрт кун давом этади. Ўрта ҳисобда қатнашчилар сони 2000 кишини ташкил этади. Конференцияда ХМТнинг асосий иш йўналишлари ишлаб чиқилади ва унда дунёдаги меҳнаткашлар ижтимоий меҳнат ҳолати муаммолари муҳокама қилинади ва уларни бартараф этиш юзасидан тегишли қарорлар қабул қилинади.

Маъмурий кенгаш ХМТнинг ижроия органидир. У ўз фаолиятини йилига уч марта ўтказиладиган сессиялар ўтказиш йўли билан мувофиқлаштириб боради. Кенгаш 56 аъзодан, шу жумладан, ҳукумат, меҳнаткашлар ва тадбиркорларнинг вакиллари билан иборат. ХМТ аъзоси

бўлган мамлакатлар ҳукуматларининг 28 нафар вакили бўлиб, улардан 10 нафари доимий ва уларни экспертлар саноати энг ривожланган мамлакатларнинг намоёндаларидан сайлайдилар. Қолган 18 киши турли мамлакатларнинг тенг ҳуқуқли вакилликни таъминлаш учун минтакаларга оид квоталар бўйича ҳар уч йилда бир марта қайта сайланади. Кенгаш таркибига меҳнаткаш ва тадбиркорлар вакиллари ҳар бир гуруҳидан 14 киши миқдорида киритилган. Маъмурий кенгаш раиси ҳар йили конференциядан кейин минтақавий мансубликни ҳисобга олган ҳолда ротация қилиш тамойили бўйича сайланади. Кенгаш конвенциялар ва тавсияларни қўлланиш устидан назорат юритиш учун 12 кишидан иборат экспертлар гуруҳига эга.

Халқаро меҳнат бюроси (ХМБ) ХМТнинг доимий котибиятидир. ХМБнинг Женевада жойлашган марказий девони ХМТ ўз лойиҳаларини амалга оширадиган турли мамлакатларда 40 та бўлимга эга. Маъмурий кенгаш беш йил муддатга сайлайдиган Бош директор ХМБга бошчилик қилади. Халқаро меҳнат бюроси ва унинг раҳбарияти таркиби доимийдир ва бунда кўплаб ходимлар муддатсиз шартномага эгалар. Доимий орган бўлган ХМБ аслида ижтимоий меҳнат масалалари бўйича жаҳон тадқиқот ва ижтимоий ахборот маркази ролини бажаради. ХМБнинг икки институти: Меҳнат масалаларини тадқиқ қилиш халқаро институти ҳамда Касб ва техникавий малака ошириш халқаро маркази мавжуд.

Корхона даражасида меҳнатни бошқариш. Миқёси ва фаолият соҳасидан қатъи назар, ҳар бир корхонада меҳнатни бошқариш амалга оширилади. Бу жиҳатдан корхоналар ўртасидаги тафовут фақат бошқариш аҳамиятлиликнинг даражаси, мазмунининг тўлиқлиги, фаолият натижаларига эришиш учун мақсадлар қўйилиши, бошқариш объектлари ва функцияларини аниқлашдан иборат бўлиши мумкин.

Корхонада меҳнатни бошқариш мақсади – ходимлар меҳнатиданоқилона ва самарали фойдаланиш ҳамда меҳнатга ҳақ тўлаш ва меҳнатни моддий рағбатлантиришга маблағ сарфлаш билан биргаликда фуқаролар конституциявий ҳуқуқлари ва вазибаларига риоя этиш.

Умумий тарзда олиб қараганда, бевосита меҳнат жараёни, меҳнат жараёнидаги кишилар ўртасидаги муносабатлар, ишчи кучини тиклаш корхонада меҳнатни бошқариш объектлари бўлади. Корхонадаги бошқариш фаолиятига татбиқан олиб қараганда ушбу объектларни аниқлаштириш ва алоҳида объектлар сифатида корхона ходимларини бошқариш, ходимлар меҳнат фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашни бошқариш, меҳнат унумдорлиги ва меҳнат сифатини бошқариш, меҳнатга қизиқтириш ва меҳнатни рағбатлантиришни бошқариш, меҳнат фаолияти жараёнида ишлаб чиқариш, ижтимоий ва иқтисодий муносабатларни бошқаришни ажратиш мумкин.

Давлат даражасида меҳнатни бошқариш. Ҳар бир мамлакатда меҳнатни бошқариш учун ўз умумдавлат органлари тизими ташкил қилинади. Ушбу органларнинг номи ва тузилмаси вақти-вақти билан ўзгариб туриши мумкин. Лекин ҳар қандай цивилизацияли давлат меҳнат, иш билан бандлик ва ижтимоий сиёсат масалалари, хусусан, меҳнат шароитлари, ишлар ва

ходимлар тарификацияси, бюджет соҳасидаги меҳнатга ҳақ тўлашдаги разрядлараро нисбатлар, иш билан бандликни бошқариш, иш берувчилар ва ёлланма ходимлар ўртасидаги ўзаро муносабатларни ташкил этиш бўйича меъёрий ҳужжатлар ишлаб чиқади.

#### **16.4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг меҳнатни бошқаришдаги роли**

Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари мамлакатда меҳнат муносабатларини бошқариш, ишсизларни ишга жойлаштириш, уларнинг ҳисобини юритиш ва меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантириш бўйича давлатнинг ваколатли органи ҳисобланиб, бу борада Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунига мувофиқ қуйидагиларни амалга оширади:

- меҳнат бозорини таҳлил этади, истиқболини белгилайди ва аҳолини иш билан таъминлаш даражасини ошириш чора-тадбирларини ишлаб чиқади;
- аҳолини иш билан таъминлаш масалалари юзасидан маҳаллий давлат ҳокимияти органларига услубий ва амалий ёрдам кўрсатади;
- Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси маблағларидан ишсиз шахсларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш, янги иш жойлари яратиш, иш билан банд бўлмаган аҳолини касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакасини ошириш учун фойдаланишнинг йўналишларини белгилайди;
- аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилиши устидан назоратни таъминлайди;
- фуқароларга мақбул келадиган ишни танлашда, корхоналар, муассасалар, ташкилотлар ва бошқа иш берувчиларга эса зарур ходимларни танлашда ёрдам беради;
- меҳнат органларига мурожаат қилган фуқаролар ва иш берувчиларга иш топиш ва ишчи кучи билан таъминланиш имкониятлари тўғрисида, ходимларга нисбатан қўйилаётган талаблар ҳақида ва иш билан таъминлашга тааллуқли бошқа масалалар юзасидан маслаҳатлар беради;
- ишламаётган фуқароларни касбга ўргатиш, қайта ўргатиш ва малакасини ошириш тўғрисида ўқув юртлари, корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар билан шартномалар тузади;
- ишсиз шахсларни рўйхатга олишни таъминлайди ва уларга ёрдам кўрсатади, шу жумладан нафақалар тайинлаш ва тўлашни амалга оширади;
- меҳнат бозорининг ҳолати ва мазкур бозорни ривожлантириш истиқболларига баҳо беради, унинг мониторингини ташкил этади ва ўтказиши ҳамда тегишли ахборот тарқатилишини таъминлайди;
- бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) ҳамда иш қидириб мурожаат этаётган ва ишга жойлашишга мухтож фуқаролар ҳисобини юритади;
- аҳолини иш билан таъминлаш дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга оширишда қатнашади;

- корхона, муассаса ва ташкилотлардан мўлжалланаётган тузилмавий ўзгариш-

лар ҳамда амалга оширилиши натижасида ходимлар ишдан озод этилиши мумкин бўлган бошқа тадбирлар тўғрисида, шунингдек бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) бор-йўқлиги, меҳнат хусусияти ва шароитлари тўғрисида ахборотлар олади;

