

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIV VA O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI
TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI**

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

MEHNAT IQTISODIYOTI VA SOTSILOGIYASI

O'quv qo'llanma

(Ikkinchi nashr)

TOSHKENT-2014

Q.X. Abdurahmanov, SH.R. Xolmo'minov, A.B. Xayitov, A.M. Akbarov. "Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi". (O'quv qo'llanma) . - T. TDIU, 2014. 416 bet.

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

Uquv qo'llanma oliy o'quv yurtlarida iqtisod sohasi bo'yicha ta'lim olayotgan talabalar, mehnat muammolari bo'yicha ilmiy tadqiqot ishlarini olib borayotgan ilmiy xodimlar, stajyor-tadqiqodshi-izlanuvshilar, katta ilmiy xodimlar, amaliyotshilar, professor – o'qituvshilar va keng jamoatshilikka mo'ljallangan.

Mas'ul muharrir:

Bekmurodov A.Sh. - Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti prorektori iqtisod fanlari doktori, professor.

Taqrizshilar:

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

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

Ekspertlar:

Arabov N.U.- Samarqand davlat universiteti "Iqtisodiyot va mehnat sosiologiyasi" kafedراسi mudirii qtisod fanlari nomzodi, dotsent.

Usmanov B.B. - Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti O'quv-uslubiy boshqarma boshlig'i, qtisod fanlari nomzodi,, dotsent.

**МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕСПЕЦИАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

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

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Учебное пособие

(Второе издание)

ТАШКЕНТ – 2014

К.Х.Абдурахманов, Ш.Р.Холмуминов, А.Б.Хайитов, А.М.Акбаров
“Экономика и социология труда” (Учебное пособие) – Т.: ТГЭУ, 2014.
416 стр.

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

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

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

Ответственный редактор:

А.Ш. Бекмуродов – проректор Ташкентского государственного экономического университета, доктор экономических наук.

Рецензенты:

Б.Х. Умурзаков – Зав. Кафедрой «Экономика труда и управление» филиала РЭУ им. Г.В.Плеханова в г.Ташкенте доктор экономических наук, профессор
Н.Т. Шоюсупова–Зав. Кафедрой кафедры “Экономика труда и социальной сферы” Ташкентского государственного экономического университета, кандидат экономических наук, доцент.

Эксперты:

Б.Б. Усманов - Начальник «Учебно-методического управления» Ташкентского государственного экономического университета, к.э.н, доцент.

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

Ташкентский государственный экономический университет, 2014.

**THE MINISTRY OF HIGHER AND SESONDARY SPESIAL
EDUSATION OF THE REPUBLIS OF UZBEKISTAN**

TASHKENT STATE ESONOMY UNIVERSITY

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

ESONOMISS AND SOSIOLOGY

Manual

(Ikkinchi nashr)

TASHKENT – 2014

K.Kh. Abdurakhmanov, Sh.R. Kholmuminov, A.B. Khayitov, A.M. Akbarov. "Esonomiss and sosiology". (Manual), – T.: TSEU, 2014. 416 p.

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

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

Responsible editor: **Bekmurodov A.Sh.** – Vice-rector Tashkent state economy university, doctor of the economy sciences, professor

Reviewers: **Umurzakov B.X.** – Head of department of "Labour economy and management" Branch of the REU after G.V.Plekhanov in Tashkent, doctor of the economy sciences, professor

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

Experts: **Arabov N.U.** -Head of department of «Economy and Sociology of Labor » SSU chair, candidate of economic sciences

Usmanov B.B. – Head of office of studies and methodology, TSUE, assoc. prof., candidate of economic sciences

Tashkent state economy university, 2014.

KIRISH

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

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

Bugungi kunda ko'plab rivojlangan va jahon iqtisodiyotida yetakchi o'rin tutadigan mamlakatlar tajribasi shuni so'zsiz isbotlab beradiki, raqobatbardoshlikga erishish va dunyo bozoriga chiqish, birinchi navbatda, iqtisodiyotni isloh etish, tarkibiy jihatdan o'zgartirish va diversifikatsiya qilishni shuqurlashtirish, yuqori texnologiyalarga asoslangan yangi korxonalar va ishlab shiqarish tarmoqlarining jadal rivojlanishini ta'minlash, faoliyat ko'rsatayotgan quvvatlarni modernizatsiya qilish va texnik yangilash jarayonlarini tezlashtirish hisobidan amalga oshirilishi mumkin¹.

Aynan mehnat to'g'risidagi xalq maqol va hikmatlari vujudga kelganligi bejiz emas, ularda madaniyat, sotsial munosabatlar, an'analar va tajribalar aks ettiriladi. Ko'pgina mumtoz san'at asarlarida ham mehnat munosabatlari o'z ifodasini topganligi bejiz emas.

“Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” fan sifatida mehnat

¹ “2012 yil vatanimiz taraqqiyotini yangi bosqichga ko'taradigan yil bo'ladi”. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning 2011 yilning asosiy yakunlari va 2012 yilda O'zbekistonni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi. \ Xalq so'zi gazetasi, № 14 (5434) 20.01.2012.

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

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

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

Talabalarga mazkur fan xususiyatlari doirasida O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimovning “2012 yil vatanimiz taraqqiyotini yangi bosqichga ko'taradigan yil bo'ladi” nomli asarida keltirilgan materiallar, qoidalar va xulosalarni puxta o'zlashtirishlari, kelgusi faoliyatlarida samarali foydalanishlari hamda ijodiy yondashishlarini ta'minlash fanni o'rganish oldida turgan asosiy vazifalardan biridir. Shunday ekan, jamiyatning barcha iqtisodiy va ijtimoiy muammolarini hal etishga “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” fanini mukammal egallash orqali erishish mumkin.

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

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

1.1. Mehnat haqidagi asosiy tushunchalar

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

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

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

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

Mehnat - bu insonning maqsadga muvofiq ijtimoiy foydali faoliyatidir⁴. Mehnat tushunchasi fiziologik nuqtai nazardan aytilganda, bu — organizmda yig'ilib qolgan hayot energiyasi tufayli sodir bo'ladigan asab va mushaklar harakati hamda oqsil moddalarning mexanik ishga kirishuv jarayonidir.

³ И.А.Каримов. Бизнинг йўлимиз – демократик ислохотларни чуқурлаштириш ва модернизация жараёнларини изчил давом эттириш йўлидир."Халқ сўзи" 2011 йил 8-декабрь.

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

Dastlab inson o'z harakatlarining maqsadini aniqlaydi. Maqsadning mavjud bo'lishi ongli mavjudot bo'lgan insonning mehnatini, masalan, ot yoki mashina bajaradigan ish tushunchasidan ajratib turadi. Maqsadga ega bo'lgan inson tabiat in'omi — bug'doy yoki javdar, yog'osh yoki loy, paxta tolasi, jun yoki teridan foydalanib, yangi mahsulot yaratadi, ya'ni o'z organizmining jismoniy va aqliy quvvatidan foydalanib, mehnat harakatlarini ongli ravishda va izshillik bilan bajaradi.

Inson o'z mehnatining maqsadi, usuli va natijasini aniqlash davomida, qanday mahsulotlar qansha miqdorda va qashon ishlab shiqarilishi kerak, bu mahsulotlarni qanday resurslardan, qay tarzda, qanday texnologiya yordamida ishlab chiqarish kerak, bu mahsulotlar kim uchun ishlab shiqarilishi kerak degan ushta muhim masalani hal qiladi. Binobarin, birinchi masalada mehnat ongli faoliyat, ikkinchisida — ishchi kuchini takror ishlab chiqarish, uchinshidan — ijtimoiy foydali faoliyat sifatida namoyon bo'ladi (1. 1- rasm).



1.1- rasm. Inson mehnatining muhim tomonlari

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

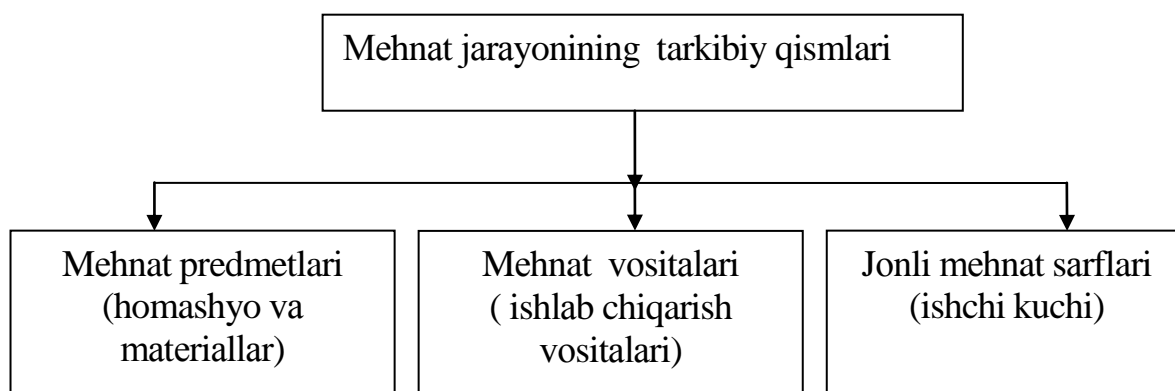
Ish deganda tabiat va inson tomonidan birlashgan xarakterlarining ob'ektiv natijasi tuchuniladi. Mexanik tarzda bu natija ma'lum bir qarshilikni engish uchun sarflanayotgan energiya miqdori bilan o'lsanadi.

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

Mehnat insonning aqliy-fiziologik faoliyati bo'lib, unga to'g'ri keladigan ish bu jarayonning ob'ektiv natijasi hisoblanadi. Biror mahsulot ishlab chiqarish uchun sarflangan mehnat va ish miqdorini bir xil o'lchovda, ya'ni kilogrammometrda aniqlanganda ishning miqdori mehnat sarfining bir qisminigina yoki aniqroq qilib aytganda 20 — 30 % ini, ayrim hollarda esa undan ham ansha kam miqdorini tashkil etishi mumkin. Bajarilgan ishning miqdorini, jamiyat a'zolari tomonidan mehnatning sarflangan miqdoriga tenglashtirish yoki bir xil o'lchovda o'lishash ham noto'g'ri bo'ladi. Faoliyat jarayonida mexanik harakatlar qilinib katta hajmdagi ish miqdori bajarilishi mumkin, lekin bu faoliyat inson mehnatining mahsuli bo'lganligi uchun mehnatga nisbatan tor va shegaralangan faoliyatdir. Mehnat va ish tushunchasi bir-biri bilan solishtirilganda, ish mehnatning mahsuli degan xulosaga kelamiz. SHu bois uning son va sifat ko'rsatkishlarini tahlil qilish mumkin.

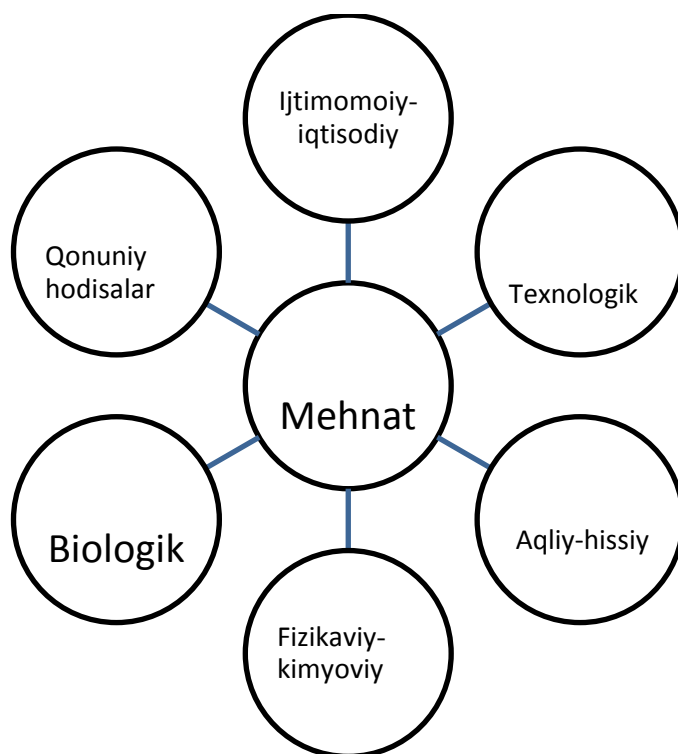
Hatto mehnat va ish so'zlari ingliz tilida ham o'z mazmuni bilan har xil ma'noni bildiradi. Masalan, ish so'zi (inglizcha "work") kishining intilishi va harakati ma'nosini emas, balki muayyan natija sifatida tuchuniladi. Mehnat deyilganda esa (inglizcha "labour") konkret natijadan qat'iy nazar insonning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

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



1.2- rasm. Mehnat jarayoni tarkibiy qismlari

Ana shu ushta tarkibiy qismning o'zaro ta'sir ko'rsatishi natijasida mehnat mahsuloti - tabiatning yangi mahsuloti vujudga keladi va u inson ehtiyojlariga moslashgan bo'ladi. Bular: yig'ib-terib olingan paxta hosili, parvarish qilingan shorva mollari, barpo etilgan uy yoki ko'prik, tikilgan kiyim yoki poyafzallardan tashkil topishi mumkin. Mehnat predmetlari (xom ashyo va materiallar) va mehnat vositalari (ishlab chiqarish vositalari) jonli mehnat jarayoniga qo'shilmasa, ular o'z-o'zidan faoliyat ko'rsatavermaydi. Jonli mehnat sarfi o'z navbatida faqat kishilarning tabiatga munosabatidan iborat bo'libgina qolmay, balki amalga oshirilayotgan jarayon qatnashshilari o'rtasidagi munosabatdan ham iboratdir. Binobarin, mehnat faoliyati jonli mehnatning moddiy shart-sharoitlarini hosil qiluvshi ishlab chiqarish vositalarisiz mavjud bo'lishi mumkin emas. Shuning uchun ham mehnat jarayoni uning ushta asosiy jihatini mexanik ravishda birlashtirishdan iborat bo'lmay, balki ularning uzviy birligidan iborat bo'lib, uning hal qiluvshi omillari esa insonning o'zi va uning mehnat faoliyatidir.



1.3-rasm.Mehnat hodisalarining uyg'unlashuv jarayoni

Mehnat jarayonida inson mehnat faoliyatidan ko'zda tutilgan maqsadga erishish uchun mehnat vositalari yordamida mehnat predmetidan foydalanib, jonli mehnat sarfi bilan o'zaro muloqotga kirishadi va bu bilan hayot uchun zarur bo'lgan yangi mahsulot yaratadi. Bunday mahsulotni

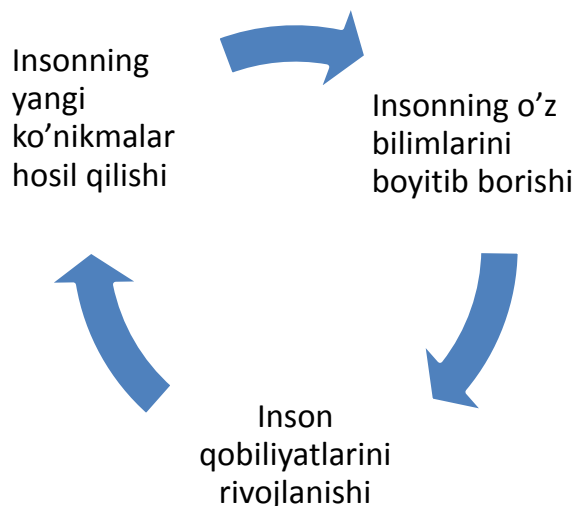
ishlab chiqarish jarayonining barcha ush jihati: xomashyo va materiallar, mehnat vositalari (qurollari) va jonli mehnat sarflari birlashib mehnat mahsuloti yaratadi.

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

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

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

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



1.4- rasm. Insonning tabiatni o'zgartirish jarayonidagi belgilari

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

Fan-texnika tarakqiyoti ta'siri bilan shunday jarayonlar, shunonshi

ishlab chiqarishni kompleks mexanizatsiyalash, avtomatlashtirish, axborotlar texnologiyasini keng joriy etish va uni tashkil etishni tubdan takomillashtirish natijasida jismoniy mehnat mazmunining muntazam o'zgarishi sodir bo'lmoqda.

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

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

Hozirgi sharoitda mehnat jarayoni quyidagi xususiyatlari bilan ajralib turadi:

1) *mehnat jarayonining intellektual potentsiali ortadi*. Bu esa aqliy mehnat rolining kuchayishida, xodimning o'z faoliyati natijalariga ongli va mas'uliyat bilan munosabatda bo'lishining ortishida namoyon bo'ladi;

2) *mehnat xarajatlari moddiy qismining ulushi ortadi*. Mehnat vositalari (mashinalar, asbob-uskunalar, mexanizmlar va shu kabilar) bilan bog'liq buyumlashgan mehnat ulushining ko'payishi fan-texnika taraqqiyotining erishgan yutuqlari bilan bog'liq bo'lib, inson sheklangan jismoniy imkoniyatlari sharoitida mehnat unumdorligi va samaradorligining ortishida hal etuvchi omil bo'lib xizmat qiladi, mehnat jarayoni ijtimoiy jihatining ahamiyati ortadi. Hozirgi vaqtda mehnat unumdorligining o'sish omillari faqat xodim malakasini yoki uning mehnatini mexanizatsiyalash darajasini oshirish bilangina emas, balki inson salomatligining ahvoli, uning kayfiyati, oiladagi, jamoadagi va umuman jamiyatdagi munosabatlariga ham bog'liqdir.

1.2. Mehnatning mazmuni va uning turlari

Mehnatning xilma-xil turlari mavjud bo'lib, ularning butun xilma-xilligini quyidagi mezonlar bo'yicha: mehnatning mazmuni, tabiati, natijalari, foydalaniladigan buyumli elementlari va inson qatnashuvining

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

turli darajasi, kishilarni mehnatga jalb etish usullari bo'yicha ajratib tasniflash mumkin.

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

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

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

Mehnatning mazmuniga ko'ra quyidagisha tasniflash mumkin:

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

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

3. Funktsional va professional mehnat. Funktsional belgi bo'yicha mehnat qanday maqsadga qaratilganligiga, sarflanish sohasiga va xo'jalik faoliyatining iqtisodiy davridagi funktsional rolga qarab turlarga bo'linadi.

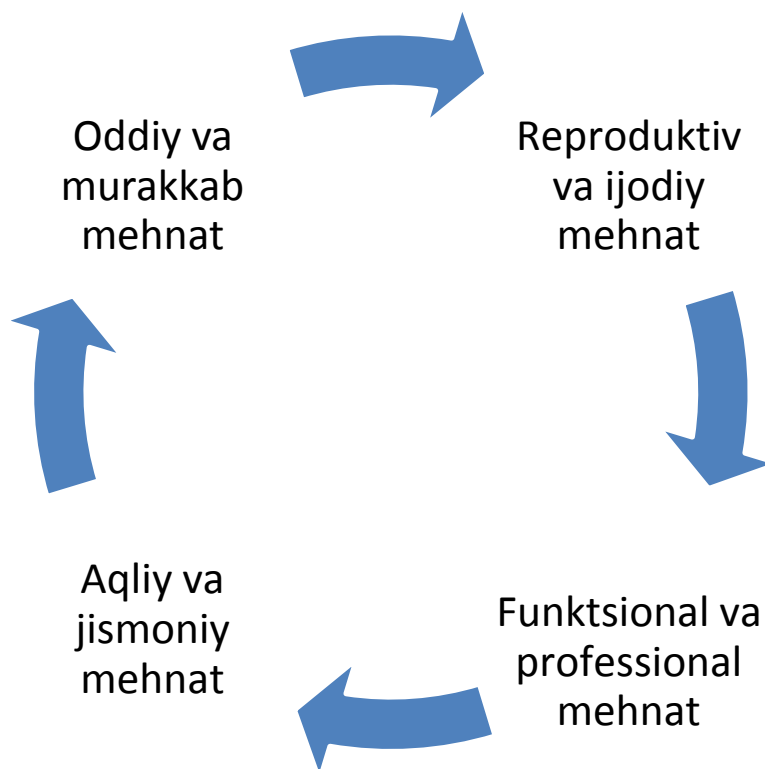
Masalan, ilmiy xodimning mehnati quyidagisha ta'riflanishi mumkin: aqliy, ijodiy, o'ta murakkab, yuqori malakali, individual, ilmiy, innovatsion, texnika bilan qurollangan, yuqori texnologik, muhim, o'rtasha og'irlikdagi, jozibali, mustaqil, reglamentsiz mehnat. Ishchilar brigadasining mehnati aksariyat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

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

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

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

Aqliy mehnat shunday ifodalanadiki, inson miyasida u yoki bu g'oyalar paydo bo'lib, inson ushbu g'oyalarni ro'yobga chiqarish rejasini puxta o'ylab ko'radi, o'z rejasining jismoniy mehnat jarayonida yuzaga chiqib borishini kuzatadi. Mehnatning aqliy va jismoniy mehnatga bo'linishi g'oyat shartli tusga ega. Ushbu shartlilik iqtisod ilmining otaxoni S.G. Strumilin tomonidan mehnatning ikkita turini: jismoniy va aqliy mehnatni bir-biriga qarama-qarshi qo'yamiz. Fiziologiya esa o'zining bergan ta'rifi bilan bizga shuni ma'lum qiladiki, bunday qarama-qarshi qo'yish uchun etarlisha asos yo'q. Mehnat – bir butun asab-mushak jarayonidir, hesh qanday mushak ishi asab-miya yo'llari va markazlarining tegishli faoliyatisiz amalga osha olmaydi va aksinsha, har qanday mavhum aqliy mehnat ham aqli, g'oyat sust, to'xtab qolayozgan reflekslar tarzida bo'lsa-da, muqarrar ravishda mushak faoliyati bilan birgalikda kechadi, deb asoslanadi. SHu sababli, gap mehnatning aqliy yoki jismoniy funksiyalari ko'proqligi to'g'risidagina borishi mumkin. Mehnatning mazmuniga ko'ra tasnifi quyidagi 1.4- rasmda ifodalangan:



1.4 - rasm. Mehnatning mazmuniga ko'ra tasnifi

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

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

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

Ijodiy mehnat bir qolipdagi mehnatdan aniq vaziyatlarni tahlil qilish va faoliyatning turli sohalarida yangi eshimlarni izlash, fan, texnika va texnologiya, san'at va madaniyat asarlarini yaratish bilan bog'liqligi tufayli ajralib turadi. Bir qolipdagi mehnat ishni bajarishning bir marotaba belgilab qo'yilgan tartibini o'zgartirishga urinmagan holda, uni o'ylamay-netmay takrorlayverishga asoslanadi.

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

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

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

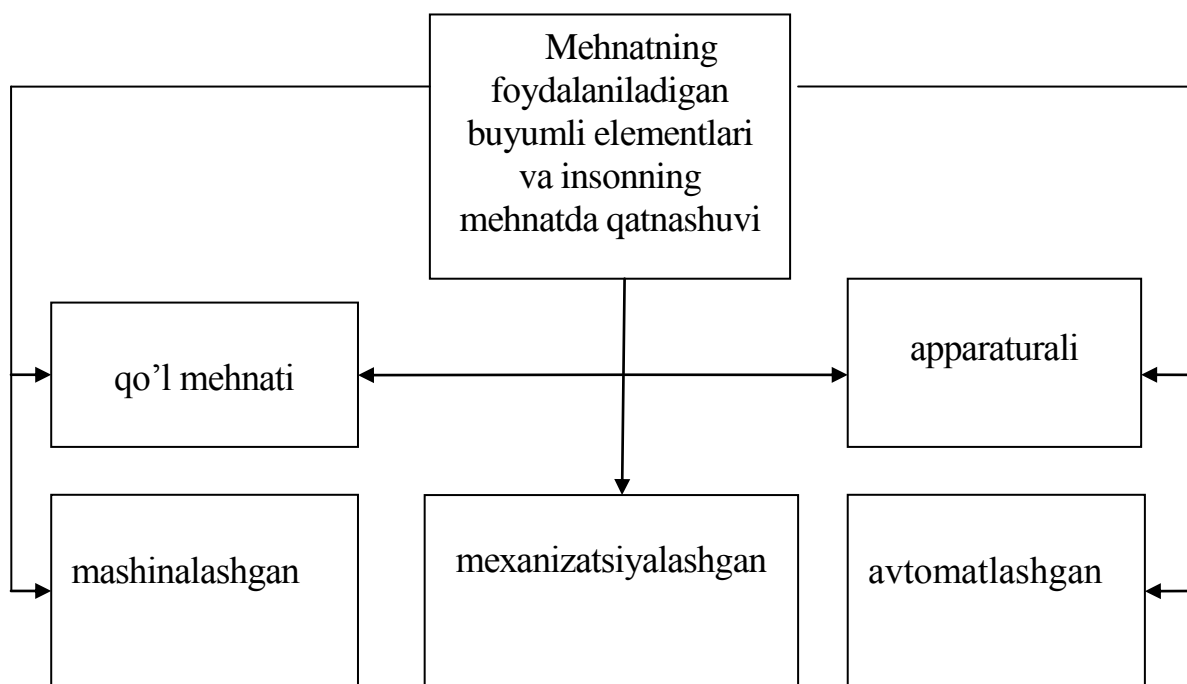
1. *Konkret va mavhum mehnat.* Insonning ehtiyojlarini qondirish uchun tabiat buyumlarini shaklan o'zgartirish va moslashtirishga yo'naltirilgan insonning alohida maqsadga muvofiq faoliyati bo'lgan mehnat muayyan foydali shaklda namoyon bo'ladi va turli iste'mol qiymatlari yaratilishi uning yakuni bo'ladi.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

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

3. *Yakka tartibdagi va jamoa mehnati* – bular mehnatni tashkil etishning o'ziga xos shakllaridir. Mehnat taqsimoti inson faoliyatining ayrim turlari alohidalanishiga, ayrim ishlab shiqaruvshilarning alohidalanishiga olib keladi. Yakka tartibdagi mehnat – ayrim xodimlar yoki mustaqil ishlab shiqaruvshilar yakka tartibdagi tadbirkorlarning mehnati. Mehnat taqsimoti biror-bir mahsulot tayyorlash bo'yicha qisman bajariladigan ishlarning alohidalanishiga olib kelib, birgalikdagi kuch-harakatlari tayyor mahsulot yaratishga olib kelishi maqsadida xodimlarning mehnat faoliyatini birlashtirish zaruratini keltirib shiqaradi. Jamoa mehnati shunday mehnatki, bunda kishilar alohida emas, birgalashib, mehnat jamoalarida bo'lim, laboratoriya, sex, uchastka, brigadaga birlashib ishlaydilar, buning ustiga, jamoaning katta-kishikligi ahamiyatga ega bo'lmaydi.

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

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



1.5 -rasm. Mehnatning mazmuniga ko'ra turlari

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

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

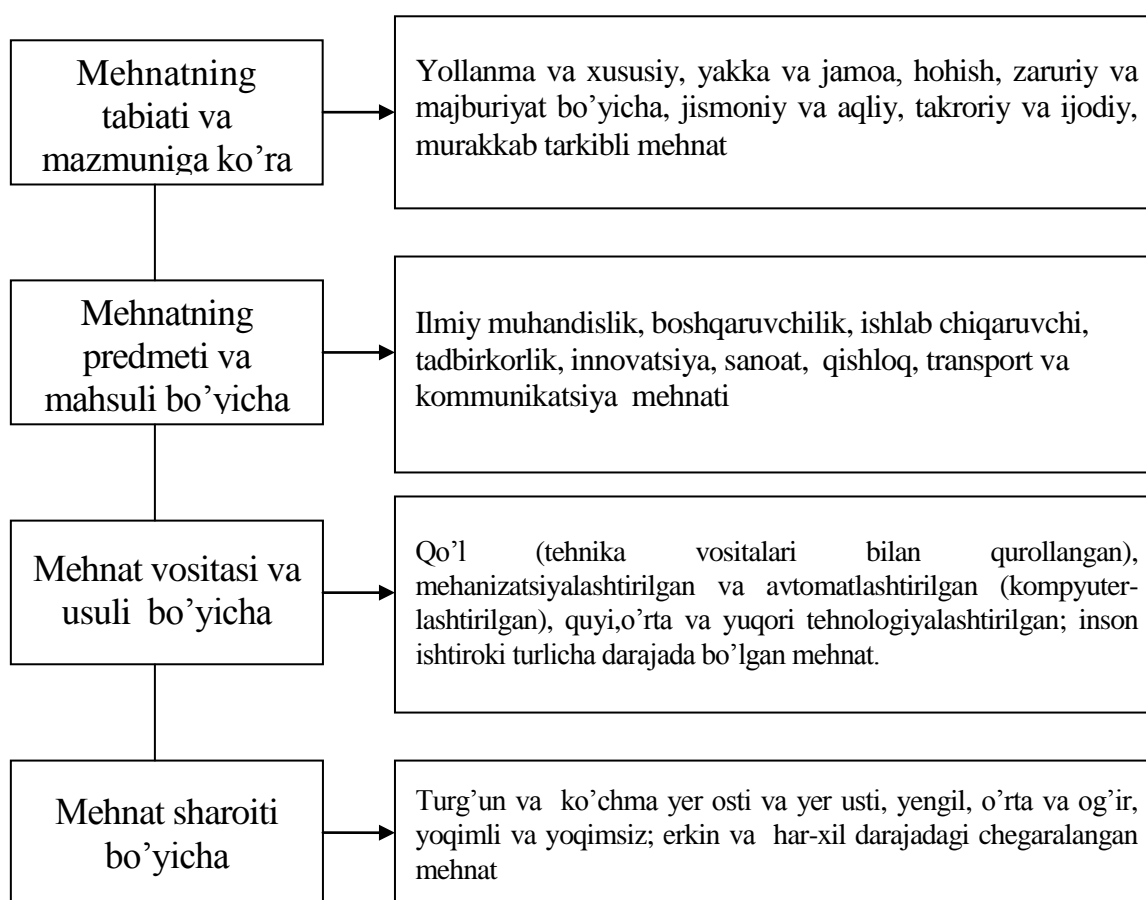
3) **mashinalashgan mehnat** – asosiy ish mehnat buyumining shakli, kattaligi, tashqi ko'rinishini o'zgartirish uchun xodim tomonidan bevosita jismoniy kuch-harakat sarflamagan holda boshqariladigan mashina

yordamida bajariladi. Bunda xodim mashinani boshqarish va uni oziqlashga oid yordamshi ishlarning elementlarinigina qo'lda bajaradi;

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

«Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fan sifatida mehnat munosabatlari sohasidagi qonuniyatlarni, shu jumladan, mohiyati namoyon bo'lishining o'ziga xos shakllari, shunonshi, ish bilan bandlik, mehnatni

tashkil etish, unga haq to'lash, uning samaradorligi kabi shakllarini o'rganadi. «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» iqtisodiy fan sifatida jamiyatdagi o'zaro muvofiqlik va moslashuv jarayonlarini tuchuntiradi. Ushbu fanning asoslarini bilish mutaxassisga ro'y berayotgan voqeahodisalarni o'rganishga abstraksiyalashgan holda va asosli ravishda yondashish, ularning xarakatlantiruvshi kuchlarini tuchuntirish va ahamiyatini baholash imkonini beradi.

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

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

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

- mehnatning jamiyat taraqqiyotidagi o'rnini o'rganish;
- ish haqini tizimi, uni tashkil etish elementlari va tamoyillarini tadqiq etish;
- aholi va mehnat resurslarini takror ishlab chiqarish hamda ularning ish bilan bandligini va ishsizligini mehnat bozorining faoliyati bilan bog'liq holda tahlil etish;
- aholining turmush tarzi va daromadlarini mehnat haqining turli shakllari bilan aloqadorligini belgilash;
- mehnat unumdorligini oshirish omillari va zahiralarni aniqlab, ularning holatini tahlil etish va rejalashtirish;
- korxonalar xodimlarining shakllanishi hamda rivojlanishini tahlil qilish va rejalashtirish;
- mehnat faoliyatini rag'batlantirish, mehnat xulqini yaxshilash va unga moslashish darajasini oshirish;
- mehnat nizolarining sabablarini o'rganish, ularning oldini olish va hal qilish bo'yicha chora-tadbirlar tizimini ishlab chiqish;

- jamiyatda va mehnat tashkilotlarida xodimlarni himoya qiladigan ijtimoiy qadriyatlar tizimini yaratish;

- mehnat sohasida aniq sotsiologik tadqiqotlarni o'tkazish;
- ijtimoiy mehnat munosabatlarini tartibga solishni takomillashtirish.

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

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

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

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

Hozirgi sharoitda mehnat quyidagi **xususiyatlari** bilan ajralib turadi:

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

- *mehnat xarajatlari moddiy qismining ulushi ortadi*. Mehnat vositalari (mashinalar, asbob-uskunalar, mexanizmlar va shu kabilar) bilan bog'liq buyumlashgan mehnat ulushining ko'payishi fan–texnika taraqqiyoti erishgan yutuqlari bilan bog'liq bo'lib, inson sheklangan

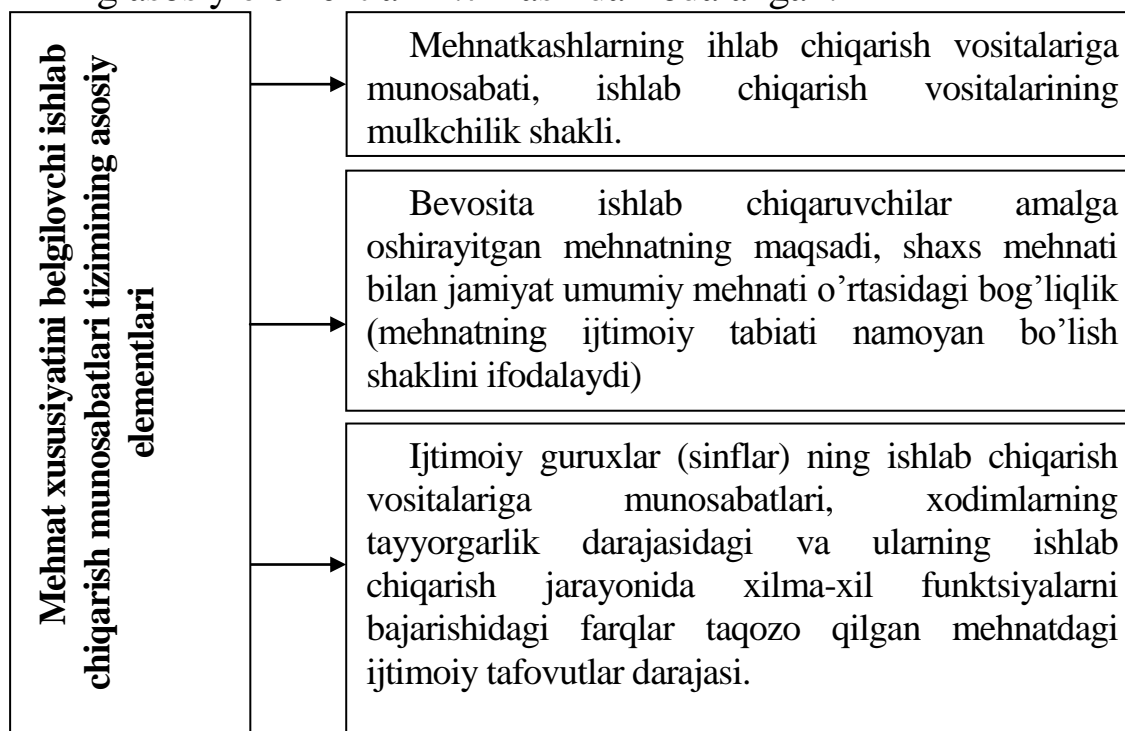
jismoniy imkoniyatlari sharoitida mehnat unumdorligi va samaradorligining ortishida hal etuvchi omil bo'lib xizmat qiladi;

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

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

1.4. Mehnat elementlari va mehnat jarayoni funksiyalari

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

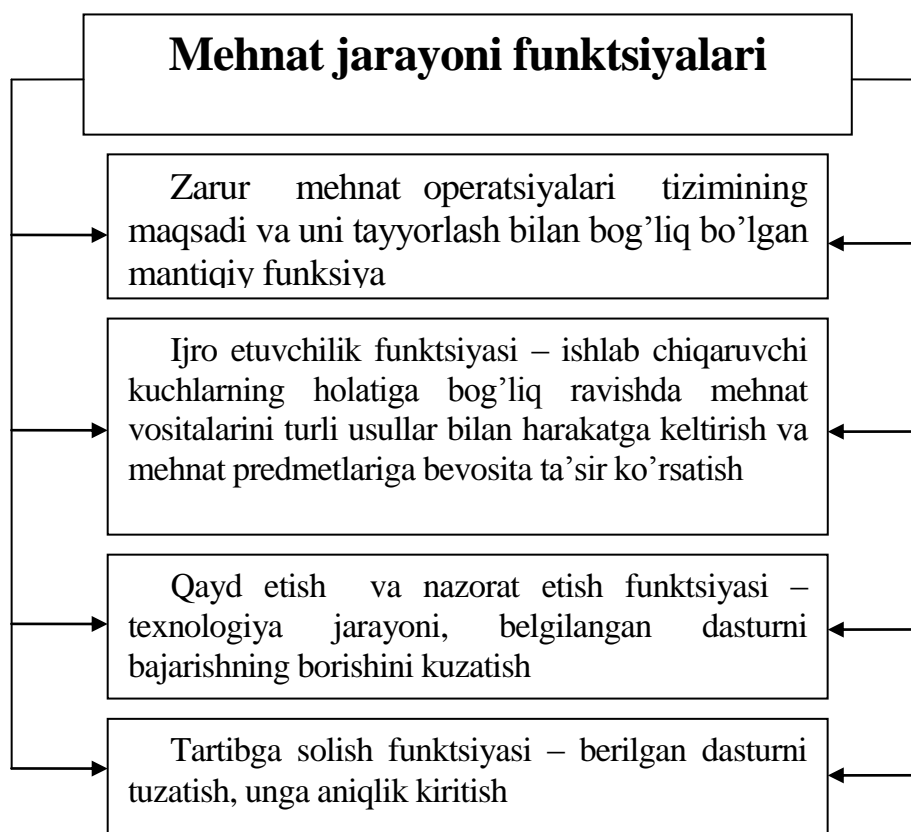


1.7 -rasm. Mehnat xususiyatini belgilovchi asosiy elementlar

Mehnat mazmunini tahlil qilish vaqtida mehnat jarayonida bir qator funksiyalar amalga oshirilishi hisobga olinadi (1.8 -rasm).

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

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



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

Masalan, tikuvshi tikuv mashinasida foydalangan holda gazlama bilan ishlaydi, oshpaz taom tayyorlashda oziq-ovqat xom ashyosi va mahsulotlaridan, shuningdek, o'zi uchun zarur bo'lgan pishirish jihozlaridan, gaz plitasidan foydalanadi. Mehnat mazmuni quyidagi belgilar bilan xarakterlanadi: mehnatning murakkabligi; xodimning kasbga yaroqliligi; xodimning mustaqillik darajasi. Aytib o'tilgan belgilarni batafsilroq qarab shiqamiz (1.9 – rasm).

Mehnat mazmunining **birinchi belgisi** uning murakkablik darajasi bilan farq qilishidir. Olimning mehnati shilangarning mehnatidan

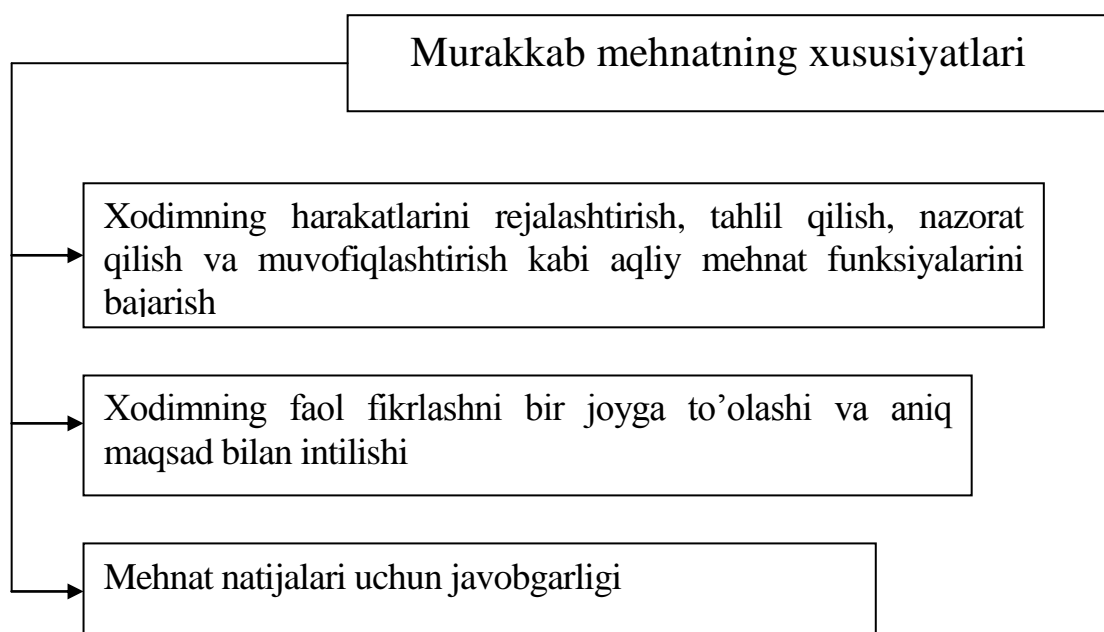
murakkabroqligi, do'kon rahbarining mehnati esa kassir mehnatidan qiyinroqligi tuchunarlidir. Biroq turli mehnat xillariga haq to'lash o'lchovlarini asoslash uchun ularni taqqoslash kerak bo'ladi. Murakkab va oddiy mehnatni o'lshash uchun «mehnat reduksiyasi» tushunchasi qo'llaniladi.