- меҳнат органларига мурожаат этган фуқароларни касб тайёргарлиги ва малака даражасига мувофиқ корхона, муассаса ва ташкилотларга уларда бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) бўлган тақдирда ишга жойлаштириш учун юборади;

- корхона, муассаса ва ташкилотларнинг ишончномаси асосида улар номидан фуқароларни ишга жойлаштириш тўғрисида уларни олдиндан (зарурат бўлган тақдирда) касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакасини ошириш, йўлқира, кундалик харажатлар ҳақини тўлаш шарти билан шартномалар тузади, шунингдек янги яшаш ва иш жойига кўчиб бориш чоғида тегишли корхона, муассаса ва ташкилотларнинг маблағлари ҳисобидан ёрдам пули беради;

- ишсиз фуқароларни ҳақ тўланадиган жамоат ишларига белгиланган тартибда уларнинг ўз хоҳишига кўра жўнатади;

- иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармасининг маблағларини белгиланган тартибда тасарруф этади;

- фуқароларга ишсизлик нафақасини белгиланган тартибда тайинлайди;

Мазкур қарорга мувофиқ, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг бугунги иқтисодиётни эркинлаштириш шароитидаги янги вазифалари белгилаб берилди:

- минтақалар бўйича меҳнат бозорини шакллантиришда самарали сиёсатни амалга ошириш, демографик омиллар, иқтисодиёт тармоқларини ривожлантириш ва таркибий қайта ташкил этишнинг истиқболли йўналишларини эътиборга олган ҳолда бандликнинг янги шакллари кенг татбиқ этиш ҳисобига аҳоли бандлигининг ўсишини таъминлаш;

- демографик ўзгаришлар ва кадрларнинг касбий тайёргарлиги билан боғлиқ ўзгариб бораётган талабларни ҳисобга олган ҳолда меҳнат, иш билан бандлик ва аҳолини ижтимоий қўллаб-қувватлаш соҳасидаги қонун ҳужжатларини ишлаб чиқиш ва янада такомиллаштириш бўйича таклифлар киритиш;

- ишга жойлашишга муҳтож, иш билан банд бўлмаган аҳолига касбий қайта тайёрлаш ва ишга жойлаштириш бўйича сифатли хизматлар кўрсатиш;

- аҳолининг эҳтиёжманд тоифаларини ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича амалий чора-тадбирларнинг амалга оширилишини таъминлаш, камхарж оилалар, ногиронлар ва ёлғиз кексаларга ёрдам кўрсатишда табақалаштирилган тарзда ва аниқ ёндашувни кучайтириш;

- меҳнат, бандлик ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш соҳасидаги қонун ҳужжатлари талабларига риоя этилиши устидан қаттиқ назоратни

амалга ошириш, меҳнат муносабатлари, моддий рағбатлантириш ва меҳнатни муҳофаза қилиш механизмларини такомиллаштириш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш.

Янги низомига кўра вазирлик ўзига юкланган вазифаларга мувофик куйидаги функцияларни амалга оширади:

1. Меҳнат бозорини шакллантириш ва аҳолини иш билан таъминлаш соҳасида:

- республика ва ҳудудларнинг демографик ривожланиш прогнозларини амалга оширади, аҳолини иш билан самарали таъминлаш чора-тадбирлари комплексини асослаган ҳолда меҳнат ресурсларининг прогноз балансларини ишлаб чиқади;

- республика ва ҳудудларнинг меҳнат ресурслари сони ва таркибини ўрганади ҳамда уни такомиллаштиришга доир таклифлар ишлаб чиқади;

- аҳолининг иш билан бандлик даражаси ва таркибини энг тўлиқ ва ҳолисона баҳолашни таъминлаш, ишга жойлаштиришга муҳтож шахсларни аниқлаш мақсадида меҳнат бозорининг аҳоли мониторингини ташкил этади;

- ҳудудларнинг демографик ривожланиш прогнозлари асосида аҳолини иш билан таъминлаш юзасидан таклифлар ишлаб чиқади;

- миграция жараёнларини таҳлил қилади, ташқи меҳнат миграцияси ва хорижий фуқароларнинг Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги меҳнат фаолиятини ташкил этиш бўйича таклифлар ишлаб чиқади;

- ишсизларни ҳисобга олишни ташкил қилади;

- манфаатдор вазирликлар ва идоралар билан биргаликда ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари битирувчиларининг иш билан таъминланишини тадқиқ этади ҳамда улар натижалари асосида ишчи кадрлар ва ўқув юртларида мутахассисларнинг касб тайёргарлиги йўналишларини такомиллаштириш юзасидан таклифлар ишлаб чиқади;

- аҳолини иш билан таъминлаш, ёшларни, ишдан бўшаб қолган ходимлар ва аҳолининг бошқа тоифаларини ишга жойлаштириш, шунингдек бўш иш жойлари бўйича ахборотларнинг шакллантирилиши ва таҳлил этилишини ташкил қилади;

- шахсий ёрдамчи ва деҳқон хўжаликларида қорамол ўстириш билан банд бўлган шахслар ҳисобини амалга оширади;

- ёшларнинг ва иш билан банд бўлмаган аҳолининг касб-ҳунарга хоҳиши ва меҳнат йўналишларини аниқлаш учун социологик тадқиқотлар ўтказилишини ташкил этади;

- манфаатдор вазирликлар ва идоралар, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари билан биргаликда иш ўринлари ташкил этиш дастурларини ишлаб чиқиш, мувофиқлаштириш ва амалга оширишда қатнашади;

- иш билан таъминлаш ва иш ўринлари ташкил этиш ҳудудий дастурларини ишлаб чиқишда ҳокимликларга методик ва амалий ёрдам кўрсатади;

- иқтисодиётни ислоҳ қилиш ва таркибий қайта ташкил этиш давомида, шунингдек хўжалик юритувчи субъектларнинг банкротга учраши ва

тугатилиши натижасида ишдан бўшаб қоладиган ходимларни иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилишга доир мақсадли минтақавий дастурлар ишлаб чиқилишини мувофиқлаштиради;

- аҳолининг ўзини-ўзи иш билан таъминлашини рағбатлантириш ва кўллаб-қувватлаш юзасидан таклифлар тайёрлайди;

- давлат ва хўжалик бошқаруви органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ва ташкилотларга корхоналар ҳамда фуқаролар ўртасида кооперациялаш асосида касаначиликни кенгайтириш масалаларида кўмаклашади;

- меҳнат бозори инфратузилмаси фаолияти такомиллаштирилишини таъминлайди;

- ишсизлар учун ҳақ тўланадиган жамоат ишлари ташкил этилишини таъминлайди;

- ишсизларни касб-ҳунарга ўқитиш, уларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишни ташкил этади.

2. Меҳнат муносабатларини тартибга солиш, меҳнатни ташкил этиш, бошқариш, унга ҳақ тўлаш шартлари ва уни муҳофаза қилишни такомиллаштириш соҳасида:

- меҳнатни моддий рағбатлантириш механизмлари ва меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш усулларини такомиллаштиришга доир чора-тадбирларни ишлаб чиқишда қатнашади;

- вазирлик, идора ва ташкилотларнинг меҳнатни нормалаштириш ва ишчи касблари ҳамда мутахассис ва хизматчиларнинг лавозимлари тариф-малака тавсифномаларини ишлаб чиқиш масалалари бўйича ишларини мувофиқлаштиради;

- меҳнатга ҳақ тўлаш тизими, ягона тариф сеткаси ва иш ҳақини туманлар бўйича тартибга солишни такомиллаштириш юзасидан таклифлар ишлаб чиқади;

- меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этиш, ишлар ва касблар, лавозимларнинг тариф-малака маълумотномаларида акс эттирилмаган лавозим ва ишларни тариф сеткасининг тегишли разрядларига киритиш масалаларида хўжалик бошқаруви органларига ва ташкилотларга методик ва амалий ёрдам беради;

- тегишли касаба уюшмалари органлари ҳамда иш берувчиларнинг (улар бирлашмаларининг) таклифларига кўра тармоқ битимлари тузишда қатнашади;

- манфаатдор вазирлик ва идоралар билан биргаликда меҳнат шароитларини баҳолаш ва меҳнат хавфсизлигини таъминлаш учун норматив базани яратиш мақсадида меҳнатни муҳофаза қилиш норматив ҳужжатлари ишлаб чиқилиши ва қайта кўриб чиқилиши, келишилиши ва тасдиқланишини ташкил этади, иш ўринларини меҳнат шароитлари бўйича аттестациядан ўтказишда методик ёрдам кўрсатади;

- иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг шикастланишга хавфлилиги бўйича аттестациядан ўтказиш соҳасида юридик

шахсларни аттестациядан ўтказди, шунингдек уларнинг мутахассисларини ўқитиш ва аттестациядан ўтказишни амалга оширади;

- меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш бўйича норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга риоя қилиниши устидан белгиланган тартибда давлат назоратини амалга оширади;

- вазирлик ва идораларнинг имтиёзли пенсия таъминоти, қўшимча таътил, қисқартирилган иш куни ҳуқуқини берувчи ишлаб чиқариш, иш ва касблар, лавозим ва кўрсаткичлар рўйхатларига ўзгартиришлар киритиш тўғрисидаги таклифлари юзасидан хулосалар беради;

- ёши бўйича имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш ҳуқуқини берувчи ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, лавозимлар ва кўрсаткичлар рўйхатларини татбиқ қилиш тартиби тўғрисида тушунтиришлар беради, шунингдек ушбу рўйхатларга қўшимча ва ўзгартиришлар киритади;

- ноқулай меҳнат шароитларида ишлаганлик учун бериладиган имтиёзлар ва компенсацияларнинг амалдаги рўйхатларига ўзгартиришлар киритиш бўйича Вазирлар Маҳкамасига таклифлар тайёрлайди;

- манфаатдор вазирликлар ва идоралар иштирокида меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш соҳасида норматив-ҳуқуқий ва норматив-методик ҳужжатлар лойиҳаларини ишлаб чиқади;

- меҳнат, унинг шароитлари ва унга ҳақ тўлаш, иш билан таъминлаш ҳамда кексалар, пенсионерлар, ногиронлар ва боқувчисини йўқотган, давлатнинг қўллаб-қувватлашига муҳтож оилаларни ижтимоий муҳофаза қилиш масалалари бўйича илмий тадқиқотларни мувофиқлаштиради.

3. Пенсия хизмати кўрсатиш ва давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар билан таъминлаш соҳасида:

- пенсиялар, нафақалар ва компенсация тўловларини (компенсация тўловлари бўйича – бюджет ташкилотларидан ташқари) ўз вақтида тайинлаш ва тўлашни амалга оширади;

- юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган шахсларга, шунингдек деҳқон хўжалиklarининг ижтимоий суғурта бадалларини тўлаётган аъзоларига ҳомиладорлик ва туғруқ, чақалоқ туғилганлиги бўйича нафақаларни ҳисоблаб ёзиш ва тўлаш ҳамда дафн маросими учун тўловни амалга оширади;

- меҳнатда майиб бўлганлиги ёки касб касаллигидан ногиронлик бўйича «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 15-моддасига мувофиқ тайинланган пенсияларни тўлаш учун маблағларни айбдор юридик ва жисмоний шахслардан регрессив даъволар бўйича белгиланган тартибда ундириб олишни амалга оширади;

- юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган шахсларнинг, шунингдек шахсий ёрдамчи ва деҳқон хўжалиklarининг қорамол ўстириш ҳамда қишлоқ хўжалиги фаолиятининг бошқа турлари билан шуғулланаётган аъзоларининг меҳнат дафтарчаларини юритиш ва сақлашни амалга оширади;



- бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағларининг мақсадли сарфланишини назорат қилиш мониторингини олиб боради;

- маҳаллий давлат ҳокимияти органлари билан пенсиялар, нафақалар ва компенсацияларнинг ўз вақтида тўланиши бўйича ўзаро яқин алоқани амалга оширади;

- юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган шахслар ва деҳқон хўжаликлари аъзоларига ижтимоий суғурта бўйича нафақаларни олиш ҳуқуқини берувчи ҳужжатларнинг ишончлилигини текширади;

- пенсиялар, нафақалар ҳамда компенсация тўловларининг тўғри тайинланиши ва тўланишини назорат қилади;

- бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси бюджети лойиҳасини ишлаб чиқишда қатнашади;

- ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан пенсиялар ҳамда ижтимоий суғурта бўйича нафақаларнинг тўғри тайинланиши ва тўланишини текширишга доир назорат-тафтиш ишларини амалга оширади ва ташкил қилади;

- ишламаётган ва ишлаётган фуқароларга пенсиялар, нафақалар ҳамда компенсация тўловларини тўлаш учун маблағларга бўлган эҳтиёж ҳажмини аниқлайди ва ҳар ойда, белгиланган муддатларда бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасининг ижро этувчи дирекциясига буюртманома тақдим этади;

- Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигига бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси бюджетининг ижроси тўғрисидаги йиғма ҳисоботларни белгиланган тартибда тақдим этади;

- пенсиялар, нафақалар ҳамда бошқа ижтимоий тўловларни тайинлаш ва тўлаш ишларини ташкил этади ва уларга методик раҳбарлик қилади;

- имтиёзли пенсияларни тартибга солиш тўғрисида таклифлар ишлаб чиқилишини ташкил этади;

- имтиёзли пенсия таъминоти учун ҳуқуқ берувчи ишлаб чиқаришлар, ишлар, касблар, лавозимлар ва кўрсаткичлар рўйхатларини қўллаш масалалари юзасидан давлат ва хўжалик бошқаруви органлари билан ўзаро ҳамкорлик қилади, уларни такомиллаштириш бўйича келишилган таклифлар тайёрлайди;

- манфаатдор вазирликлар ва идоралар билан биргаликда пенсия таъминотининг нодавлат тизимини яратиш ва ривожлантириш чора-тадбирларини ишлаб чиқишда қатнашади.

#### 4. Ижтимоий хизмат кўрсатиш соҳасида:

- ижро этувчи ҳокимият республика, вилоят, туман, шаҳар органлари иштирокида ёлғиз кекса фуқаролар, ногиронлар ва давлатнинг қўллаб-қувватлашига муҳтож бўлган бошқа аҳоли гуруҳларига ижтимоий-маиший хизмат кўрсатишни ташкил этади;

- ижтимоий таъминот муассасаларида яшаётган кекса фуқаролар ва ногиронларга маиший, тиббий ва маданий хизмат кўрсатишни ташкил

қилади, ушбу муассасаларнинг моддий-техника базаси мустаҳкамланишини таъминлайди;

- ёлғиз кекса фуқароларга ижтимоий ёрдам кўрсатиш хизматларининг комплекс тармоқларини ташкил этади ва уларнинг ишини назорат қилади;

- аҳолига ижтимоий ёрдам бериш дастурларини молиялаштириш учун маблағлар жалб этиш ишларида нодавлат нотижорат ташкилотлари ва бошқа ташкилотларнинг ўзаро ҳамкорлик қилишини таъминлайди;

- ёлғиз кекса фуқаролар, пенсионерлар ва ногиронларга ижтимоий ёрдам кўрсатувчи нодавлат хизматлар ташкил этишга кўмаклашади ҳамда уларнинг иши устидан назоратни таъминлайди;

- ўзига қарашли ташкилотларнинг аҳолига ижтимоий ёрдам кўрсатиш дастурларини молиялаштириш эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда амалга ошириладиган ишлари, шу жумладан уларнинг тижорат фаолиятини мувофиқлаштиради.