1.9 - rasm. Mehnat mazmunini ifodalovshi belgilar

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

Murakkab mehnat oddiy mehnatdan farq qilib, bir qator xususiyatlarga ega bo'ladi (1.10 – rasm):



1.10 - rasm. Murakkab mehnatning o'ziga xos xususiyatlari

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

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

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

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

Qisqacha hulosalar

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

Mehnat - bu insonning maqsadga muvofiq ijtimoiy foydali faoliyatidir.

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

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

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

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

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

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

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. “Mehnat” tushunchasining mazmuni va mohiyati nimadan iborat?
2. Ish va mehnat tushunchalari o'rtasidagi bog'liqlik darajasi nimalarda namoyon bo'ladi?
3. Mehnat jarayonining oddiy tarkibiy elementlari nimalardan iborat?
4. Mehnat predmetlarini va ijtimoiy munosabatni o'zgartirish jarayoni bo'lgan mehnatning mohiyati nimada?
5. Insonning kamolga etishida mehnat qanday ahamiyatga ega?
6. Ishlab shiqaruvshi kuchlarning rivojlanishi va insonning shaxs sifatida o'zgarishi qanday sodir bo'lgan?
7. Mehnatning mazmuni, xarakteri, uning elementlarini hamda ishlab chiqarish munosabatlarining vujudga kelishi va rivojlanishida mehnatning rolini ta'riflab bering?
8. Mehnat jarayonining asosiy ijtimoiy funksiyalarini sanab bering, ularning o'zaro bog'liqligi va o'zaro bir-birini taqozo etishi nimalardan iborat?
9. Mehnat sohasidagi ijtimoiy-mehnat munosabatlarini ta'riflang?
10. “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” fanining predmetini aniqlang?

11. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi yordamida erishish mumkin bo'lgan asosiy maqsad nimadan iborat?

12. Jamiyat taraqqiyotining hozirgi bosqichida mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi qanday vazifalarni hal eta oladi?

13. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasidagi tadqiqotlarning asosiy usullarini ta'riflab bering?

14. "Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi" fanining ijtimoiy-iqtisodiy fanlar bilan aloqasi nimalarda ko'zga tashlanadi?

Adabiyotlar

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

2. "2012 yil vatanimiz taraqqiyotini yangi bosqichga ko'taradigan yil bo'ladi". O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning 2011 yilning asosiy yakunlari va 2012 yilda O'zbekistonni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi. \ \ Xalq so'zi gazetasi, № 14 (5434) 20.01.2012.

3. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunshilik palatasi va Senatining 2010 yil 12 noyabrdagi qo'shma majlisidagi "Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada shuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi" mavzusidagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv-uslubiy majmua. T.: "Iqtisodiyot" 2010.-281 bet.

4. Q.X.Abdurahmonov va N.T.Shoyusupova. Mehnat iqtisodiyoti: Ijtimoiy mehnat munosabatlari: Darslik. - T.: TDIU, 2011

5. Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. А.Я.Кибанова. –М.: ИНФРА-М, 2010. - 548 с.

6. М.И.Бухалков Организация производства на предприятиях машиностроения. Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 511 с.

7. Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко. Экономика труда. Учебник. - М. Волтерс Клувер, 2010. - 800с.

8. Экономика труда .Учебное пособие. Под ред. Абдурахманова К.Х., Одегова Ю.Г.-Т. 2010, 459 с.

9. Q.X.Abdurahmonov, Sh.R. Xolmo'minov., A.M. Akbarov , A.B. Xayitov Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi (o'quv qo'llanma) – T.O'zbekiston yozuvchilar uyushmasi Adabiyot jamg'armasi nashriyoti, 2005. – 160 b

10. www.stat.uz (O'zbekiston Respublikasi statistika qo'mitasi)

11. www.Uza.uz (O'zbekiston Milliy Axborot agentligi)

II BOB. MEHNAT FAOLIYATINI TASHKIL ETISH

2.1. Mehnat faoliyatining tashkil etish tamoyillari va asoslari

Mehnat faoliyati deganda insonni biror mehnat turi bilan band bo'lishi tushuniladi. Mehnat faoliyati insonning hal qilinadigan vazifalar va bajariladigan ishlari yig'indisidan tashkil topadi.

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

Bu vazifalardan biri — insonlarning moddiy mehnat elementlari bilan o'zaro harakatga kirishuvini aniqlashdan iborat bo'lsa, ikkinchisi — birgalikda yoki o'zaro bog'langai faoliyat qatnashshilari o'rtasida munosabatlari shakllanishidan iboratdir. Xuddi mana shu narsa mehnat faoliyatini tashkil etish predmeti hisoblanadi. Buning mohiyati mehnat faoliyatini tashkil etish vazifasiga (keng ma'noda olganda) mehnat sub'ektini (ayrim xodim yoki mehnat jamoasi) aniqlash, uni zarur mehnat predmetlari va vositalari bilan ta'minlash, qulay mehnat sharoitlarini yaratib berish, mehnat (ishlarini bajarish) jarayonlarini tashkil etish, mehnatga haq to'lash kabi masalalarni o'rganish bilan bog'liqdir.

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

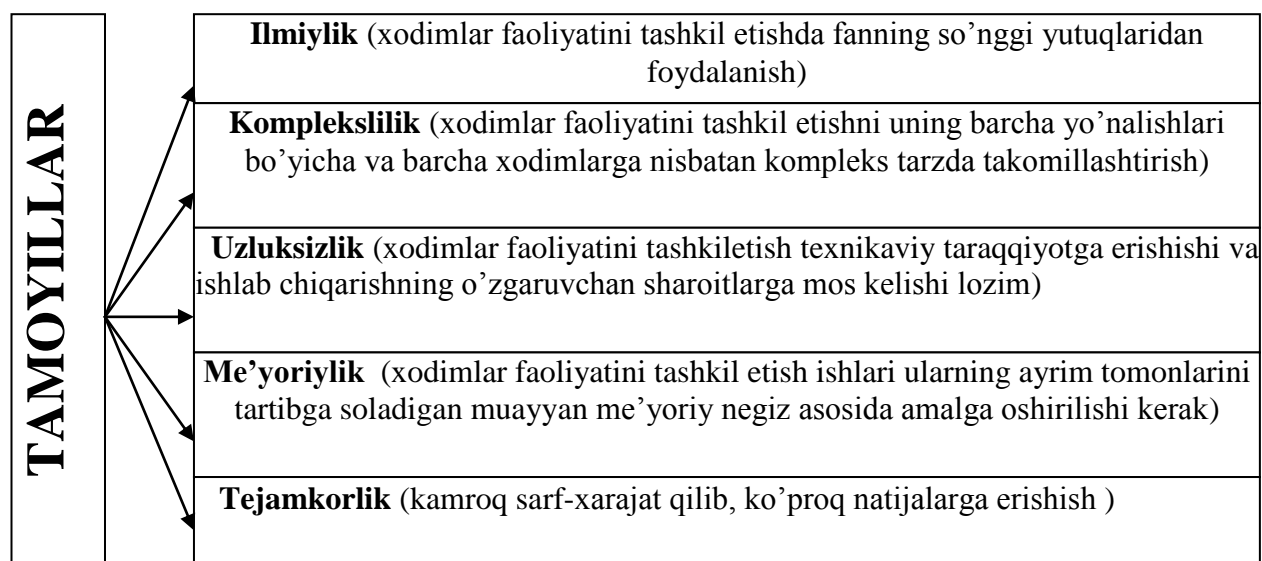
«Mehnatni tashkil qilish» tushunchasining paydo bo'lish tarixiga to'xtalganda, albatta, ushbu masalaning asosshisi sifatida F. Teylorning (1856-1915) nomi tilga olinadi. F. Teylor mehnatni «ilmiy boshqarish» muammosini amaliy jihatdan asoslab bergan bo'lib, u iqtisodiyotda muhim o'rin tutadi. Ammo, F. Teylor ko'zda tutgan fan sohasini iqtisodiyotda haddan tashqari toraytirib qo'ygan. «Oqilonlashtirish» atamasi mazkur fanni to'g'ri nomlash muammosini murakkablashtirdi, bu atama dastlab

Germaniyada qo'llanilgan bo'lib, keyinshalik u muayyan darajada boshqa mamlakatlarga ham yoyildi. Mazkur atama shu qadar noaniq va umumiy tusdagi mazmunga egaki, uni har qanday yaxshilanishga nisbatan qo'llash mumkin. Shuni ham aytish kerakki, rivojlangan xorijiy mamlakatlarda hozirgi vaqtda «mehnatni ilmiy tashkil etish» yoki «mehnatni tashkil etish» atamalari deyarli qo'llanilmayapti.

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

“Ma'lumki hayot bir joyda to'xtab turmaydi. Shu bois avvalombor ro'y berishi mumkin bo'lgan turli falokatlar, jahon iqtisodiyotining yuksalishi va inqirozini oldindan ko'rish imkonini beradigan, har tomonlama shuqur o'ylangan, aniq maqsad va ustuvor yo'nalishlarni o'z ishiga olgan taraqqiyot dasturi va uni amalga oshirish strategiyasiga ega bo'lgan mamlakat va xalq pirovard natijada muvaffaqiyatga erishadi”⁶.

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



2.1-rasm. Mehnat faoliyatini tashkiliy ta'minlash tamoyillari

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

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

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

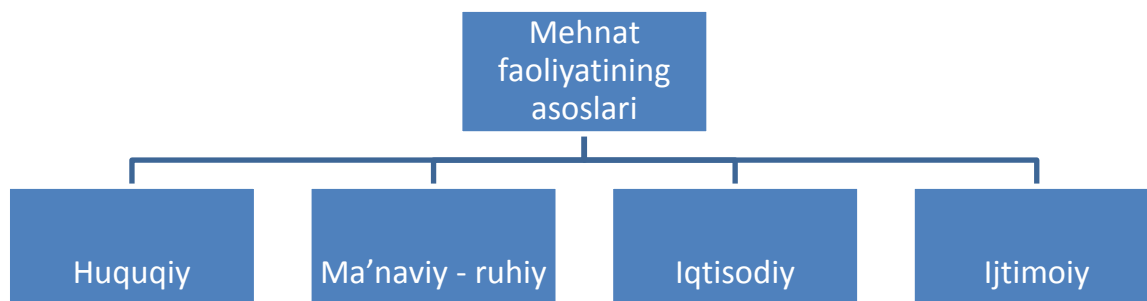
Bundan shunday xulosa chiqarish mumkinki, samarali mehnat faoliyatini tashkil etish (mehnat predmeti va vositalarining mavjudligini taqozo etadi); mehnat sharoitlarini tashkil qilish (texnologik va ekologik omillarini taqozo etadi); mehnat munosabatlarini tashkil etish (xodimlar o'rtasidagi munosabatlarni shakllantirishni talab etadi); mehnatga haq to'lashni tashkil etish, mehnatni o'lishash, normalash hamda mehnat sarfini uning sifatiga qarab baho berishni taqozo etadi. Bu muammolarning eshilishi mustaqil ahamiyatga ega bo'lishdan tashqari, mehnat faoliyatini tashkil etishning ajralmas funktsiyasi sifatida ham qaraladi.

Ishlab chiqarish munosabatlarida mehnat faoliyatini tashkil qilish masalasi eng asosiy ko'rsatkishlardan biridir. Ishlab chiqarish munosabatlarida ishchi kuchi va mehnat qurollari, mehnat predmetlari orasidagi o'zaro bog'liqlik yuzaga keladi. O'zaro bog'liqlik va ta'sir, mehnat faoliyatini qay holatda tashkil etilganligi natijasidir. Mehnat faoliyatini tashkil etish, bir tomondan uning asoslarini (huquqiy, ma'naviy-ruhiy, iqtisodiy, ijtimoiy) yuzaga kelishi, ikkinchi tomondan esa , mehnat faoliyati mexanizmini shakllantirilishini talab etadi (2.2-rasmga qarang).

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

Ma'naviy-ruhiy asoslar — bu mehnat faoliyatini tashkil qilishda ishlab chiqarish munosabatlarida tomonlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlar

va ularni shakllanish jarayoni bilan yuzaga keladi (bunda yollanma ishlovshilar o'rtasidagi o'zaro munosabat, rahbar yoki korxonaga egasi bilan yollanma ishlovshi o'rtasidagi munosabat yoki jamoa o'rtasidagi o'zaro munosabatlar).

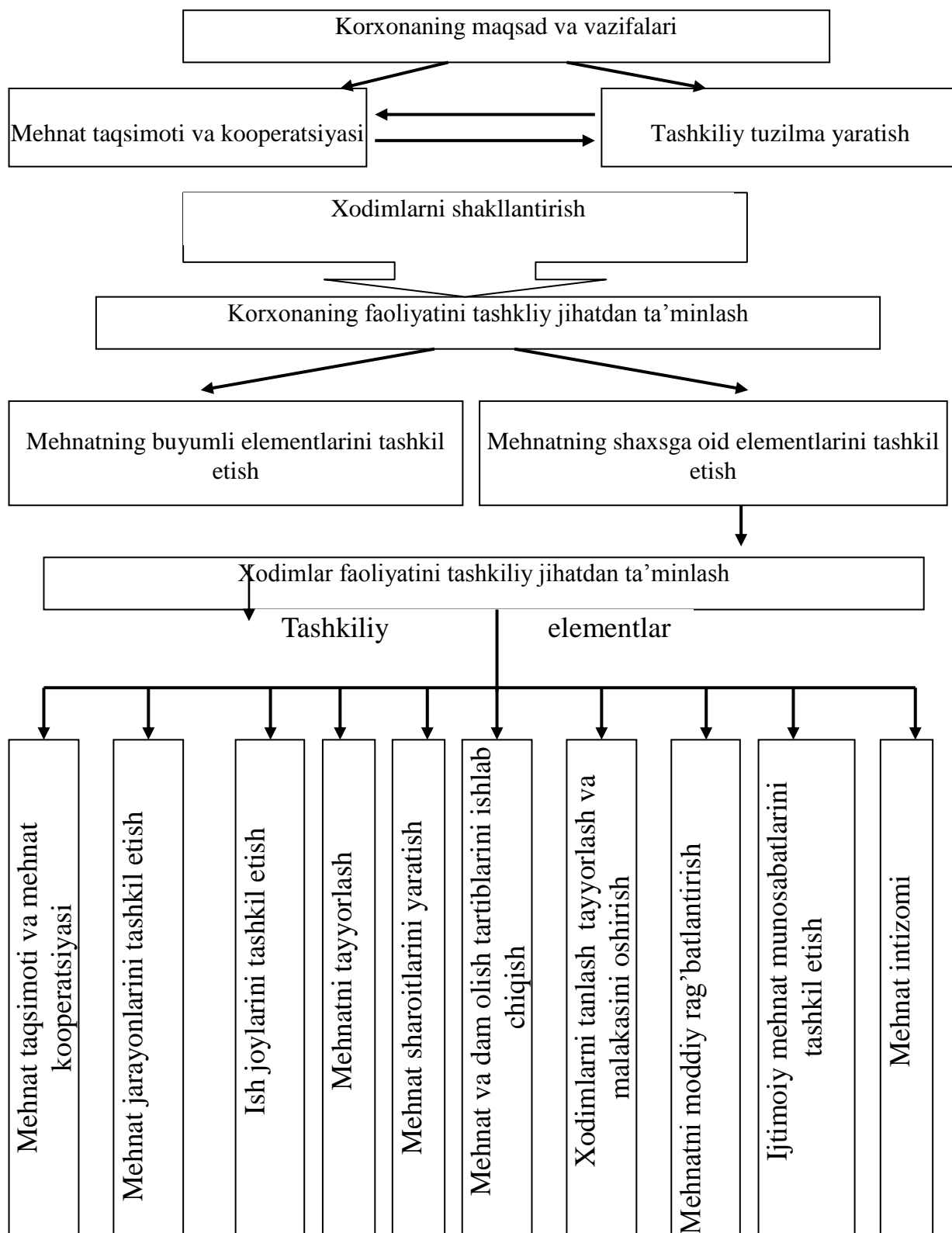


2.2.-rasm. Mehnat faoliyatini tashkil etish asoslari

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

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

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



2.3-rasm. Xodimlar faoliyatini tashkiliy ta'minlash elementlari

1. **Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi.** Korxonada mehnat taqsimoti amalga oshirilib, uning kooperatsiyasi puxta o'ylab ko'rilgandan keyin korxonada mehnatni shuqur taqsimlash va kooperatsiyalashni amalga oshirish – alohida uchastkalar, xodimlar o'rtasida mehnatni

taqsimlash, xodimlarni joy-joyiga qo'yish, ular faoliyatining o'zaro bog'lanish imkonini beradi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2. Mehnat taqsimoti va uning turlari

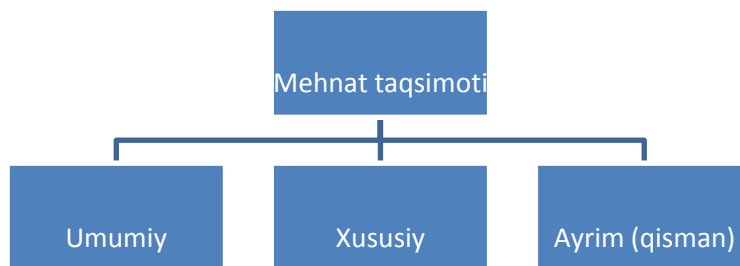
Bozor iqtisodiyoti sharoitida raqobatda engib chiqishning asosiy omillaridan biri - makroiqtisodiyotga taalluqli, ijtimoiy va shaxsiy sektorlardagi korxonalarda ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga erishishdir. Bu asosan mavjud ishchi kuchidan oqilona foydalanish evaziga erishiladi. O'z navbatida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

Mehnat taqsimoti deganda, har xil mehnat turlarinnipg bir-biridan ajratilishini, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarning xilma-xil mehnat faoliyatlari bilan band bo'lishi tuchuniladi⁷.

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

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

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



2.4- rasm. Mehnat taqsimoti turlari

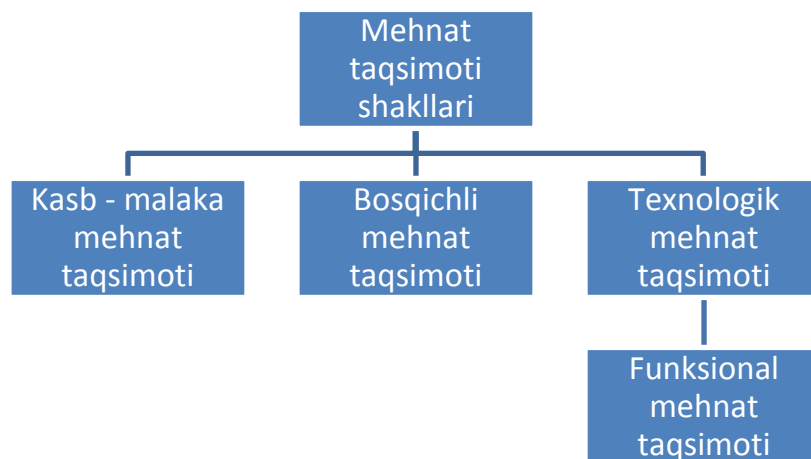
Umumiy mehnat taqsimoti - kishilar faoliyatining ishlab chiqarish va noishlab chiqarish sohalari o'rtasidagi mehnat taqsimotidan iborat. O'z navbatida umumiy mehnat taqsimoti tarmoqlar bo'yicha, ya'ni sanoat, qishloq xo'jaligi, transport, aloqa, savdo, xalq ta'limi, fan, davlat boshqaruvi, madaniyat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

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

Ayrim (qisman) mehnat taqsimoti ishlar va mehnat funksiyalarining ayrim korxonalar yoki alohida tashkilot xodimlari o'rtasida:

sexlar, uchastkalar, brigadalar, zvenolar, ayrim ijro etuvchi xodimlar bo'yicha, shuningdek, ularning kasb-malaka guruhlari o'rtasida taqsimlanishini nazarda tutadi. Mehnat taqsimotining bu turi ansha murakkab va muhim bo'lib, unda muayyan mehnat jarayonlari alohida mehnat taqsimoti doirasida sodir bo'ladi; iqtisodiy natijalar ham ana shu darajada amalga oshiriladi: ijroshilarning ixtisoslashuvi va ular kasb mahoratining ortishi, ixtisoslashgan yuqori unumli asbob-uskunalarining tatbiq etilishi, mehnat unumdorligining ortishi, mubolag'asiz shuni aytish mumkinki, barcha darajadagi mehnat taqsimotisiz hozirgi zamon texnika va ijgimoiy-iqtisodiy taraqqiyot bo'lishi mumkin emas.

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



2.5 - rasm. Korxonalarda qo'llaniladigan mehnat taqsimoti shakllari

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

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

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

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

Malakali mehnat taqsimoti yoki bajariladigan ishlarning murakkabligiga qarab mehnatni taqsimlash, murakkab ishlar bilan oddiy ishlarni bir-biridan ajratishdan iborat. SHu bilan birga mahsulot

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

2.3.Mehnat kooperatsiyasi va uning shakllari

Mehnat taqsimoti — bu faqat mehnat faoliyatining bir tomoni hisoblanadi. U ayrim xodimlar va ular guruhlarining umumiy mehnat jarayonidagi ayrim ishchilar mehnatini birlashtirishni talab qiladi. Barcha darajadagi o'zaro bog'langan mehnat jarayonlarida ayrim ijroshilarning ish o'rinlaridan tortib butun-butun korxonalar, kishik tarmoqlar va milliy iqtisodiyotning o'zaro bog'langan tarmoqlarigasha birlashtirishni taqozo qiladi.

Bu birlashtirish, mehnat faoliyati jarayonidagi alohida ixtisoslashtirilgan ijroshilar o'rtasidagi aloqalarning o'rnatilishi **mehnat kooperatsiyasi** deb ataladi va mehnat faoliyatining tashkil etilishidagi eng muhim elementlaridan biri hisoblanadi.

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

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

1. Ixtisoslashtirilgan sexlarning sexlararo kooperatsiyasi. Bunda korxonadagi bir nasha sex jamoasining bir xil ishlab chiqarish jarayonida yoki turli bo'lsa-da, bir-biri bilan bog'liq ishlab chiqarish jarayonlarida rejali ravishda va birgaliqda ishgirok etishi tuchuniladi.

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

2. Ixtisoslashtirilgan uchastkalarining sex ishidagi mehnat

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

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

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

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

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

Kompleks ishlab chiqarish brigadalari ush xil bo'ladi:

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

2) mehnat qisman taqsim qilingan kompleks brigada - bunda ishchi o'z ixtisosiga doir operatsiyalarni bajarish bilan birga yana ikkinchi kasbni ham o'zlashtiradi;

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

Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasining ob'ektiv zarur ekanligini

korxonalarni ixtisoslashuvi va kooperatsiyasi talab qiladi. Xodimlar va bo'limlar jamoalarining manfaatlarini hisobga olgan holda ularni maqsadga muvofiq ixtisoslashuvisiz, vakolat doirasini qat'iy shegaralab, birgalikda ish bajaruvshi barcha qatnashshilarning aniq o'zaro yordam ko'rsatishni tashkil etmasdan turib, mehnat samarali bo'lishi mumkin emas.

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

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

Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi o'zaro bir-biri bilan bog'langan. Bu bog'lanish shunda ifodalanadiki, mehnat vazifalarini shegaralab, ularni muayyan xodimlarga (xodimlar guruhiga) biriktirib qo'yish ularning o'zaro yordam ko'rsatish predmetini oldindan belgilab beradi. Shuning uchun ham mehnat taqsimoti tushunchasi keng ma'noda undan ajratib bo'lmaydigan mehnat kooperatsiyasi tushunchasini ham ta'riflab beradi. Shu bilan birga odamlarning birgalikdagi mehnat faoliyati jarayonidagi o'zaro yordam ko'rsatish shakllari, o'z navbatida yakka tartibdagi va jamoa tarzidagi mehnat taqsimotining tegishli shegaralarini belgilab beradi.

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

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

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

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

muvofig kelishi; xodim kasb ixtisosining kengligi hamda kasblarni vaqtinsha bajarib turish va mehnat faoliyatini o'zgartirish imkoniyatlarini aniqlashdir.

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

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

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

mehnat sharoitlarini yaxshilashning asosiy yo'nalishlarini o'rganish va boshqalar.

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

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

Ish o'rni — bu ishlab chiqarish makonining bir qismi bo'lib, unda barcha asosiy va yordamshi texnologik usqunalar, moslamalar, asboblari, ish mebellari, maxsus qurilmalar joylashgan bo'lib, ular muayyan turdagi ishlarni bajarish uchun mo'ljallangan. Ish o'rni ishida ish zonasi ajratiladi, bu ush o'lchovli makon bo'lib, uning doirasida xodimning barcha asosiy mehnat harakatlari amalga oshiriladi. Bu zona ish o'rnining eng faol qismi hisoblanib, uni tashkil etishga alohida talablar qo'yiladi: insonning antropometrik va biomexanik parametrlariga mos kelishi, fiziologik jihatdan oqilona ish vaziyatini, tana a'zolarining mehnat ashyolariga, asbob yoki mashinalar va mexanizmlarni boshqarishgasha bo'lgan masofa, shuningdek mehnat harakatlarining xavfsizligi va mehnat sharoitlarining zararsizligini kafolatlash va h.k. Ish o'rni va ish zonasini tashkil etishga qo'yiladigan talablarni fanning maxsus tarmog'i bo'lgan "Ergonomika" fani tomonidan ishlab shiqiladi. Bu fanning vazifasi — insonning mehnat jarayonidagi funksional imkoniyatlarni o'rganish va eng maqbul mehnat sharoitlarini yaratish yuzasidan tavsiyanomalar ishlab chiqishdan iborat. Bu sharoitlar asbob-uskunalar, mehnat sharoitlari va texnologiyalarning tuzilishi inson organizmining psixofiziologik xususiyatlariga mos kelishini ta'minlaydi.

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

Qo'l ishida ish o'rinlaridagi barcha mehnat jarayonlari qo'l bilan

amalga oshirilib, qo'l asboblari qo'llaniladi, mehnat ashyolarini o'zlashtirishning asosiy energiya manbai odamning jismoniy kuchi hisoblanadi.

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

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

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

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

Ixtisoslashuv belgisi bo'yicha barcha ish o'rinlari ixtisoslashgan va universal ish o'rinlariga bo'linadi. Mazkur vazifalarni bajarish uchun jihozlangan ixtisoslashgan ish o'rinlarida bir xil yoki operatsiyaning mazmuni va ishlar turi bo'yicha bir-biriga yaqin vazifalar bajarilishi mumkin (qoliplovshi, termist, burg'ulovshi, hisoblash mashinasi operatori va hokazolarning ish o'rinlari). Universal ish o'rinlarida xilma-xil ishlar bajarilib, bunda asbob-uskunalar kishik seriyali va bir xil ishlab chiqarish sharoitida biridan boshqasiga o'tib ishlash imkonini beradigan bir qator stanoklar va mexanizmlar mavjud bo'ladi (masalan, ta'mirlash — texnika

ustaxonalari, aholiga maishiy xizmat ko'rsatish va shu kabilar).

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

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

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

bunda:

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

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

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

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

Nihoyat ish o'rinlari barqarorlik belgisiga qarab: bitta ish o'rnida joylashgan va jihozlangan muhim ish o'rinlari (masalan, stanokshilar, yig'uvshilar apparatshilarning ish o'rinlari); makonda doimo joyini almashtirib turadigan ko'shma ish o'rinlariga (quruvshilar, kon ishchilari, navbatshi yoki ta'mirlovshi xodimlarning ish o'rinlari) bo'linadi.

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

Lekin ish o'rinlari qanshalik xilma-xil bo'lmasin, ular qanday turkum va guruhlarga bo'linmasin, ish o'rinlarini tashkil etish uchun umumiy, majburiy talablar ham mavjud. Bu talablarni aynan ushta: ta'minlash,

rejalashtirish va xizmat ko'rsatish degan iboralar bilan ifodalash mumkin. Tashkil etishning bu elementlari juda muhim va e'tibor berishga molikdir.

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

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

Texnologik uskuna tarkibiga qirquvshi va o'lchovshi asboblari, turli moslamalar va texnik hujjatlar kiradi. Tashkiliy jihozlar esa ishlab chiqarish mebellari, idishlar, signal berish va aloqa yoritish vositalari, to'sib turuvshi va saqlovshi qurilmalar hamda mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik texnikasi vositalarini o'z ishiga oladi. Sanoatning har bir tarmog'ida asosiy va yordamshi ishchilarning, ayniqsa mashinasozlikning etakchi tarmoqlaridagi ishchilarning ish o'rinlarini jihozlashga kiradigan batafsil buyumlar ro'yxati ishlab shiqilgan bo'ladi.

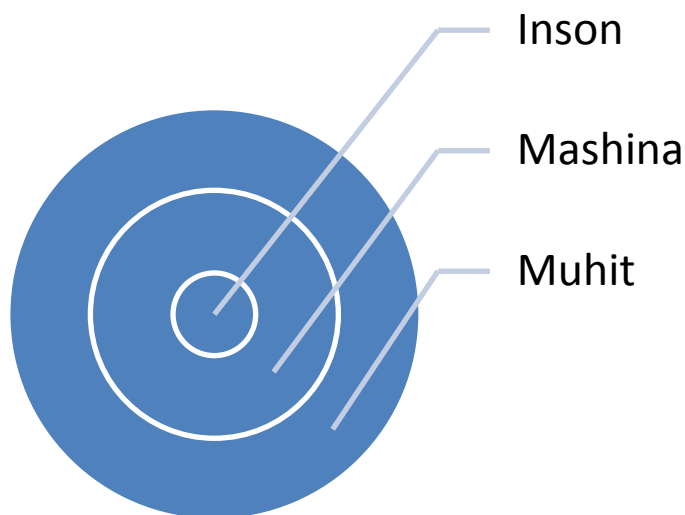
Asosiy va yordamshi texnologik asbob-uskunalar hamda texnologik va tashkiliy jihozlash ashyolariga qat'iy ergonomik talablar qo'yiladi. Ergonomika insoniyatning mehnat jarayonlaridagi funksional imkoniyatlarini o'rganib, ularning ishshilik qobiliyati, yuksak mehnat unumdorligi va ishlovshilar sonini ta'minlaydigan qoidalarni ishlab shiqadi.

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

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

Bu masaladagi eng muhim narsa inson harakatlari va energiyasini tejash tamoyili hisoblanadi. Ana shu vazifalarni hal etish uchun insonning antropometrik belgilari, ya'ni inson tanasining asosiy o'lchovlari to'g'risidagi ma'lumotlarni hisobga olish zarur. Asbob-uskunalar va ish o'rinlarini loyihalashtirishga fiziologik jihatdan oqilona bo'lgan ish holatini

ta'minlaydigan jihatlar insonning antropometrik jihatdai mos kelish tamoyili (uning tanasi va ishchi a'zolarining muvofiqligi) va ish o'rinlarini hamda asbob-uskunalarini jihozlashning moddiy buyumlari mosligi asos qilib olinadi.



2.6 -rasm. Ergonomik talablar belgilari

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

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

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

—xodim uchun qulay ish holatining yaratilishi u ortiqsha harakatlardan, ya'ni aylanish, burilish, egilish kabi qo'shimsha sharshashni keltirib shiqaradigan ortiqsha kuch-g'ayrat sarflashdan holi bo'lishi lozim;

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

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

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

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

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

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

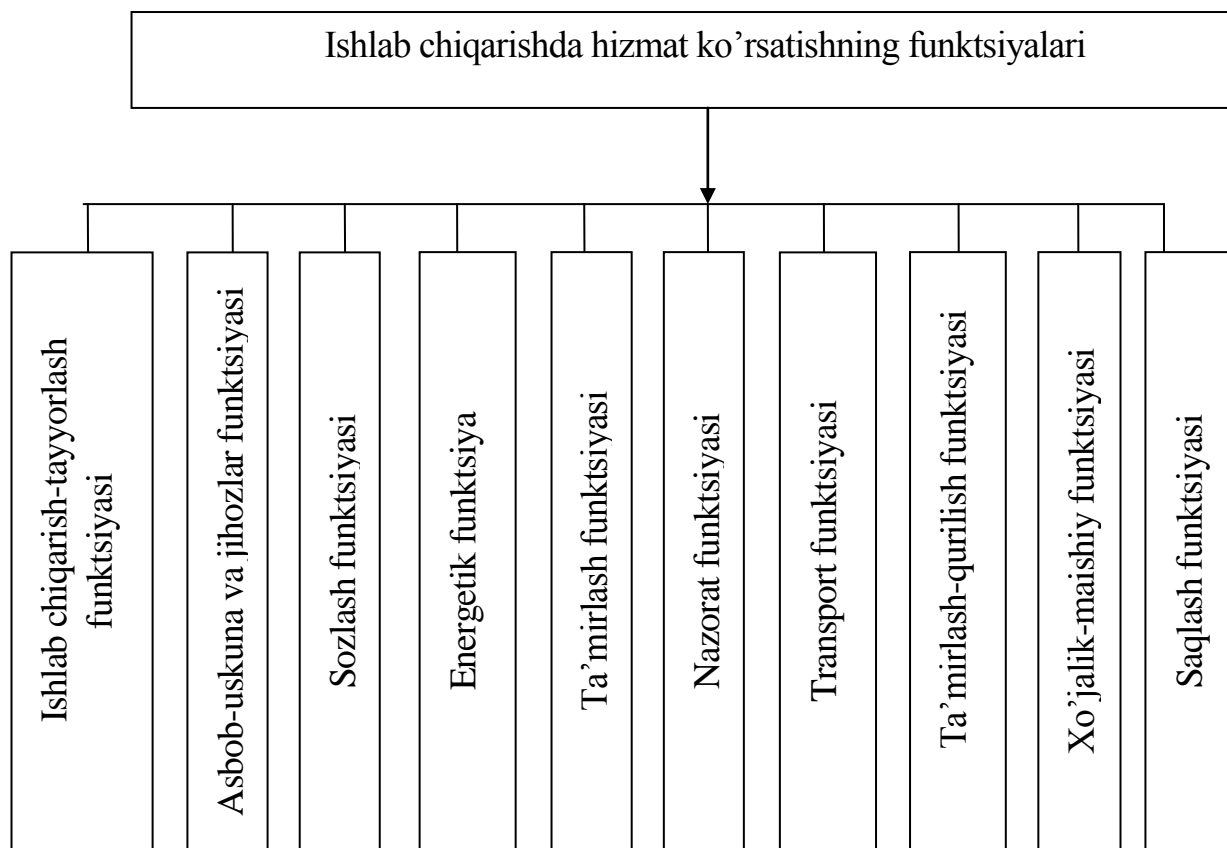
Xizmat ko'rsatish tizimi — bu asosiy ishchilarning ish o'rinlarini uzoq vaqt mobaynida — bir smenadan tortib to bir haftagasha, hatto bir yilgasha yuqori unumli, bir maromda ishlash uchun zarur bo'lgan barcha kerakli narsalar bilan ta'minlaydigan yordamshi ishlarni bajarish sohasidagi butun bir tadbirlar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

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

2.Uskuna va jihozlar funsiyasi. Uning vazifasi — asosiy ishlab

chiqarishni asbob va moslamalar bilan ta'minlashdir.

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



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

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

5.Ta'mirlash funktsiyasi. Uskuna va jihozlarni joriy ta'mirdan chiqarish va profilaktik xizmat ko'rsatishdan, shuningdek tayyor holda olinmaydigan ehtiyot qismlarni tayyorlash yoki tiklashdan iborat.

6.Nazorat funktsiyasi. Mahsulot yoki ishlar sifatini muntazam ravishda nazorat qilib borishni, shuningdek shetdan olinadigan xom ashyo, materiallar va shala mahsulotlar yoki butlovshi buyumlarni qabul qilish, sinab ko'rish va tahlil etishni ta'minlaydi. Uning muhim vazifasi hisobga olish, tahlil etish mahsulotning yaroqsizligini oldini olishdir.

7.Transport funktsiyasi. Uning asosiy vazifasi — xom ashyo, material, yarim tayyor mahsulotlar va butlovshi buyumlarni ish o'rinlariga

etkazib berish, mehnat buyumlarini ish o'rinlari, uchastkalar va sexlar o'rtasida tashish, tayyor mahsulotni ombor yoki iste'molshilarga etkazish, shuningdek ishlab chiqarish shiqindilarini tashishdir. Bundan tashqari, transport funksiyasiga ortish-tushirish ishlari va omborlardagi ishlar ham kiradi.

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

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

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

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

Boshqa tarafdin qaraganda, yordamshi ishchilar o'zlari asosiy mahsulotni ishlab shiqarmasligini, lekin butun mahsulot barcha ishchilarga taqsimlanishini ham etiborga olish kerak. Asosiy va yordamshi ishchilar soni nisbatlariga doir biron bir standart yoki yagona normativlar yo'q: bu nisbatlar miqdori muayyan ishlab chiqarish sharoitlariga bog'liqdir. Faqat shunday umumiy qonuniyatnigina qayd etib o'tish mumkin: xizmat ko'rsatish funksiyalari qanshalik murakkab va xilma-xil bo'lsa, xizmat ko'rsatuvshi xodimlar soni asosiy ishchilarga nisbatai shunshalik ko'p bo'ladi va aksinsha.

Qisqacha xulosalar

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

«Tashkil etish» tushunchasi fransuzsha *organisation*, lotinsha

organizo- "tartibga keltiraman" so'zidan kelib shiqqan.

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

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

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

Xizmat ko'rsatish tizimi — bu asosiy ishchilarning ish o'rinlarini uzoq vaqt mobaynida — bir smenadan tortib to bir haftagasha, hatto bir yilgasha yuqori unumli, bir maromda ishlash uchun zarur bo'lgan barcha kerakli narsalar bilan ta'minlaydigan yordamshi ishlarni bajarish sohasidagi butun bir tadbirlar majmuidir

Nazorat va muhokama uchun savollar ?

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

Adabiyotlar

1. I.A.Karimov. Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi: 2010 yilda mamalakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011 yilga mo'ljallangan eng muhim ustuvor yo'nalishlarga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi. – T.: O'zbekiston, 2011. – 48 bet

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimovning 2010 yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011 yilga mo'ljallangan eng muhim ustuvor yo'nalishlarga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining majlisidagi “Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi” mavzusidagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha O'quv-uslubiy majmua. – Toshkent: Iqtisodiyot. - 2011. – 377 bet

3. Q.X.Abdurahmonov, N.T.Shoyusupova. Menat iqtisodiyoti: ijtimoiy mehnat munosabatlari: Darslik. - T.: TDIU, 2011- 420 bet

4. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T. : Mehnat, 2009. -763 bet

5. Бухалков М.И. Организация производства на предприятиях машиностроения. Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2010 – 511 с.

6. Ю.Г.Одегов,Г.Г.Руденко.Экономика труда .Учебник.- М.Волтерс Клувер,2010-800с.

7. Экономика труда .Учебное пособие.Под ред. Абдурахманова К.Х.,Одегова Ю.Г.-Т. 2010- 459 с.

8. Ростов Ю.И. Экономика организаций (предприятий) в схемах. Учебное пособие – М.: Эксмо, 2009 – 240 с.

9. Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. А.Я.Кибанова. –М.: ИНФРА-М, 201- 584 с.

10. www.stat.uz

11. www.minesonomu.uz

12. www.gov.uz

III BOB. MEHNAT RESURSLARINING SHAKLLANISHI VA ULARDAN FOYDALANISH

3.1. Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida

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

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

Mehnat sohasida odamlarning muhim ehtiyojlari amalga oshadi, lekin hamma ehtiyojlari ham ro'yobga shiqavermaydi. Shuning uchun ham mehnatdan samarali foydalanish uchun insonning shaxs sifatidagi talablarini esda tutish muhimdir. Boshqasha aytganda, iqtisodiyotning muvaffaqiyatli rivojlanishi shuni taqozo qiladiki, murakkab xo'jalik mexanizmining samarali faoliyat ko'rsatishi uchun amalga oshiriladigan hamma sohada inson va iqtisodiyot manfaatlariga rioya qilinishi lozim. Shuning uchun butun dunyoda iqtisodiyotni insonparvarlashtirish degan g'oya tobora ko'proq qaror topayotgani bejiz emas. Bu g'oyaning mohiyati va mazmunida asosiy e'tibor insonga qaratiladi. Bu tabiiydir, shunki odamlarning ehtiyojlari tobora tezroq orta boradi, moddiy ne'matlar ishlab shiqarishda va xizmatlar ko'rsatishda bilimlarning, jamiyat aqliy potensialining roli orta boshladi, ishlab shiqarish va noishlab shiqarish faoliyati turlaridan shaxsga doir sifatlar, xodimning qobiliyatlari ko'proq tanlana boshlaydi va ular yanada shuqurlashib boradi. Masalan, yaxshi jarroh bo'lish uchun birgina tibbiyot bo'yisha mutaxassislik diplomining o'zi kifoya qilmaydi. Bunda mazkur mutaxassis bajaradigan vazifalarga mos keladigan insoniy sifatlar eng ko'proq zarur bo'ladi.

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

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

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

Ular tarkibiga faqat iqtisodiy faol aholigina emas, shu bilan birga hozirgi paytda ishlamayotgan va ish qidirmayotgan mehnatga qobiliyatli shaxslar, shu jumladan ishlab shiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotganlar ham kiritiladi. Bu ta'rifdan shu narsa kelib shiqadiki, mehnat resurslari iqtisodiyotda mehnat bilan band bo'lgan, band bo'lmasa ham mehnat qilishlari mumkin bo'lgan kishilarni ham qamrab oladi. Boshqasha aytganda, mehnat resurslari haqiqiy (real) va *potensial* xodimlardir. O'zbekistonda aholi sonining ortib borishi bilan bir o'rinda, mehnat resurslarining soni ham ko'payib bormoqda. Buni 3.1- jadvalda keltirilgan ma'lumotlardan ko'rish mumkin.

3.1-jadval

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

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

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

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

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

3.2-jadval

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

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

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

Shu bilan birga, respublikada mehnat resurslarining o'rtasha yillik o'sish sur'ati 2,64 %ga teng bo'lgan. Shuningdek, ko'rilayotgan davrda respublikada jami aholining o'rtasha yillik o'sish sur'ati 1,22 %ni tashkil etgan. Respublikada mehnat resurslari tarkibida mehnatga layoqatli yoshdagi aholi (16-54 yoshdagi ayollar, 16-59 yoshdagi erkaklar) soni ortib bormoqda. Statistika ma'lumotlaridan ko'rinib turganidek, 2005-2010 yillar davomida respublikada mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soni 12630,0 ming kishidan 14998,7 ming kishiga yoki 18,7 %ga ko'paygan. Shuni alohida ta'kidlash lozimki, o'rganilayotgan davrda respublikada mehnat resurslari tarkibida ishlayotgan nafaqaxo'r va o'smirlar mutlaq soni 1,7 %ga o'sgan.

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

bo'lgan aholi soni 17,5%ga ko'paygan.

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

3.3 -jadvall

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

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

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

3.3-jadvaldan ko'rinib turganidek, O'zbekistonda 2010 yilga kelib jami mehnat resurslari 16504,2 ming kishidan iborat bo'lib, bu jami aholining 57,9%ni tashkil etadi. 2010 yilda mehnat resurslarining soni 2006 yilga nisbatan 11,5 %ga ko'paygan. SHu bilan birga, mehnat resurslari sonining o'sish sur'atlari 1998 yildagi 4,8% dan 2010 yilda 2,6% gasha pasaydi. Shu bilan bir qatorda ushbu davrda shaharda mehnat resurslari soni 12,9 % ga, qishloq joylarida esa 37,3 % ga ko'paydi.

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

shahar mehnat resurslarining o'rtasha yillik o'sish darajasining 7,9 % gasha pasayishi kuzatildi.

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

Mehnat resurslarini shakllantirish manbalari quyidagilardan iborat:

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

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

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

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

Yollanmasdan ishlaydiganlar — 1) individual asosda, doimiy yollanma xodimlardan foydalanmasdan mustaqil ishlaydigan shaxslarni; 2) ish beruvshilarni, shu jumladan fermer va dehqon xo'jaliklari boshliqlarini; 3) oilaviy korxonalarining haq olmaydigan xodimlarini; 4)

jamoa mulkdorlar (kooperativlar, shirkatlar kabi) a'zolarini birlashtiradi.

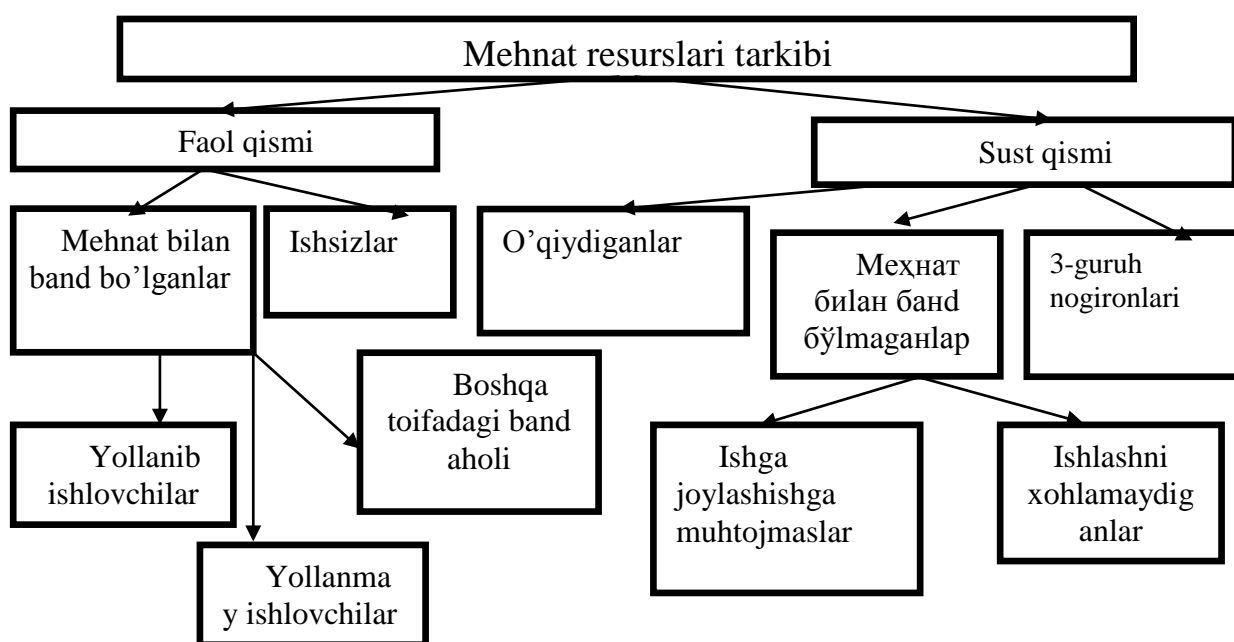
Qaror topgan statistik amaliyotga ko'ra, mehnat resurslari mehnatga qobiliyatli, mehnatga layoqatli yoshdagi fuqarolardan, ya'ni mamlakat iqtisodiyotida ishlayotgan yoshlar o'rta hamda mehnatga o'ta qobiliyatli yoshdagi kishilardan iborat bo'ladi. Ko'pinsha yoshlarni *ishlovshi o'smirlar*, katta yoshdagi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

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

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

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

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



3.1-rasm. Mehnat resurslari tarkibi

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

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

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

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

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

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

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

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

Ish bilan band aholini va ish izlayotgan ishsizlarni anglatadigan «iqtisodiy jihatdan faol aholi» tushunchasi inson resurslari to'g'risidagi tasavvurlarni aks ettiradigan yana bir boshqa tushunchadir. Bu tushuncha iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatda allaqashondan buyon ishlatilib kelinmoqda. Xalqaro andozalarga muvofiq, «iqtisodiy jihatdan faol aholi» tushunchasi BMT milliy hisob varaqalar va balanslar tizimlariga kiritilgan tovarlar va xizmatlar, ishlab shiqarish uchun

muayyan vaqt mobaynida o'z mehnatini taklif etadigan ikkala jinsga mansub shaxslarni o'z ishiga oladi.

3.2.Mehnat resurslarining shakllanishi, taqsimlanishi va ulardan foydalanish

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

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

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

Mehnat resurslarining aksariyat ko'pchilik qismini mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Mehnat qilishga layoqatli yoshdan katta kishilar, ishlovshi pensionerlar va amalda "nol" vazifasini bajaruvshi shaxslar, mehnatga layoqatli yoshdan kishik kishilar, ishlovshi o'smirlar mehnat resurslarining salmog'ida u darajada sezilarli rol o'ynamaydi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ish beruvshilarga mustaqil ish olib boradigan va bitta yoki bir neshta shaxsni ishlash uchun doimiy yollab turadigan xodimlar kiradi.

O'z hisobidan ishlaydigan shaxslar doimiy asosda yollanma xodimlar yollamaydigan fuqarolar kiradi.

Ishlab shiqarish kooperativlari a'zolariga kooperativlarning faol (ishlovshi) a'zolari hisoblanadigan shaxslar kiradi.

Oilaning yordam beruvshi a'zolariga oilaviy biznesdagi oilalarning a'zolari kiradi, mazkur biznesga o'sha uy xo'jaligida ishlaydigan qarindoshlardan biri boshshilik qiladi.

Maqom bo'yisha tasniflanmaydigan xodimlarga shunday fuqarolar kiradilarki, ular uchun turli sabablarga ko'ra o'zlarining qaysi guruhlariga mansubliklarini yaxshi bilmaydilar.

Aholining mazkur taqsimlanishida ayrim pozitsiyalar o'rtasidagi nisbat, ya'ni tuzilma demografik omillarni, oilalar farovonligini,

iqtisodiyot tuzilmasini, mehnat bozorining ahvolini, mulkshilikdagi tashkiliy o'zgarishlarni va boshqa omillarni aks ettiradi.

Albatta, mehnat resurslarini taqsimlashning boshqa turlari ham bor. Bular jinsi, yoshi, ma'lumot darajasi, sog'ligi bo'yisha taqsimlashdir. Barsha odamlar o'z qobiliyati va ehtiyojlari bo'yisha turli-tumanligini bir nasha bor aytib o'tgan edik. Shuning uchun ham iqtisodiyotning biror sohasidagi samaradorlik ham, ishga bo'lgan ehtiyoj ham bir xil emas. Yuqorida aytib o'tgan ta'riflar bu har xillikni ma'lum darajada farqlab olish va uning oqibatlarini tuchunish imkonini beradi.

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

Mehnat resurslarini taqsimlash demografik va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning mintaqaviy shart-sharoitlari ta'siriga ansha ko'proq ushraydi. Demografik omillarning ta'siri aholining yosh tuzilishi orqali namoyon bo'ladi, u, odatda, turli mintaqalarda turlicha bo'ladi. Mehnatga layoqatli yoshdagi kishilarning ishlaydigan va ishlamaydigan qismlarga bo'linishi ma'lum darajada ana shu bilan belgilanadi. Aholi tarkibidagi kishik yoshli bolalar sonining ko'payishi, o'zlarini uy-ro'zg'or ishlariga bag'ishlaydigan ayollar soniga ta'sir ko'rsatadi. Tajriba shundan dalolat beradiki, bu ikki ko'rsatkich o'rtasida bevosita bog'liqlik bor. Ishlamaydiganlarning anshagina qismini mehnat qilish yoshidagi o'quvshilar tashkil etadi. Ularning qancha bo'lishi tegishli yoshdagi yoshlarning soniga bog'liqdir.

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

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

Mehnat resurslarini taqsimlash deganda pesurslarning iqtisodiyot tarmoqlarida ishlaydigan va ishlamaydigan qismlari tuchuniladi. O'z navbatida ishlamaydigan qism mehnat qilish qobiliyatiga ega bo'lgan yoshdagi o'quvshilarga va shaxsiy yordamshi xo'jalik bilan shug'ullanuvshilarga, harbiy kuchlar safida xizmat qilayotganlarga,

ishsizlarga, shuningdek, hesh erda ishlamaydiganlarga, o'qimaydiganlarga va ish qidirmaydiganlarga bo'linadi¹⁰.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3. Mehnat resurslari balansini tuzish va uni tahlil etish

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

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

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

Ish bilan band bo'lganlar jumlasiga quyidagilar kiritiladi:

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

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

3. O'zini mustaqil ravishda ish bilan ta'minlovshi fuqarolar, tadbirkorlar, shu jumladan yuridik shaxs bo'lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanuvshi tadbirkorlar, kooperativlar a'zolari, fermerlar, shaxsiy yordamshi va dehqon xo'jaliklarida mehnat bilan band bo'lganlar, bevosita mol o'stiruvshilar, shorvashilik va boshqa qishloq xo'jaligi mahsulotlari etishtiruvshilar va sotuvshilar, shuningdek ko'rsatib o'tilgan fuqarolar toifalarining ishlab chiqarishda qatnashadigan oila a'zolari;

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

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

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

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

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

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

- ixtiyoriy ravishda mehnat bilan band bo'lmagan shaxslar.

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

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

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

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

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

bunda:

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

MR - mehnat resurslari;

B – ish bilan bandlar;

IFA - iqtisodiy faol bo'lmagan aholi.

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

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

bunda:

MR - mehnat resurslari;

MLA - mehnatga layoqatli yoshdagi aholi;

IO'P - ishlayotgan o'smirlar va pensionerlar.

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

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

bunda:

E (16-60) - 16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar;
X (16-55) - 16 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan xotin-qizlar;
Nog - mehnatga layoqatli yoshdagi I va II guruh nogironlari (ishlamaydigan qismi);

Pi - imtiyozli shartlarda pensiya olayotgan mehnatga layoqatli yoshdagi pensionerlar.

Axborot olish manbai:

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

Nog bo'yicha - Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining mehnatga layoqatli yoshdagi nogironlar soni to'g'risidagi ma'lumotlari;

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

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

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

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

bunda:

ITr - iqtisodiyotning rasmiy sektorida ishlovshilar;

ITnr - iqtisodiyotning norasmiy sektorida ishlovshilar;

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

Axborot olish manbai:

ITr bo'yicha - davlat statistika ma'lumotlari;

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

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

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

- yollanib (mehnat shartnomasi bo'yicha), shu jumladan saylanadigan lavozimlarda ishlayotgan doimiy, vaqtinshalik va mavsumiy xodimlar;
- harbiy xizmatshilar, ichki ishlar organlari va boshqa tashkilotlar

xodimlari;

- kooperativlar va shirkatlar a'zolari;
- xususiy korxonalar egalari (ish beruvshilar), shu jumladan fermerlar;
- yuridik shaxs bo'lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanuvshi shaxs sifatida rasman ro'yxatga olingan fuqarolar;
- yuridik shaxs sifatida ro'yxatdan o'tkazilgan dehqon xo'jaliklari a'zolari hamda shaxsiy yordamshi xo'jaliklarda va dehqon xo'jaliklarida qoramol o'stirish bilan band bo'lgan shaxslar;
- nodavlat notijorat tashkilotlari xodimlari.

Norasmiy sektorda band bo'lganlar sonini aniqlash va hisoblab chiqish

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

1. Yuridik shaxs sifatida ro'yxatdan o'tkazilmagan dehqon xo'jaliklari a'zolari;
2. Uyda pulli xizmatlar ko'rsatish bilan band bo'lgan shaxslar (enagalar, uy xizmatshilari, uy oshpazlari, avtomobil haydovshilar, qorovullar va boshqalar);
3. Jismoniy shaxslarda haq olib ishlovshi shaxslar;
4. Oila boshliqlariga ularning tadbirkorlik faoliyatida yordam beruvshi oila a'zolari;
5. Tegishli ro'yxatdan o'tmay ishlovshi tadbirkorlar.

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

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

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

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

bunda:

SSHSi - iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning aniq turi bilan shug'ullanuvshi so'rab shiqilganlar salmog'i;

SSi - iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning aniq turi bilan shug'ullanuvshi so'ralganlar soni;

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

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

$$\mathbf{ITNRi = MLA \times SSHSi : 100 (3.6.),}$$

bunda:

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

MLA - mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi soni.

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

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

$$\mathbf{ITNR = SSHSi ITNRi (3.7.),}$$

bunda:

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

Mehnat faoliyatini shet elda amalga oshirayotgan shaxslar sonini aniqlash

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

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

a) uy xo'jaliklarini mehnat bilan bandlik masalalari bo'yicha (mehnat emigratsiyasi moduliga binoan) har chorakdagi o'rganishlar ma'lumotlari asosida mehnat faoliyatini shet elda amalga oshirayotgan shaxslarning so'ralganlar umumiy sonidagi salmog'i quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

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

bunda:

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

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

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

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

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

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

bunda:

MM - migrant mehnatshilar soni, hammasi;

MLA - mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi soni.

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

Buning uchun:

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

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

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

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

b) mehnat emigratsiyasi masalalari bo'yicha har yilgi sotsiologik

o'rganishlar ma'lumotlari;

v) mehnat faoliyatini shet elda amalga oshirish uchun fuqarolarga Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi tomonidan berilgan ruxsatnomalar ma'lumotlari;

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

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

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

$$\mathbf{IFA = O' + A + IN + IBB(3.10.)},$$

bunda:

IFA - iqtisodiy faol bo'lmagan aholi;

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

A - uy bekalari va bolalarni parvarish qilayotgan ishlamaydigan ayollar;

IN - ishlamaydigan uchinshi guruh nogironlari;

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

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

$$\mathbf{IM = IB - RR(3.11.)},$$

bunda:

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

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

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

Tuman (shahar) Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari ma'lumotlari rasman ro'yxatdan o'tkazilgan

ishsizlar bo'yicha axborot olish manbai hisoblanadi.

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

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

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

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

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

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

bunda:

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

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

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

- tanlab olingan aholi punktlari yonma-yon shegaralarga ega bo'lmasligi kerak;

- tuman markazlari va ulardan yiroqda joylashgan aholi punktlari majburiy tartibda o'rganilishi kerak;

- har bir tumanda kamida 5 ta aholi punkti (tuman markazi ham shu jumlagi kiradi) o'rganilishi kerak;

- har bir shaharda yonma-yon shegaralarga ega bo'lmagan kamida 5 ta mahalla o'rganilishi kerak.

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

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

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

xo'jaliklarining aniq ro'yxati aniqlanadi.

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

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

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

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

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

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

To'ldirilgan so'rovnomalarni qabul qilishda:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mehnat resurslarining hisob-kitob balansi quyidagilardan kelib shiqqan holda yilning har choragida ishlab shiqiladi:

- mazkur Metodikaning 3.2.1-bandida ko'rsatilgan ish bilan band bo'lganlar toifalarining soni to'g'risida davlat statistika hisobotining dastlabki ma'lumotlari;
- 3.2.2-bandga muvofiq aniqlangan norasmiy sektorda ish bilan band bo'lgan shaxslar soni va mazkur Metodikaning 3.2.3-bandiga muvofiq aniqlangan shet elda mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan shaxslar soni;

- mazkur Metodikaning 3.3-bandiga muvofiq aniqlangan iqtisodiy faol bo'lmagan aholi soni;
- mazkur Metodikaning 3 va 3.4-bandlariga muvofiq aniqlangan ish bilan band bo'lmagan aholi soni;
- mazkur Metodika 3.2.3-bandining b) qismiga muvofiq aniqlangan emigrant mehnatshilar soni. Bunda tumanlar, shaharlar, viloyatlar bo'yicha mehnat resurslari balansi hisob-kitobida ish bilan bandlik bo'yicha uy xo'jaliklarini o'rganib chiqishga kiritilgan mehnat emigratsiyasi yuzasidan modul savollariga javoblar bo'yicha olingan shet eldagi migrant mehnatshilar to'g'risidagi ma'lumotlar hisobga olinadi.

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

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

Tumanlar (shaharlar) bo'yicha mehnat resurslarining hisob-kitob balansi tegishli tuman (shahar) Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari tomonidan hisobot choragining oxirgi oyidan keyingi oying 20-kunidan keshikmay ishlab shiqiladi va Qoraqalpog'iston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligiga, viloyatlar va Toshkent shahar mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmalariga, shuningdek Davlat statistika qo'mitasining hududiy boshqarmalariga yuboriladi. Hududiy boshqarmalarga taqdim etiladigan hisob-kitob balansiga tumanlar va shaharlar bo'yicha uy xo'jaliklarini o'rganib chiqish natijalarining tartibga solingan ma'lumotlari (jadval shakllarida) ilova qilinadi.

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

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

Mehnat resurslarining hisobot balansi har qaysi yil yakunlariga qarab O'zbekiston Respublikasi, Qoraqalpog'iston Respublikasi, viloyatlar va Toshkent shahri byuvisha tuziladi, shahar va qishloq aholisiga bo'linadi. Uni yiriklashtirilgan holda 3.1-jadvalda ko'rsatish mumkin.

3.1-jadval

Mehnat resurslarining hisobot balansi ko'rsatkishlari

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

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

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

Mehnat resurslarining prognoz balansini ishlab chiqishda quyidagilar hisobga olinadi:

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

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

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

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

T/R	Toifalar va ko'rsatkishlar nomi	Hisobga olish shakllari
I. Ish bilan ta'minlangan aholi		
1. Iqtisodiyotning rasmiy sektori		
1.1	Yollanib ishlaydiganlar	Mehnat bo'yicha davlat statistika hisoboti ma'lumotlari: 1-t, 1-t (qx), 1-mb, 1-mb (sx), 1-mb (ves), 1-ved, 1-fermer shakllari.
1.1.1	Doimiy ishchilar	Mehnat bo'yicha davlat statistika hisoboti ma'lumotlari: 1-t, 1-t (qx), 1-mb, 1-mb (sx), 1-mb (ves), 1-ved, 1-fermer shakllari.
1.1.2	Vaqtinshalik ishchilar	Mehnat bo'yicha davlat statistika hisoboti ma'lumotlari: 1-t, 1-t (qx), 1-mb, 1-mb (sx), 1-mb (ves), 1-ved, 1-fermer, shu jumladan, fuqaroviy-huquqiy shartnomalar bo'yicha ishlaydigan ishchilar shakllari.
1.1.	Mavsumiy	Mehnat bo'yicha davlat statistika hisoboti

3	ishchilar	ma'lumotlari: 1-t, 1-t (qx), 1-mb, 1-mb (sx), 1-mb (ves), 1-ved, 1-fermer shakllari.
1.2	Xususiy korxonalar egalari (ish beruvshilar), shu jumladan fermerlar	Mehnat bo'yicha davlat statistika hisoboti ma'lumotlari: 1-t, 1-t (qx), 1-mb, 1-mb (sx), 1-mb (ves), 1-ved, 1-fermer shakllari.
1.3	Kooperativlar va shirkatlar a'zolari.	Mehnat bo'yicha davlat statistika hisoboti ma'lumotlari: 1-t (qx) shakli.
1.4	Yuridik shaxs sifatida ro'yxatdan o'tgan dehqon xo'jaliklari a'zolari	Davlat statistika hisoboti (N1-dehqon shakli), Bandlikka ko'maklashuvshi tumanlar (shaharlar) markazlari ma'lumotlari.
1.5	Nodavlat notijorat tashkilotlar ishchilari	Mehnat bo'yicha davlat statistika hisoboti ma'lumotlari: 1-t shakli.
1.6	Yuridik shaxs bo'lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanuvshi shaxslar sifatida rasman ro'yxatdan o'tkazilgan fuqarolar	Soliq organlarida (DSQ) ro'yxatdan o'tkazish ma'lumotlari, ish bilan ta'minlash masalalari bo'yicha tanlab o'rganib chiqish ma'lumotlari.
1.7	Harbiy xizmatshilar, ichki ishlar organlari va boshqa tashkilotlar ishchilari	Ma'muriy hisobot ma'lumotlari.
2. Iqtisodiyotning norasmiy sektori		
2.1	Yuridik shaxs sifatida ro'yxatdan o'tmagan dehqon xo'jaliklari a'zolari	Fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari va ish bilan ta'minlash masalalari bo'yicha tanlab o'rganib chiqish (Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi) ma'lumotlari.
2.2	Uyda pulli xizmatlar ko'rsatish bilan band bo'lgan shaxslar (enagalar, uy xizmatshilari, uy oshpazlari,	Ish bilan ta'minlash masalalari bo'yicha tanlab o'rganib chiqish (Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi) ma'lumotlari.

	haydovshilari, qorovullari va boshqalar)	
2.3	Jismoniy shaxslarda haq to'lash hisobiga ishlaydigan shaxslar	Ish bilan ta'minlash masalalari bo'yicha tanlab o'rganib chiqish (Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi) ma'lumotlari.
2.4	Oila boshliqlariga ularning tadbirkorlik faoliyatiga yordam beradigan oila a'zolar	Ish bilan ta'minlash masalalari bo'yicha tanlab o'rganib chiqish (Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi) ma'lumotlari.
2.5	Tegishli ro'yxatdan o'tmasdan ishlaydigan tadbirkorlar	Ish bilan ta'minlash masalalari bo'yicha tanlab o'rganib chiqish (Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi) ma'lumotlari.
3. Ish bilan ta'minlangan aholining boshqa toifalari		
3.1	Shet elda mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan shaxslar	Ish bilan ta'minlash masalalari bo'yicha tanlab o'rganib chiqish va mehnat emigratsiyasi masalalari bo'yicha maxsus o'rganib chiqish ma'lumotlari (Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi); Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi ma'lumotlari; umuman respublika bo'yicha mehnat resurslari balansini hisob-kitoblashda foydalaniladigan Davlat statistika qo'mitasi, Davlat bojxona qo'mitasi, Tashqi ishlar vazirligi ma'lumotlari.
II. Ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo'lmagan aholi (ishsizlar)		
II.1	Haq to'lanadigan ishga yoki daromad keltiruvshi mashg'ulotga ega bo'lmagan, mustaqil ravishda ish izlovshi va bunday ish taklif etilsa, ishga joylashishga tayyor bo'lgan mehnatga	Statistika ma'lumotlari va ish bilan ta'minlash masalalari bo'yicha tanlab o'rganib chiqish ma'lumotlari (Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi) asosida hisoblash yo'li bilan aniqlanadi.

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

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

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

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

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

09	Ishsiz sifatida rasman ro'yxatdan o'tkazilganlar	Bandlikka ko'maklashuvshi markazlar hisobi ma'lumotlari bo'yicha															
10	Mustaqil ish qidiruvshilar	statistika va o'rganib chiqish ma'lumotlari bo'yicha hisoblash															
11	Iqtisodiy faol bo'lmagan aholi	12+16+14+15-satrlar yig'indisi															
	shundan:																
12	Ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qiyotgan hamda ish haqiga yoki mehnat daromadiga ega bo'lmagan o'quvshilar va talabalar.	statistika ma'lumotlari bo'yicha															
13	Uy bekalari va bolani parvarish qiluvshi ishlamaydigan ayollar.	statistika va o'rganib chiqish ma'lumotlari bo'yicha															
14	Ishlamaydigan uchinshi guruh nogironlari.	idoraviy hisob ma'lumotlari bo'yicha															

15	Ixtiyoriy ravishda ish bilan band bo'lmagan, shuningdek mol-mulk va ko'shmas mulkdan daromad oladigan ishlamaydigan shaxslar.	o'rganib chiqish ma'lumotlari bo'yicha																
----	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Qisqacha xulosalar

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

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

Mehnat resurslarini taqsimlash deganda pesurslarning iqtisodiyot tarmoqlarida ishlaydigan va ishlamaydigan qismlari tuchuniladi .

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

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

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat resurslari deganda nimalarni tuchunasiz?
2. Mehnat resurslari tasnifini gapirib bering.
3. Mehnat resurslari tarkibini gapirib bering.
4. Ishchi kuchi deganda nimalarni tuchunasiz?
5. Ishchi kuchining asosiy elementlarini gapirib bering.
6. Iqtisodiy jihatdan faol aholi tuchunshasini gapirib bering.
7. Ishchi kuchining tarkibiy ko'rsatkishi.
8. Mehnat potentsiali deganda nimalarni tuchunasiz?
9. Mehnat potentsiali va u bilan yaqin bo'lgan qanday tuchunshalar bor, ular nimalar bilan bir-biridan farq qiladi?
10. Jamiyatning, tashkilotning, shaxsning (xodim) mehnat potentsiali.
11. Mehnat potentsialining tarkibiy qismi va tashkiliy quvvati qanday o'lshanadi?
12. Inson omili va u bilan bog'liq tuchunshalarni gapiring.

13. Inson kapitali tuchunshasini bayon eting.
14. Mehnat resurslarining shakllanishini izohlab bering.
15. Mehnat resurslaridan foydalanish yo'llarini gapirib bering.
16. Mehnat resurslari balansini tuzish uslubiyati qanday tuziladi va qanday xususiyatlarga ega?

Adabiyotlar

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

2. I.A.Karimov. Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi: 2010 yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011 yilga mo'ljallangan eng muhim ustuvor yo'nalishlarga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi. – T.: O'zbekiston, 2011 – 48 bet

3. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunshilik palatasi va Senatining 2010 yil 12 noyabrdagi qo'shma majlisidagi “Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada shuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi” mavzusidagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv-uslubiy majmua. T.: “Iqtisodiyot” 2010 -281 bet

4. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimovning 2010 yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011 yilga mo'ljallangan eng muhim ustuvor yo'nalishlarga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining majlisidagi “Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi” mavzusidagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha O'quv-uslubiy majmua. – Toshkent: “Iqtisodiyot” 2011 – 377 bet

5. Q.X.Abdurahmonov va N.T.Shoyusupova. Mehnat iqtisodiyoti: Ijtimoiy mehnat munosabatlari: Darslik. - T.: TDIU, 2011 - 420 bet

6. Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. А.Я.Кибанова. –М.: ИНФРА-М, 2010- 548 с.

7.Q.X. Abdurahmonov. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T. : Mehnat, 2009 -763 bet

8. Q.Abdurahmonov , N.T.Shoyusupova , X.Abduramanov. Aholining ish bilan bandligi: O'quv-qo'llanma.-T.: TDIU, 2011- 230 bet

9. X.Abduramanov.Mehnat resurslari safarbarligi. O'quv-qo'llanma.-T.: TDIU, 2011-193 bet

10. Q.Abdurahmonov, X.Abduramanov. Demografiya: O'quv-qo'llanma.-T.: TDIU, 2011- 214 bet

11. Экономика труда .Учебное пособие. Под ред. Абдурахманова К.Х.,Одегова Ю.Г.-Т.: 2010 - 459 с.

12. Q.X.Abdurahmonov, SH.R Xolmo'minov., A.M Akbarov , A.B. Xayitov Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi (o'quv qo'llanma) – T.O'zbekiston Yozuvchilar uyishmasi Adabiyot jamg'armasi nashriyoti, 2005 – 160 bet

13. www.stat.uz (O'zbekiston Respublikasi statistika qo'mitasi)

14. www.Uza.uz (O'zbekiston Milliy Axborot agentligi)

IV BOB. AHOLINI ISH BILAN BANDLIGINING MOHIYATI VA SHAKLLANISHI

4.1. Aholini ish bilan bandligining ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati

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

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

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

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

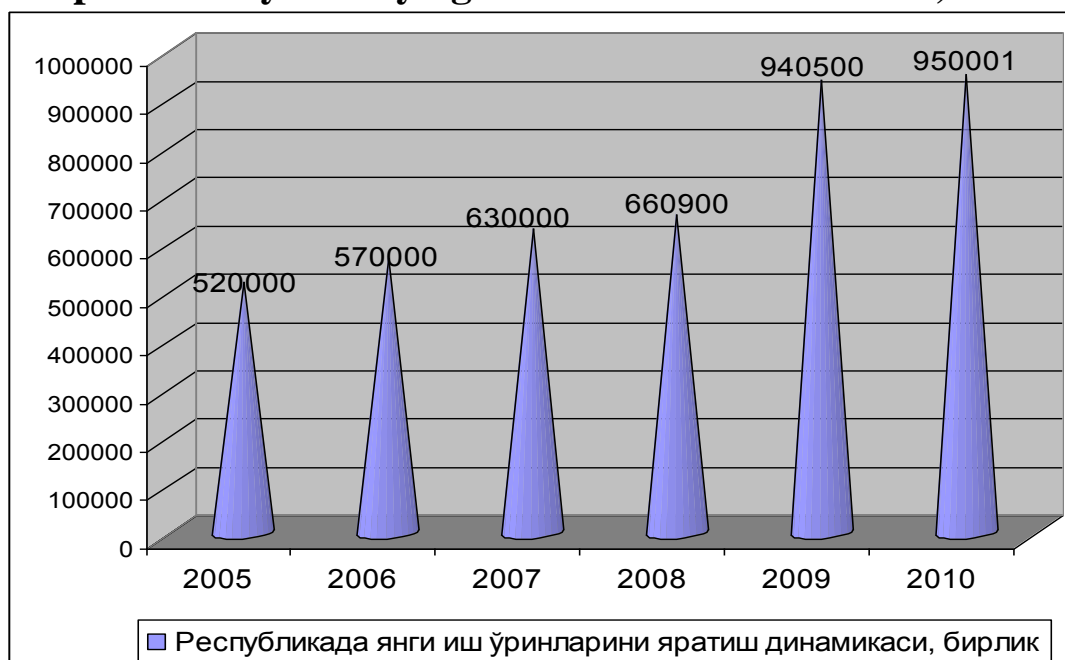
Iqtisodiyotning sifat jihatdan oldingisidan farq qiluvshi har bir rivojlanish bosqichi uchun ish bilan ta'minlashning muayyan modeli mos keladi, shunki uning asosiy xususiyatlari jamiyat faoliyatlarining muhim jarayonlarini oshib beradi. Tajriba shuni ko'rsatadiki, jamiyat muammolari ishida insonning shaxsiy va talab ehtiyojlarini hisobga olmasdan hal qilishga urinish omadsizlikka mahkum etadi. Shuning uchun avvallari olimlar ish bilan bandlik muammolarini ko'rib shiqayotganlarida asosan, uning iqtisodiy jihatlariga e'tibor bergan bo'lsalar, keyingi paytda ish bilan bandlikning ijtimoiy jihatlarini to'g'risida tobora ko'proq gapirilayotganligi bejiz emas.

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

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A. Karimov ta'kidlaganidek, "Aholi bandligini ta'minlash va yangi ish o'rinlarini tashkil qilish muammosini hal etish 2011 yil va yaqin istiqbolda mamlakatimizni muvaffaqiyatli va barqaror rivojlantirishning alohida ustuvor yo'nalishi va hesh mubolag'asiz eng muhim shartidir"¹¹.

4.1-diagramma

Respublikada yaratilayotgan ish o'rinlari dinamikasi, birlik



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

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

- davlat va jamoat vazifalarini bajarayotgan vaqtda;

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

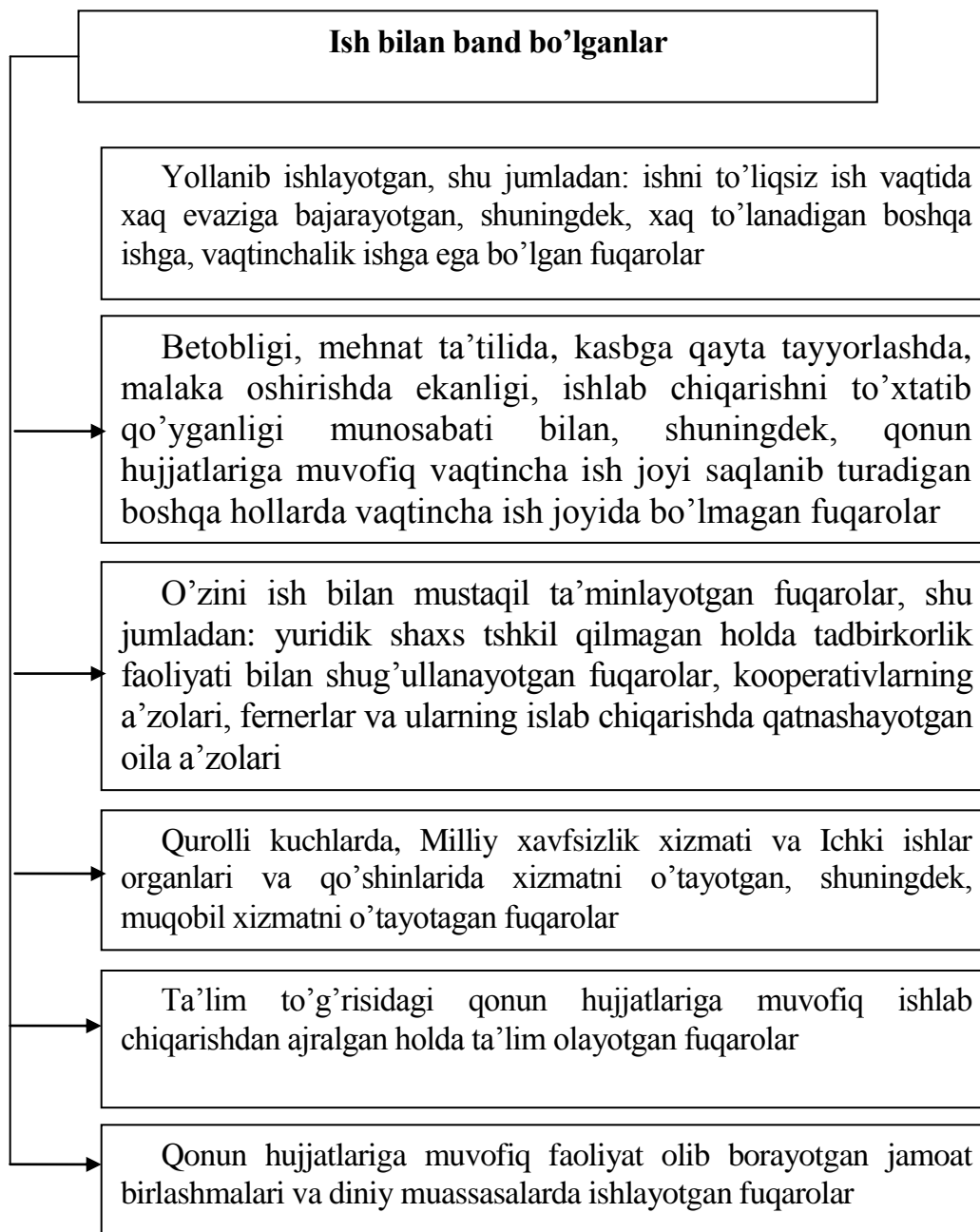
- ish beruvshi va mehnat jamoasi manfaatlariga doir vazifalarni bajarganda;

- jamiyat manfaatlariga doir harakatlar qilganda.