5. Ногиронларни тиббий-ижтимоий экспертизадан ўтказиш ва реабилитация қилиш соҳасида:

- ногиронларни тиббий-ижтимоий экспертизадан ўтказиш ва реабилитация қилиш ишларига раҳбарликни амалга оширади;

- ногиронларнинг касб-хунар-техника таълими ва уларни қайта ўқитиш бўйича идоравий таълим муассасаларига раҳбарлик қилади;

- инфратузилма объектларининг ногиронлар ва кекса фуқаролар учун қулайлигини таъминловчи шаҳарсозлик соҳасида давлат сиёсатини шакллантиришда қатнашади;

- ногиронлар учун иш ўринлари ташкил этиш ва уларни ишга жойлаштиришда ногиронларнинг нодавлат ва бошқа ташкилотларига ёрдам беради;

- ногиронлар меҳнатидан фойдаланиш бўйича ихтисослаштирилган корхоналарни ташкил этиш ва ривожлантириш, иш билан таъминлашнинг касаначилик ва шу каби шакллари ривожлантиришга кўмаклашади;

- ногиронларни ижтимоий реабилитация қилиш босқичи сифатида уларнинг жисмоний тарбия ва спорт ҳаракати ривожлантирилишига кўмаклашади;

- ҳаракатланишнинг махсус воситалари, ишлаб чиқариш ва маиший тусдаги мосламалар, ногиронларни реабилитация қилиш ва уларни парваришланишнинг бошқа техник воситаларига бўлган эҳтиёжни аниқлайди ва уларни ишлаб чиқариш учун буюртмалар беради;

- аҳолига протез-ортопедия ёрдами кўрсатишни ташкил этиш, протез-ортопедия буюмлари ва ногиронларнинг ҳаёт фаолиятини таъминлаш воситаларини ишлаб чиқаришни кўпайтириш ҳамда тайёрлаш технологиясини такомиллаштириш, уларнинг янги турларини ишлаб чиқариш ишлари амалга оширилишини таъминлайди;

- ногиронларни протез-ортопедия буюмлари ва ҳаракатланиш воситалари билан таъминлаш тартибини белгилайди.

Шунингдек, Президент қарорига мувофиқ меҳнат органлари тизимига тегишли таркибий ўзгартиришлар ҳам киритилди. Жумладан, туман (шаҳар) меҳнат, бандлик ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бўлимлари Бандликка кўмаклашиш марказларига айлантириш ва йирик маҳалла фуқаролар йиғинлари қошида аҳолини ишга жойлаштириш бўйича стационар пунктлар ташкил этиш бўйича чора тадбирлар белгиланди. Ушбу марказлар аввалги бўлимлардан тубдан фарқ қилиб, ишсиз аҳолига кўрсатадиган хизмат кўлами кенгайтирилди ва улар зиммасига қуйидаги янги вазифалар юклатилди:

- ишсиз аҳолини ҳисоблаш методикасига мувофиқ ишсизлар ҳисобини юритишни таъминлаш, меҳнатга муҳтожлар ва мавжуд вакант иш ўринлари тўғрисидаги маълумотлар банкни шакллантириш;
- ишсизларни, биринчи навбатда, ёшлар, аёллар ва аҳолининг бошқа ижтимоий ночор қатламларини ишга жойлаштиришга кўмаклашиш;
- касаначилик меҳнатини тадбиқ этиш, ўзини-ўзи иш билан таъминлаш, жумладан шахсий ёрдамчи ва деҳқон хўжаликларида йирик шохли қорамол етиштиришни рағбатлантириш ҳисобига иш билан бандликнинг самарали шакллари ривожлантириш;
- ишсизларни касбга ўқитиш ва қайта ўқитиш, ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб этиш ва уларни ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича чора-тадбирларнинг амалга оширилишини ташкил этиш;
- иш берувчиларнинг меҳнат қонунчилиги, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилишга оид меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларга амал қилишлари устидан назорат ўрнатиш;
- муҳтож оилаларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш бўйича чора-тадбирларни амалга оширишда фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқарув органларига амалий кўмаклар бериш, кам таъминланган оилаларга нафақа ва моддий ёрдам тайинлаш ва тўлашнинг ўрнатилган тартибига риоя этилиши бўйича мониторинглар олиб бориш.

### **Мустақил ишлаш учун назорат саволлари**

1. Меҳнатни бошқаришнинг неча даражаси мавжуд ?
2. Меҳнатни бошқаришнинг қандай турлари ва усуллари мавжуд?
3. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг меҳнатни бошқаришдаги роли қандай ?
4. «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонуни тавсифи?

## МАВЗУГА ОИД АДАБИЁТЛАР, ЖУРНАЛЛАР ВА ИНТЕРНЕТ ТАРМОҒИДАН ОЛИНГАН ТАРҚАТМА МАТЕРИАЛЛАР

- ▶ P. A. Samuelson. *My Evolution as an Economist*, в кн W. Breit and R. W. Spencer (eds) *Lives of the Laureates: Seven Nobel Economists* (MIT Press, 1986).
- ▶ P. A. Samuelson. *My Evolution as an Economist*, в кн. M. Szenberg (ed.) *Eminent Economists* (Cambridge University Press, 1992).
- ▶ L. Silk. *The Economists* (Basic Books, 1976), ch. 1.
- ▶ A. Gerschenkron. *Samuelson in Soviet Russia: A Report*, *Journal of Economic Literature*, June 1978.
- ▶ R. Sobel. *The Worldly Economists* (The Free Press, 1950), ch. 5.
- ▶ A. Kendry. *Paul Samuelson and the Scientific Awakening of Economics*, в кн. J. R. Shackleton and G. Locksley (eds) *Twelve Contemporary Economists* (Macmillan, 1981; Wiley, Halsted Press, 1981).
- ▶ W. R. Breit and R. L. Ransom. *Paul A. Samuelson: Economic Wunderkind as Policy Maker*, в кн. *The Academic Scribblers: American Economists in Collision*, 2<sup>nd</sup> edn (Dryden Press, 1982).
- ▶ S. Fischer. *Samuelson, Paul Anthony*, в кн. J. Eatwell, M. Milgate and P. Newman (eds). *The New Palgrave: A Dictionary of Economics*, vol. 4 (Macmillan, 1987).
- ▶ Самуэльсон П. Э. Чистая теория общественных расходов. // Вехи экономической мысли. Том 4. Экономика благосостояния и общественный выбор. Под общ. ред. А. П. Заостровцева. СПб: Экономическая школа. 2004.
- ▶ Самуэльсон П. Э. Общественные кривые безразличия. // Вехи экономической мысли. Том 4. Экономика благосостояния и общественный выбор. Под общ. ред. А. П. Заостровцева. СПб: Экономическая школа. 2004.
- ▶ Самуэльсон П. Э. Монополистическая конкуренция — революция в теории // Вехи экономической мысли. Том 2. Теория фирмы. Под общ. ред. В. М. Гальперина. СПб: Экономическая школа. 2000.
- ▶ Самуэльсон П. Принцип максимизации в экономическом анализе. [Нобелевская лекция, прочитанная в Стокгольме 11 декабря 1970 г.] // THESIS, 1993, вып.1.
- ▶ Авраамова Е.М. Рост материальной обеспеченности населения: благодаря чему и с какими последствиями? // Обществ. науки и современность. - 2013. - N 1. - С.5-15.
- ▶ Беляева Л.А. Уровень и качество жизни. Проблемы измерения и интерпретации // Социол. исслед. - 2009. - N 1. - С.33-42.
- ▶ Мачхелян Г.Г. Уровень и качество жизни в Великобритании: проблема свободного времени (социально-экономическое и лингвострановедческое исследование) // Уровень жизни населения регионов России. - 2013. - N 10. - С.87-91.
- ▶ Радченко О.А. Уровень и качество жизни в Канаде: языковые и

социальные аспекты // Уровень жизни населения регионов России. - 2014. - N 3. - С.109-114.