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

- tadbirkorlar;

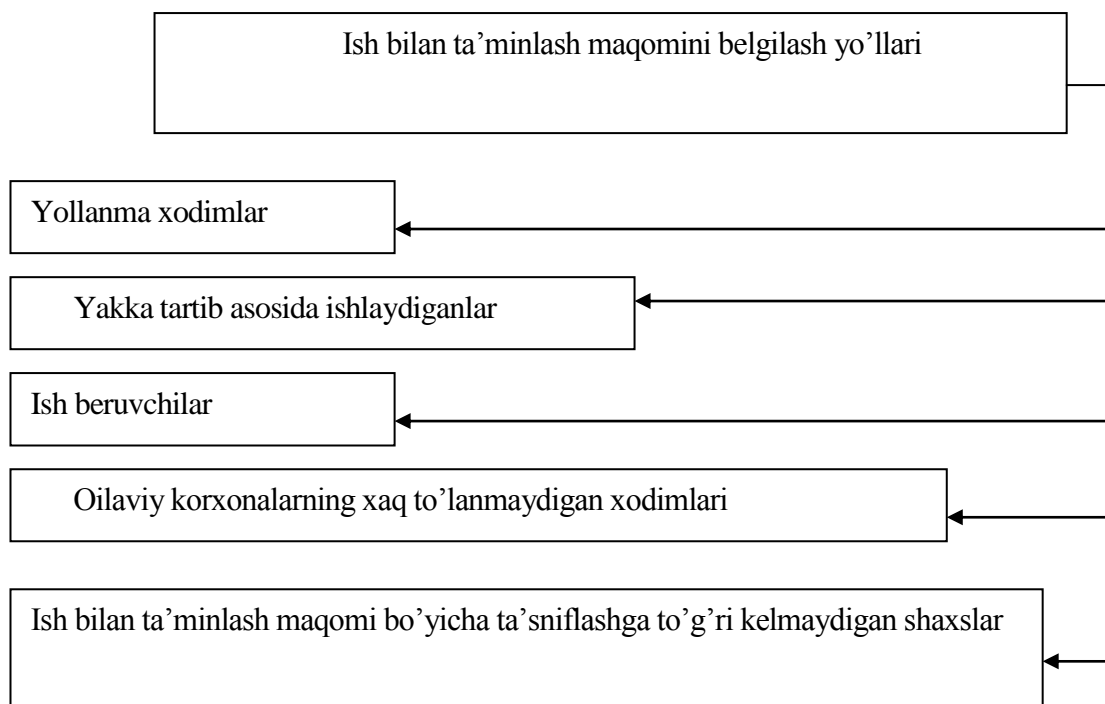
- fermerlar va ularning ishlab chiqarishda ishtirok etayotgan oila a'zolari;



4.1 - rasm. Ish bilan band bo'lganlar tarkibi

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

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



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

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

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

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

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

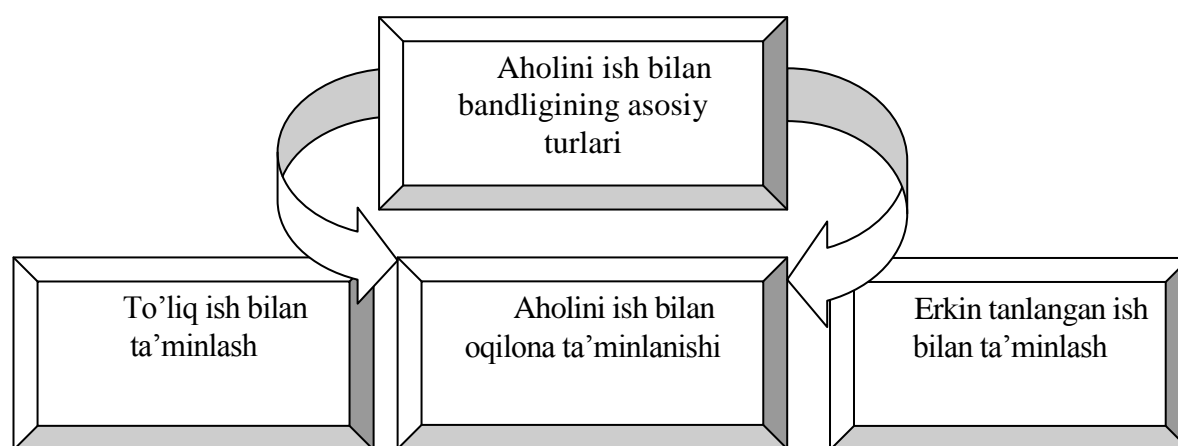
5. *Ish bilan ta'minlash maqomi bo'yicha tasniflashga to'g'ri kelmaydigan shaxslar* - ilgari o'zlariga daromad keltiradigan mehnat faoliyati bilan shug'ullanmaydigan kishilar. Ularga ish bilan ta'minlashning biron-bir maqomiga mos kelmaydigan shaxslar ham kiritiladi .

4.2. Aholini ish bilan bandligining asosiy turlari va shakllari

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

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

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



4.3 - rasm. Aholini ish bilan bandligining asosiy turlari

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

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

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

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

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

Mehnat ishchi kuchini ishlab chiqishda ishlatish jarayonidir. Ish bilan bandlik insonning mehnat qilish munosabati va mehnat sohasidagi ehtiyojlarini kondirish bilan bog'liq holda kechadigan ijtimoiy rivojlanishning muhim tomonlaridan biridir. Mehnatdan farqli o'laroq, ish bilan bandlikni kishilarning aniq; ish joyidagi amaliy faoliyatiga tenglashtirib bo'lmaydi. Ish bilan bandlik mehnatga layoqatli kishilarning

ish bilan qanday ta'minlanganligini ko'rsatadi. Boshqasha qilib aytganda, kishini ish bilan band deb hisoblanishi uchun u biron-bir jamoaning a'zosi bo'lishi yoki o'z ishini yaratishi kerak.

O'z o'rnida qayd etish lozimki, ko'plab manbalarda ish kuchi klassik iqtisodiyot nazariyasi nuqtai nazaridan ta'riflanib, odatda insonning qobiliyati orqali ifodalanadi: "Ish kuchi – insonning mehnat qilishga qaratilgan jismoniy va aqliy qobiliyatidir"¹². Shu bilan bir qatorda ish kuchini bevosita insonning o'zi bilan ayniylashtiruvshi zamonaviy qarashlar ham muhim o'rin tutadi. Jumladan, P.A.Samuelson ta'rifisha, ishchi kuchi deganda, barcha ish bilan bandlar, ishlamoqshi bo'lganlar va faol ish qidirayotganlarni tuchunamiz¹³. Demak, bu tuchunsha orqali ish bilan band bo'lganlar ham, ishsizlar ham ifodalanadi.

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

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

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

O'z-o'zini yollash tufayli mustaqil ish bilan bandlik biz uchun aholi ish bilan bandligining nisbatan yangi shaklidir. Bu shunday (iqtisodiy, huquqiy va hokazo) munosabatlarki, ularga odamlar ijtimoiy

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

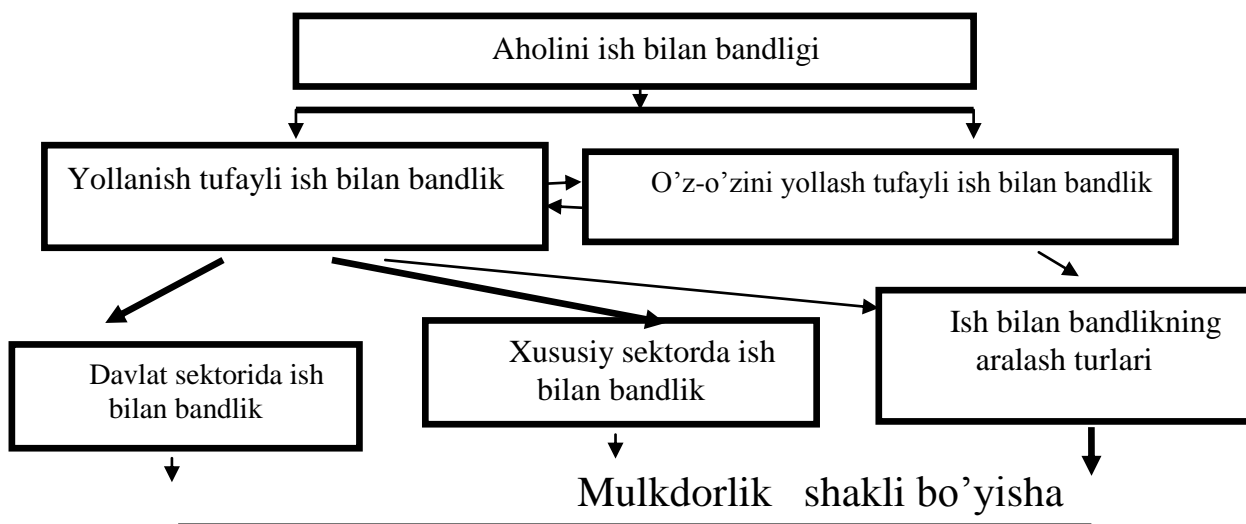
¹² Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики, - М. Норма, 2008 – С.118

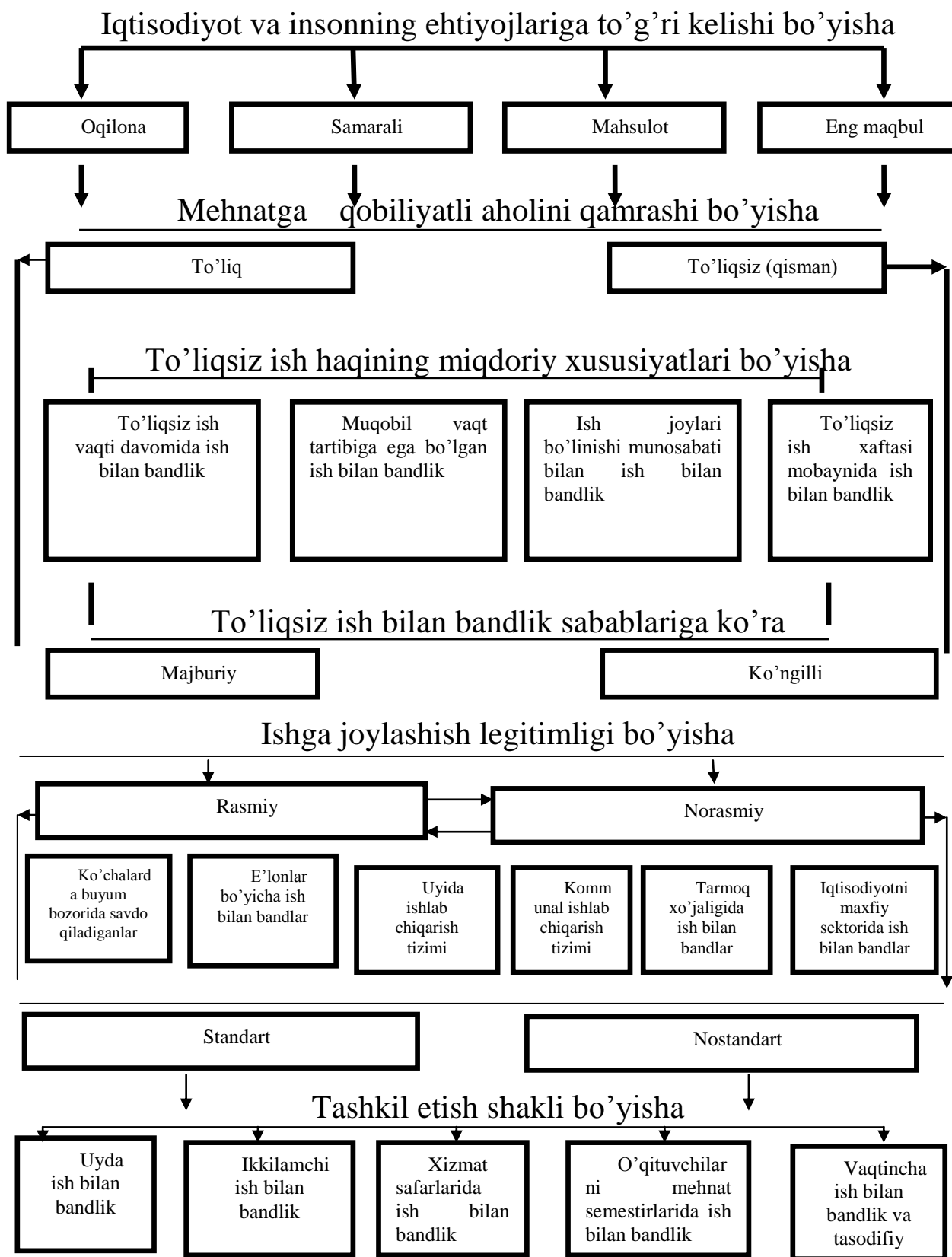
foydali mehnatda qatnashish tufayli kirishadilar va ular shaxsiy tashabbus, mustaqillik va mas'uliyatga asoslanadi hamda, odatda, mehnat daromadi olishga yo'naltirilgan bo'ladi va insonning o'zini namoyon etishi va o'z shaxsini qaror toptirishini keltirib shiqaradi. Bunda miqdoriy emas, balki sifat jihati muhimroqdir.

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

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

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





4.4 - rasm. Ish bilan bandlik shakllarining tasnifi

Holbuki, oqilona ish bilan bandlik tasniflash elementi bo'lishi lozim va avvalo, shuning uchun lozimki, ish bilan bandlikni samarali deb qator yillar o'tganidan keyin, uzoq

istiqboldagina baholash mumkin, mehnat sohasida va ish bilan bandlik borasida esa bunday jarayonlarni boshqarish uchun esa qisqa va o'rta muddatli istiqboldagi ish bilan bandlik holati baholanishi zarur. Bunda oqilona ish bilan bandlikni samarali ish bilan bandlikka qarama-qarshi qo'yimaslik kerak.

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

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

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

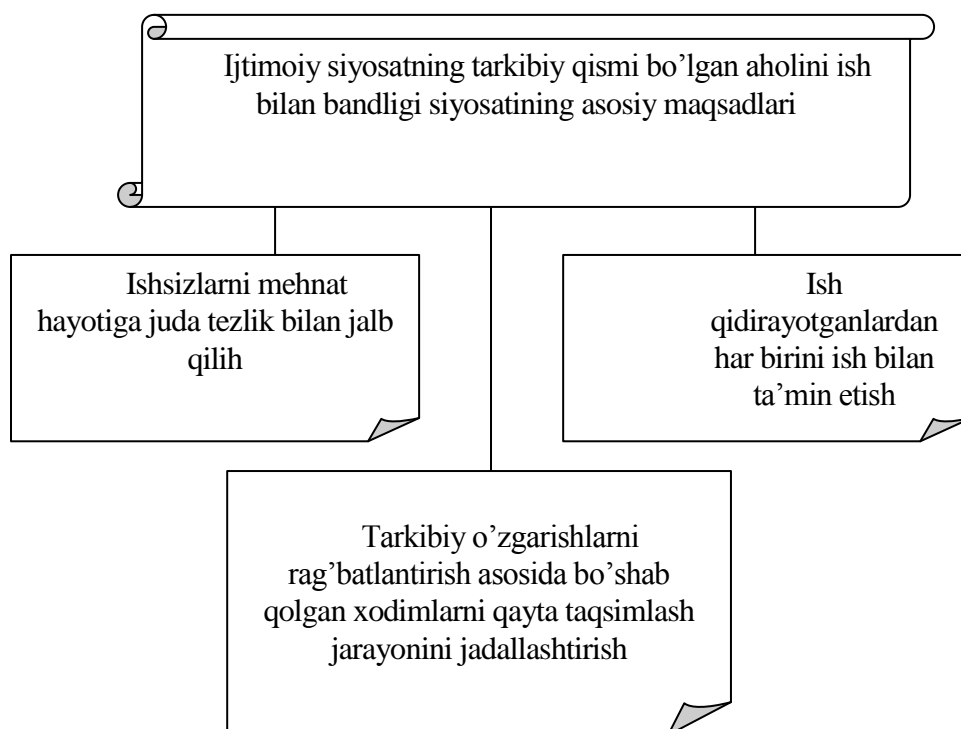
Eng maqbul ish bilan bandlik- insonning doimiy ish bilan band bo'lishga davlat tomonidan kafolat bo'lmagan taqdirda jamiyatda muayyan mavqe egallashini ta'minlaydigan shaxsiy tarkibda haq to'lash shart-sharoitlari asosida moddiy va ma'naviy ne'matlar yaratish maqsadida mehnat jarayonida qatnashishidir.

Shunday qilib, hozirgi paytda O'zbekistonda davlatning uzoq muddatli strategiyasi mavjudligi bozor iqtisodiyotining ehtiyojlariga javob beradigan ish bilan bandlik zamonaviy paradigmasining qaror topishi yuz bermoqda. Bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitlarida ish bilan bandlik hamda uning tashkil qiluvshilari muammosi ham nazariy, ham amaliy jihatlarda yangisha ma'no kasb etadi. Mehnat bozori ish bilan bandlikni tartibga solishda faol o'rinni egallaydi. Mehnat bozorida asosiy milliy resurs — ishchi kuchi shakllanadi hamda korxonalar,

tarmoqlar va mintaqalar bo'yisha taqsimlanadi.

4.3. Aholining ish bilan bandligini ta'minlashda davlat siyosati

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



4.5 - rasm. Aholini ishi bilan bandligi siyosatining asosiy maqsadlari

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

- ta'sir ko'rsatish ob'ekti bo'yicha (umumiy va ixtisoslashgan chora-tadbirlar);

- mablag' bilan ta'minlash manbalari bo'yicha.

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

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

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

1. **Faol ta'sir ko'rsatish** - mehnat taklifini rag'batlantirish, mehnatga bo'lgan talabni rag'batlantirish, talab va taklifni muvofiqlashtirish chora-

tadbirlari (axborot, maslahat xizmati ko'rsatish, kasbiy sohada maslahatlar berish, aholining kamroq raqobatbardosh guruhlari uchun bandlik dasturlarini ishlab chiqish va hokazolar), mintaqalarga yordam ko'rsatish chora-tadbirlari va shu kabilar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- mehnat qilish va ishni erkin tanlash huquqini amalga oshirishda barcha fuqarolarga jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy ahvoli, mansab mavqei, dinga munosabati, e'tiqodi va jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek xodimlarning ishshanlik jihatlari hamda ular mehnatining natijalariga bog'liq bo'lmagan boshqa holatlardan katiy nazar teng imkoniyatlarni ta'minlash;

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

- mehnat qilishning ixtiyoriyligi;

- ish bilan ta'minlanish sohasida ijtimoiy kafolatlar berish va aholini ishsizlikdan himoya qilishni ta'minlash;

- ijtimoiy himoyaga o'ta muhtoj va ish topishda qiynalayotgan fuqarolar uchun mavjud ish joylarini saqlab qolayottan va yangi ish joylarini yaratayottan ish beruvshilarni rag'batlantirish;

- ish bilan ta'minlash sohasidagi tadbirlarni ijtimoiy va iqtisodiy siyosatning boshqa yo'nalishlari bilan muvofiqlashtirish;

- aholini ish bilan ta'minlash chora-tadbirlarini ishlab chiqish, amalga oshirish va ularning bajarilishini nazorat qilishda davlat organlari, kasaba uyushma-lari, xodimlarning vakillik organlari va ish beruvshilarning o'zaro hamkorligi;

- aholini ish bilan ta'minlash muammolarini hal qilishda davlatlararo hamkorlik¹⁴.

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

- tarkibiy qayta qurishni rag'batlantirish asosida bo'shab qolgan xodimlarni qayta taqsimlash jarayonini jadallashtirish;

- ishsizlarni mehnat hayotiga juda tezlik bilan jalb etish;

- ish qidirayotganlardan har birini ish bilan ta'minlash.

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

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

- ish bilan ta'minlashni kuchaytirish uchun ishlab chiqarishga ko'prok mablag' sarflaydi;

- tadbirkorning manfaatdorligini oshirish uchun ssuda hamda kreditlarning foiz stavkalarini pasaytiradi;

- ishlab shiqaruvshi va iste'molshilarga solinadigan soliqlarni kamaytiradi.

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

- qaytadan kasb o'rgatadi;

- ta'lim berish tizimini kengaytiradi;

- bo'sh ish joylari haqidagi axborotlarni keng tarqatadi;

- mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirishga qaratilgan investitsiya-larni ko'paytiradi.

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

- *bevosita (ma'muriy) usullar* - qonun yo'li bilan tartibga solish;

- *bilvosita (iqtisodiy) usullar* - moliyaviy, monetar, fiskal siyosati.

Aholini ish bilan ta'minlashga davlatning ta'sir ko'rsatishning quyidagi turlari mavjud:

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

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

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

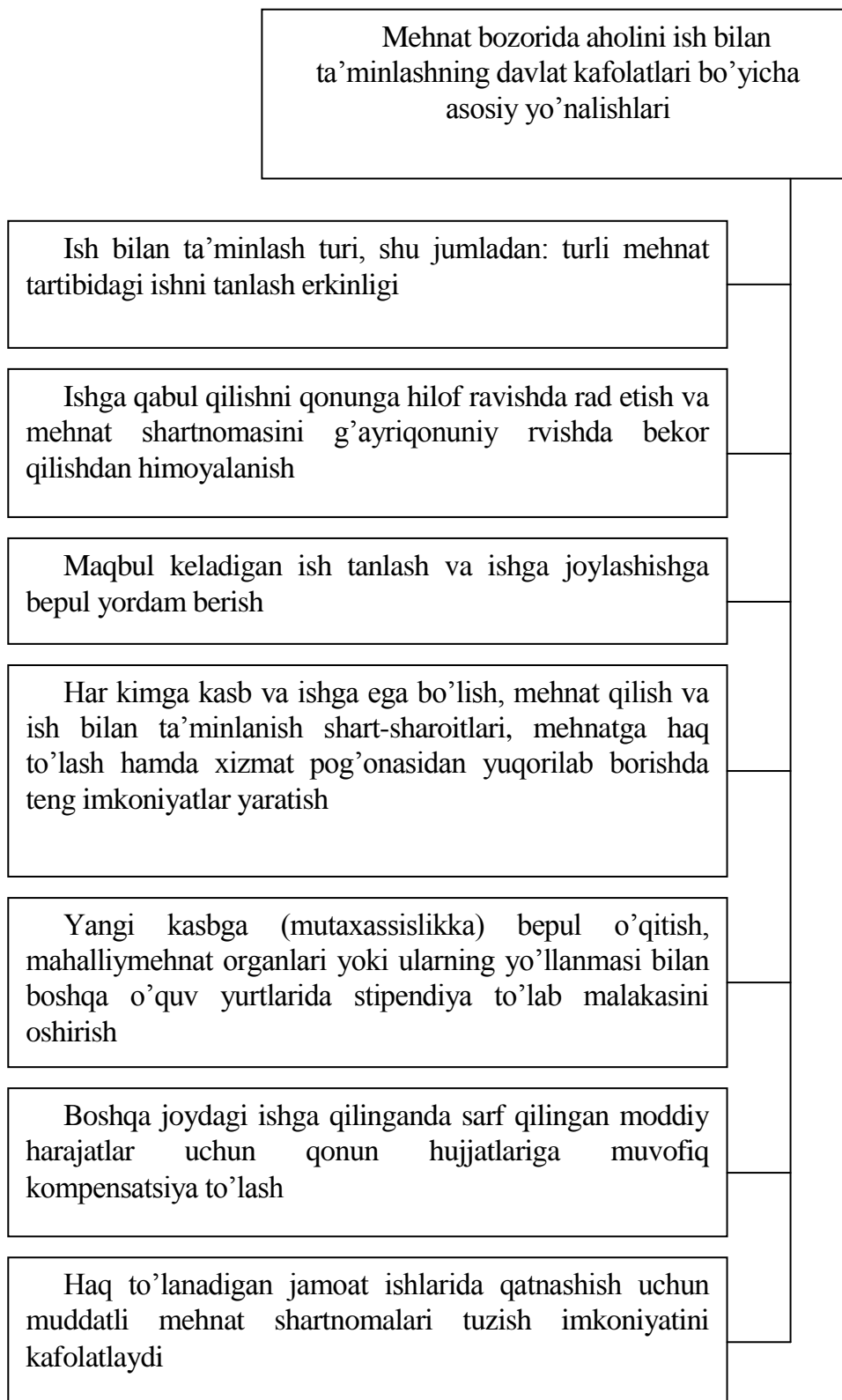
Davlatning faol ta'sir ko'rsatish siyosati hududiy mehnat bozorlari holatidan kelib shiqadi. Agar hududda ishchi kuchi ortiqshaligi (profitsit) ro'y berib, taklif hajmi talabdan yuqori bo'lsa, u holda davlat ishchi kuchi taklifini kamaytirish va unga bo'lgan talabni ko'paytirishni rag'batlantirish siyosatini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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

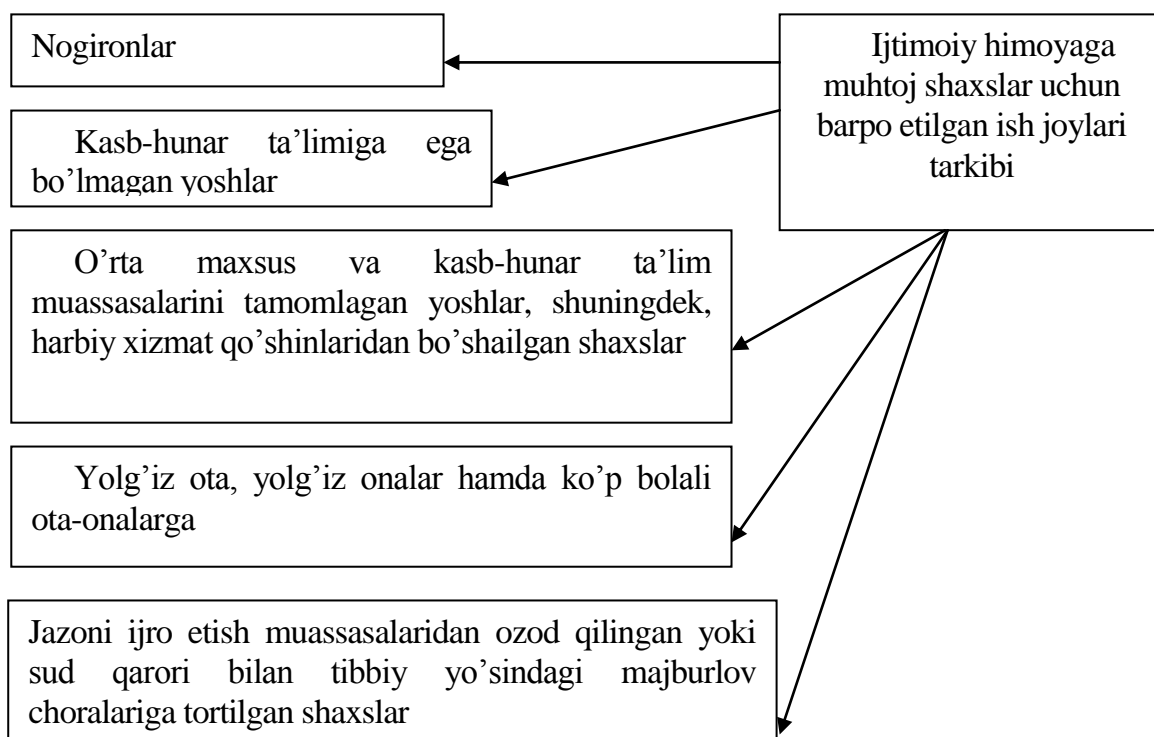
- o'n to'rt yoshga to'lmagan bolalari va nogiron bolalari bor yolg'iz ota, yolg'iz onalar hamda ko'p bolali ota-onalar;
- ta'lim muassasalarini tamomlagan yoshlar, ular ta'lim muassasasini tamomlagandan keyin bir yil davomida;
- O'zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlaridan, Ichki ishlar vazirligi, Milliy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

Nogironlar uchun ish joylarining eng kam miqdori xodimlarning ro'yxatdagi o'rtasha soni kamida 34 kishini tashkil etadigan korxonalar

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

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

Nogironlar uchun barpo etiladigan yoki ajratiladigan ish joylarining eng kam miqdori xodimlarning ro'yxatdagi o'rtasha sonining kamida 3,0 % i miqdorida belgilanadi. Ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarning boshqa toifalari uchun korxonalar tomonidan barpo etiladigan yoki ajratiladigan ish joylarining eng kam soni aniq, korxonalarining salohiyati va ularning moliyaviy ahvolidan kelib chiqib belgilanadi. Bunda ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar uchun, nogironlardan tashqari, barpo etiladigan (ajratiladigan) ish joylari soni xodimlarning ro'yxatdagi o'rtasha sonining 4,0 % igacha belgilanadi.



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

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

Qonunshilikka ko'ra, ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar uchun barpo etilgan yoki ajratilgan mehnat o'rinlariga joylashtirish ish beruvshi tomonidan tuman (shahar) Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy

muhofaza qilish markazining yo'llanmasi bo'yicha yoki mustaqil ravishda amalga oshiriladi.

4.4. Aholini ish bilan bandlik darajasini oshirish yo'nalishlari

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

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

4.1 - jadval

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

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

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

Bu ish joylarining 600 mingdan ziyodini kishik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasida oshish mo'ljallanmoqda. 73 mingdan ortiq ish o'rnini transport va muhandislik-kommunikatsiya infratuzilmasini jadal rivojlantirish loyihalarini amalga oshirish natijasida tashkil etiladi.

Kasanashilikni, avvalo, mehnat shartnomalari bo'yisha korxonalar bilan kooperatsiya asosidagi kasanashilikni, shuningdek, oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirish bandlikni ta'minlashning muhim yo'nalishi bo'lib qoladi va bu qariyb 220 ming kishini ish bilan ta'minlash imkonini beradi.¹⁶

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

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

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

4.2-jadval

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

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

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

Ishdan bo'shatilganlar soni kamayib borib, 2005 yilda bu ko'rsatkish 225,1 ming kishini tashkil etgan. Biroq 2006 yildan, ya'ni shirkat xo'jaliklarini tugatish chora-tadbirlari jadal amalga oshirila boshlangan davrdan boshlab, ishdan bo'shatilishlar soni yana o'sgan. Agar mazkur ko'rsatkish 2006 yilda 280 ming kishidan iborat bo'lsa,

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

2008 yilda 295 ming kishini, 2009 yilda 328,8 ming kishini va 2010 yilda esa 334,2 ming kishini tashkil qildi.

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

6-jadval

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

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

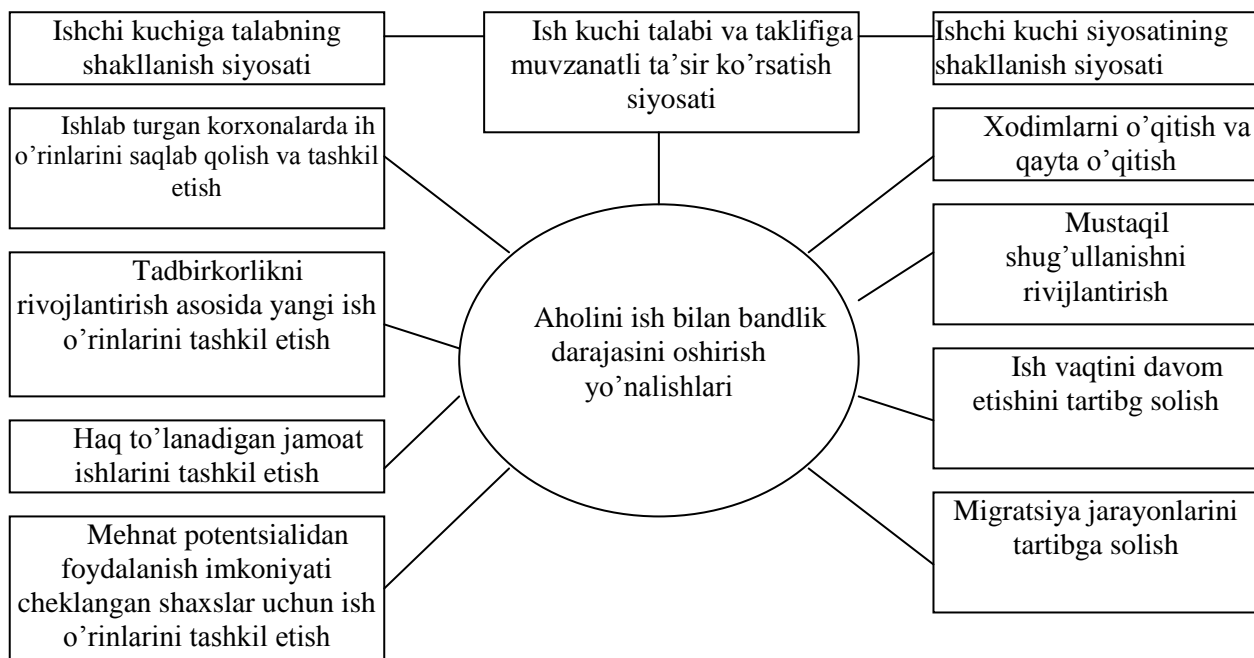
Manba: O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari.

Jadvalda keltirilgan statistik ma'lumotlarning ko'rsatishisha, 2010 yilda respublika bo'yicha norasmiy mehnat bozorida iqtisodiy faol aholining 13,5 %i bir martalik va mavsumiy ishlarga jalb etilgan bo'lsa, ushbu ko'rsatkish tahlil etilayotgan yilda hududlarda turlisha bo'lgan. Ushbu ishlar barqaror ish o'rni vazifasini o'tamasada, aholining ma'lum qismi uchun daromad manbai bo'lib xizmat qilmoqda. Mazkur ko'rsatkishni tahlilning solishtirma usuli orqali ko'rib shiqadigan

bo'lsak, sanoatda ish bilan band bo'lganlarning soni bilan bir martalik va mavsumiy ishlarga jalb etilayotgan aholining qatlami deyarli bir xil ko'rsatkishni namoyon etmoqda. Ammo, masalaning ikkinchi tomoni shundaki, sanoatda band bo'lgan aholining ish xaqalaridan daromad solig'i va byudjetdan tashqari fondlarga ajratmalar ajratish orqali davlat g'aznasiga ulush qo'shmoqdalar. Bunday to'lovlar esa, bir martalik ish bilan band etishdan kelib tushmaydi.

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

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



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

Bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitlarida aholining ish bilan bandligini tashkil qilish muammosi nazariy va amaliy jihatlarida yangisha ma'no kasb

etadi. Mehnat bozorini yanada rivojlantirish aholining ish bilan bandligini tartibga solishda faol o'rinni egallaydi. Mehnat bozorida asosiy milliy resurs – ishchi kuchi shakllanadi hamda korxonalar, tarmoqlar, viloyat va tuman mintaqalari bo'yicha taqsimlanadi.

Mehnat bozori iqtisodiy faol aholining ish bilan bandligini, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohasiga jalb etilishini ta'minlaydi. U xodimning o'zi uchun yanada mosroq ish joyiga o'tishini engillashtiradi. Mehnat bozori orqali korxonalar zarur miqdorda va talab qilingan sifatga ega ishchi kuchi bilan ta'minlanadi. Mehnat bozori qanday kadrlar, mutaxassislar, kasblarga talab borligini, ulardan qandaylari ortiqshaligini ko'rsatadi. Bu ko'pgina mamlakatlar uchun dolzarb muammodir. Uning hal etilishi jamiyatning ijtimoiy taraqqiyotini ta'minlashga qodir samarali iqtisodiyotning yaratilishini anglatadi.

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

Bu konsepsiya doirasida to'liq, oqilona (ratsional) va samarali bandlik farqlanadi. Ish bilan «to'liq» bandlik sotsializmdagi mehnatning umumiyliigi va majburiyliyigining aniq ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan amalga oshirilishidir. U mehnatga layoqatli aholiga ijtimoiy foydali mehnat bilan shug'ullanishning haqiqiy imkoniyatlari berilishi bilan bog'liq. Yuqorida aytib o'tilgan kamshiliklarni hisobga olib, ish bilan to'liq bandlik darajasi bozor iqtisodiyotiga moslashib boradi.

Mehnatga qobiliyatli aholini ijtimoiy xo'jalikka jalb qilishning eng yuqori darajasi sifatida talqin qilish ham o'zgarib boryapti. Ish bilan to'liq bandlikka aholini jalb qilishning har qanday darajasida erishish mumkin. Bunda u aholining ish o'rinlariga bo'lgan ehtiyojlarini qondirishga muvofiq kelishi, taklif etilayotgan ish o'rinlari iqtisodiy jihatdan maqsadga mos ravishda oqilona bo'lishi lozim. Shu o'rinda iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq ish o'rni deganda shunday ish o'rni tuchuniladiki, u insonning yuksak mehnat unumdorligiga erishishi, o'zi va oilasining yaxshi yashashi uchun etarli bo'ladigan daromadga ega bo'lishi tuchuniladi. Shu bilan birga bu ish o'rni uning salomatligiga zarar etkazmasligi va insoniy qadr-qimmatini erga urmasligi kerak.

O'zbekiston Respublikasida mehnatga oid munosabatlar mehnat tugrisidagi konun xujjatlari, jamoa kelishuvlari, jamoa shartnomalari va boshka lokal normativ xujjatlar bilan tartibga solinadi. O'zbekiston

Respublikasi Mexnat kodeksining 16-moddasida xodimning asosiy mexnat xukuklari belgilanib, bunga kura xar bir *xodim*, uz mexnati uchun konun xujjatlarida belgilangan eng kam oylik ish xakidan oz bulmagan mikdorda xak olish, muddatlari shegarasi belgilangan ish vaktini urnatish, xaq tulanadigan yillik ta'tillar berish orkali ta'minlanadigan dom olish, xavfsizlik va gigiena talablariga javob beradigan sharoitlarda mexnat kilish, kasbga tayyorlash va malakasini oshirish va konunda nazarda tutilgan xollarda ijtimoiy ta'minot olish xamda uzining mexnat xukuklarini ximoya kilish xukukiga ega.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Shunday qilib, ish bilan to'liq bandlik mehnatga qobiliyatli barcha fuqarolarni kasbiy mehnat sohasiga jalb qilishni anglatmaydi. Inson o'z

istagi bo'yicha ijtimoiy foydali mehnatda bandlik sohalaridan birini (kasbiy mehnatni, uy xo'jaligini, xususiy korxonalar, xususiy tadbirkorlik va shu kabilarni) tanlashga haqlidir. Biroq tartibga soluvchi asosiy faoliyat turi daromad keltiruvchi, shaxs farovonligini oshiruvchi va rivojlantirishini ta'minlovchi kasbiy mehnat bilan band bo'lishdir. Kasbiy mehnat bilan band bo'lish darajasi xodimlar umumiy sonining ular ishlayotgan korxonalar qanday tashkiliy-huquqiy shaklga ega bo'lishidan qat'iy nazar mehnat resurslari soniga nisbati bilan belgilanadi. Buning ma'nosi shuki, aholining ish bilan bandlikdagi mazkur proporsiyasi ishlab chiqarish samaradorligini oshirish manfaatlari, uni jadallashtirish natijalari, fan-texnika taraqqiyoti mehnat unumdorligini oshirish manfaatlariga to'liq mos kelishi zarur. Shu bilan birga sog'lom avlodni shakllantirishga, yuqori malakali, yaxshi ta'lim olgan serharakat xodimlarni tarbiyalashga qulay sharoit yaratib berilsa, aholining bunday bandligining proporsiyasi eng maqbul deb hisoblanadi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Davlatning to'lov talabini ko'paytirishga yo'naltirilgan xilma-xil usullar vositasida iqtisodiyotga aralashuvi orqali iqtisodiy faollikni rag'batlantirish va buning natijasida ish bilan bandlikni kengaytirishga erishish mumkin. Bunda hal qiluvshi rol, Keyns nazariyasiga ko'ra, xususiy sarmoya qo'yilmalarini davlat tomonidan rag'batlantirish va tartibga solish hisoblanadi. Sarmoya qo'yilmalarini kengaytirish ishlab chiqarishni rivojlantirish asosida aholining ish bilan bandligini oshirishni anglatadi. Ammo, faqat XX asrning 40- va 50-yillariga kelib, keynsshilik "ish bilan to'la bandlik" shiori asosida burjua iqtisodiy nazariyasi va amaliyotining tashkilotshilariga aylandi. O'tgan asrning 40-yillari o'rtalarida ishsizlikni tartibga solish bo'yicha paydo bo'lgan rasmiy hukumat hujjatlari va qonunshilik, odatda ish bilan to'liq bandlikni miqdor jihatdan aniqlamagan. U, masalan, inglizlarning oq kitobi "Ish bilan bandlik siyosati" (1944 yil) va Amerikaning "Ish bilan bandlik to'g'risida hujjat"larida (1946 yil) ham yo'q. Urushdan keyingi "Ish bilan to'liq bandlik" siyosati aslini olganda ishsizlikni tugatishni maqsad qilib qo'ymagan. Ishsizlikning 2-4 foizi doirasida, albatta, mavjud bo'lishini burjua iqtisodshilari minimal yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan miqdor deb qarashgan.

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

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) uslubiyati bo'yicha ish bilan band bo'lmaslik darajasi ishsizlar sonining mehnat resurslari soniga bo'lgan nisbat bilan tenglashadi. U ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifidagi

tuzilmaviy nomutanosiblikni ko'rsatadi va bu bilan bo'sh ish joylari uchun ish izlayotgan shaxslarning bir vaqtda mavjudligini anglatadi.

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

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

- xom ashyo, materiallarni etkazib berish va moliyalashning kamayishi munosabati bilan ishlab chiqarish (ish, xizmatlar) hajmining kamayishi;

- korxonalarda mehnatni tashkil etish va unga haq to'lashning takomillashtirilishi;

- korxonalarda boshqaruv tuzilmalarining takomillashtirilishi.

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

3. Omillarning ijtimoiy-demografik guruhi:

- mehnatga layoqatli aholi soni;
- tabiiy o'sish va o'lish miqdori;
- mamlakatda yoshlar miqdorining uzluksiz o'sib borishi (kollej va litsey bitiruvshilari, harbiy xizmatdan qaytganlar va hokazo);
- migratsiya jarayonlarini faollashtirish;
- kadrlar qo'nimsizligining keskinlashuvi.

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

Qisqacha xulosalar

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

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

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

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

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

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

Nazorat va muhokama uchun savollar

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

Adabiyotlar

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

2. I.A.Karimov. Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi: 2010 yilda mamalakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011 yilga mo'ljallangan eng muhim ustuvor yo'nalishlarga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi. – T.: O'zbekiston, 2011 – 48 bet

3. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunshilik palatasi va

Senatining 2010 yil 12 noyabrdagi qo'shma majlisidagi "Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada shuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi" mavzusidagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv-uslubiy majmua. T.: "Iqtisodiyot" 2010 -281 bet

4. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimovning 2010 yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011 yilga mo'ljallangan eng muhim ustuvor yo'nalishlarga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining majlisidagi "Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi" mavzusidagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha O'quv-uslubiy majmua. – Toshkent: "Iqtisodiyot" 2011 – 377 bet

5. Q.X.Abdurahmonov va N.T.Shoyusupova. Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy mehnat munosabatlari: Darslik. - T.: TDIU, 2011- 420 bet

6. Q.X.Abdurahmonov , N.T.Shoyusupova , X.X.Abduramanov. Aholining ish bilan bandligi: O'quv-qo'llanma.-T.: TDIU, 2011 - 230 bet

7. X.X.Abduramanov.Mehnat resurslari safarbarligi. O'quv-qo'llanma.-T.: TDIU, 2011 -193 bet

8. Q.X.Abdurahmonov, X.X.Abduramanov. Demografiya: O'quv-qo'llanma.-T.: TDIU, 2011- 214 bet

9. Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. А.Я.Кибанова. –М.: ИНФРА-М, 2010 - 548 с.

10. Н.Қ.Зокирова, Н.Т. Шоюсупова, В.Т. Габзалилова, Г.Қ.Абдурахманова. Аҳолини иш билан бандлигини тартибга солиш: Монография.-Т.: ТДИУ,2011- 200 бет

11. Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко.Экономика труда .Учебник.- М.Волтерс Клувер,2010-800с.

12. А.Я.Кибанов. Управление трудовыми ресурсами. Учебник.- М.ИНФРА, 2010- 284 с.

13. Экономика труда .Учебное пособие. Под ред. Абдурахманова К.Х.,Одегова Ю.Г.-Т. 2010- 459 с.

14. Q.X.Abdurahmonov, SH.R Xolmo'minov., A.M Akbarov , A.B. Xayitov Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi (o'quv qo'llanma) – T.O'zbekiston Yozuvchilar uyishmasi Adabiyot jamg'armasi nashriyoti, 2005 – 160 bet

15. www.stat.uz (O'zbekiston Respublikasi statistika qo'mitasi)

16. 14.www.Uza.uz (O'zbekiston Milliy Axborot agentligi)

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

5.1. Ishsizlik haqida umumiy tushunchalar

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

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

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

O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonuniga binoan **ishsiz shaxs deb, mehnatga qobiliyatli (o'n olti yoshdan boshlab to' pensiya bilan ta'minlanish huquqini olgunga qadar), ishga va ish haqiga (mehnat daromadiga) ega bo'lmagan, ish qidiruvshi shaxs sifatida mahalliy mehnat organida ro'yxatga olingan, mehnat qilishga, kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashdan o'tishga, malakasini oshirishga tayyor mehnatga qobiliyatli shaxslar e'tirof etiladi¹⁷.**

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

Birinchi shart — fuqaro mehnatga qobiliyatli bo'lishi va amaldagi qonun hujjatlariga binoan pensiya ta'minoti huquqiga ega bo'lmasligi kerak. Huquqiy jihatdan mehnat qilish qobiliyatining quyi darajasi,

Mehnat kodeksining 77-moddasiga muvofiq 16 yosh deb belgilangan.¹⁸

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

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

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

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

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

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

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

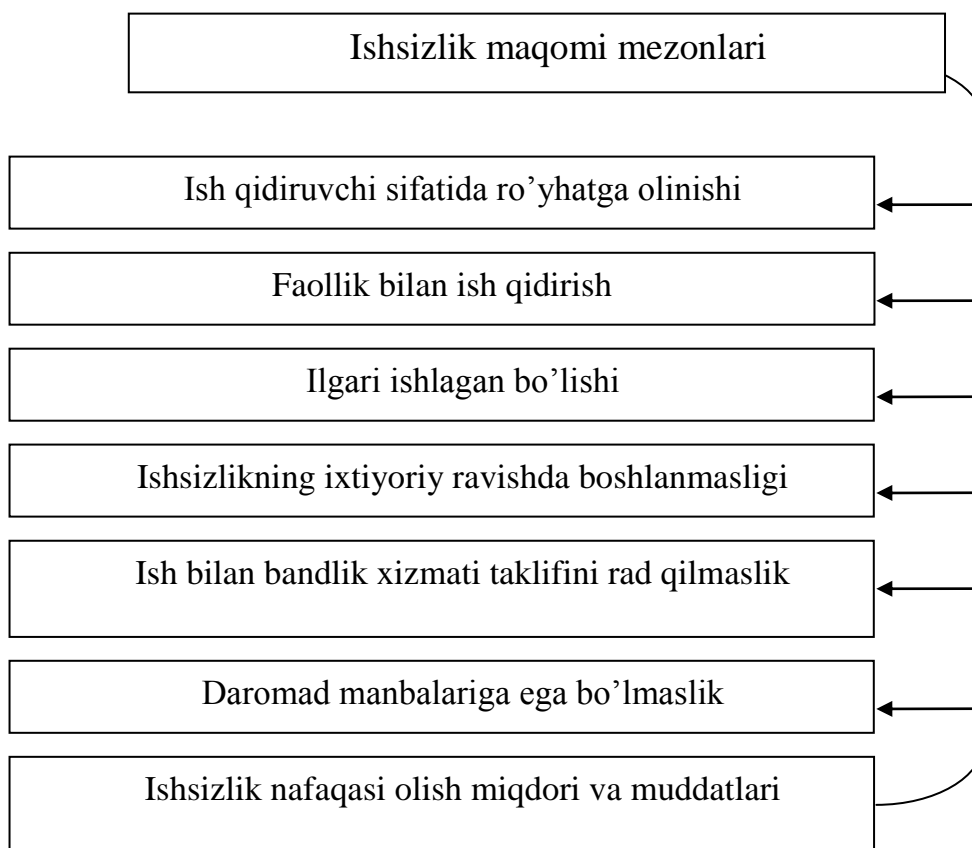
$$\text{Yalpi milliy mahsuloti } n > \text{yalpi milliy mahsulot } x \quad (5.1)$$

¹⁸ Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуни (Янги тахрири) Тошкент, 1998.

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

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

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



5.1 - rasm. Ishsizlik maqomi mezonlari

XMT standartlariga ko'ra, ishsiz aholiga muayyan yoshga etgan, hisobot davri mobaynida ishsiz bo'lib, darhol ishga tushishga tayyor bo'lib turgan va faollik bilan ish qidirayotgan kishilar kiritiladi. Shunday qilib, bozor iqtisodiyotiga o'tayotgan mamlakatlarda ishsiz maqomiga

ega bo'lmoqshi bo'lgan kishi quyidagi mezonlarga mos kelishi lozim:

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

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

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

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

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

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

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

7. Ishsiz odam muayyan oylar mobaynida ishsizlik bo'yisha nafaqa olib turadi, shundan keyin nafaqaning miqdori kamaytiriladi yoki uni to'lash mutlaqo to'xtatiladi.

Ishsizlik darajasi —mehnat bozorining hozirgi paytdagi ahvoli

haqida va unda muayyan vaqt mobaynida ro'y bergan o'zgarishlar to'g'risida tasavvur beradigan asosiy ko'rsatkishdir. Davrning boshi (yoki oxiri) dagi ahvolga ko'ra tegishli sanada ishsizlik maqomiga ega bo'lgan kishilar sonining (I_t) ana shu sanadagi iqtisodiy faol aholi soniga Fa_t nisbati sifatida aniqlanadi.

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

bunda:

Id_t – ishsizlik darajasi.

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

5.2. Ishsizlikning kelib chiqish sabablari

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

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

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

Mamlakatni modernizatsiyalash sharoitida aholining iqtisodiy faolligini oshirish va ishsizlikni kamaytirish muhim ijtimoiy-iqtisodiy

ahamiyatga ega. Iqtisodshi olim Q.X.Abduraxmonov aholining, shu jumladan, aholining ish bilan bandligini oshirish bo'yicha kuyidagilarni alohida ta'kidlab o'tgan: "Ish bilan bandlikning noan'anaviy shakllari – uy mehnati, oilaviy biznes, kasanashilik, xizmat ko'rsatish va qoramolshilik kabi faoliyat turlari bilan shug'ullanish aholi ish bilan bandligini ta'minlashning asosiy yo'llaridan biridir"¹⁹

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

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

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

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

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

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

¹⁹ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик . Меҳнат– Т.: - 2476

muddatidan oldin pensiyaga shiqarish, uy xo'jaligida ish bilan band bo'lganlar sonini ko'paytirish (asosan, ayollar), yakka tartibdagi mehnat faoliyatining keng tarqalishi — bu iqtisodiyot yashirin sektorining rivojlanishini jadallashtiradi — bularning hammasi bozordagi ishchi kuchi taklifini kamaytirdi.

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

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

Shuni ham aytish kerakki, bozor munosabatlarining rivojlanishiga va korxonalar hamda tashkilotlarga raqobatshilar hamda iste'molshilarning moliyaviy tazyiqni kuchaytirishlari, hukumatning moliyaviy-kredit siyosati qattiq lashtirilishiga qarab ishlab shiqarishdagi yashirin ishsizlik barqarorlik bilan qisqarib boradi, keyinshalik esa butunlay yo'q bo'lib ketadi.

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

Mamlakatimizda har yili aholini ish bilan bandligini oshirish va ishsizligini kamaytirish yuzasidan bir qator vazifalar belgilanmoqda. Jumladan, 2011 yilda 950 mingdan ortiq yangi ish o'rinlari yaratilishi ko'zlangan bo'lib, bu ish o'rinlarining asosiy qismi qishloq joylariga to'g'ri keladi. Kishik biznes sohasida 600 mingdan ziyod, sanoat korxonalarini bilan kooperatsiya asosidagi kasanashilikni hamda pudrat shartnomasi asosidagi uy mehnatini rag'batlantirish aholi bandligini ta'minlashning muhim

yo'nalishlaridan biridir. Ana shunday mehnat faoliyatini rivojlantirish natijasida 220 mingga yaqin ish o'rni yaratilganini alohida qayd etish lozim

20

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

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

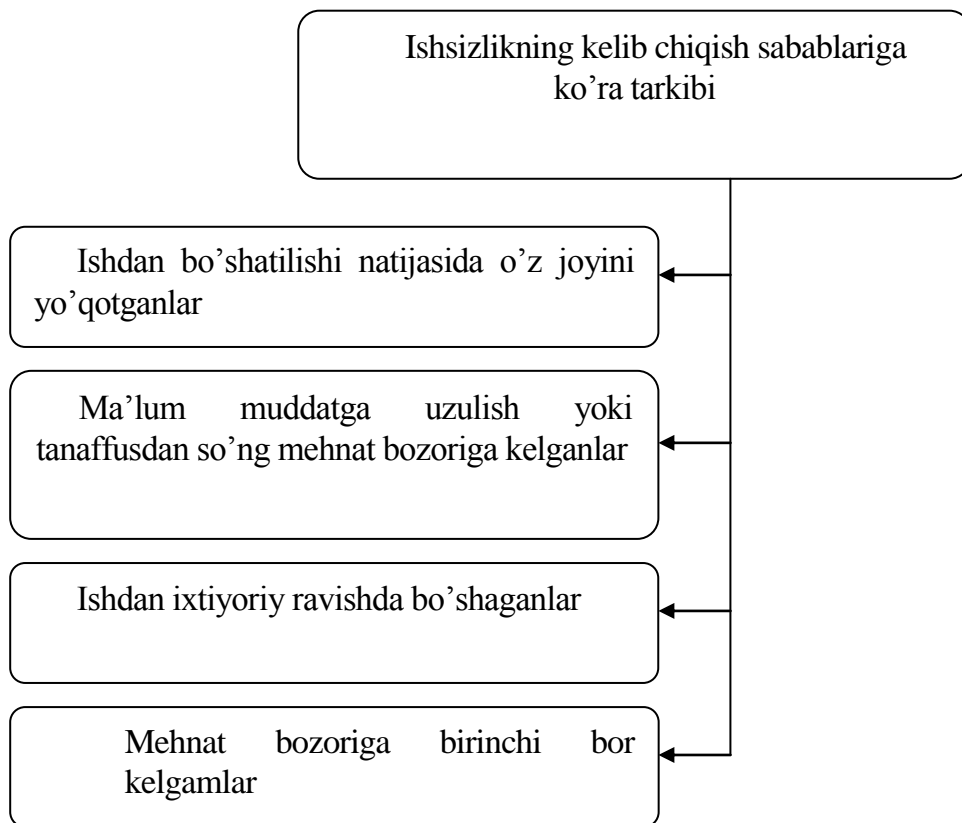
Sho'rolar hukumati emirilib, rejali iqtisodiyot tizimi barham topgash, mazkur aloqador uzilib qoldi, mamlakatdagi ishlab chiqarish korxonalari inqirozga ushray boshladi. Mazkur holat esa mamlakatda nisbatan yuqori darajadagi davriy ishsizlikni keltirib shiqardi.

Garshi, so'ngi yillarda O'zbekistonda ishsizlar soni va darajasining nisbatan kamayishi kuzatilgan bo'lsada, biroq bu miqdor hanuzgasha salbiy va muammoli darajada qolmoqda. Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan amalga oshirilgan monitoring natijalari ko'rsatishisha, Mamlakatdagi jami ishsizlarning asosiy qismi Qoraqalpog'iston Respublikasi, Farg'ona, Andijon, Namangan, Samarqand va Surxondaryo viloyatlari hamda Toshkent shahri hissasiga to'g'ri

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

kelmoqda. SHuningdek, ishsiz fuqarolarning katta qismini (65-70%) qishloq aholisi tashkil etmoqda.

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



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

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

O'zbekistonda amalga oshirilayotgan xususiylashtirish iqtisodiy islohotlarning daslabki bosqichida savdo do'konlari va aholiga xizmat ko'rsatish shaxobshalari davlat tasarrufidan shiqarilgan bo'lsa, keyingi bosqichda ishlab chiqarish korxonalari va yirik ob'ektlar tadbirkorlar

qo'liga topshirildi. Mazkur islohotlarni bugungi bosqichida esa strategik ahamiyatga ega bo'lgan yirik ishlab chiqarish korxonalari ham davlat tasarrufidan shiqarilib, davlatga tegishli bo'lgan ulushlar sotilmoqda.

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

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

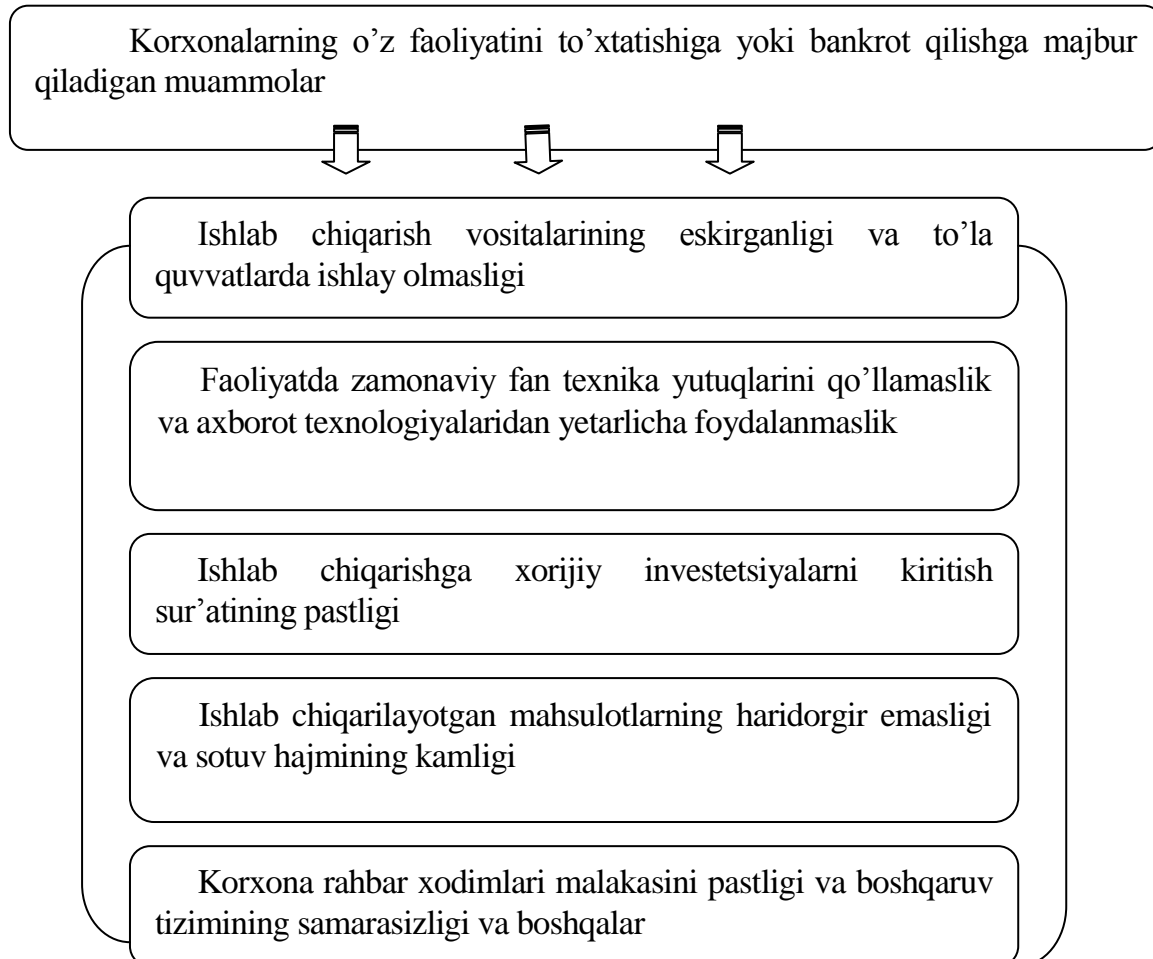
Mazkur salbiy holatlarni bartaraf etish va qishloq xo'jaligida mulkshilik shakllarini tubdan o'zgartirish maqsadida mamlakat Prezidenti tashabbusi bilan "erni o'z egasiga berish" tamoyili asosida ish ko'rila boshlandi. Mazkur islohotlarning dastlabki bosqichida jamoa xo'jaliklari tugatilib, er pudratshilarga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

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

Bundan tashqari shirkat xo'jaliklarini tugatish natijasida yashirin ishsizlik nisbatan kamaydi, ya'ni qishloq xo'jaligi tarmoqlaridan malakasiz ortiqsha ishchi kuchi bo'shatildi. Lekin, masalaning boshqa bir jihati borki, ushbu chora tadbirlar natijasida tarkibiy ishsizlik ko'paydi. Boshqasha aytganda, yashirin ishsizlik tarkibiy ishsizlikka aylandi. Natijada qishloq

xo'jaligida ish bilan band bo'lgan ishchi kuchining katta qismi o'z ish joylarini yo'qotdi.

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



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

O'z ish joyini yo'qotgan va ishsizga aylangan fuqarolar mehnat bozorida ishchi kuchi sifatida namoyon bo'lishi va o'z mehnatlarini taklif qilishi Respublikada ishchi kuchi taklifining unga bo'lgan talabdan oshib ketishiga olib keladi. Natijada mazkur bozor murakkab ko'rinish olib taklifning qondirilmassligi vujudga keladi. Bu holatlar "norasmiy mehnat bozori" va "norasmiy tarmoqda ish bilan bandlik" tushunchalarining paydo bo'lishiga sabab bo'ladi. Shunki, ishdan bo'shatilgan va ish joyini yo'qotib quyganlarning aksariyat qismi malakasiz xodimlar bo'lib, ular bozor iqtisodiyoti sharoitida ish beruvshi talabiga javob berolmasdi. Ishlashni hohlovshi malakasiz ishchilar vaqtinshalik va bir martalik ishlarni bajarish maqsadida norasmiy mehnat bozori (mardikor bozori)ni tashkil etishdi va

mazkur bozor orqaligina o'zlarini ish bilan ta'minlab, mehnat daromadlariga ega bo'lishdi. Shu bilan birga ozgina bo'lsada sarmoyaga ega bo'lgan aholi norasmiy tarzda tadbirkorlik faoliyati (bozor va bozor atrofi xududlarida olib sotarlik, xizmat ko'rsatish, uy sexlari) yoki shaxsiy yordamshi xo'jaligi bilan shug'ullanish orqali daromad topa boshladilar. Bundan tashqari yuqori miqdordagi ish haqiga ega bo'lish maqsadida ayrim fuqarolar xorijiy mamlakatlarga yo'l oladilar. Ushbu holatlar norasmiy tarmoqda ish bilan bandlikni vujudga keltirdi. Norasmiy ish bilan bandlik esa, pul mablag'larining bankdan tashqari aylanmasi hamda yashirin iqtisodiyotning avj olishiga ta'sir qiluvshi asosiy omildir.

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

Respublikada ishsizlikning vujudga kelishi uning nisbatan yuqori darajada saqlanib turishi va aholining ish bilan bandligida iqtisodiyotning norasmiy tarmog'i ulushining ortib borishiga sabab bo'lgan asosiy muammolardan biri sifatida mamlakatda ishchi kuchiga talab va taklifning sifat va miqdor jihatdan nomutanosibligini keltirish mumkin. Shunki, bugungi kunda ishsiz aholining katta qismini malakasiz xodimlar va mehnat bozoriga birinchi marta shiqayotgan yoshlar tashkil etmoqda. Iqtisodiyot tarmoqlarida ishchi kuchiga bo'lgan talabni malakali va ish tajribasiga ega bo'lgan kadrlarga ehtiyoj tashkil etmoqda.

5.3. Ishsizlik turlari va ularning tasnifi

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

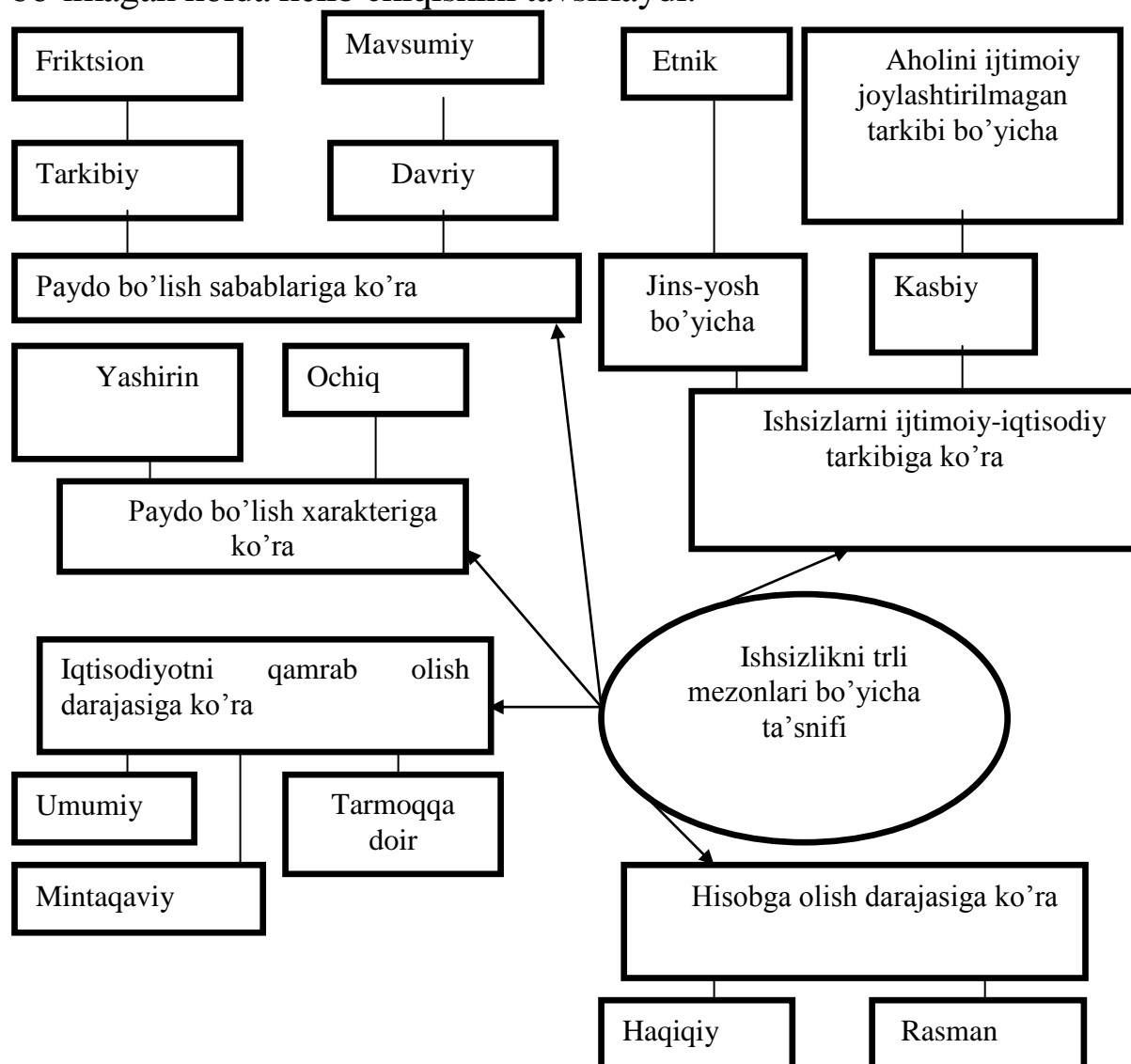
Ishsizlikni yaqindan o'rganish iqtisodiy tabiatni bilish uchun uning tasnifini bilish maqsadga muvofiqdir. Kelib chiqish mazmuniga ko'ra, ishsizlikni quyidagi asosiy turlarga ajratish mumkin:

- tabiiy ishsizlik;
- majburiy ishsizlik;

Tabiiy ishsizlik deyilganda, ishchi kuchi uning egasi ma'lum bir

jamiyat a'zosining istak – xoxishlariga muayyan bog'liq bo'lgan holda ish bilan band bo'lmaslik holati tuchuniladi.

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



5.3- rasm.. Ishsizlikning turli mezonlari bo'yisha tasnifi

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

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

- *yashirin ishsizlik* - bu asosan qishloq xo'jaligi ishlab chiqarish tarmoqlari uchun xarakterlidir va bu haqiqiy ishchi kuchini kamroq miqdorda talab qiladi. Yashirin ishsizlik ishlab chiqarishning shuqur

inqirozi sharoitida korxonalarda ish bilan ortiqsha bandlikning saqlanib qolganligidan dalolat beradi;

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

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

- *friksion ishsizlik* - bu ishsizlik turi jamiyatdagi mavjud ishchi kuchlarining ma'lum qismini ish joylari bo'yicha qayta taqsimlab, ulardan samarali foydalanishga shart-sharoit yaratadi, ya'ni eski ish sharoitlaridan (ish joyining uzoqligi, ish haqining pastligi, ish kuni davomiyligining nisbatan uzunligi va boshqalar) qoniqmagan ishchilar yangi ish joylarini qidiradilar. Ularga ega bo'lgan, bu mehnatdan nisbatan ko'proq ijtimoiy-iqtisodiy samaraga erishadilar. Friksion ishsizlikning bo'lishi ma'lum darajada iqtisodiy jihatdan zaruriy va tabiiy holdir.

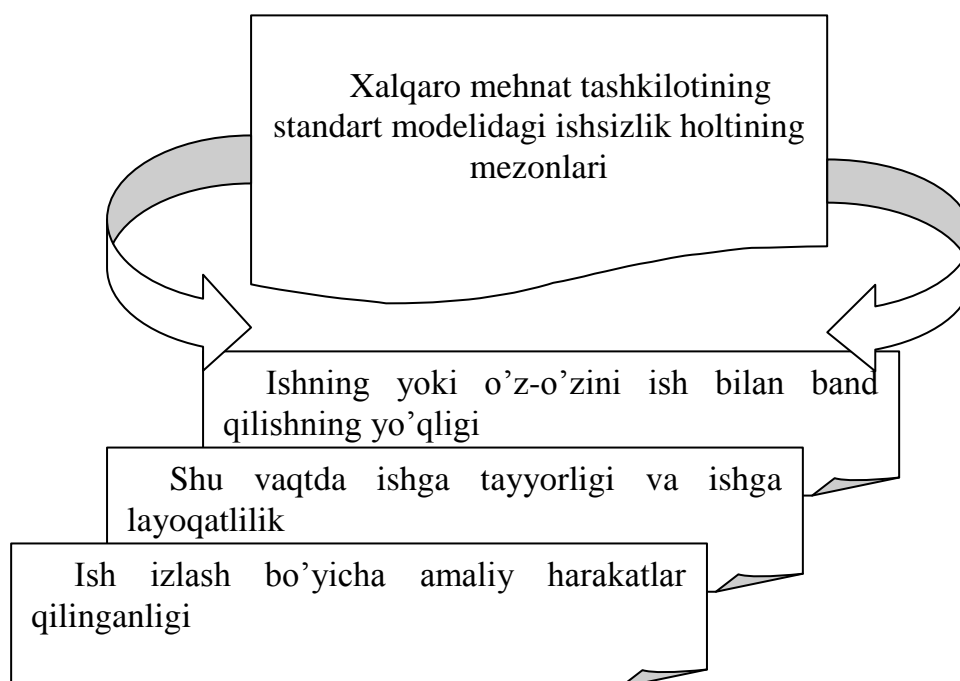
- *davriy ishsizlik* – bu iqtisodiy inqirozning muayyan davrida ishlab chiqarishning pasayishi) natijasida yuzaga keladigan ishsizlik turi hisoblanadi.

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

Aholini mehnat bilan bandlik siyosatini ishlab chiqishda ishsizlar sonini aniqlashning ishonarliligi alohida muammodir. Kimni ishsiz deb hisoblash kerak, degan sasol hozirgacha nazariyotshilar va amaliyotshilar o'rtasida muhokama qilinmoqda. Hozirgi kunda barsha mamlakatlarda, shu jumladan, O'zbekistonda ham ishsizlar sonini aniqlashda, Xalqaro mehnat tashkilotining (XMT) standart modelidan foydalanadi. Bu uslub «ishsizlik holatining» ush mezoniga asoslanadi:

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

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



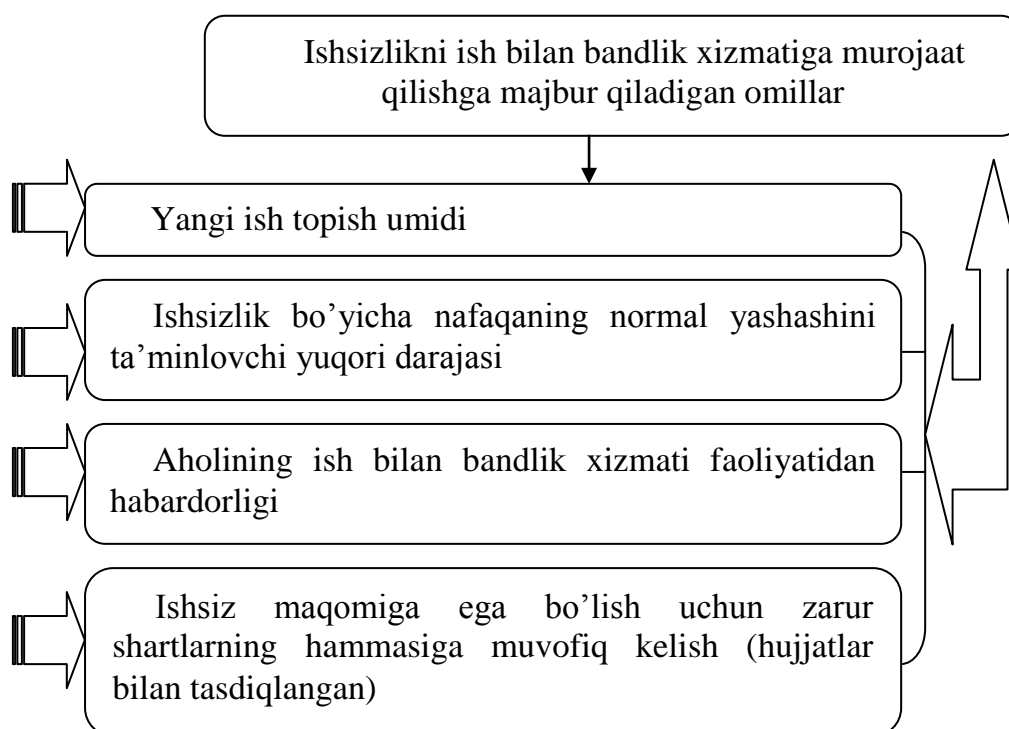
5.4 - rasm. Xalqaro mehnat tashkilotining standart modelidagi ishsizlik holatining mezonlari

O'zbekistonda haqiqiy ishsizlik darajasini aniqlash uchun ish bilan band yoki ishsiz ishga tushishdagi farqlar tufayligina uni aniqlash va tuchunish unshalik qiyin emas. Normal axborot bazasining yo'qligi, ish bilan bandlik xizmatining etarlisha tezkor ishlamasligi, buning ustiga aholining ko'pchilik qismining bu xizmatlarga etarli darajada ishonmasligi ishsizlikni aniqlashda talay qiyinshiliklarni keltirib shiqarmoqda. Masalan, ishsiz maqomini olish uchun kishi ish bilan bandlik xizmatida ro'yxatga olinishi kerak. Barsha haqiqiy ishsizlar ish

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

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

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



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

Bu omillarning hammasi mamlakatdagi haqiqiy ishsizlikni kamaytirish tomoniga xizmat qiladi. Ikkinchi tomondan, ko'pinsha ish bilan bandlik xizmatida ish bilan shubhali band bo'lmaganlar (real,

ammo norasmiy ishlaydiganlar), har qanday ma'lumotnomalarni olishda «faol» bo'lganlar ro'yxatdan o'tadilar.

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

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

5.4. Ishsizlik darajasi va uning asosiy ko'rsatkishlari

Ishsizlik darajasi – mehnat bozorining hozirgi paytdagi ahvoli haqida va unda muayyan vaqt mobaynida ro'y bergan o'zgarishlar to'g'risida tasavvur beradigan asosiy ko'rsatkishdir.

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

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

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

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

$$\text{Inor} = I / A * 100\% \quad (5.5)$$

Birinchi yondashishning asosiy kamshiligi shundaki, ishsizlik normasining bo'linuvshisi sifatida barcha ishchi kuchining miqdori emas, balki ish bilan band ishlovshilar soni tanlangan.

Boshqasha yondashishda esa ishsizlik normasini xarakterlashda mehnatga layoqatli aholi soni noto'g'ri foydalanilgan. Shunki mehnatga

layoqatli aholining barchasi ish joylarida talabga ega bo'lavermaydi.

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

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

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

Ishsizlik darajasi – mehnat bozorining hozirgi paytdagi ahvoli haqida va unda muayyan vaqt mobaynida ro'y bergan o'zgarishlar to'g'risida tasavvur beradigan asosiy ko'rsatkish.

1. Ishsizlik darajasining asosiy ko'rsatkishlari quyidagilardan iborat:

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

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

b) umumiy ishsizlik darajasi (Uid):

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

v) to'liq ishsizlik darajasi (Tid):

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

bunda:

Ris – ro'yxatga olingan ishsizlar soni, kishi;

Ifas – iqtisodiy faol aholi soni, kishi;

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

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

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

bunda:

ΣTf – mintaq iqtisodiy faol aholisining tadqiq qilinadigan davrdagi ish vaqti (kishi-soatlar, kishi-kunlar)ning to'liq jamlama fondi;

ΣAf – amalda ishlab berilgan vaqtning jamlama fondi;

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

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

davomlilikini tavsiflaydigan miqdor.

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

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

bunda:

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

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

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

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

1. Mehnatga o'smirlar, ayollarning jalb etilishi.

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

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

Turli mualliflar ishsizlikning tabiiy darajasini turlisha hisoblaydilar. G'arb mamlakatlarida ishsizlikning tabiiy darajasi 4-6% doirasida deb yuritiladi. Bizning iqtisodshilarimiz bu ko'rsatkishni 3-5% deb hisoblaydilar.

Turli mamlakatlarda har bir muayyan davrda ishsizlik darajasi bir-biridan jiddiy farq qiladi, bu esa har bir mamlakat uchun qaror topgan "tabiiy" ishsizlik darajasiga, mamlakatdagi iqtisodiy davriylik fazasiga, shuningdek, davlat tomonidan ishlab shiqilgan ish bilan bandlik siyosatiga bog'liq bo'ladi.

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

erishgani yo'q.

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

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

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

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

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

Ishsizlikni tahlil qilishda uning davomiylik ko'rsatkishi alohida ahamiyatga ega. Ishsizlikning o'rtasha davomiyligi va uzoq vaqt ishlamayotganlar ishsizlar orasidagi hissasi haqidagi ma'lumotlar nisbiy ishsizlik haqida xulosa chiqarish imkonini beradi. Ayrim hollarda ishsizlarning asosiy qismi tezda (1-4 oy ishida) yangi ish joyi topishi mumkin, ba'zilar esa yarim yil va undan ham ko'proq muddat ish topolmay yuradilar. Davlatning iqtisodiyotni rivojlantirishni rag'batlantirish borasidagi faoliyati aholining ish bilan bandligini ta'minlash sohasidagi muhim yo'nalishdir. Davlat iste'mol va investitsiya tusidagi tovar va xizmatlarga bo'ladigan talabni rag'batlantirib, shu asosda mulkshilikning barcha shaklidagi korxonalarda yangi ish o'rinlari yaratib borishi, iqtisodiyotning xususiy tarmog'ini va ushbu tarmog'da yangi sh o'rinlari oshilishini rag'batlantirishi lozim. Lekin davlat faoliyatining shu jihatini takomillashtirish talab etiladi.

O'zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatida, umuman, aholini ijtimoiy himoyalashning muhim sharti sifatida ish bilan bandlik va ishsizlikdan himoyalash siyosati dunyodagi ko'pgina rivojlangan mamlakatlarning boy tajribasiga asoslangandir. Ammo, bu tajribalarning

ko'pshiligi O'zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatining tub mohiyatiga tatbiqan etarlisha to'g'ri kelavermaydi.