- ▶ Michael R. Hagey, Robert A. Cummins et al Quality of Life Indexes for National Policy.

122. Smit A.E., Sim J. Schare Th. Phillipson C. Determinants of quality of life amongst older people in deprived neighborhoods // Ageing a society. - Cambridge, 2004. N24. - P. 793-814.

---

---

**МУСТАҚИЛ ТАЪЛИМГА  
ОИД ТОПШИРИҚЛАР**

---

## МУСТАҚИЛ ТАЪЛИМГА ОИД ТОПШИРИҚЛАР

т/р	Мустақил таълим мавзулари	Берилган топшириқлар	Бажариш муддати	Ажратилган сатлар
т/р	Мустақил таълим мавзулари			Берилган топшириқлар
1.	“Соғлом она ва бола йили” Давлат дастуридан Давлат дастуридан ўрин олган макроиктисодий масалалар таҳлили ва уларнинг ижроси	Давлат дастури ва бажарилган ишлар бўйича реферат тайёрлаш	1-хафта	2
2.	И.А. Каримовнинг “Бош мақсадимиз – мавжуд қийинчиликларга қарамасдан, олиб бораётган ислохотларни, иқтисодиётимизда таркибий ўзгаришларни изчил давом эттириш, хусусий мулкчилик, кичик бизнес ва тадбиркорликка янада кенг йўл очиб бериш ҳисобидан олдинга юришди” мавзусидаги маърузасида келтирилган устувор вазифалар	Маъруза мазмун - моҳиятини ўрганиш ва тармоқлар бўйича тақдимотлар тайёрлаш	2-хафта	4
3.	Меҳнат жараёнлари ва уни ташкил этиш	Кейс-стади ишлаш	3-хафта	2
4.	Ёлланма меҳнат ва унинг турлари	Индивидуал топшириқларни бажариш	4 - хафта	4
5.	Ишчи кучи ва персонал	Индивидуал топшириқларни бажариш	5-хафта	4
6.	Ишчи кучи сифати	Кейс-стади ишлаш	6 - хафта	4
7.	Меҳнат ва инсон ресурслари	Кейс-стади ишлаш	7- хафта	4
8.	Меҳнат бозори –моҳияти ва намоён бўлиш шакллари	Реал сектор корхоналари бўйича индивидуал топшириқларни бажариш	8,9 -хафталар	2
9.	Иш билан бандлик сиёсати ва меҳнат бозорини тартибга солиш	Кейс-стади ишлаш	10 - хафта	4
10.	Меҳнатни мотивациялаш ва рағбатлантириш	Индивидуал топшириқларни бажариш	11- хафта	2
11.	Меҳнатга ҳақ тўлаш	Индивидуал топшириқларни бажариш	12 - хафта	4
12.	Аҳолини турмуш даражаси ва даромадлар табақаланиши	Индивидуал топшириқларни бажариш	14- хафта	2
13.	Меҳнат самарадорлиги ва уни ўлчаш усуллари	Кейс-стади ишлаш	16 - хафта	4
14.	Ижтимоий меҳнат муносабатлари	Индивидуал топшириқларни бажариш	18 - хафта	2
<b>Жами</b>				<b>48</b>

---

## **ГЛОССАРИЙЛАР**

---



## ГЛОССАРИЙ (ҚИСҚАЧА ИЗОҲЛИ ЛУҒАТ)

№	Ўзбек тилида	Рус тилида	Инглиз тилида	Мазмуни
1.	Аҳоли	Население	Population	Ер юзида ёки унинг муайян ҳудуди, қитъа, мамлакат, туман, шаҳарида истиқомат қилувчи одам (инсон)лар мажмуи.
2.	Аҳоли даромадлари	Доходы населения	Income of population	Аҳоли ёки унинг оила аъзолари томонидан маълум давр ичида олинган ёки ишлаб сомечиқарилган пул ва натурал маблағлар йиғиндисидир.
3.	Аҳоли зичлиги	Плотность населения	Density of population	Муайян ҳудудда аҳолининг жойлашув даражаси. Мамлакат аҳоли сонини шу жой майдонига (одатда 1 км2га) тақсимлаш билан ҳисобланади.
4.	Аҳоли миграцияси	Миграция населения	Migration of population	Аҳолининг яшаш жойини ўзгартириши билан боғлиқ кўчиши.
5.	Аҳолининг миллий таркиби	Национальная структура населения	National structure of population	Муайян ҳудуд ёки мамлакатда яшовчи аҳолининг миллатлар бўйича таркиби.
6.	Аҳолининг табиий ўсиши (камайиши)	Естественный прирост населения (снижение)	Natality of population (falling)	Йил давомида туғилганлар ва йил давомида ўлганлар ўртасидаги фарқ.
7.	Аҳолининг механик ўсиши (камайиши)	Механический прирост населения (снижение)	Mechanical growing of population (falling)	Йил давомида кўчиб келганлар ва кўчиб кетганлар ўртасидаги фарқ.
8.	Аҳолини ижтимоий муҳофаза	Социальная защита населения	Social defence of population	Аҳолига давлат томонидан яшаш учун барча шарт-

	қилиш			шароитларни яратишга мақсадли юналтирилган кафолатлар тизимидир.
9.	Айрим меҳнат тақсимооти	Особое распределение труда	Special distribution of work	Ишлар ва меҳнат функцияларининг айрим корхона ёки алохида ташкилот ходимлари ўртасида: цехлар, участкалар, бригадалар, звенолар, айрим ижро этувчи ходимлар бўйича, шунингдек, уларнинг касб-малака гуруҳлари ўртасида тақсимот.
10.	Давлат ижтимоий таъминоти	Социальное обеспечение государства	Social ensuring of the goverement	Ўзбекистон Республикаси фуқароларини кексайганда, касаллик рўй берганда, меҳнатга лаёқатини қисман ёки бутунлай йўқотганда, боқувчисини йўқотганда, шунингдек, болали оилаларни моддий таъминлаш ва уларга хизмат кўрсатиш давлат тизимидир.
11.	Даврий ишсизлик	Периодическая безработца	Pereodical unemployment	муайян даврида (ишлаб чиқаришнинг пасайиши) юзага келадиган ишсизлик тури тушунилади.
12.	Ёлланиб ишлайдиганлар	Наёмные рабочие	Hired workers	булар корхона раҳбарияти билан меҳнат фаолияти шартлари тўғрисидаги тузилган ёзма контракт (шартнома)

				ёки оғзаки битим бўйича ишлайдиган шахслар бўлиб, улар ана шу фаолият учун ёлланиш вақтида келишиб олинган иш хақини оладилар.
13.	Жамоа	Team	Команда	бу биргаликда меҳнат қиладиган шахслар гуруҳи бўлиб, унда кишилар бир-бирлари билан шундай ўзаро ҳаракат қиладиларки, ҳар ким бошқа шахсга мурожаат қилади, айти вақтда унинг таъсирини ҳам ҳис этади.
14.	Ижтимоий руҳий вазият	Социальное духовное положение	Social spiritual position	корхона ва ташкилот ходимларига таъсир қилувчи кўпгина омилларнинг таъсиридан келадиган жамлама самарадир. У меҳнат қилиш жараёнида, ходимларнинг муомаласида, уларнинг шахслараро ва гуруҳий алоқаларида ўз ифодасини топади.
15.	Ижтимоийлашув	Социализирование	Socialization	шахснинг муомала ёрдамида мазкур жамоага, гуруҳга, жамиятга хос бўлган нормаларни, кадриятларни, йўл-йўриқларни ўзлаштириш асосида унинг шаклланиш жараёни.