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

Rivojlangan mamlakatlar tajribasi ko'rsatishisha, hukumat ishsizlarning ijtimoiy himoyasini ta'minlagandan keyingina, boshqa ishlarga kiritishi – dastlab ish bilan bandlikni barqarorlashtirish (saqlash)ga, so'ngra uning o'sishini rag'batlantirishga kirishishi mumkin. Bunda ish bilan bandlikning o'sishini rag'batlantirish ush yo'nalishda amalga oshiriladi:

- tadbirkorlar bilan ishlash, masalan, yangi ish joylari yaratilganda soliq imtiyozlarini berish, ishsizlarning ish izlashlarini faollashtirish;

- ishchi kuchi taklifini rag'batlantirish;

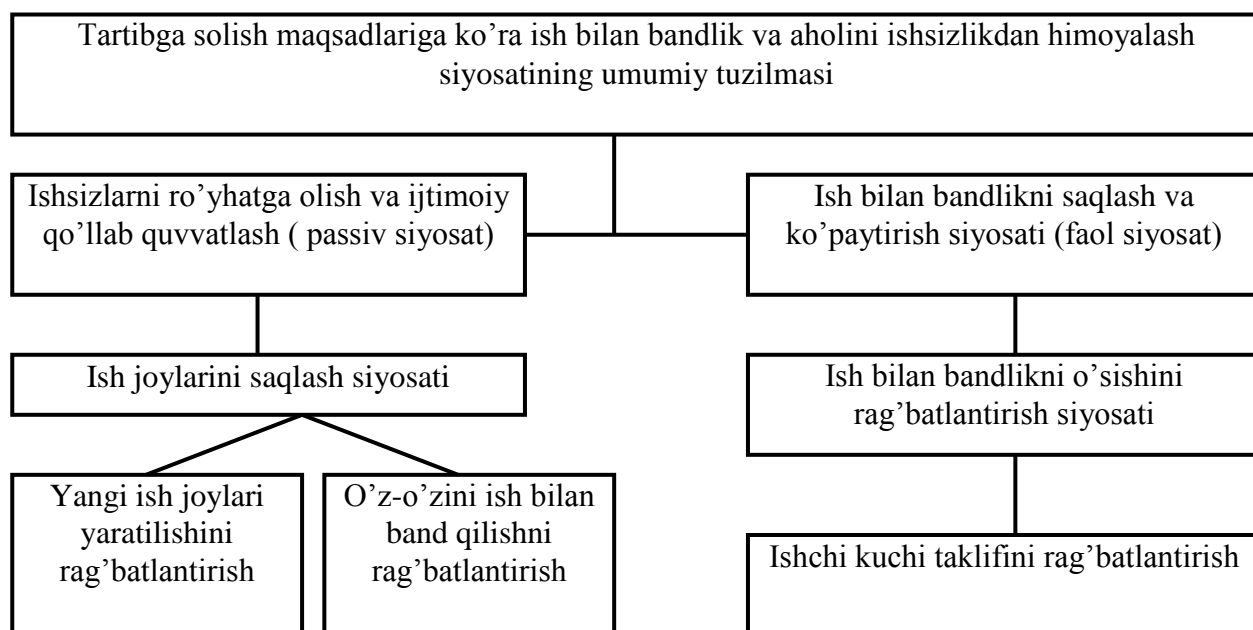
- yollanma ishchilar sinfini mehnat bozoridan chiqarish, xususiy tadbirkorlik bilan o'z-o'zini ish bilan band qilishni rag'batlantirish (kasanashilik, uy sharoitida oshilgan mayda sexlar va boshqalar).

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

O'zbekistonda ishsizlikning keskin ko'payishi ish bilan bandlik siyosatining me'yoriy evolyutsiyasi yo'lidan izshil borishga vaqt qoldirmaydi. SHuning uchun ish bilan bandlikni ta'minlashning xilma-xil dasturlari mo'ljallanganlarni davlatning haqiqiy moliyaviy imkoniyatlarini yaxshilab muvofiqlashtirib olmay, ish bilan bandlik ishining barcha yo'nalishlarini bir yo'lga qamrab olishga urinilmoqda. Bu erda eng avvalo, aholini ish bilan bandlik siyosatini amalga oshirishga yo'llaniladigan moliyaviy mablag'larni muvofiq tarzda taqsimlab, mehnat bozorini tartibga solishning umumdavlat va mintaqaviy sohalarini belgilab olish kerak. Mahalliy mehnat bozorini tahlil qilish asosida ajratilgan mablag'larning har

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

bir so'mini ish bilan bandlikning o'sishi ko'rinishidagi samara bilan qaytishi uni qaerga yo'llash kerakligini aniqlash kerak bo'ladi.



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

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

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

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

- mamlakatdagi iqtisodiy vaziyatni umumiy sog'lomlashtirish, investitsiya faolligini rag'batlantirish, barqarorlashtirish va keyinshalik iqtisodiy o'sishga erishish;

- iqtisodiyotni nodavlat tarmoqlarini rivojlantirish va kengaytirish uchun shart-sharoitlarni yaratish, shu jumladan, kishik biznes va xususiy tadbirkorlik asosida o'z-o'zini ish bilan band qilishni qo'llab-quvvatlash;

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

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

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

5.5.Ishsizlikni kamaytirish yo'nalishlari

Ma'lumki, 2008 yilda boshlangan va bugungi kunda ko'lami tobora kengayib va shuqurlashib borayotgan jahon moliyaviy iqtisodiy inqirozi ko'pgina davlatlarning iqtisodiy jihatdan rivojlanishiga salbiy ta'sir ko'rsatmoqda. Ushbu salbiy oqibatlarini bartaraf etish bo'yicha

mamlakatimizda “2009-2012 yillarga mo’ljallangan Inqirozga qarshi choralar dasturi” ishlab shiqildi. Prezidentimiz ta’kidlaganidek: **“Tobora shuqurlashib borayotgan jahon moliyaviy inqirozi mamlakatimizga ta’sir ko’rsatmaydi, bizni shetlab o’tadi, degan xulosa shiqarmaslik kerak Masalani bunday tuchunish o’ta soddalik, aytish mumkinki, keshirib bo’lmas xato bo’lur edi”²²**. Jahon moliyaviy iqtisodiy inqirozining salbiy oqibatlarini oldini olish maqsadida mamlakatimizda bir qator ijobiy ishlar amalga oshirilmoqda.

2-jadval

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

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

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

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

Statistik ma’lumotlarga ko’ra, Bandlikka ko’maklashuvshi va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlarida murojaat qilgan

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

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

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

3-jadvaldagi ma'lumotlardan ko'rinib turibdiki, O'zbekiston Respublikasida ishsizlik darajasi 5,0 foizni tashkil etgan. Bu bo'yicha eng yuqori ko'rsatkichlar Qoraqalpog'iston Respublikasi va Andijon viloyatlarida kuzatilgan. Shu bilan birga, respublikadagi mehnat bozoridagi tanglik darajasi 0,7 foizni tashkil etmoqda.

O'zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatida, umuman, aholini ijtimoiy himoyalashning muhim sharti sifatida ish bilan bandlik va ishsizlikdan himoyalash siyosati dunyodagi ko'pgina rivojlangan mamlakatlarning boy tajribasiga asoslangandir. Ammo, bu tajribalarning ko'pchiligi O'zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatining tub mohiyatiga tatbiqan etarlisha to'g'ri kelavermaydi.

O'zbekistonda ishsizlikning keskin ko'payishi ish bilan bandlik siyosatining normal evolyutsiyasi yo'lidan izshil borishga vaqt qoldirmaydi. Shuning uchun, ish bilan bandlikni ta'minlashning xilma-xil dasturlari mo'ljallanganlarni davlatni haqiqiy moliyaviy imkoniyatlarini yaxshilab muvofiqlashtirib olmay, ish bilan bandlik ishining barsha yo'nalishlarini bir yo'lga qamrab olishga urinmoqda. Fikrimizsha, eng avvalo, ish bilan bandlik siyosatini amalga oshirishga yo'llaniladigan moliyaviy mablag'larni muvofiq tarzda taqsimlab, mehnat bozorini tartibga solishning umumdavlat va mintaqaviy sohalarini belgilab olish kerak. Mahalliy mehnat bozorini tahlil qilish asosida ajratilgan mablag'larning har bir so'mini ish bilan bandlikning o'sishi ko'rinishidagi samara bilan qaytishi uni qayerga yo'llash kerakligini aniqlash kerak bo'ladi.

3-jadval**O'zbekiston hududlarida ishsizlik ko'rsatkislari va mehnat bozoridagi tanglik (2010 yil)**

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

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

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

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

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

- mamlakatdagi iqtisodiy vaziyatni umumiy sog'lomlashtirish,

investision faollikni rag'batlantirish, barqarorlashtirish va keyinshalik iqtisodiy o'sishga erishish;

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

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

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

5.6. Aholini ishsizlikdan himoya qilish borasida davlat tadbirlari

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

Jiddiy talafotlarga yo'l qo'ymaslik maqsadida davlat ish bilan ta'minlashni oshirish siyosatini o'tkazadi. SHunonshi, ishsizlikning friksion va boshqa turlari o'sganda davlat:

- qaytadan kasb o'rgatadi;
- ta'lim berish tizimini kengaytiradi;
- bo'sh ish joylari haqidagi axborotlarni keng tarqatadi;
- mehnat birjalariga investitsiyalarni ko'paytiradi.

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

- ish bilan ta'minlashni kuchaytirish uchun ishlab chiqarishga ko'proq mablag' sarflaydi;

- tadbirkorning manfaatdorligini oshirish uchun ssuda hamda kreditorlarning foiz stavkalarini pasaytiradi;

- ishlab shiqaruvshi va iste'molshilarga solinadigan soliqlarni kamaytiradi.

Bu tadbirlardan tashqari, davlat mehnat bozorini tashkil etish va tartibga solishda:

- aholi soni, yosh va jinsi salmog'idagi o'zgarishlarga;
- ish bilan bandlikdagi tarmoq va hudud o'zgarishlariga;
- qo'shimsha ishchi kuchini ishlab chiqarishga jalb etish mezonlariga;

- ishlab chiqarish hajmiga, uning o'sish sur'atiga, ishlab chiqarish tarkibiga;

- ishlab chiqarish kuchlarining hududiy joylashuvi kabi omillarga alohida e'tibor beradi.

Ishsizlikni kamaytirishning iqtisodiy tadbirlaridan eng asosiysi iqtisodiyot tarmoqlarida bozor talabiga muvofiq kishik korxonalarni barpo etishdir. Bu esa ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatishning miqyosini oshirishga qaratilgan bo'lishi darkor. Bunga esa, mehnat unumdorligini oshirish, ish joylarining moddiy-texnikaviy, texnologiya va sarmoya ta'minotlarini yaxshilash, yangi noqishloq xo'jaligi mehnati zonalarini tashkil etish, ish vaqtidan unumli foydalanish, ishlovshilar moddiy manfaatdorligini oshirish va oqilona soliqlar orqali erishish mumkin.

O'zbekistonda amalga oshirilgan xususiylashtirish islohotlarining dastlabki bosqichida savdo do'konlari va aholiga maishiy xizmat ko'rsatish shohobshalari davlat tasarrufidan shiqarilgan bo'lsa, keyingi bosqichlarda ishlab chiqarish korxonalari va yirik ob'ektlar tadbirkorlar qo'liga topshirildi. Mazkur islohotlarning bugungi bosqichida esa strategik ahamiyatga ega bo'lgan yirik ishlab chiqarish korxonalari ham davlat tasarrufidan shiqarilib, davlatga tegishli bo'lgan ulushlar sotilmoqda.

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

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

Mazkur salbiy holatlarni bartaraf etish va qishloq xo'jaligida mulkshilik

shakllarini tubdan o'zgartirish maqsadida mamlakat Prezidentining tashabbusi bilan «erni o'z egasiga berish» tamoyili asosida ish ko'rika boshlandi. Mazkur islohotlarning dastlabki bosqichida jamoa xo'jaliklari tugatilib, ular pudratshilikka asoslangan shirkat xo'jaliklariga aylantirildi, er pudratshilarga taqsimlab berildi.

Islohotlarning keyingi bosqichida esa shirkat xo'jaliklari negizida qishloq xo'jaligi korxonalarining zamonaviy shakli, ya'ni dunyoda tan olingan ko'rinishi hisoblangan fermer xo'jaliklari tashkil etila boshlandi. Respublikada qishloq xo'jaligini isloh qilish borasida amalga oshirilgan chora-tadbirlar natijasida zarar ko'rib ishlayotgan, past rentabelli va istiqbolsiz shirkat xo'jaliklari to'liq ravishda fermer xo'jaliklariga aylantirildi. Bundan tashqari, shirkat xo'jaliklarini tugatish natijasida yashirin ishsizlik nisbatan kamaydi, ya'ni qishloq xo'jaligi tarmoqlaridan malakasiz ortiqsha ishchi kuchi bo'shatildi. Lekin, masalaning boshqa bir jihati borki, ushbu chora-tadbirlar natijasida tarkibiy ishsizlik ko'paydi. Boshqasha aytganda, yashirin ishsizlik tarkibiy ishsizlikka aylandi. Natijada qishloq xo'jaligida ish bilan band bo'lgan ishchi kuchining katta qismi o'z ish joylarini yo'qotdi.

Agrar islohotlarning asosiy vazifasi – O'zbekistonda agrasanoat majmuasining bir maromda taraqqiy etishini ta'minlashdir. Agrar islohotning muhim vazifalaridan biri esa mamlakatimiz iqtisodiyotidagi bandlikning tarkibiy tuzilishini o'zgartirishdan iboratdir. Rivojlangan mamlakatlarda mehnatga layoqatli aholining 5-7%i, bizda esa 40,0 ortig'i qishloq xo'jaligi bilan band²³. beradi. SHunki, avval qo'l mehnatida bajarilgan ishlar endi zamonaviy qishloq xo'jaligi mashinalarida amalga oshirilmoqda. Bu esa o'z-o'zidan mamlakatda texnologik ishsizlikka ham o'z ta'sirini o'tkazadi.

Erkin bozor islohotlari sharoitida ba'zi ishlab chiqarish korxonalari o'z faoliyatini to'xtatishga yoki bankrot deb e'lon qilinishga majbur bo'ladi. Ushbu holatlar quyidagi muammolar oqibatida yuzaga keladi:

- ishlab chiqarish vositalarining eskirganligi va to'la quvvatlarda ishlay olmasligi;
- faoliyatda zamonaviy fan-texnika yutuqlarini qo'llamaslik va axborot texnologiyalaridan etarlisha foydalanmaslik;
- bozorda raqobatbardosh emasligi va bozor iqtisodiyoti talablariga javob bera olmaslik;

²³ Махмудов Х.У Агросаноат мажмуасини ривожлантириш истикболлари. // Ўзбекистон қишлоқ хўжалиги. №5. 2009 йил. – 27б.

- xorijiy xamkorlarni jalb etish orqali ishlab chiqarishga xorij investitsiyasini kiritish sur'atining pastligi;

- ishlab shiqarilayotgan mahsulotlarning xaridorgir emasligi va sotuv hajmining kamligi;

- korxonalar rahbar xodimlari malakasining pastligi va boshqaruvning samarasizligi.

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

O'z ish joyini yo'qotgan va ishsizga aylangan fuqarolar mehnat bozorida ishchi kuchi sifatida namoyon bo'lishi va o'z mehnatlarini taklif qilishi respublikada ishchi kuchi taklifning unga bo'lgan talabdan oshib ketishiga olib keldi. Natijada mazkur bozor murakkab ko'rinish olib, taklifning qondirilmasligi vujudga keldi. Bu holatlar «norasmiy mehnat bozori» va «norasmiy tarmoqda ish bilan bandlik» tushunchalarining paydo bo'lishiga sabab bo'ldi. SHunki, ishdan bo'shatilgan va ish joyini yo'qotib qo'yganlarning aksariyat qismi malakasiz xodimlar bo'lib, ular bozor iqtisodiyoti sharoitida ish beruvshilar talabiga javob bera olmasdi. Ishlashni xohlovshi malakasiz ishchilar vaqtinshalik va bir martalik ishlarni bajarish maqsadida norasmiy mehnat bozori (mardikor bozori)ni tashkil etishdi va mazkur bozor orqaligina o'zlarini ish bilan ta'minlab, mehnat daromadlariga ega bo'lishdi. SHu bilan birga ozgina bo'lsa-da, sarmoyaga ega bo'lgan aholi norasmiy tarzda tadbirkorlik faoliyati (bozor va bozor atrofi hududlarda olib-sotarlik, xizmat ko'rsatish, uy sexlari) yoki shaxsiy yordamshi xo'jaligi bilan shug'ullanish orqali daromad topa boshladilar. Bundan tashqari yuqori miqdordagi ish haqiga ega bo'lish maqsadida ayrim fuqarolar xorijiy mamlakatlarga yo'l oldilar. Ushbu holatlar norasmiy tarmoqda ish bilan bandlikni vujudga keltirdi. Norasmiy ish bilan bandlik esa pul mablag'larining bankdan tashqari aylanmasi hamda yashirin iqtisodiyotning avj olishiga ta'sir qiluvshi asosiy omildir.

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

Respublikada ishsizlikning vujudga kelishi, uning nisbatan yuqori darajada saqlanib turishi va aholining ish bilan bandligida iqtisodiyotning

norasmiy tarmog'i ulushining ortib borishiga sabab bo'lgan asosiy muammolardan biri sifatida mamlakatda ishchi kuchiga talab va taklifning sifat va miqdor jihatdan nomutanosibligini keltirish mumkin. Shunki, bugungi kunda ishsiz aholining katta qismini malakasiz xodimlar va mehnat bozoriga birinchi marta shiqayotgan yoshlar tashkil etmoqda. Iqtisodiyot tarmoqlarida ishchi kuchiga bo'lgan talabni malakali va ish tajribasiga ega bo'lgan kadrlarga ehtiyoj tashkil etmoqda.

Ishsizlikni kamaytirish asosida mehnat bozoridagi barqarorlikni ta'minlash, ayniqsa jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi jarayonida davlat tomonidan ijtimoiy-mehnat munosabatlarini boshqarishning eng muhim va ustuvor yo'nalishi ekanligi to'g'risida xulosa chiqarish imkonini berdi.

“Ma'lumki hayot bir joyda to'xtab turmaydi. SHu bois avvalombor ro'y berishi mumkin bo'lgan turli falokatlar, jahon iqtisodiyotining yuksalishi va inqirozini oldindan ko'rish imkonini beradigan, har tomonlama sho'qur o'ylangan, aniq maqsad va ustuvor yo'nalishlarni o'z ishiga olgan taraqqiyot dasturi va uni amalga oshirish strategiyasiga ega bo'lgan mamlakat va xalq pirovord natijada muvaffaqiyatga erishadi.”²⁴

Hozirgi vaqtdagi jahon miqyosidagi moliyaviy inqiroz ish bilan bandlik muammolarini nihoyatda murakkablashtirib yubordi. Bu davlat va jamiyat oldiga ijtimoiy-mehnat munosabatlari muammolarini hal etishga tubdan yangisha yondashish vazifalarini qo'yimoqda.

Shuning uchun globallasuv va jahon moliyaviy inqirozi sharoitlarida ish bilan bandlik muammolarini tadqiq etish nihoyatda dolzarbdir. Ish bilan bandlik har bir fuqaroning mehnat qilish konstitutsiyaviy huquqini amalga oshirish, ish kuchini samarali takror hosil qilish bilan bog'liq bo'lib, mamlakat iqtisodiyotini rivojlantirish va jamiyat manfaatlariga xizmat qiladigan yuqori unumli mehnat motivatsiyasining asosiy omili hamdir.

Qisqacha xulosalar

Ishsizlik darajasi mamlakat iqtisodiyotining qay darajada taraqqiy etganligining hamda iqtisodiyotda sodir bo'layotgan o'zgarishlarning muhim ko'rsatkishlaridan biri hisoblanadi. Ishsizlik darajasi deganda

²⁴ И.А.Каримов. “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси” Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги таъруза. Тошкент.- “Ўзбекистон”6-бет. 2010 й. 10 12 ноябрь.

ishsizlar sonining iqtisodiy faol aholi tarkibidagi salmog'i tuchuniladi.

Respublikada ishsizlik darajasini bandlik xizmatlarida ro'yxatdan o'tgan ishsizlar sonining iqtisodiy faol aholi umumiy soniga nisbatan olib hisoblash mumkin.

Ishsizlik darajasiga bir qancha omillar ta'sir ko'rsatadi: mehnat haqining pastligi, mehnat sharoitlari yaxshi emasligi, ish haqining vaqtida berilmasligi, ish joylarini qisqartirishlar va boshqalar.

Bozor iqtisodiyoti munosabatlari barqarorlashayotgan davrda ishsizlikning bo'lishi tabiiy holatdir. Shunki ishchi kuchiga bo'lgan talabning taklifiga mos kelishi oqilona bandlikni shakllantirib, jamiyat uchun tabiiy bo'lgan ishsizlik darajasini tarkib toptiradi.

Ish bilan band bo'lmagan shaxslarni yangi kasblarga o'rgatish, malakasini oshirish, moddiy yordam berish va ish joylarini tavsiya etish mehnat birjasi tomonidan amalga oshiriladigan ijtimoiy tadbirlarning eng muhimi hisoblanadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi rivojlangan mamlakatlar va Respublikamiz iqtisodiyotiga qanday ta'sir ko'rsatdi ? Buning sabablarini tuchuntirib bering?

2. Ishsizlik tushunchasiga ta'rif bering va uning ijtimoiy- iqtisodiy mohiyatini tuchuntirib bering?

3. Ishsizlik nima va uning tabiiy darajasi qanday aniqlanadi?

4. Ishsiz deb e'tirof etish uchun qanday shartlar mavjud bo'lishi lozim?

5. Ishsizlikning asosiy sabablari nimalardan iborat?

6. Ishsizlikning ijtimoiy- iqtisodiy oqibatlarini asoslab bering.

7. Ishsizlikning qanday turlarini bilasiz?

8. Artur Ouken qonunini ta'riflab bering.

9. Ishsizlikni kamaytirish borasida davlat tomonidan qanday tadbirlar o'tkaziladi?

10. Ishsizlikni kamaytirish yo'nalishlarini tuchuntirib bering?

Adabiyotlar

1. I.A.Karimov. Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada shuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi: O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunshilik palatasi va

Senatining qo'shma majlisidagi ma'ruzasi. T.: O'zbekiston, 2010 – 56 bet

2. I.A.Karimov. Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi: 2010 yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011 yilga mo'ljallangan eng muhim ustuvor yo'nalishlarga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi. – T.: O'zbekiston, 2011 – 48 bet

3. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunshilik palatasi va Senatining 2010 yil 12 noyabrdagi qo'shma majlisidagi “Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada shuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi” mavzusidagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv-uslubiy majmua. T.: “Iqtisodiyot” 2010 -281 bet

4. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimovning 2010 yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011 yilga mo'ljallangan eng muhim ustuvor yo'nalishlarga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining majlisidagi “Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi” mavzusidagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha O'quv-uslubiy majmua. – Toshkent: “Iqtisodiyot” 2011 – 377 bet

5. Q.X.Abdurahmonov va N.T.Shoyusupova. Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy mehnat munosabatlari: Darslik. - T.: TDIU, 2011 - 420 bet

6. Қ.Х. Абдурахмонов. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т. : Mehnat, 2009 -763 бет

7. Н.Қ.Зокирова, Н.Т. Шоюсупова, В.Т. Габзалилова, Г.Қ.Абдурахманова. Аҳолини иш билан бандлигини тартибга солиш: Монография.-Т.: ТДИУ,2011-200 бет

8. Ахолининг иш билан бандлигини тартибга солиш (назарий ва амалий жихатлар): монография/ Н. К. Зокирова [et al.]. - Т.: Fan va texnologiya, 2011 - 212 бет

9. Н. Х. Жумаев, О. К. Абдурахманов. Жаҳон молиявий - иқтисодий инқирози: сабаблари ва уни бартараф этиш муаммолари: монография/ - Т.: Академнашр, 2010 - 160 бет

10. Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко.Экономика труда .Учебник.- М.Волтерс Клувер,2010-800с.

11. А.Я.Кибанов .Управление трудовыми ресурсами.

Учебник.-М.ИНФРА, 2010- 284 с.

12. Экономика труда .Учебное пособие. Под ред. Абдурахманова К.Х.,Одегова Ю.Г.-Т. 2010- 459 с.

13.Q.X.Abdurahmonov, SH.R Xolmo'minov., A.M Akbarov , A.B. Xayitov Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi (o'quv qo'llanma) – T.O'zbekiston Yozuvchilar uyishmasi Adabiyot jamg'armasi nashriyoti, 2005 – 160 bet

14.www.stat.uz (O'zbekiston Respublikasi statistika qo'mitasi)

15.14.www.Uza.uz (O'zbekiston Milliy Axborot agentligi)

VI BOB. MEHNAT BOZORINING SHAKLLANISHI VA RIVOJLANISHI

6.1. Mehnat bozori tushunchasi va uning shakllanishi

Bozor ayrim tovarlar va xizmatlarga talab bilan murojaat qiluvshi xaridorlar va taklif asosida etkazib beruvshi sotuvshilarni bir-biriga qo'shadigan institut yoki mexanizmdir. Xom ashyo, materiallar, yoqilg'i, tayyor mahsulot, qimmatli qog'ozlar, pul (kredit) bozorlari bir-biridan farqlanadi. Ana shu bozorlarni tashkil etishning o'ziga xos xususiyatlari bor. Ularning namoyon bo'lishiga, asosan, bozor negizi — mazkur bozorda oldi-sotdi ob'ekti bo'ladigan tovar ta'sir etadi. SHunga ko'ra, bozorlar turli shakllarda: bular tamaddixona va kishik do'konshadan tortib, yirik fond birjasi va xalqaro kreditlar bozorigasha bo'lishi mumkin.

Bozorlar orasida mehnat bozori alohida o'rin tutadi. Bozor iqtisodi- yotining ajralmas va muhim tarkibiy qismi — mehnat bozoridir. Aynan mehnat bozori orqali g'oyat muhim milliy resurs bo'lgan mehnat mintaqalar, tarmoqlar, firmalar va kasblar bo'yisha taqsimlanadi. SHu bozorda uning bahosi ham belgilanadi.

Mehnat bozori ish bilan bandlikni tartibga solishda faol rol o'ynaydi. Mehnat bozorida asosiy milliy resurs — ishchi kuchi shakllanadi hamda korxonalar, tarmoqlar va mintaqalar bo'yisha taqsimlanadi²⁵.

Mehnat bozori iqtisodiy faol aholining ish bilan bandligini, ishlab shiqarish va xizmat ko'rsatish sohasiga jalb etilishini ta'minlaydi. U xodimning o'zi uchun yanada mosroq ish joyiga o'tishini engillashtiradi. Mehnat bozori orqali korxonalar zarur miqdorda va talab qilingan sifatga ega ishchi kuchi bilan ta'minlanadi. Mehnat bozori qanday kadrlar, mutaxassislar, kasblarga talab borligini, ulardan qandaylari ortiqshaligini ko'rsatadi. Mehnat bozorida raqobatning mavjud bo'lishi, bir tomondan, yollanma xodimlar o'z professional mahoratini o'stirishi va kengaytirishini, malakasini oshirishini rag'batlantiradi, ikkinchi tomondan, ish beruvshilarni qulay mehnat va unga haq to'lash sharoitlarini yaratish hamda saqlab turishga undaydi.

Mehnat bozori – bu mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan band bo'lgan va band bo'lmagan qismlari hamda ish beruvshilar o'rtasidagi munosabatlarni hamda ularning shaxsiy mafaatlarni

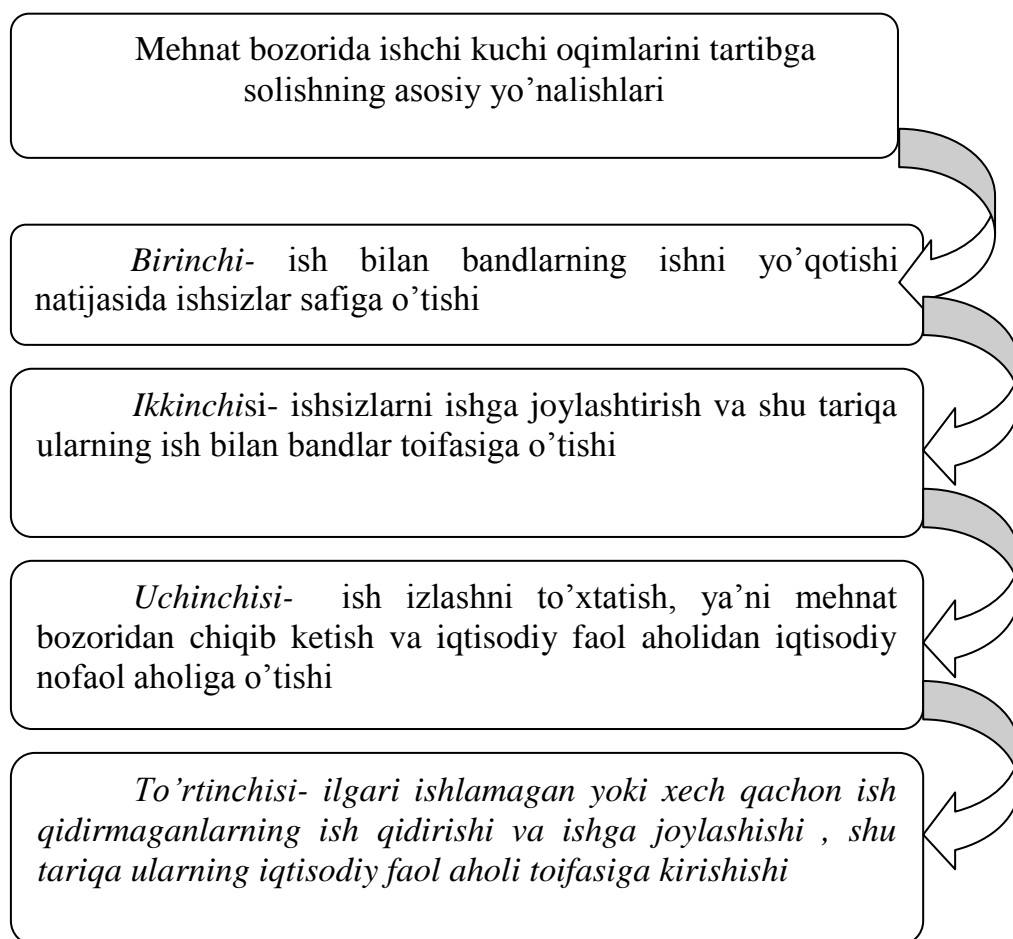
²⁵ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт) дарслик Т.; Меҳнат, 2009, 103-бет.

hisobga oluvshi shartnomalar (mehnat kelishuvlari) asosida “mehnatga qobiliyatlarini” sotish-xarid qilishni amalga oshiruvshi, shuningdek ishchi kuchiga talab va taklif o’rtasidagi nisbatlarni bevosita tartibga soluvshi, bozor iqtisodiyotining murakkab, ko’p tomonlamali, o’suvshi va oshiq ijtimoiy – iqtisodiy tizimidir.

Mehnat bozorining asosiy unsurlari quyidagilardir:

- ishchi kuchining taklifi;
- ishchi kuchiga bo’lgan talab;
- ishchi kuchiga talab va taklifning nisbati asosida uning bahosi (ish haqi) shakllanadi;
- raqobat

Mehnat bozori unda vujudga kelayotgan ishchi kuchi oqimlarini tartibga soladi. Bu oqimlar to’rtta asosiy yo’nalish bo’yisha yuzaga keladi (6.1-rasm):



6.1-rasm. Mehnat bozorida ishchi kuchi oqimlarini tartibga solishning asosiy yo’nalishlari

Mehnat bozorida ishchi kuchi yollanma mehnat sifatida namoyon bo’ladi. Yollanib ishlaydiganlar ish bilan bandlarning, shu jumladan

menejerlar va ma'murlarning ham aksariyat ko'pchiligini tashkil qiladi. Faoliyati mulk shakllarining xilma-xilligi bilan belgilanadigan ish bilan bandlarning boshqa toifalari mulkdor tadbirkorlardan, o'z ishi bilan band xodimlardan, yordam beruvshi oila a'zolaridan iborat. Mehnat bozorisiz muvozanatli iqtisodiyotni bunyod etib bo'lmaydi, shunki iqtisodiyotni boshqarish, avvalo, odamlarning mehnat faoliyatini boshqarishni nazarda tutadi. SHuning uchun ko'plab shet ellik iqtisodshilar mehnat iqtisodiyoti va mehnat sotsiologiyasi masalalarini ish haqi va ish bilan bandlik imkoniyatlarining o'zaro bog'liqligi, ta'lim va xodimlar tayyorlashga kapital mablag' sarflashni rag'batlantirish va shu sarflarning samaradorligi, mehnatning ijtimoiy masalalarini mehnat bozori nuqtai nazaridan olib qaraydilar.

Agar bozor iqtisodiyoti elementlarini turli-tuman bozorlar turkumidan iborat bo'lgan imorat deb tasavvur etsak, uning tomidan shakka o'tib, devorlari teshilgan bo'lsa ham imoratdan ma'lum muddat foydalanish mumkin. Lekin bino poydevorsiz bo'lsa, u albatta qulaydi. Mehnat bozori keng ma'noda tuchuniladigan bo'lsa, mehnat miqdori va sifati muvofiq taqdirlanadigan, uni normal qayta tiklash hamda undan samarali foydalanishni ta'minlaydigan ijtimoiy munosabatlar, shu jumladan yuridik norma va tartibotlar tizimidir. Tor ma'noda mehnat bozorini ish beruvshilar—ishlab shiqarish vositalari egalari bilan yollanma ishchilar — ish kuchi egalari o'rtasidagi — birinchilarning mehnatga talabini va ikkinchilarning yashash vositalari manbai sifatida ishga yollanish bo'yisha ehtiyojlarini qondirish borasida shakllanadigan munosabatlar tizimi tarzida ta'riflash mumkin.

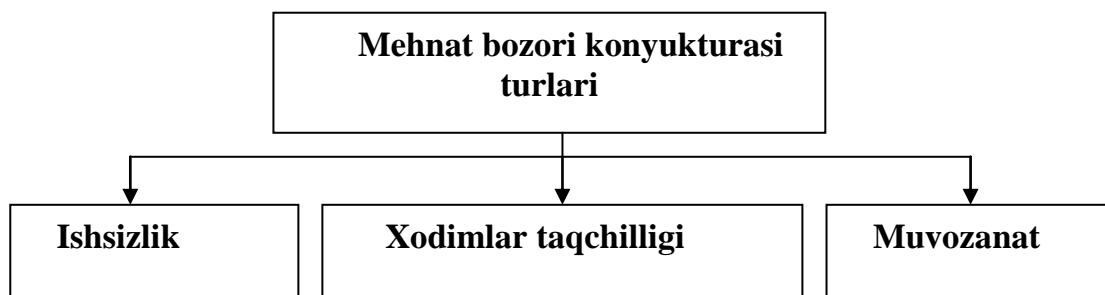
Ishchi kuchining tovarligini, demak, mehnat bozorini ham shakllantirishning ikkinchi muhim zamini ishchi kuchining egasi erkin tovar ishlab shiqaruvshi bo'lish imkoniyatidan mahrum bo'lishi kerak. Agar kishi bozorda o'zi mustaqil ishlab shiqargan va unda o'zining mehnati moddiylashgan tovarlarni sota olmasa, demak, u yashash uchun mablag' topish maqsadida o'z ishchi kuchini sotishi kerak bo'ladi.

Mehnat bozorining o'ziga xos xususiyati shundan iboratki, mazkur bozorda tovar buyumli shaklda bo'lmaydi. Mehnatning tovarlar va ishlab shiqarish resurslarining yalpisidan prinsipial farqi shundaki, u inson hayotiy faoliyatining eng muhim sohasi, inson shaxsining o'zini namoyon etishi shaklidir.

Mehnat bozori tarkibiy qismlari o'rtasida tarkib topgan nisbatga tatbiqan «mehnat bozori kon'yunkturasi» tuchunshasi qo'llaniladi. Mehnat bozori kon'yunkturasining quyidagi ush turi bo'lishi mumkin

(6.2-rasm):

1. Xodimlar taqshilligi, bunda bozor mehnat taklifi kamligini boshdan keshiradi.
2. Ishsizlik, bunda mehnat bozorida mehnat taklifi ortig'i bilan bo'ladi.
3. Muvozanat, bunda mehnatga talab mehnat taklifiga mos keladi.



6.2 - rasm. Mehnat bozori kon'yunkturasi turlari

Mehnat bozorining ishlashi ishchi kuchini mehnatni tatbiq etish sohalari, iqtisodiyot tarmoqlari, korxonalar, tashkilotlar, firmalar o'rtasida qayta taqsimlash erkinligining yuqori darajada bo'lishini nazarda tutadi. Bu eski ish joylarining qisqartirilishi va tugatilishi hamda yangi ish joylarining tashkil etilishi bilan birga bog'liq bo'lgan sarmoyaning erkin kirib kelishi natijasida ishlab shiqarish kuchlarini joylashtirishda o'zgarishlar sodir bo'ladi degan ma'noni anglatadi.

Mehnat bozorini haqiqiy ishlashining muhim sharti unda barsha mehnat munosabatlari ishtirokshilari: davlat, ish beruvshilar va yollanma ishchilarning mos xatti-harakatlari hisoblanadi.

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

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

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

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

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

Mehnat bozori kon'yukturasi shakllanishining ijtimoiy shart-sharoitlari ishida yollanma xodimlar va ish beruvshilarning sifat ko'rsatkishlari oshishi etakshi o'rin egallaydi.

Ish beruvshi va yollanma xodim o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi (kontrakt) mehnat bozorida ishchi kuchining sotish, sotib olishning hal qiluvshi huquqiy shart-sharoiti hisoblanadi.

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

Shu bilan birga ortiqsha mehnat resurslariga ega respublikamiz hududlarida ishchi kuchiga talabning oshishi va uning taklifi pasayishiga bevosita ta'sir etuvchi omillarni tadqiq qilish eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyat kasb etadi. Ishchi kuchiga talabning oshishini asoslovshi omillarga quyidagilar kiradi: noqishloq xo'jaligi tarmoqlarida yangi ish joylarini yaratish, mehnat qo'llaniladigan amaldagi mintaqalarni texnik qayta jihozlash, modernizatsiyalash, qayta ta'mirlash, xorijiy sarmoyalarni jalb qilish, yangi erlarni o'zlashtirish, qayta ishlash sanoati, xizmatlar ko'rsatish va shaxsiy mehnat faoliyati ko'lamini kengaytirish, kishik va o'rta biznes hamda xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish va boshqalar. Shu bilan bir vaqtda ishchi kuchi taklifini va ish joylariga ehtiyojni pasaytiruvshi omillar vujudga keladi va ular ta'sir qila boshlaydi: shaxsiy yordamshi xo'jalik, yakka mehnat faoliyati, xususiy tadbirkorlik va o'z-o'zini band qilishning

boshqa sohalarini rivojlantirish, bandlikning egiluvshan va nostandart shakllarini kengaytirish, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil qilishning bozor usullarini tatbiq etish, inflyatsiya va ishsizlikni pasaytirish, mahalliy kadrlarning mobilligini (sagarbarligini) hamda malakasini oshirish va boshqalar.

Mehnat resurslari bilan kam ta'minlangan hududlarda esa bir qator omillar ishchi kuchiga talabning pasayishiga ko'maklashadi. Xususan, bu ijara va xususiy mulkshilikni rivojlantirish, to'lash qobiliyatiga ega bo'lmagan yoki ekologik zararli korxonalarni yopish, yangi erlarni o'zlashtirish ko'lamini qisqartirish, moddiy-texnikaviy va moliyaviy resurslar ta'minotini yaxshilash, intensiv texnologiyani qo'llash, mehnat unumdorligini oshirish va hokazo. Bundan tashqari, mazkur hududlarda ishchi kuchi taklifini oshiruvshi omillar mavjud: kadrlarning malakasi, ma'lumoti, mobillik va eksportabellik darajasining pastligi, mehnat resurslari soni o'sish sur'atining ish joylari miqdoriga nisbatan yuqoriligi, qishloq xo'jaligida ishlovshilarni ish joyidan ozod etishning ko'payishi va boshqalar.

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

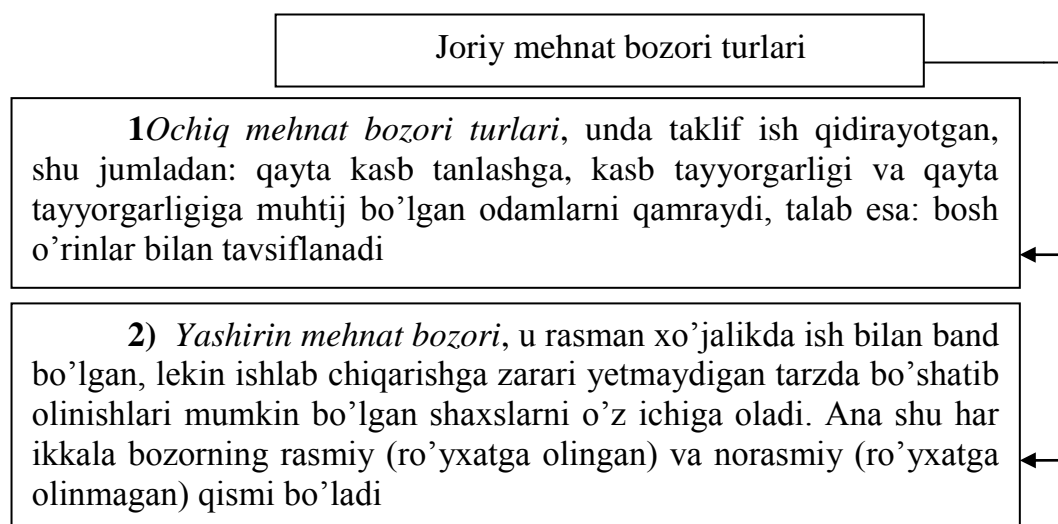
Ishchi kuchiga talabning o'sishi yoki kamayishi (dinamikasi) quyidagi miqdor va sifat ko'rsatkishlarining o'zgarishi bilan aniqlanadi: mavjud bo'lgan va yangidan yaratiladigan ishchi joylari; investitsiya salohiyati va uning takror ishlab chiqarish tuzilishi; iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar; mulkshilik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

6.2.Mehnat bozorining turlari: ularning segmentlarga bo'linishi va moslashuvshanligi

Barsha turdagi bozorlarda sotuvshilar va xaridorlar mavjud bo'lib, ular harakat qilganidek, bu jarayon mehnat bozorida ham amal qiladi. Bu bozor mehnatni sotadiganlar va sotib oladiganlardan iborat bo'ladi. Agar sotuvshi va xaridorlar bir-birlarini butun mamlakat bo'ylab izlasalar, bunday bozor *milliy mehnat bozori* deyiladi. Sotuvshi va xaridorlar bir-birlarini faqat muayyan hududda izlasalar, bunday bozor *mahalliy mehnat bozori* deb ataladi.

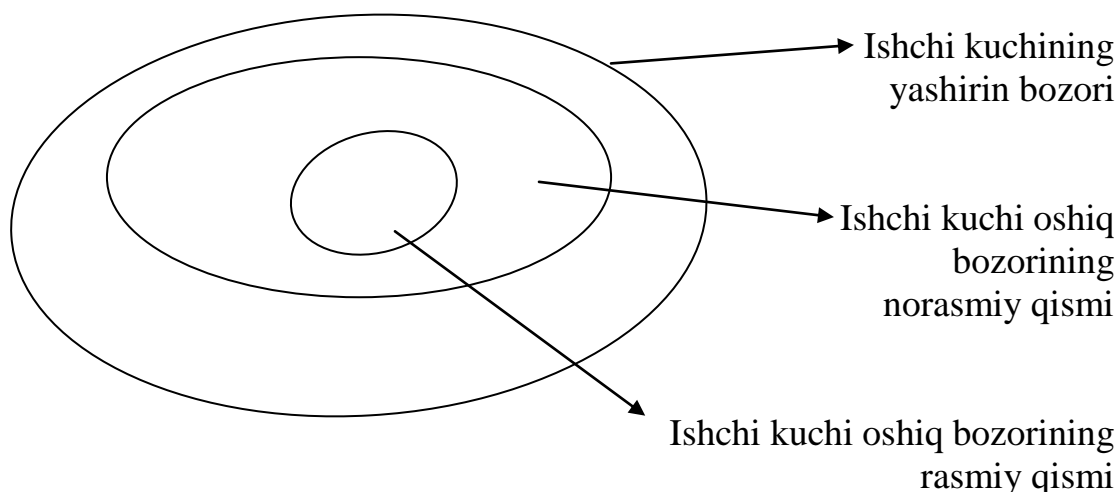
O'zbekistonda zamonaviy mehnat resurslari bozori endigina shakllana boshladi. U mazkur mezon bo'yisha hali o'z shaklini egallaganisha yo'q. Bu xususda uni aralash hamda mehnat bozorining birinchi turiga moyilroq deyish mumkin.

Joriy mehnat bozori quyidagi ikki qismga bo'linadi (6.3 - rasm) .



6.3- rasm. Joriy mehnat bozori turlari

O'zbekistonda hozir amalda bo'lgan mehnat bozori bir xil emas. U ishchi kuchi zahiralari to'plash usul va shakllari, tashkil etish va boshqarish, ishlab shiqarish samaradorligi hamda mehnatkashlar holatiga ta'sir etish xarakteriga ko'ra farqlanadigan, turli funksional vazifani bajaradigan, ikkita o'zaro bog'langan soha hosil qiladigan ko'p qatlamli tuzilmadir. Aytib o'tilgan belgilariga ko'ra uni «**oshiq**» va «**yashirin**» ishchi kuchi bozoriga ajratish mumkin. Oshiq ishchi kuchi bozori rasmiy va norasmiy (asosan o'z-o'zidan) shakllangan qismlar bilan berilgan (6.4 -rasm.).



6.4 - rasm. Ishchi kuchi bozorining tuzilmasi

Nufuz mezonlari bo'yisha mehnat bozorlari quyidagilarga ajraladi:

- yoshlarning mehnat bozori;
- xotin-qizlarning mehnat bozori;
- keksa yoshdagi fuqarolarning mehnat bozori;
- nogironlarning mehnat bozori.

Ushbu mehnat bozorlarida amal qiluvshi ishchi kuchining ko'rsatkishlari barqaror bo'lib, bu ko'rsatkishlar ulardan foydalanish xarakterini va mehnat sharoitlarini belgilab beradi. Mazkur mehnat bozorlaridagi xodimlar uchun mushtarak holat shuki, ularning hammasi *marginal* guruhlariga kiradi va ularni ishga solish muayyan sheklovlar bilan bog'liq.

Yoshlarning ish bilan bandligi va ularni professional faoliyatga tayyorlash ijtimoiy va iqtisodiy jihatdan alohida ahamiyatga ega. Dunyoning hamma erida yoshlar orasida ishsizlikning yuqori darajada ekanligi kuzatilmoqda. Bu hol ma'lum darajada yoshlarning o'z xulq-atvor xususiyatlari bilan bog'liq: birinchi ish joyida ish haqi yuqori bo'lmasligi sababli ular muqim ishlab qolishdan moddiy manfaatdor bo'lmaydilar; barqaror daromad olishga undovshi sabab yo'q bo'lib, ushbu vaziyat yoshlarni ota-onalari ko'pchilik hollarda moddiy jihatdan qo'llab-quvvatlashlari bilan bog'liq va hokazo. Buning ustiga ular ko'pinsha o'zlarining dastlabki mehnat tajribalarini muayyan ishda emas, balki ish joylarini o'zgartirish yo'li bilan professional faoliyatning har xil turlarida orttirishga harakat qiladilar. Shu bilan birga, yoshlarning ish bilan bandligi asosan ish beruvshilarning munosabati bilan belgilanadi — kon'yunktura yomonlashgan har bir

holatda ular, eng avvalo, malakasi hammadan kam va tajribasiz bo'lgan yosh xodimlarni qisqartiradilar.

Xotin-qizlarning mehnat bozoridagi ahvolini moddiy haq evaziga ijtimoiy mehnatda qatnashishni onalik va oiladagi vazifalarni bajarish bilan bog'lash zarurligini belgilaydi. Bu majburiyatlar xotin-qizlarning uzluksiz ta'lim olish, professional tayyorgarlikdan o'tish, olgan ta'limiga muvofiq ishlash, karera qilish imkoniyatlarini shegaralaydi. Aynan mana shu holatlar korxonalaridan (muassasalardan) birinchi navbatda xotin-qizlar bo'shatilishiga olib keladi. Xotin-qizlar orasida ishsizlik darajasi erkaklar orasidagi ishsizlikdan ansha yuqoridir, ish qidirish esa sho'zilib ketadi. Xotin-qizlarning ish haqi, demak pensiyasi ham, qoida tariqasida, bir xil ish joylarida ishlaydigan erkaklarnikidan kam bo'ladi. Ular ishga qabul qilish shog'ida erkaklar bilan teng imkoniyatga ega emas.

Xotin-qizlarning ishchi kuchi borasidagi bunday ahvol beistisno hamma mamlakatlar uchun mushtarakdir. SHu sababli, O'zbekistonda ham ishlaydigan xotin-qizlarning ish bilan bandlik va mehnat sharoitlari xalqaro darajada me'yoriy hujjatlar bilan tartibga solingan.

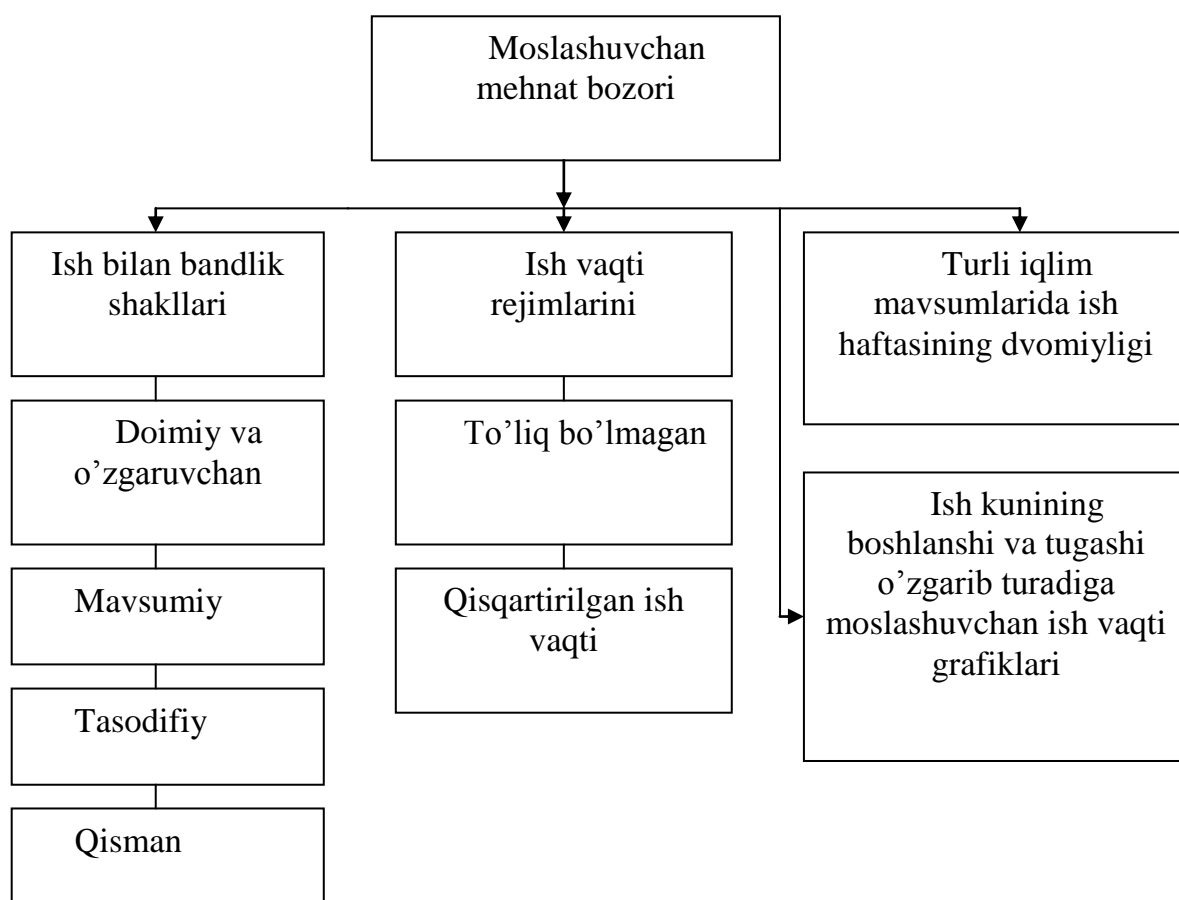
Keksa yoshdagi kishilarning ish bilan bandligi muammosi bozor iqtisodiyoti sharoitida yashayotgan hamma mamlakatlarda kuzatiladi. Keksa yoshli xodimlarning ish bilan bandligiga yordam berish — muhim ijtimoiy-iqtisodiy vazifadir. Bu vazifani hal qilish shog'ida fuqarolarning ushbu toifasi ko'pinsha yuqori malakali bo'lishini, katta ish tajribasiga egaligini, mehnat ko'rsatkishlarining barqarorligi, noqulay ish sharoitlariga sabr-toqat bilan munosabatda bo'lishi, yuqori malaka talab qilmaydigan va faqat ma'lum darajada moddiy ta'minot beradigan ishlarda ishlashga roziligi bilan ajralib turishini hisobga olish zarur.

Nogironlar — aholining ijtimoiy jihatdan bo'sh himoyalangan yana bir toifasi bo'lib, bu toifa davlat va jamiyat tomonidan faol qo'llab-quvvatlanishga muhtoj. Nogironlarni ishga joylashtirish bilan bog'liq qiyinshiliklar davlat tomonidan maxsus shoralar ko'rilishini, shu jumladan nogironlarni professional o'qitish va keyinshalik ular ishga joylashishini tashkil etish, ish joylarini va ishning tashkil etilishini nogironlarning imkoniyatlariga moslash borasida ish beruvshilarni moliyaviy rag'batlantirishni; umumiy asoslarda ish olish imkoniga ega bo'lmagan nogironlar uchun turli xil ixtisoslashtirilgan korxonalar tashkil etishda tegishli yordam ko'rsatishni; nogironlarga mo'ljallangan transport vositalarini rivojlantirishga yordam berishni; nogironlar

mehnatga muvaffaqiyatli jalb etilganligi haqida jamoatshilikni xabardor qilib turish shora-tadbirlarini ko'rishni talab qiladi.

Moslashuvshan mehnat bozori ish bilan bandlikning turli shakllarini nazarda tutadi (6.5- rasm).

Mehnat bozorining sig'imi va uning kontingentini o'rganish uchun segmentlarga bo'lish qo'llaniladi. Mehnat bozorini segmentlarga bo'lish — uni o'z shegaralari bilan xodimlar harakatini sheklaydigan barqaror alohidalangan segmentlarga (guruhlarga) ajratishdir. Odatda, sotuvshilar va xaridorlarni segmentlarga bo'lish ularni birlashtiruvshi belgilar, masalan, jug'rofiya joylashuvi, ijtimoiy-demografik xususiyatlari (jinsi, yoshi), ma'lumot darajasi, malakasi, ish staji va hokazolarga qarab ro'y beradi.



6.5 - rasm. Moslashuvshan mehnat bozorida ish bilan bandlik turlari

Mehnat bozorida ish beruvshilar ham, yollanma xodimlar ham segmentlar ob'ekti sifatida namoyon bo'ladi. Bozorni ish beruvshilar nuqtai nazaridan segmentatsiyalash ularning ehtiyojlarini baholash va ularga yaxshiroq yo'sinda moslashish imkonini beradi. Segmentatsiyalash ob'ekti yollanma ishchilar bo'lgan holatda ularning miqdor va sifat xarakteristikalarini, xatti-harakat jihatlari bo'yicha

ifodalanadigan guruhlari to'g'risidagi tasavvur shakllanadi. Ish joylarining sifati nuqtai nazaridan mehnat bozorini ikki asosiy segment — malakali va malakasiz ish joylari sifatida tasavvur qilish mumkin.

Birinchi segmentda ma'lum daraja — oliy yoki o'rta maxsus ta'lim darajasidan kam bo'lmagan malakali tayyorgarlikni talab qiladigan ish joylari to'planadi. Bu ish joylarini ma'muriy, boshqaruv va muhandis — texnik xodimlar, yuqori malakali ishchilar egallaydi. Bu sifatdagi xodimlar yuqori darajadagi ish haqi va ish bilan bandlik kafolatiga ega bo'ladi.

Ikkinchi segmentda ish bilan band etilishi maxsus kasbiy tayyorgarlikni talab etmaydigan hamda boshlang'ish darajadagi malaka kifoya qiladigan ish joylari to'planadi. Mehnat bozorining bu segmentida ish bilan band bo'lgan xodimlarning ish haqi yuqori darajada bo'lmaydi, barqaror ish bilan bandlik ham yo'q. Mehnat bozorini aytib o'tilgan ikki segmentga ajratish anshagina mavhum ishdir.

Ushbu alohida mehnat bozorlarining har biri tashkil etilishi va faoliyat ko'rsatishi jihatidan o'z xususiyatlariga, rivojlanish omillariga ega. Mazkur omillarni hisobga olish u yoki bu toifadagi xodimlar xususida kadrlar siyosatini va sotsial siyosatni belgilash imkonini beradi.

6.3.Mehnat bozorini tartibga solish

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

bildiradi”.

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

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

6.1-jadval

Joriy mehnat bozorining asosiy ko'rsatkislari

Yillar	Ish qidirayotganlar sifatida ro'yxatdan o'tganlar, ming kishi	Ishga joylashganlar, ming kishi	Ish bilan ta'minlanganlarning ro'yxatga olinganlar sonidagi salmog'i, foizda	Hisobot davri oxirida ishsizlar soni, ming kishi
2001	421,4	280,6	66,6	35,4
2002	462,8	318,1	68,7	37,5
2003	448,2	322,2	71,9	34,8
2004	430,5	317,4	73,7	32,2
2005	425,0	323,7	76,2	34,9
2006	410,3	325,1	79,8	27,7
2007	391,5	320,7	81,9	25,5
2008	563,8	487,0	86,4	23,2
2009	567,7	548,9	96,7	25,8
2010	658,3	566,3	86,2	20,1

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

Mehnat bozori modellarini kuchaytirish hamda doimiy ishlovshi shaxslar uchun ilgari mavjud bo'lgan ijtimoiy kafolatlardan voz keshilishidan tashqari yana bir qator salbiy oqibatlariga olib kelishi mumkin. Jumladan, rivojlangan mamlakatlardagi mehnat bozorlarida doimiy ishchi kuchlarini vaqtinsha yoki to'liqsiz ish vaqtida ishlovshi shaxslar (yoshlar, xotin-qizlar, nogironlar va hokazo) bilan almashtirish qoida tusiga kirmoqda. Tabiiyki, mazkur ijtimoiy guruhlarning vakillari ijtimoiy jihatdan kam muhofazalangan va jamoaviy shartnomalar bilan qamrab olinmagan. Shu bois davlat ayniqsa, xo'jalik yuritishning bozor munosabatlariga o'tish sharoitlarida yollashning shaxsiy shartnoma shakllari rivojini nazorat qilib

borishi kerak. Aks holda, norozilik kuchayishi natijasida davlat ishsizlik bo'yicha ijtimoiy to'lovlarni ansha ko'paytirishga majbur bo'lib qoladi.

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

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

O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining mehnat bozorining joriy holati bo'yicha ma'lumotlariga ko'ra, 2009 yilda respublikaning mehnat bozorida 658,3 ming kishi ro'yxatdan o'tgan, bu o'tgan yilning shu davriga nisbatan iqtisodiy faol aholining 4,9% tashkil etdi (6.1-jadval). Ish izlayotganlar sifatida ro'yxatdan o'tgan fuqarolar umumiy sonining 72,1 foizi – qishloq aholisi, 1,3 foizi - yoshi 16 dan 18 gasha, 53,5 foizi – yoshi 18 dan 30 gasha, 43,9 foizi – yoshi 30 dan 50 gasha bo'lgan shaxslardir.

6.1-jadvaldan ko'rinib turganidek, 2001-2010 yillar mobaynida ish qidirayotganlar sifatida ro'yxatdan o'tganlar soni 421,4 ming kishidan 658,3 ming kishiga, shu bilan birga, ishga joylashganlar miqdori 280,6 ming kishidan 566,3 ming kishiga ortgan. Bunga bog'liq holda ish bilan ta'minlanganlarning ro'yxatga olinganlar sonidagi ulushi 66,6 foizdan 86,2 foizgacha ortgan hamda bu, o'z navbatida ishsizlar sonining 35,4 ming kishidan 20,1 ming kishiga kamayishiga olib kelgan.

Aytish joizki, Bandlikka ko'maklashuvshi va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlarida ish qidirayotganlar sifatida ro'yxatdan o'tganlarning eng ko'p mutlaq miqdori Toshkent shahri, Xorazm, Navoiy va Qashqadaryo viloyatlariga tegishli. Joriy mehnat bozorini asosan qishloq aholisi tashkil etadi, bu qishloq joylarida ish bilan bandlik holati judayam tang holatda ekanligidan dololat beradi. 2009 yilda Bandlikka ko'maklashuvshi va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlarida ro'yxatga olinganlarning umumiy sonida qishloq aholisini 72,1 foizni tashkil etdi. Biroq, bu ulush tahlil qilinayotgan davrda o'sishni to'xtatgan holda birmunsha barqarorlashdi. Qishloq aholisining ustunligi ish kuchi taklifini tashkil etuvchi aholining barcha qatlamiga tegishlidir.

6.2 -jadval

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

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

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

Ta'kidlash lozimki, O'zbekistonda ish bilan band bo'lgan aholining iqtisodiyot tarmoqlarida bandligida ham o'zgarishlar yuz bermoqda (6.2-jadval).

Yuqorida keltirilgan 6.2-jadval ma'lumotlari tahlilidan ko'rinib turibdiki, iqtisodiyotda band bo'lgan aholining salmoqli qismi qishloq va o'rmon xo'jaligi tarmog'ida band. Bu tarmoqda 2007 yilda jami iqtisodiyotda bandlarning 30,7 foizi yoki 3043 ming kishi band bo'lgan.

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

Mazkur usullar nimalarda ifodalanishini batafsil ko'rib shiqaylik:

a) ishchi kuchiga talabning oshirish usuli.

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

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

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

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

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

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

b) ishchi kuchlariga taklifni kamaytirish usuli.

Ishchi kuchlariga bo'llgan taklifni kamaytirish, shuningdek, ularni mehnat bozoriga oqib kelishini qisartirish va boshqa joyga ketishni rag'batlantirish hamda ish vaqti va mavjud ish joylarini ijtimoiy ishlab

chiqarishda band bo'lganlar o'rtasida qayta taqsimlash orqali samarali tashkil etish mumkin. Respublikamizda «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi» asosida umumta'lim dasturlarini kengaytirish va o'qish muddatini uzaytirish bilan kasbiy tayyorgarlikni yaxshilash, o'quv yurtlarida kunduzgi ta'lim oladigan talaba o'rinlarini ko'paytirish va keshki hamda sirtqi o'quvdagi talaba o'rinlarini qisqartirish, ishlab chiqarishdan ajralagan holda o'qiyotganlarga stipendiyalarni oshirish, ayollarga bola parvarish uchun to'ldanadigan nafaqalar va beriladigan ta'lim muddatini ko'paytirish. Mehnat stajini hisoblashda ularga imtiyozlar berish; pensionerlar, nogironlar hamda ularni parvarishlaydigan shaxslarning pensiyalarini oshirish – mehnat bozorida ishchi kuchlarini oqib kelishini kamaytirish chora-tadbirlari hisoblanadi.

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

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

Ushbu usullarning mohiyati quyidagilardan iborat:

a) ishchi kuchlariga talabni kamaytirish usullari

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

Rivojlangan bozor munosabatlari sharoitlarida mehnat resurslaridan unumli foydalanish – raqobat, foydani taqsimlash mexanizmi, soliq siyosati kabi umumxo'jalik mexanizmlari va dastaklari yordamida ta'minlanishi lozim. Hozirgi paytda sanoat ishlab chiqarishchi samaradorligini oshirishni

rag'batlantirishning umumxo'jalik mexanizmlari yaxshi takomillashtirilmaganligini hisobga olib, mehnat resurslari uchun ilgari joriy qilingan to'lovlarni qayta tiklash maqsadga muvofiqdir. Ular mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish va shtatdan tashqari xodimlar sonini kamaytirishga ko'maklashadi. Bu xil to'lovlar korxonalar va tashkilot tomonidan shtatdan tashqari saqlash uchun qat'iy stavka shaklida o'rnatiladi. SHu bilan birga, ishchi kuchlarini takror ishlab chiqarishga sarf-xarajatlar o'rni qoplash uchun ijtimoiy sug'urta solinadigan maxsus soliq (ikkalasi ham – mehnatga haq to'lash fondidan foizlarda)dan foydalanish mumkin. Ishchi kuchlarini takror ishlab chiqarishga sarf-xarajatning ko'pchilik rivojlangan mamlakatlarda qabul qilingan bunday tizimi jonli mehnatdan foydalanishning intensiv shakllarini ifodalaydi hamda mehnat bozoridagi xodimning ijtimoiy jihatdan muhofazalanishi uchun zarur kafolatlarni yaratadi;

b) ishchi kuchlari taklifini ko'paytirish usuli.

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

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

Ishchi kuchlari taklifini rag'batlantirish xodimlarni ishga yollash va joylashtirishga yordamlashish usullarini qo'llash orqali ham amalga oshiriladi. Bu usullar tashkiliy tusda bo'lib, bo'sh ish joylari va ishga joylashish hamda qayta o'qitishga muhtoj fuqarolarning soni haqidagi ma'lumotlar bankini tashkil etishni, aholini ishga joylashish imkoniyatlari haqidagi axborotlar bilan ta'minlashni, ishsizlarni ro'yxatga va hisobga olishni, kasbga yo'naltirishga oid chora-tadbirlarni ishlab chiqish va o'tkazish kabi yo'nalishlarni qamrab oladi. Mehnat resurslarni qayta taqsimlashning ansha samarali usullari orasida turmush darajasini tartibga

solishni alohida ajratib ko'rsatib o'tish mumkin. Mazkur uslublar hududlarning moliyaviy resurslari hisobidan xodimlarning mehnat va uy-joy shart-sharoitlarini hamda madaniy-maishiy, xizmat ko'rsatish darajalarini yaxshilash kabi tadbirlarni o'tkazib, ularni tartibga solish asosida tadbiriq etiladi.

6.4. Mehnat bozorining rivojlantirish kontsepsiyasi

Mehnat resurslari bilan ko'p ta'minlangan O'zbekiston Respublikasi **mehnat bozori rivojlanish kontsepsiyasining asosiy maqsadi** – mehnatga layoqatli aholi bandligini kamayishi, mehnat unumdorligining pasayishi, inflyatsiyaning mavjudligi, mulkshilikning turli shakllarini sekinlik bilan vujudga kelishi, iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlarni juda sekinlik bilan amalga oshirilishi, haqiqiy daromadlarining kamayishi kabi ishchi kuchi talabini oshirish va uning taklifini kamaytirish bo'yicha kompleks tadbirlar ishlab chiqishdan iboratdir. Ular o'tish davri O'zbekiston milliy iqtisodiyotini shuqur, tarkibiy va erkinlashtirishni isloh qilishning strategik maqsadlariga asoslanib ishlab shiqiladi.

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

- ijtimoiy yo'naltirilgan mehnat bozorini bosqichma-bosqich shakllantirish;
- mehnatga layoqatli ish bilan band bo'lmagan aholini ish bilan ta'minlovshi hamda ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga soluvshi mustahkam rivojlangan mahalliy va xorijiy bandlik xizmati tashkilotlari tizimini shakllantirish;
- yangi ish joylarini tashkil etishga, aholini ish bilan bandlik darajasini oshirishga va ishlab chiqarish salohiyatidan unumli foydalanishga asos bo'luvshi shuqur iqtisodiy-tarkibiy islohotlarni amalga oshirish;
- aholini ish bilan oqilona bandligini ta'minlash;
- qayta ishlash sanoati, xizmat ko'rsatish va shaxsiy mehnat tarmoqlarida yangi ish joylarini yaratish va o'smirlar, ko'p bolali ayollar, pensionerlar va nogironlar uchun mehnatni kafolatlashtirilgan mintaqasini tashkil etish;
- ishchi kuchiga talabning oshishi hamda ishsizlikning kamayishini ta'minlovshi kishik va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish;
- mulkshilikning ijara, jamoa, hissadorlik, xususiy shakllari va shaxsiy yordamshi hamda fermer xo'jaliklarini rivojlantirish;
- ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatishni zamonaviy texnika va

texnologiya bilan ta'minlash;

- sanoat korxonalarini va ishlab chiqarish – ijtimoiy infratuzilma ob'ektlarini vujudga keltirishni rivojlantirish;

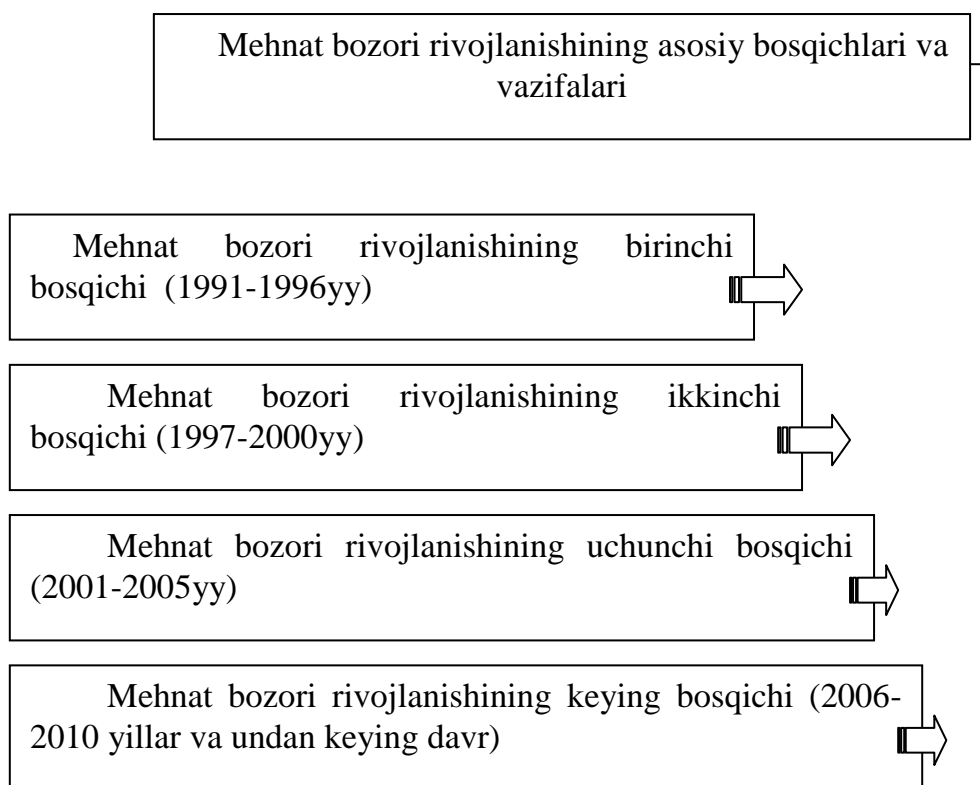
- xodimlarning malakasini oshirish va raqobatbardoshligini ta'minlash maqsadida ularni tajriba almashish uchun rivojlangan mamlakatlarga yuborilishini amalga oshirish;

- xodimlarda yangi iqtisodiy qarashlar, ma'naviy va ma'rifiy tafakkurni shakllantirish;

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

- mehnat bozori, ishsizlik va aholini ish bilan bandligidagi jarayonlarni tartibga soluvshi iqtisodiy, tashkiliy va huquqiy mexanizmlarni takomillashtirish.

Mazkur maqsadlarga uzluksiz erishish uchun mehnat bozori rivojlanishining asosiy bosqichlari va vazifalarini aniq belgilash zarur (6.6-rasm).



6.6 - rasm. Mehnat bozori rivojlanishining asosiy bosqichlari va vazifalari

Mehnat bozori rivojlanishining *birinchi bosqichida* (1991-1996yy.) quyidagi vazifalar bajarilgan: mehnat birjasi va bandlik xizmatining boshlang'ish tashkilotlari tashkil etilib, ular ishsizlik va bo'sh o'rinlar

miqdor va tuzilishning hisob-kitobi, tahlili va kelajagi, band bo'lmagan aholini ishga joylashtirish va qayta o'qitish, bandlikka ko'maklashish jamg'armasini tashkil etish va sarflash ishlari bajarildi, kishik biznes va xususiy tadbirkorlik doirasida imtiyozli kreditlar ajratish yo'li bilan yangi ish joylarini yaratishga, muayyan moliyaviy yordam ko'rsatildi, iqtisodiyot tarmoqlarida, ayniqsa qishloq xo'jaligida tarkibiy islohotlar amalga oshirilib, «paxta yakka hukmronligi»ni tugatish uchun shart-sharoitlar yaratildi; yollanma xodimlar va ish beruvshilar sonining huquqiy asoslari yaratildi va boshqalar.

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

Ushbu bosqichning yakuniy natijasi – mehnat bozorini shakllantirish uchun ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy-huquqiy shart-sharoitlarini yaratilish bo'ldi.

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

Uchinchi bosqichda (2001-2005yy.) quyidagi vazifalarni amalga oshirildi: ishchi kuchiga talabni oshishi va uning taklifini kamayishga yo'naltirilgan tadbirlarni amalga oshirishni kuchaytirish; bandlik xizmati va uning infratuzilmasida qudratli va tez rivojlanuvshi tizimini yaratish; ishsizlikni yo'l qo'yiladigan darajasiga qisqartirish; ish bilan band bo'lmagan xodimlarning malakasi, raqobatbardoshligi, ijtimoiy himoyasi va eksportni oshirish, mehnat bozori, bandlik va ishsizlikni tartibga solishning

samarali tashkiliy-iqtisodiy va huquqiy mexanizmlarini yaratish va hokazo.

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

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

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

Qisqacha xulosalar

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

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

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

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

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

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

Mehnat resurslari bilan ko'p ta'minlangan O'zbekiston respublikasi mehnat bozorining rivojlanish konsepsiyasining asosiy maqsadi – mehnatga layoqatli aholi bandligini kamayishi, mehnat unumdorligining pasayishi, inflyatsiyaning mavjudligi, mulkshilikning turli shakllarini sekinlik bilan vujudga kelishi, iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlarni juda sekinlik bilan amalga oshirilishi, haqiqiydaromadlarining kamayishi kabi ishchi kuchi talabini oshirish va uning taklifini kamaytirish bo'yicha kompleks tadbirlar ishlab chiqishdan iboratdir.

Mehnat bozorining rivojlanish bosqichlari qayd etilgan tadbirlarni

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

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat bozori nima va u boshqa bozorlardan nimasi bilan farqlanadi?
2. Mehnat bozorining tarkibiy qismlari nimalardan iborat?
3. Mehnat bozorining qanday asosiy vazifalari bor?
4. Mehnat bozorining shakllanishiga qanday shart-sharoitlar ta'sir etadi?
5. Mehnat bozori shakllanishining qanday tamoyillari mavjud?
6. Mazkur bozor shakllanishining qanday omillari bor?
7. Ishchi kuchiga talab va taklif shakllanishiga nimalar to'siq bo'ladi?
8. Mehnat bozorini tartibga solishning ahamiyati nimada?
9. Jamoa va shaxsiy mehnat shartnomlarining o'rnini qanday?
10. Mehnat resurslari bilan ko'p va kam ta'minlangan xududlarda mehnat bozori qanday usullar asosida tartibga solinadi?
11. Mehnat bozori rivojlanishi konsepsiyasining asosiy maqsadi tushuntirib bering.
12. Mehnat bozorini qanday rivojlanish bosqichlari mavjud?

Adabiyotlar

1. I.A.Karimov. Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada shuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi: O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunshilik palatasi va Senatining qo'shma majlisidagi ma'ruzasi. T.: O'zbekiston, 2010 – 56 bet
2. I.A.Karimov. Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi: 2010 yilda mamalakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011 yilga mo'ljallangan eng muhim ustuvor yo'nalishlarga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi. – T.: O'zbekiston, 2011 – 48 bet
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunshilik palatasi va Senatining 2010 yil 12 noyabrdagi qo'shma majlisidagi

“Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada shuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi” mavzusidagi ma’ruzasini o’rganish bo’yicha o’quv-uslubiy majmua. T.: “Iqtisodiyot” 2010 - 281 bet

4. O’zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimovning 2010 yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011 yilga mo’ljallangan eng muhim ustuvor yo’nalishlarga bag’ishlangan O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining majlisidagi “Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi” mavzusidagi ma’ruzasini o’rganish bo’yicha O’quv-uslubiy majmua. – Toshkent: “Iqtisodiyot” 2011 – 377 bet

5. Q.X.Abdurahmonov va N.T.Shoyusupova. Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy mehnat munosabatlari: Darslik. - T.: TDIU, 2011 – 420 bet

6. Q.Abdurahmonov , N.T.Shoyusupova , X.Abduramanov. Aholining ish bilan bandligi: O’quv-qo’llanma.-T.: TDIU, 2011 - 230 bet

7. X.Abduramanov.Mehnat resurslari safarbarligi. O’quv-qo’llanma.-T.: TDIU, 2011- 193 bet

8. Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. А.Я.Кибанова. –М.: ИНФРА-М, 2010 - 548 с.

10. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти . Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2009 - 512 бет

11. Кокина Ю.П. Экономика труда. Учебник. –М.: Магистр, 2010 - 686с.

12. Рязанцев С.В., Ткаченко М.Ф. Мировой рынок труда и международная миграция. Учебное пособие. М.: Экономика, 2010 – 303 с.

13. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда – М.: 2010 – 154с.

14. Экономика и социология труда. Учебник. / Под. ред. А.Я. Кибанова – М.: ИНФРА-М, 2010 – 584 с.

VII BOB. AHOLINING TURMUSH DARAJASI VA DAROMADLARI

7.1. “Turmush darajasi” tushunchasi va unga ta’sir etuvchi omillar

Aholining turmush darajasi insonlar hayoti va faoliyatining mavjud ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlari majmui bilan tavsiflanuvshi murakkab va ko’p qirrali tushunchadir. Aholi turmush darajasini tadqiq etish jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish darajasidan qat’iy nazar, barcha mamlakatlar uchun, xususan, mamlakatlararo taqqoslash uchun dolzarbdir.

Aholining turmush darajasini o’rganishning eng muhim jihatlari quyidagilar hisoblanadi:

– iqtisodiy faoliyat ishtirokchisi hisoblangan insonning asosiy sifat xususiyatlarini baholash (yuksak darajada davom etishiga erishish uchun sog’lom turmush tarzini olib borishga qobiliyat; ta’lim olish imkoniyatlari, munosib turmush uchun etarli mablag’larga ega bo’lish va yuksak kasbiy sifatlarni egallash);

– nominal va real daromadlarni baholash;

– aholining uy-joy, uzoq muddatli foydalanishga mo’ljallangan iste’mol ne’matlari bilan ta’minlanish xususiyatini o’rganish.

Aholining turmush darajasi – bu aholi farovonligi, ne’matlar va xizmatlar iste’molining darajasi, insonlarning asosiy hayotiy ehtiyojlarini qondirish me’yorini tavsiflovshi sharoitlar va ko’rsatkichlar majmuidir. Boshqasha qilib aytganda, turmush darajasi jamiyatda yashovshi inson ehtiyojlarining rivojlanishi va qondirilishi darajasidan iborat bo’lib, u turli ne’matlarning iste’mol qilinishi yoki iste’mol uchun olinganlarining foydalilik darajasi bilan belgilanadi.

7.1-jadvalda turmush darajasi komponentlarini aks ettiruvshi BMT konsepsiyasi (1961 y.) va shved modeli (70-yillar) ko’rsatilgan. Ko’rinib turibdiki, BMT konsepsiyasida asosiy e’tibor salomatlik va ovqatlanishga, shved modelida esa mehnat va mehnat sharoitlariga qaratilgan.

Aholi turmush darajasining turli komponentlari mavjud (7.1-jadval).

Aholi ehtiyojlarining xilma-xilligi, ularning sheksizligi, solishtirishning o’ziga xos qiyinshiliklari turmush darajasini tavsiflashda tizimli yondoshuvdan foydalanishga majbur qiladi. Nihoyatda xilma-xilligi bilan ajralib turuvshi, bir tomondan, insonlar turmushi moddiy

sharoitlarining tarkibiy qismlarini, boshqa tomondan esa, ularning xulqini o'z ishiga oluvshi bu kategoriyani ush darajali tizim ko'rinishida ko'rsatish maqsadga muvofiq (7.1-rasm).

7.1-jadval

Aholi turmush darajasi komponentlari

BMT konsepsiyasi	Shved modeli
1. Salomatlik	1. Mehnat va mehnat sharoiti
2. Ovqatlanish	2. Iqtisodiy imkoniyat
3. Ta'lim	3. Siyosiy imkoniyat
4. Bandlik va mehnat sharoiti	4. Maktab ta'limi
5. Turar joy sharoiti	5. Salomatlik va tibbiy yordamdan foydalanish
6. Ijtimoiy ta'minot	6. Ijtimoiy imkoniyat (oila va oila munosabatlarining shakllanishi)
7. Kiyim-kechak	7. Turar joy
8. Dam olish va bo'sh vaqt	8. Ovqatlanish
9. Inson huquqlari	9. Bo'sh vaqt va uni o'tkazish

Manba: Q.X.Abdurahmonov, X.X.Abduramanov. Aholi turmush tarsi va daromadlari: O'quv-qo'llanma.-T.: TDIU, 2011

Birinchi daraja aholining iste'mol sohasidagi hayoti va faoliyati sharoitlarining tashqi majmuini aks ettiradi. Bu sharoitlar birlamshi, boshqa tarkibiy qismlarga nisbatan aniqlovshidir. Shuning uchun determinantlar deb ataladi. Determinantlar keng tuchunsha hisoblanib, insonlar faoliyatining barcha, nafaqat iqtisodiy, balki tarixiy, ahloqiy, siyosiy sharoitlarini o'z ishiga oladi.