16.	Иш	Работа	Work	бу табиат ва инсон томонидан бирлашган кучларнинг объектив натижасидир.
17.	Иш ўрни	Место работы	Place of work	бу ишлаб чиқариш маконининг бир қисми бўлиб, унда барча асосий ва ёрдамчи технология ускуналари, мосламалар, иш мебеллари ва махсус қурилмалар жойлашган ва улар муайян турдаги ишларни бажариш учун мўлжалланган бўлади.
18.	Ишсизлар	Безработные	Unemployed	бу халқаро ташкилотларнинг берган таърифига биноан ишга эга бўлмаган, ишлашга тайёр ва иш излаётган фуқаролардир.
19.	Инсон ресурслари	Человеческие ресурсы	Resources of human	бу зарур укув-фаросатга, билим ва маҳоратга, ишлаш қобилияти ва малакасига эга бўлган жамият аъзолари, меҳнат аҳлидир, яъни инсон ресурслари ҳақиқий ва салоҳиятли ходимлардан иборат.
20.	Инсон капитали	Капитал человека	Capital of human	инвестициялар натижасида шаклланган билимлар, кўникмалар, малакалар ва

				сабаблар захирасидан иборат бўлиб, у шахснинг жисмоний. Ақлий ва психологик сифатлари ҳамда қобилиятларини акс эттиради.
21.	Инсон ресурсларидан экстенсив фойдаланиш	Экстенсивное пользование ресурсов человека	Extensive using of human resources	ишчилар умумий сонининг, меҳнатга лаёқатли аҳоли бандлигининг ўсиши, меҳнатга лаёқатлилиқ даврининг узунлиги, иш вақтининг узунлиги билан ифодаланади.
22.	Инсон ресурсларидан интенсив фойдаланиш	Интенсивное пользование ресурсов человека	Intensive using of human resources	меҳнат фаолияти самарасини оширишни билдиради ва у меҳнат унумдорлигига асосланади.
23.	Иқтисодий фаолият	Экономическая деятельность	Economic activity	бу инсон тирикчилигини таъминлаш усуллари ва воситалари мажмуидир.
24.	Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан бандлар	Занятые работой на неофициальном секторе экономики	Workers in unofficial sector of economic	доимий, вақтинчалик, мавсумий ишларни ёлланиб бажарадиган, ўз бизнесига эга, рўйхатга олинмаган фаолиятдан иш ҳақи, даромад топадиган шахслар.
25.	Ишчи кучи	Рабочая сила	Force of work	бу инсоннинг жисмоний ва ақлий қобилиятлари йиғиндиси, унинг меҳнатга лаёқати

				бўлиб, иқт
26.	Ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш	Воспроизводство рабочей силы	Recycling force of work	бу инсоннинг ақлий ва жисмоний қобилиятларининг узлуксиз равишда тикланиб бориши, доимий равишда унинг билим малака савиясини кўтарилиб, янгилиниб боришидир.
27.	Ишчи кучи сифатининг кўрсаткичи	Показатель качества работы	Gauge of quality of force of work	ишчи кучининг маълумот даражаси ва ишлаб чиқариш тажрибаси ҳисобланади.
28.	Истеъмол бюджети	Употребительный бюджет	Customary budget	моддий ва маънавий неъматлар ва хизматлар истеъмоли салмоғи ва таркибининг қиймати баҳоси ҳамда солиқлардир.
29.	Истеъмол савати	Потребительская корзина	Consumer basket	инсоннинг саломатлигини сақлаш ва унинг ҳаёт фаолиятини таъминлаш учун зарур бўлган озиқ-овқат маҳсулотлари, ноозиқ-овқат товарлари ва хизматларнинг минимал тўпламидир.
30.	Ижтимоий институт	Социальный институт	Social institute	Одамларнинг биргаликдаги фаолиятини ташкилий тузилма тарзида ташкил этишнинг барқарор шакли ёки норматив жиҳатдан тартибга солинадиган қоидалар тизимидан иборатдир.
31.	Иқтисодий фаол аҳоли	Экономическая активность населения	Economic asset of population	аҳолининг товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш

				<p>учун ишчи кучини таклиф этишни таъминлайдиган қисми.</p> <p>Иқтисодий фаол аҳоли сони иш билан бандларни ва ишга жойлашишга муҳтож шахсларни ўз ичига олади.</p>
32.	Интервью	Интервью	Interview	<p>бу, интервьюернинг респондент билан бевосита, мақсадга мувофиқ суҳбати орқали маълумот олиш усулидир. Фойдаланиш даражаси ва олинган маълумотнинг ишончлилиги бўйича у энг асосий усуллардан саналади.</p>
33.	Иқтисодий нофаол аҳоли	Экономическая неактивность населения	Economic inactivity of population	<p>ишчи кучи таркибига кирмайдиган меҳнатга қобилиятли аҳоли. Унинг жумласига куйидагилар киради:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим олаётган ўқувчилар ва талабалар, ўқув юртларининг тингловчилари ва курсантлари;</li> <li>• Уй хўжалигини юритишда, болаларни, бемор қариндошларини парвариш қилишда банд бўлганлар ва агар даромад</li> </ul>

				<p>келтирадиган иш таклиф қилинса, шу ишга киришиш имконига эга бўлмаган бошқа шахслар;</p> <p>•Ишлашни истамаётган, иш билан ихтиёрий равишда банд бўлмаган шахслар шунингдек, ишлашни ицайдиган, лекин ишга жойлашиш ёки ўзини мустақил даромад билан таъминлаш учун ҳеч қандай ҳаракат қилмайдиган шахслар.</p>
34.	Мартаба	Карьера	Карьера	бу, ҳақиқатдан эгалланадиган босқичлар (лавозимлар, иш ўринлари ва жамоадаги мавқелар) изчиллигидир.
35.	Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси-	Экономика труда и социология	Labour of economic and sociology	бу, иш берувчи ва ёлланма ходимларнинг меҳнат жараёнида юзага келадиган иқтисодий ва ижтимоий муносабатларини ифода этадиган фандир.
36.	Меҳнат мазмуни	Смысл труда	Sense of labour	бу ишларнинг касбий мансублиги, уларнинг таркибий мураккаблиги, бажаришдаги изчиллиги билан



				белгиланадиган меҳнат элементлари бўлиб, ходимнинг меҳнат предметлари ва воситалари билан ўзаро муносабатга киришувидир.
37.	Меҳнат редуцияси	Редукция труда	Reduction of labour	бу мураккаб меҳнатни оддий меҳнатга айлантириш демакдир.
38.	Меҳнат фаолияти	Деятельность труда	Activity of labour	бу инсоннинг бирор меҳнат тури билан банд бўлиши тушунилади.
39.	Меҳнат тақсимоти	Распределение труда	distribution of labour	бу ҳар хил меҳнат турларининг бир-биридан ажратилишини, пировардида ишлаб чиқаришда иштирок этувчи турли гуруҳ кишиларнинг хилма-хил меҳнат фаолиятлари билан банд бўлишидир.
40.	Меҳнат кооперацияси	Кооперация труда	Collaboration of labour	бу меҳнат фаолияти жараёнидаги алоҳида ихтисослаштирилган ижрочилар ўртасидаги алоқаларнинг ўрнатилиши ва меҳнат фаолиятининг ташкил этилишидаги энг муҳим элементлардан биридир.
41.	Меҳнат ресурслари	Ресурсы труда	Resources of labour	бу ўзининг ақлий ва жисмоний меҳнати билан ижтимоий ишлаб чиқаришда иштирок этадиган меҳнатга қобилиятли кишилар тўпламидир.
42.	Меҳнат бозори	Рынок труда	Labour-market	бу, меҳнатга қобилиятли

				аҳолининг иш билан банд бўлган ва банд бўлмаган қисмлари ва иш берувчилар ўртасидаги муносабатларни ҳамда уларнинг шахсий манфаатларини ҳисобга олувчи контрактлар (меҳнат келишувлари) асосида “меҳнатга қобилиятларини” харид қилиш - сотишни амалга оширувчи, шунингдек, ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги нисбатларни бевосита тартибга солувчи, бозор иқтисодиётининг мураккаб, кўп аспекти, ўсувчи ва очик ижтимоий-иқтисодий тизимчасидир.
43.	Меҳнат бирлигининг бозор баҳоси	Рыночная стоимость труда	Market price of labour	бу, иш ҳақининг миқдори (ставкаси) бўлиб, у шартномада белгилаб қўйилади ва муайян вақт бирлиги ичида бажариладиган ва муайян касб-малака хусусиятларига эга бўлган меҳнатга тўланадиган ҳақ даражасини белгилаб беради.
44.	Меҳнатни нормалаш	Нормализирование труда	Normalization of labour	бу, илмий асосланган меҳнат харажатларини ва

				унинг натижаларини: вақт нормалари, сони, хизмат кўрсатишнинг бошқарилиши
45.	Меҳнат унумдорлиги	Производительно сть труда	Performance of labour	бу, ходимлар меҳнат фаолиятининг иктисодий самарадорлиги кўрсаткичидир. У ишлаб чиқарилган маҳсулот ёки кўрсатилган хизматлар миқдорининг меҳнат харажатларига нисбатан, яъни меҳнат харажатлари бирлиги ҳисобига ишлаб чиқарилган маҳсулот билан белгиланади.
46.	Меҳнат унумдорлигин и ошириш заҳиралари (резервлари)	Увеличение резервов производительнос ти труда	Increasing reserves of perfoemnace of labour	бу, техника ва технологияни такомиллаштириш, ишлаб чиқариш, меҳнат ва бошқарувни ташкил этишни яхшилаш ҳисобига меҳнат унумдорлигини оширишнинг барча омилларидан янада тўлароқ фойдаланиш имкониятидир.
47.	Меҳнатга муносабат	Отношение к труду	Attitude to labour	бу, мураккаб ижтимоий ҳодиса бўлиб, уч элемент бирлиги: меҳнат муомаласи сабаблари ва йўналишлари; реал ёки ҳақиқий меҳнат муомаласи; ходимларнинг меҳнат фаолиятига оғзаки баҳо беришидан иборатдир.
48.	Меҳнатдан	Образование	Satisfaction	бу, ходимнинг меҳнат мазмунига, характери ва

	қониқиш ҳосил қилиш	удовлетворения от труда	from labour	шарт-шароитларига қўядиган талабларининг мувозанатли ҳолати, бу талабларни амалга ошириш имкониятларига субъектив баҳо беришдир.
49.	Меҳнатга мослашиш (қўниқиш)	Приспособление к труду	Adaptation to labour	бу, шахс янги меҳнат вазиятини ўзлаштиришининг ижтимоий жараёни бўлиб, унда шахс ва меҳнат муҳити бир- бирига фаол таъсир кўрсатади ва мослашувчи- мослаштирувчи тизимлар ҳисобланади.
50.	Мотив (сабаб – французча motif -ундаш маъносини билдиради)	Мотив	Motive	бу, шахсни, ижтимоий гуруҳни, муайян эҳтиёжларни қондириш истаги билан боғланган кишиларнинг бирлигини фаолликка ва меҳнат қилишга ундашдир.
51.	Мотивация (сабабни асослаш)	Мотивация	Motivation	бу, реал меҳнат хулқ-атворини тушунтириш,
52.	Мартаба даражаси	Степень	Degree	бу, инсоннинг иш билан боғлиқ йиллари мобайнида меҳнат тажрибаси ва фаолияти тааллуқли, алоҳида англаб етилган нуқтаи назари ва хулқ- атворидир (эгаллаган лавозимларидаги, иш ўринларидаги изчиллик, меҳнат ташкилотидаги мавқеининг аҳволи).
53.	Омиллари	Факторы	Factors	бу, меҳнат унумдорлигининг ўзгаришига таъсир

				кўрсатадиган харакатлантирувчи кучлар ёки сабабларидир
54.	Оукен қонуни	Закон Оукена	Okun's law	ишсизликнинг табiiй даражаси 1 фоизга ошганда ялпи миллий маҳсулот 2,5 фоизга камаяди ёки 2,5 фоиз ялпи миллий маҳсулот йўқотилади.
55.	Турмуш даражаси	Уровень жизни	Live rate	бу, аҳолининг зарурий, моддий ва номоддий неъматлар ҳамда хизматлар билан таъминланганлик даражаси, уларни истеъмол қилиш даражасидир.
56.	Тариф сеткаси	Тарифная сетка	Grid of tariff	бу, разрядлар шкаласидан иборат бўлиб, уларнинг ҳар бирига ўз тариф коэффициенти берилган ва ҳар қандай разряднинг тариф сеткасида ишнинг мураккаблигига қараб биринчи разрядга нисбатан ишнинг неча марта мураккаблигини кўрсатиб туради.
57.	Тадқиқот муаммоси	Проблема исследования	Problem of research	бу, ижтимоий зиддиятларни ҳал этиш ва уларни тартибга солиш учун турмушнинг бирон бир жабҳасини ўрганишга бўлган эҳтиёждир.
58.	Шахснинг эҳтиёжи	Шахснинг эҳтиёжи	The individual need	бу, инсонда харакатга интилишни вужудга келтирувчи бирор- бир нарсанинг йўқлигини

				англашдир. Унинг нормал ҳаёт кечириши учун озуқа, уй-жой, об-ҳаво зарур бўлса, хотин-қизларгаэса уларнинг кўзга ташланиб туриши учун чиройли безаклар даркор.
59.	Қадриятлар	Ценности	Values	бу, субъект, жамият, синф, ижтимоий гуруҳнинг ҳаёт ва ишнинг асосий ва муҳим мақсадлари тўғрисидаги, шунингдек, ана шу мақсадларга эришишнинг асосий воситалари ҳақидаги тасаввурларидир.
60.	Қизиқиш	Интерес	Interest	бу, шахснинг у ёки бу нарсага қаратилган билиш эҳтиёжининг намоён бўлиш шакли бўлиб, бу ижобий ҳис-туйғу уйғотиши мумкин.
61.	Қобилият	Одарённость	Endowments	бу, ходимда ўзига юкланган вазифаларни бажариш учун касб малакаси мавжудлиги, етарли даражадаги жисмоний куч-қувват ва чидамлилиқ, уқувлилиқ; умумий маданият борлиги ва шу қабилардир.
62.	Экстраверсия	Экставерсия	Extraversion	(extra - ташқари) шахснинг шундай психологик хусусиятларини

				<p>кўрсатиб берадики, бунда шахс ўзининг қизиқишларини ташқи омилга, ташқи объектларга қаратади, баъзан буни ўзининг қизиқишлари, шахсий аҳамиятини пасайтириш ҳисобига амалга оширади.</p>
63.	Этика(ахлоқ)-	Этика	Ethics	<p>бу, ижтимоий ҳаёт жараёнида рўёбга чиқариладиган универсал ва ўзига хос ахлоқий талабалар ва хулқ-атвор нормалари тизимидир.</p>

---

**ТАВСИЯ ЭТИЛАДИГАН ЭЛЕКТРОН  
ЖУРНАЛЛАР ВА ИНТЕРНЕТ САЙТЛАР**

---



## Электрон журналлар

- Авраамова Е.М. Рост материальной обеспеченности населения: благодаря чему и с какими последствиями? // Обществ. науки и современность. - 2013. - N 1. - С.5-15.
- Беляева Л.А. Уровень и качество жизни. Проблемы измерения и интерпретации // Социол. исслед. - 2009. - N 1. - С.33-42.
- Мачхелян Г.Г. Уровень и качество жизни в Великобритании: проблема свободного времени (социально-экономическое и лингвострановедческое исследование) // Уровень жизни населения регионов России. - 2013. - N 10. - С.87-91.
- Радченко О.А. Уровень и качество жизни в Канаде: языковые и социальные аспекты // Уровень жизни населения регионов России. - 2014. - N 3. - С.109-114.
- Michael R. Hagetty, Robert A. Cummins et al Quality of Life Indexes for National Policy.
- 122. Smit A.E., Sim J. Schare Th. Phillipson C. Determinants of quality of life amongst older people in deprived neighborhoods // Ageing a society. -Cambridge, 2004. N24. - P. 793-814.
- Управление персоналом: Энциклопедический словарь под ред. А.Я.Кибанова. -М.: ИНФРА. 1998. с. 380-381.
- Беляева Л.А. Уровень и качество жизни. Проблемы измерения и интерпретации // Социол. исслед. - 2009. - N 1. - С.33-42.
- Базарова Т.Ю., Еремена Б.Л. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ Учебник. 1999.
- Введение в организационное поведение [www.bizbook.ru](http://www.bizbook.ru)
- Организационное поведение [www.book.listsoft.ru](http://www.book.listsoft.ru)
- Организационное поведение [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru)
- Организационное поведение [www.students.informika.ru](http://www.students.informika.ru)
- Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте [www.umns.nnov.ru](http://www.umns.nnov.ru)
- Демократическая школа IV типа организационного поведения [www.polit.spb.ru](http://www.polit.spb.ru)
- Организационное поведение [www.abc.vvsu.ru](http://www.abc.vvsu.ru)
- Организационное поведение [www.colibri.ru](http://www.colibri.ru)
- Японский менеджмент – уроки для нас [www.japantoday.ru](http://www.japantoday.ru)
- Rabota. ru – публикации [www.rabota.mail.ru](http://www.rabota.mail.ru)
- Материалы сайта [www.jobnet.spb.ru](http://www.jobnet.spb.ru)
- Company Profiles // URL:<http://www.railwaygazette.com> (сайт Railway Gazette International).
- Remuneration and benefits // URL: <http://www.alstom.com> (сайт компании Alstom).
- Armstrong M. Armstrongs Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan, 2009.
- Варзин, В.В. Критериальный подход к анализу рыночности оплаты труда / В.В. Варзин // Вестник Ивановского государственного университета. - 2010. - № 5. - С. 64-67. - Статья доступна в научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU (доступ к текстам в Зале информационно-библиотечных ресурсов нашей библиотеки или при регистрации на сайте [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)).
- Mining informational and analytical bulletin (scientific and technical journal). - 2009. - № 7. - С. 263-267. - Статья доступна в научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU (доступ к текстам в Зале информационно-библиотечных ресурсов нашей библиотеки или при регистрации на сайте [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)).
- Алехина, О. Факторный анализ оплаты труда работников с высшим образованием / О. Алехина // Мотивация и оплата труда. - 2012. – №3. - С. 190-203. - Статья доступна в Электронной библиотеке Издательского дома «Гребенников» (доступ к текстам в Зале

Company Profiles // URL:<http://www.railwaygazette.com> (сайт Railway Gazette International).

- Remuneration and benefits // URL: <http://www.alstom.com> (сайт компании Alstom).

- Mining informational and analytical bulletin (scientific and technical journal). - 2009. - № 7. - С. 263-267. - Статья доступна в научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU (доступ к текстам в Зале информационно-библиотечных ресурсов нашей библиотеки или при регистрации на сайте [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)).

- Апостолова А.М. Социальная политика и правовой механизм ее реализации: учебное пособие. М.: Гуманитарный изд. центр ВЛАДОС, 2008. - 478 с.

- Архипова Н.И., Кульба В.В., Кононов Д.А. Сценарное исследование социально-экономических систем: синтез оптимальных сценариев // Вестник Российского государственного гуманитарного университета. – 2011. – № 4. – С. 58–85.

- Егорова Т.Н., Шманёв С.В. Институциональные преобразования и их влияние на экономическое развитие // Транспортное дело России. – 2013. – № 4. – С. 20–21.

- Морковкин Д.Е. Организационное проектирование системы управления знаниями // Образовательные ресурсы и технологии. – 2013. – № 2. – С. 74–80.

- Морковкин Д.Е. Социально-экономические аспекты устойчивого развития экономики территорий // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2014. – № 1. – С. 4-10.

- Региональное управление и территориальное планирование: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Н. Шедько, Р.Г. Погребняк, Е.С. Пожидаева [и др.] ; под ред. Ю.Н. Шедько. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 503 с.

- Сухарев О.С., Шманев С.В. Региональная политика: проблемы и перспективы (на примере Орловской области) // Экономика региона. – 2006. – № 4. – С. 67–77.

- 

- Административно-управленческий портал [Электронный ресурс]. – [М.], сор. 1997–2007. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/>

- Кадровый менеджмент [Электронный ресурс]. – [М.], сор. 2000–2007. – Режим доступа: <http://www.hrm.ru/>

- Журнал «Кадры предприятия» [Электронный ресурс] : [Издательская группа «Дело и сервис»]. – [М.], сор. 2000–2007. Режим доступа: <http://dis.ru/kp/>

- Национальный союз кадровиков [Электронный ресурс]. – [М.], сор. 2002–2007. – Режим доступа: <http://kadrovik.ru/>

- Электронный журнал «Работа с персоналом» [Электронный ресурс]. – [М.], сор. 2002–2007. – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru/>

- Обучение и развитие персонала [Электронный ресурс]. – [М.], сор. 2007. – Режим доступа: <http://trainings.ru/>

- Практический журнал по кадровой работе «Кадровое дело» [Электронный ресурс]. – [М.], сор. 2006. – Режим доступа: <http://www.kdelo.ru/>

- Управление персоналом – менеджмент, подбор персонала, кадровый менеджмент [Электронный ресурс]. – [М.], сор. 2005-2007. – Режим доступа: <http://staff-control.ru/>

- HRM Guide. International Human Resources [Electronic resource] – сор. 1997–2007. – Mode of access: <http://www.hrmguide.net/>

- National Human Resources Association [Electronic resource] – сор. 2007. – Mode of access: [www.humanresources.org](http://www.humanresources.org)

- 

- 

-

Меҳнат иқтисодиёти

*Ўқув услубий мажмуа*

Гулистон: Иқтисодиёт, 2018 йил.