SHu ma'noda ular "turmush darajasi" kategoriyasini boshqa ijtimoiy-iqtisodiy ob'ektlar bilan birlashtiradi. Turmush darajasining markaziy xususiyati ushbu kategoriyaning dominant bo'lib shiquvshi va uning yuzaga kelish mexanizmini tavsiflashda **ikkinchi daraja** mohiyatini tashkil qiluvshi aholi ehtiyojlaridir.

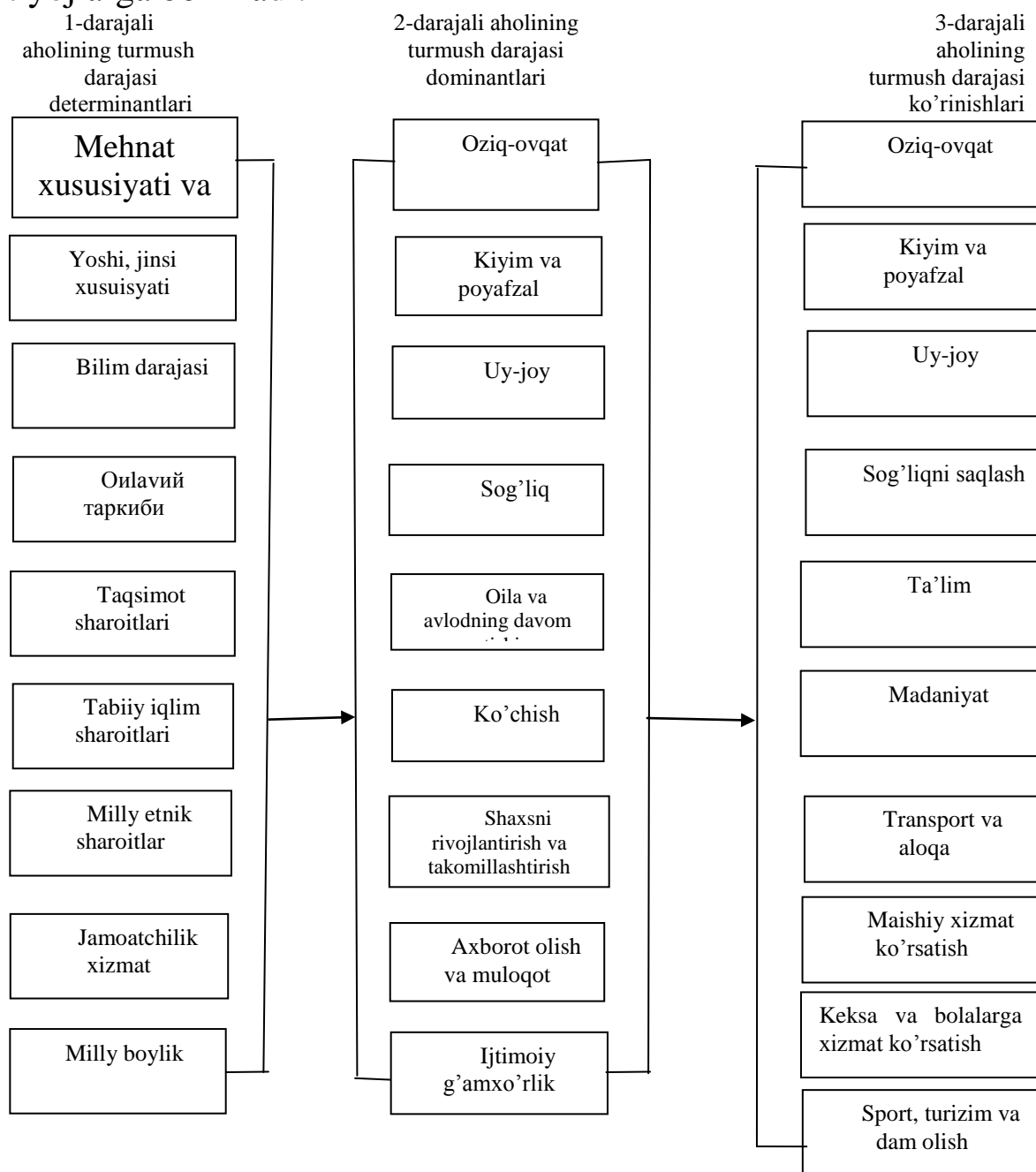
Uchinshi daraja insonlarning iste'mol sohasidagi xulqi bo'lib, u iste'molshilarning muayyan harakatlarida, iste'molida, ularning turmush uslubi va tarzida haqiqiy timsolini topuvshi turli-tuman ehtiyojlarini qondirishga qaratilgan.

Turmush darajasining tizimli ifodasidagi ush jihat izshil bir-biriga bog'liqdir: turmushning tashqi sharoitlari (determinantlar) aholi ehtiyojlarini yuzaga keltiradi, bu ehtiyojlar (dominantlar) esa, o'z navbatida, insonlarning iste'mol sohasidagi xulqini belgilaydi.

Determinantlar ko'p sonli va turli jihatlidir. Ular iste'molshi – inson hayoti va faoliyatining barcha sohalarida uning faolligini belgilab, bevosita insonning o'ziga tegishli bo'ladi. Eng avvalo, ijtimoiy ishlab

chiqarishda band bo'lganlarning jins, yosh hamda oilaviy xususiyati, ijtimoiy mansubligi va mehnatining o'ziga xos xususiyati, ma'lumot darajasi nazarda tutiladi. Boshqa determinantlar iste'mol sohasining xilma-xil parametrlarini aniqlab, insonlar turmushining tabiiy-iqlim va milliy-etnik xususiyatlarini ko'rsatib, iste'molshi hayoti va turmushining tashqi sharoitlarini ifodalaydi.

Ehtiyojlar iqtisodiyotning fundamental kategoriyalaridan biri hisoblanib, "aholining turmush darajasi" tushunchasining ta'rifini berishga imkon tug'diradigan muhim atamadir. Ehtiyojlar jismoniy (oziq-ovqat, kiyim, uy-joy) va ijtimoiy (ta'lim, madaniyat, san'at) ehtiyojlarga bo'linadi.



7.1-rasm. Aholi turmush darajasining ichki tuzilishi

Jismoniy ehtiyojlar inson organizmining mo'tadil hayoti va faoliyati uchun zarur bo'lgan ob'ektiv sharoitlarning majmuini ko'zda tutadi. O'z xususiyatiga ko'ra, ijtimoiy ehtiyojlar insonning ijtimoiylashuv jarayoni bilan bog'liq va uning jamiyatning a'zosi sifatidagi hayot faoliyati sharoitlarini aks ettiradi. Bunday ehtiyojlarning o'ziga xos xususiyati rivojlanishning sheksizligi, ularning doimiy ko'payib va yuksalib borishidir.

Iqtisodiy rivojlangan mamlakatlarda turmush darajasi aholi tomonidan olinadigan daromadlar, ovqatlanish darajasi, turar-joy sharoitlari holatiga asoslanadi, qashshoqlik esa faqat jismoniy ehtiyojlarni qondirish uchun etarli bo'lgan oziq-ovqat harajatlarining ulushi bilan baholanadi.

“Turmush darajasi” murakkab, qirrali tuchunsha sifatida qashshoqlik, aholi farovonligi, turmush sifati, xodimlarning moddiy va ma'naviy ehtiyojlarining qondirilish darajasi, aholining iqtisodiy va ijtimoiy ahvoli kabi bir neshta bir-biriga yaqin kategoriyalarga ega.

“Aholi turmush darajasi” tushunchasining ta'rifi birmunsha murakkabligi bois, unga jamiyatdagi hodisalarni tadqiq qilishdagi iqtisodiy statistikaga xos bo'lgan miqdoriy va sifatiy o'lchovlar, iqtisodiy-statistik ko'rsatkishlar tizimi yordamida erishiladi.

“Turmush darajasi” deganda aholining hayot uchun zarur bo'lgan moddiy, ma'naviy va boshqa boyliklar bilan ta'minlanganligi, erishilgan iste'mol darajasi va odamlarning ushbu boyliklarga bo'lgan ehtiyojlarining qay darajada qondirilganligi tuchuniladi”²⁶

Aholi turmush darajasi holatining o'zgarish yo'nalishlari va qonuniyatlarini aniqlash uchun quyidagilarni o'rganish talab qilinadi:

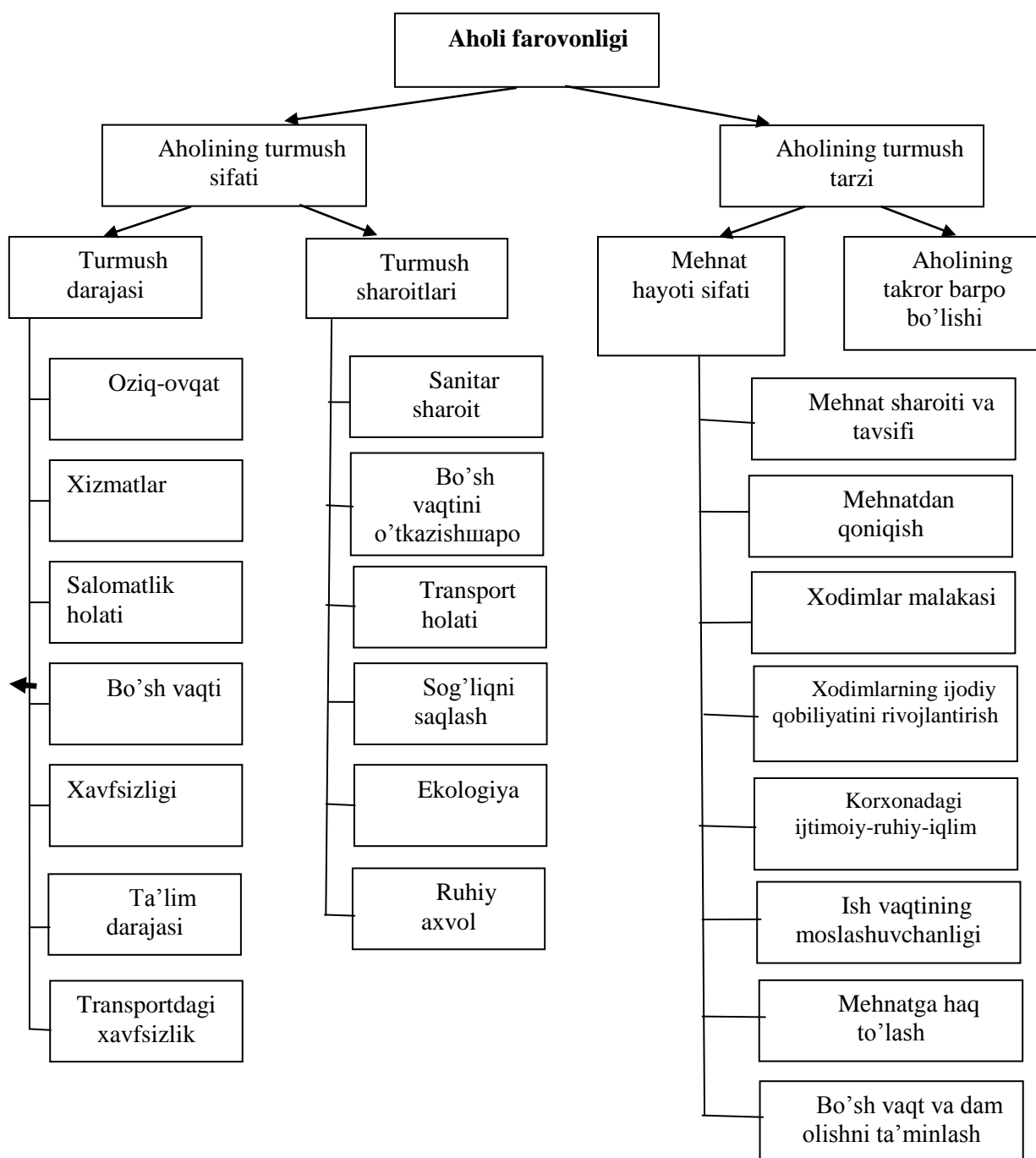
– daromadlar, harajatlar hamda moddiy, madaniy va maishiy boyliklarni iste'mol qilish ko'rsatkishlarining o'zgarish tarkibi, dinamikasi va sur'atlarini;

– aholining daromadlar va iste'mol darajasi bo'yicha tabaqalanishi hamda unga ijtimoiy-iqtisodiy omillarning ta'sirini.

Hozirgi vaqtda oilalar tarkibi, aholi bandligi, daromadlari va ularning shakllanish manbalari, aholiga madaniy-maishiy xizmat ko'rsatish, bo'sh vaqtni tashkil qilish, iste'molshilar talablari, boshqa ijtimoiy masalalar bo'yicha jamoatshilik fikri haqidagi axborotlarni to'plash uchun tanlov usulini qo'llash anshagina kengaygan. Shuni qayd qilish maqsadga muvofiqki, aholi turmush darajasi nafaqat alohida

²⁶ А.Б.Хайитов. “ Некоторые аспекты регулирования занятости и уровня жизни занятости жизни на селе. Иқтисодиёт ва таълим илмий журнали. № 3-сон, 18-бет.

oilalar, jamoalarning mehnati va iqtisodiy faolligi bilan, balki iqtisodiyotni rivojlantirish samaradorligi va umuman milliy boylik darajasi, jamiyatdagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning ahvoli va rivoji, ijtimoiy maqsadga qaratilgan qonuniy asosning borligi yoki yo'qligi bilan belgilanadi.



7.2-rasm. Aholi farovonligini tashkil qiluvshi komponentlar

Turmush darajasi va sifatini baholashning muhim masalalaridan biri – bu tushunshaning tuzilishi va mazmunini oshib beruvshi ko'rsatkichlar ro'yxatini aniqlash va tuzish hisoblanadi. Turmush

darajasi va sifatiga berilgan ta'riflarning rivojlanish tarixini tavsiflovshi "turmush darajasi", "aholi farovonligi", "turmush tarzi", "turmush sifati" kabi tushunchalar aholi farovonligini tavsiflash uchun qo'llaniladi (7.2-rasm).

V.N.Bobkov, A.P.Poshinok va boshqa qator iqtisodshi olimlar "farovonlik" tushunchasiga quyidagisha ta'rif bergan: **farovonlik** – bu aholining hayot uchun zarur moddiy, ijtimoiy, madaniy va ma'naviy boyliklar, ya'ni inson ehtiyojlarini qondiruvshi elementlar, xizmatlar va sharoitlar bilan ta'minlanganligidir²⁷.

Aholi farovonligini tavsiflash uchun ijtimoiy tabaqalanishni hisobga olgan holda jon boshiga to'g'ri keladigan daromadlar, iste'mollar va uy xo'jaliklarining asosiy boyliklar bilan ta'minlanganlik, aholining daromadlar va iste'mol bo'yicha tabaqalanish, tirikshilik minimumi, qashshoqlik darajalari hamda hayot standarti kabi qator tushunchalar qo'llaniladi.

Farovonlikning ikkita sifat darajasi ajratiladi:

–insonning (oilaning) dastlabki ehtiyojlarini mo'tadil hayot bilan va uning faoliyatini saqlab turish uchun belgilangan miqdordagi oziq-ovqat (eng avvalo, oqsil-kaloriyali qiymat bo'yicha), kiyim, uy-joy, sog'liqni saqlash, shaxsiy xavfsizlik bilan doimiy qondirish;

–moddiy to'kinlik, unda dastlabki ehtiyojlarni qondirishning erishilgan yuksak darajasi oila va uning har bir a'zosining ehtiyojlarini qondirishning eng maqbul, yakka tartibga mo'ljallangan turiga o'tishga imkon beradi.

Aholining turmush darajasi – mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy siyosati samaradorligini baholashning eng muhim mezonini hisoblanib, uning amalga oshirilishi jamiyat rivojlanishining asosiy maqsadidir. Avvalo, turmush darajasi ikkita tarkibiy qismning birikmasi va o'zaro bog'liqligi bilan tavsiflanadi: aholining moddiy va nomoddiy boyliklar bilan ta'minlanganlik va ularning iste'mol darajasi.

"Turmush darajasi" tushunchasi go'yoki aniqday tuyulishiga qaramay, unga mutaxassislar tomonidan berilgan ta'riflar xilma-xildir.

Iqtisodshi olimlarning bir qismi "turmush darajasi" tushunchasiga – turmush darajasi – bu moddiy, ma'naviy va ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish darajasidir²⁸, deb ta'rif bergan. Bu ta'rif ko'proq turmush darajasining statistikasini tavsiflaydi, garshi turmush darajasi ko'plab

²⁷ Вышегородцев М.М. Уровень жизни как фактор развития человеческого капитала. – М.: Dialog-MGY, 2009. – S.27.

²⁸ Дагбаева С.Д. Уровень жизни населения: пути решения проблемы бедности. – Улан-Удэ, VSGTY, 2008. – S. 35.

omillar ta'siri ostida o'zgarib turuvshi dinamik jarayon hisoblanadi. Bir tomondan, turmush darajasi muntazam o'zgarib turuvshi turli boylıklarga ehtiyojlarning tarkibi va katta-kishikligi bilan belgilanadi, boshqa tomondan esa, bozordagi tovarlar va xizmatlar, aholi daromadlari, xodimlar ish haqlarining holatidan kelib shiqqan holda, ehtiyojlarni qondirish imkoniyati bilan sheklanib qoladi. Biroq, ish haqi miqdori ham, turmush darajasi ham ishlab chiqarish, ilmiy-texnik taraqqiyot ko'lamini va samaradorligi, aholining madaniy-ma'rifiy darajasi va uning tarkibi, milliy o'ziga xos xususiyatlar, siyosiy hokimiyat bilan belgilanadi.

“Turmush darajasi” tushunchasi A.S.Revaykin tomonidan juda keng talqin qilingan. Uning fikriga ko'ra, bu murakkab majmualiy kategoriya bo'lib, jismoniy, ma'naviy va ijtimoiy ehtiyojlarning rivojlanish va ularning qondirilish darajasini, shuningdek, bu ehtiyojlarni rivojlantirish va qondirish uchun jamiyatdagi mavjud sharoitlarni ifodalaydi²⁹.

Bu o'rinda biz “turmush darajasi” tushunchasining mazmunini iste'mol sohasi bilan sheklaydigan mualliflar bilan yakdilmiz. Ya'ni, turmush darajasi deganda, aholining zaruriy moddiy va nomoddiy ne'matlar va xizmatlar bilan ta'minlanganlik darajasi, ularni iste'mol qilish darajasi tushuniladi³⁰.

Rivojlangan mamlakatlarda ishlab chiqarish omili aholi turmush darajasini hosil qiluvshi va unga jiddiy ta'sir qiluvshi muhim omil hisoblanadi. Shunki, turmush darajasi ko'rsatkishlari bilan ishlab chiqarish samaradorligi o'rtasida shambarchas bog'liqlik mavjudligi shubha tug'dirmaydi. Masalan, turmush darajasi va mehnat unumdorligining erishilgan darajasi o'rtasida to'g'ri shiziqli o'zaro bog'liqlik mavjud bo'lib, u mehnat unumdorligi va sifati past bo'lgan paytda, aholining yuksak turmush darajasini ta'minlashning imkoni bo'lmasligida namoyon bo'ladi.

Aholining turmush darajasi va iste'mol narxlari bilan o'zaro nisbatdagi real daromadlari (pullik va umumiy) shambarchas to'g'ri bog'liqlikka ega. Ular kundalik iste'mol imkoniyatlarini oldindan belgilab qo'yadi, aholi tomonidan tovarlar va xizmatlarning iste'mol qilinishi esa turmush darajasining eng muhim tarkibiy qismlaridan biridir. Aholining turli ijtimoiy qatlamlari turmush darajasining mukammal va batafsil tahlili daromadlarni taqsimlash, shuningdek,

²⁹ Јеребин V.M. Романов A.H. Уровень жизни населения: основные категории, характеристики и методы оценки. – М.: Экзамен, 2009. – S.9.

³⁰ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. – Т.: МЕҲНАТ, 2009. – 357-б.

farovonlik va iste'mol haqidagi statistik ma'lumotlardan foydalanishga asoslangan, shunki ne'matlar taqsimotining notekisligi sababli jamiyatning ijtimoiy tabaqalashuvi yuzaga keladi. SHuning uchun daromadlarning farqlanish ko'rsatkishlari hisob-kitobi (detsil yoki kvintil koeffitsienti, Djini indeksi) zarur. SHu bilan birga, daromadlarning etarlilik darajasini hamda aholi turli guruhlarining iste'mol darajasini baholash uchun aholi turmush darajasi ko'rsatkishlari tarkibiga kiruvshi qashshoqlikka yaqinlashish paytini aniq belgilab olish zarur. SHuningdek, daromadlarning taqsimlanishiga va iste'molga jiddiy ta'sir ko'rsatuvshi soliqlar, xizmatlar va ijtimoiy transfertlar ham turmush darajasi omillari qatoriga kiradi.

Shunday qilib, turmush darajasi va sifatining har biri aholining qandaydir bir jihati borasida tasavvur hosil qiluvshi ko'rsatkishlar tizimi bilan belgilanadi. Turmush darajasi haqida to'liq tasavvurga ega bo'lish uchun aholi daromadlarini, moddiy boyliklar va turli xizmatlarning iste'mol darajasi va tarkiblarini, uy-joy, madaniy-maishiy buyumlar bilan ta'minlanishni majmual ravishda o'rganish zarur.

Turmush darajasi ko'p sonli, xilma-xil omillarga bog'liq bo'lgan ko'p qirrali hodisadir. Istalgan odamning hayoti va faoliyati havo va suv muhitining, uy-joy, maishiy hamda ishlab chiqarish sharoitlarining, iste'mol tovarlari miqdori va sifatining ahvolidan boshlab, umumiy ijtimoiy-iqtisodiy va ekologik vaziyatlar, shuningdek, siyosiy institutlar ahvoliga qadar bo'lgan tabiiy va ijtimoiy omillarning keng spektri bilan belgilanadi. Omillarning eng ahamiyatli guruhi – siyosiy va iqtisodiy omillar, ijtimoiy soha, ilmiy-texnik jarayon, ekologik muhitning rivojlanish omillaridir.

Yuqoridagi omillarning ta'siri tabiiy iqlim sharoitlari va boyliklar (inson, mehnat, ishlab chiqarish, moliyaviy, axborot, ma'naviy) mavjudligi bilan kuchayishi yoki zaiflashishi mumkin. Lekin, bevosita bog'liqlik bu erda yo'q. Masalan, juda taqshil tabiiy boyliklarga ega bo'lgan Yaponiya va Shveysariya boy mamlakatlar hisoblanadi. Aholisining soni ko'p bo'lgan mamlakatlarda ham (AQSh, Germaniya, Yaponiya), kishik bo'lgan mamlakatlarda ham (Lyuksemburg, Finlyandiya, Shveysariya) yuksak darajadagi farovonlik qayd qilinadi. Masalan, Kanada, Norvegiya, Rossiya (shimoliy mintaqalar) og'ir iqlim sharoitlariga ega, turmush darajasi bo'yicha esa bu mamlakatlar bir-biridan farq qiladi.

Endi aholining turmush darajasiga ta'sir etuvchi omillarga batafsil to'xtalib o'tsak.

Siyosiy omillar. Har bir mamlakatda aholining turmush darajasi jamiyat (davlat) tuzumi xususiyatiga, huquq institutining mustahkamligiga va inson huquqlariga rioya etilishiga, hokimiyat turli tarmoqlarining o'zaro nisbatiga, uning boshqa mintaqalar (korxonalar) bilan o'zaro munosabatlariga, qarshi kuchlar, har xil partiyalarning mavjudligiga bog'liq.

Iqtisodiy omillar. Aholi turmush darajasining muhim tarkibiy qismi hisoblangan milliy boylikning iqtisodiy imkoniyatlarga bog'liq. U moddiy boyliklar, mehnat hisobiga jamg'arilgan mahsulotlar hamda jamiyat tasarrufidagi hisobga olingan va iqtisodiy muomalaga jalb qilingan tabiiy boyliklarning yig'indisidir. Milliy boylikning uzluksiz to'lib borishi (uning oddiy va kengaytirilgan takror ishlab shiqarilishi) ishlab shiqarilgan mahsulot hisobiga amalga oshiriladi.

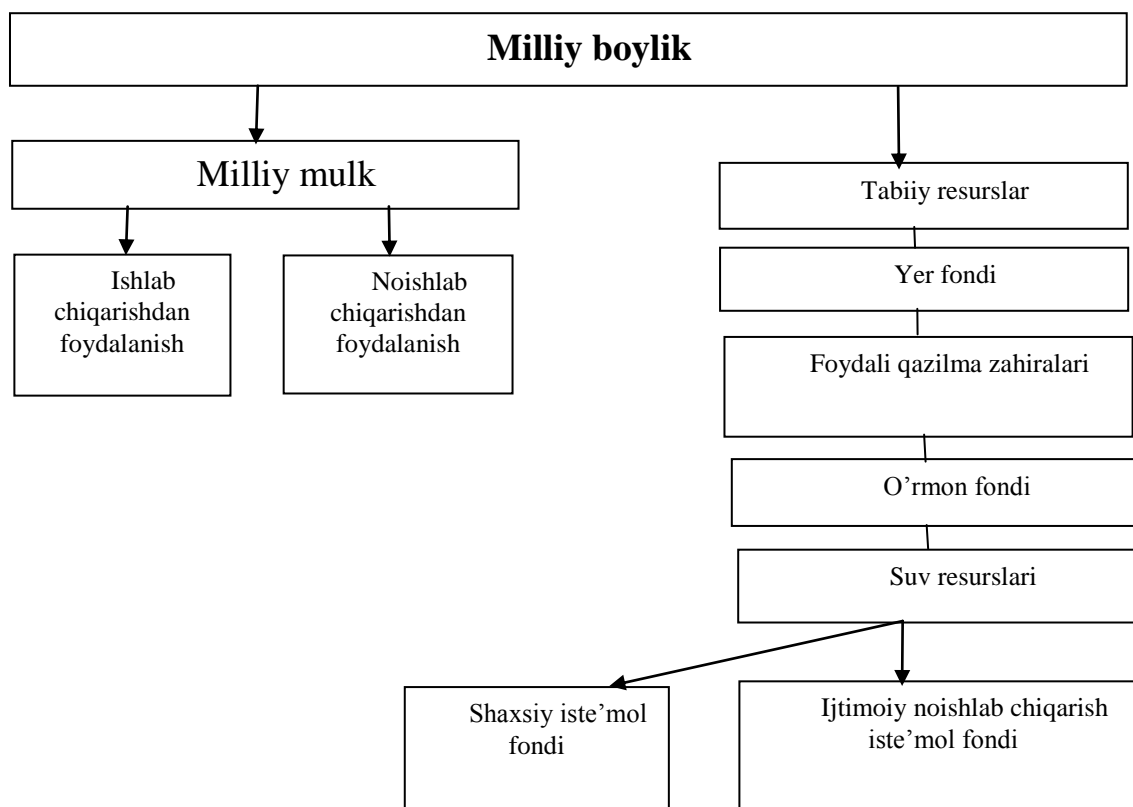
Boylik ko'rsatkishlari ijtimoiy ishlab chiqarish moddiy sharoitlarini va umuman jamiyat hayotini tavsiflaydi, ijtimoiy mahsulot miqdori esa ma'lum davr mobaynidagi ishlab chiqarish jarayoni natijasi sifatida, shuningdek, boylik elementlarining o'rnini to'ldirish va uni ko'paytirish manbai sifatida shiqadi. Jamg'arilgan boylik va ijtimoiy mahsulotlar hajmi mamlakatning iqtisodiy qudratini hamda iste'mol, daromadlar, turmush darajasi hajmini ham aks ettiradi. Milliy boylikning mustahkamlangan tarkibi 7.3-rasmda ko'rsatilgan.

Milliy boylikning tarkibiy qismi jamiyat farovonligining moddiy sharoitlari majmuini ifodalaydigan milliy mulk va oldingi avlodlar mehnatining natijasidir. Uning miqdori va tarkibi boshqa bir xil sharoitlarda YAIM o'sishi hamda mamlakat farovonligi oshishi uchun katta imkoniyatlarni taqozo qiladi.

Iqtisodiy omillar orasida milliy daromadning o'sishi alohida rol o'ynaydi. Uning kattaligi hozirgi avlod mehnatining natijasi va aynan iste'molning o'sish manbaidir.

Milliy daromad – bu ishlab chiqarish jarayonida iste'mol qilingan mehnat vositalari va moddiy harajatlardan istisno umumiy ijtimoiy mahsulotning bir qismi bo'lib, u yangidan yaratilgan qiymat, ya'ni ushbu yildagi ishlab chiqarishning jamiyat farovonligi uchun qo'shilganidir. Bu jamiyatning sof “ishlab topilgan” daromadidir.

Iste'mol fondi – bu insonlarning moddiy va ma'naviy ehtiyojlarini va umuman jamiyat ehtiyojlarini (ishlab chiqarish sohasiga, mudofaga harajatlari) qondirishni ta'minlovchi milliy daromadning bir qismidir. Ushbu fond miqdori ehtiyojlarni qondirishning imkoniyatlarini belgilaydi.



7.3-rasm. Milliy boylik tarkibi

Jamg'arma fondi – bu fan-texnika taraqqiyoti, ishlab chiqarish rivojlanishini ta'minlovshi milliy daromadning bir qismidir.

Mehnat unumdorligi darajasi va dinamikasi YAIM hamda milliy daromad o'sishining eng muhim omilidir. Demak, aholining turmush darajasi ham mehnat unumdorligi dinamikasiga bog'liq ravishda oshadi (pasayadi). O'z navbatida, mehnat unumdorligi fan-texnika taraqqiyoti rivojlanishiga, mehnatni tashkil qilishni, ishlab chiqarish va boshqaruvni takomillashtirishga, ijtimoiy-iqtisodiy omillarga (xo'jalik mexanizmini takomillashtirish, mehnatning asoslari, ijtimoiy sohani rivojlantirish) bog'liq.

Ijtimoiy omillar. Ijtimoiy sohaning (fan, ta'lim, sog'liqni saqlash, madaniyat) rivojlanishi aholining ijtimoiy (ma'naviy, madaniy) ehtiyojlarini qondirishni shart qilib qo'yadi, millat aql-idrokining rivojlanishiga ko'maklashadi, millatning sog'lig'ini saqlaydi va mustahkamlaydi, jamiyatning iqtisodiy rivojlanishiga ta'sir ko'rsatadi.

Ilmiy-texnik taraqqiyot mahsulot va xizmatlar, texnologiya, ishlab chiqarishni tashkil qilish, mehnat va boshqaruv, ta'lim, kadrlarni kasbiy tayyorlash xususiyatlariga o'zgarishlar kiritadi. Bu mehnat va boyliklarning harajatlar o'zgarmagan yoki kamaygan paytda ishlab

chiqarish hajmini oshirish imkoniyatini beradi, mehnat unumdorligining o'sishiga ko'maklashadi.

Ijtimoiy-ruhiy iqlimning holati inson turmush sharoitlarining xususiyatidir, u aholi turmushining ruhiy qulaylik darajasini belgilaydi. Unga insonning o'z-o'zini yuzaga chiqarish (ish bilan ta'minlanish, shu jumladan, mutaxassisligi bo'yicha mehnat faoliyatiga ega bo'la olish), hayotining xavfsizlik darajasi (muhitning kriminogenligi, harbiy ziddiyatlarning mavjudligi), ijtimoiy tahdidlar (qashshoqlik darajasi, axborot o'la olish, erkin fikrlash huquqi) imkoniyatini hisobga oluvshi moddiy, moliyaviy va boshqa omillar ta'sir qiladi.

7.2. Aholining turmush darajasini tavsiflovshi ko'rsatkishlar tizimi

“Turmush darajasi” atamasiga mutaxassislar turlisha yondoshadi va uning har xil talqinidan foydalanadi. Haqiqatdan, turmush darajasi g'oyatda murakkab, ko'p qirrali tuchunsha bo'lib, u umumiy ma'noda ham, alohida talqinlarda ham aniqlikni talab qiladi.

“Turmush darajasi” tushunchasi ma'nosiga ko'ra, aholi farovonligi, turmush sifati, xodimlarning moddiy va ma'naviy talablarining qondirilish darajasi, aholining ahvoli kabi qator atamalarning butun bir oilasi bilan birga mavjud.

“Turmush darajasi”ga berilgan iqtisodiy adabiyotlardagi mavjud ta'riflar ishlab chiqarish, daromadlarni iste'mol qilish, daromadlar, turmush qiymati, iste'mol me'yorlari va mezonlar kabi turli boshlang'ish tushunchalarni ta'kidlab ko'rsatadi yoki ularni rad qiladi yoxud bo'lmasa kompleks ravishdagi ko'p jihatli xususiyatga ega bo'ladi.

“Ishlab chiqarishdan” yondoshuvida turmush darajasining ishlab shiqaruvshi kuchlar, ijtimoiy ishlab chiqarish tarkibi va samaradorligining rivojlanish darajasiga bog'liqligidan kelib shiqadi.

Turmush darajasi va ijtimoiy ishlab chiqarish o'rtasida teskari aloqa mavjud. Bu eng avvalo, turmush darajasiga va mehnat resurslarining sifat xususiyatlariga hamda band bo'lgan aholi mehnati samaradorligiga bog'liq va xodimning iste'mol imkoniyatlari o'sishi bilan yuksak mehnat unumdorligidan manfaatdorligining oshishidir.

Rasmiy statistik ma'lumotlarda daromadlar, ish haqi, pensiya, ijtimoiy yordam, transfertlar turmush darajasiga kiritiladi va quyidagilarni o'z ishiga oladi:

–pullik daromadlar, ularning hajmi, tarkibini hamda ulardan

foydalanishning asosiy yo'nalishlarini tavsiflovshi asosiy ko'rsatkishlar;
 –pullik daromadlarning tabaqalanishini aks ettiruvshi ko'rsatkishlar;

- ijtimoiy ta'minot va ijtimoiy yordamning asosiy ko'rsatkishlari;
- uy-joy fondi va aholining uy-joy sharoitlari ko'rsatkishlari.

Turmush darajasi ko'rsatkishlari tizimi. Turmush darajasi inson (aholi) hayoti va faoliyati haqida tasavvur beruvshi ko'rsatkishlar tizimi bilan belgilanadi.

Turmush darajasini tavsiflovshi ko'rsatkishlar har xil va turmush darajasi konsepsiyasi bilan shambarchas bog'liqdir. Ba'zi eng muhim ko'rsatkishlar 7.2-jadvalda ko'rsatilgan.

7.2-jadval

Aholi turmush darajasining asosiy ko'rsatkishlari

Hajmiy (mutlaq)	Nisbiy (o'rtasha)
1. Milliy daromad hajmi	1. Iste'mol jamg'armasining milliy daromaddagi ulushi
2. Aholining milliy daromadlari	2. Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan real daromadlar
3. Ish haqi jamg'armasi	3. O'rtasha va eng kam ish haqi
4. Tadbirkorlik faoliyatidan keladigan daromadlar	4. Tadbirkorlik faoliyatidan keladigan o'rtasha daromad
5. Pensiya jamg'armasining umumiy hajmi	5. O'rtasha va eng kam pensiya miqdori
6. Tovar aylanish hajmi	6. Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan tovar aylanishi
7. Bajarilgan xizmatlar hajmi	7. Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan xizmatlar hajmi
8. Uy-joy fondining kattaligi	8. Bir kishining uy-joy bilan ta'minlanganligi (kv.m, xona)
9. Iqtisodiyot tarmoqlarida band bo'lgan aholi soni	9. Iqtisodiy faol aholi tarkibida ishsizlar ulushi
10. Aholining tabiiy o'sishi	10. Umr davomiyligi

Manba: Q.X.Abdurahmonov, X.X.Abduramanov. Aholi turmush tarzi va daromadlari: O'quv-qo'llanma.-T.: TDIU, 2011

Turmush darajasini odamlarning iqtisodiy va moddiy sharoitlar hamda imkoniyatlar hisobiga erishiladigan, iste'mol orqali amalga oshiriladigan, eng avvalo, daromadlar darajasi va turmush qiymatining o'zaro nisbati bilan belgilanuvshi moddiy hamda ma'naviy ehtiyojlarini qondirish darajasi sifatida qabul qilish kerak.

Turmush darajasi daromadlar darajasining iste'mol va hayotiy ne'matlar bilan ta'minlanish xususiyatlari bilan birgalikda turmush

qiymatiga nisbati bo'lib, bu xususiyatlar ushbu nisbat bilan belgilanadi.

Amaliy hisob-kitoblar uchun hatto quyidagi umumiy tarzda berilgan ta'rif ham etarli bo'lishi mumkin: aholi turmush darajasi – bu daromadlar darajasining turmush qiymatiga nisbatidir. Daromadlar darajasi ushbu o'rinda tasarrufdagi boyliklar ko'rsatkishi bilan eng maqbul tarzda aks etadi, shunki unga kundalik daromadlardan tashqari to'plangan jamg'armalar ham qo'shiladi. Biroq, hisoblarning oson bo'lishi uchun o'rtasha jon boshiga to'g'ri keladigan pul daromadining ko'proq tarqalgan ko'rsatkishidan ham foydalanish mumkin. Turmush qiymati oqilona iste'mol byudjeti, (turmush qiymati indeksleri yordamida hisoblanuvshi) iste'mol savatining tirikshilik minimumi yordamida hisobga olinishi mumkin. Hozirgi kunda eng kam tirikshilik miqdori muntazam, shu bilan birga, aholining turli guruhlari va mamlakat mintaqalari uchun hisob-kitob qilinishini e'tiborga olib, uni haqiqiy hisob-kitoblarda qo'llash ansha qulay.

Shunday qilib, U turmush darajasining ushbu ta'rifga muvofiq bo'lgan eng qulay ko'rsatkishi o'rtasha jon boshiga to'g'ri keladigan pul daromadi D_{psa} hamda o'rta hisobda ko'rsatilgan tirikshilik minimumi \min_a nisbatidir:

$$U = \frac{D_{pca}}{\min_a} \quad (7.1),$$

Aholining turli guruhlari (masalan, mehnatga layoqatli yoshdagi aholi, pensionerlar, bolalar) hisobga olgan holda, daromadlarning jami qiymati va tirikshilik minimumlari yig'indisi orqali turmush darajasi quyidagi formula yordamida aniqlanadi:

$$U = \frac{\sum D_{pca}}{\sum \min_a} \quad (7.2),$$

Albatta, yuqorida faqatgina asosiy, yadro konstruktsiya ko'rsatilgan, unga turmush sharoitlari va aholining ijtimoiy ta'minlanish xususiyatlari, jumladan, uy-joy sharoitlari, ijtimoiy soha va ijtimoiy infratuzilma elementlarini rivojlantirish hamda turmush darajasining asosiy ko'rsatkishlari doirasidan tashqariga shiquvshi va turmush sifati ko'rsatkishlari bilan kesishib o'tuvshi ba'zi boshqa xususiyatlarni ham qo'shish zarur.

Bulardan tashqari, ta'kidlash muhimki, gap bu erda faqat iqtisodiy va hisoblash-statistik kategoriya sifatidagi turmush darajasi haqida ketyapti. Turmush darajasini kengroq tuchunish, uni aholi turmush tarzi va sifati, mulk bilan ta'minlanish xususiyati, ijtimoiy holati, siyosiy-mafkuraviy yo'nalish va afzalliklar bilan bog'liqlikda ko'rib chiqishni

taqozo qiladi.

Turmush darajasi inson (aholi) hayoti va faoliyatining qandaydir bitta tomoni haqida tasavvur beruvshi ko'rsatkishlar tizimi bilan belgilanadi. Turmush darajasi haqida to'liq tasavvurga ega bo'lish uchun aholi daromadlarini va uning ehtiyojlarini, iste'mol darajasi va tarkibini, uy-joy, mulk, madaniy-maishiy buyumlar bilan ta'minlanganligini va boshqa ko'plab jihatlarni uyg'un birlikda o'rganish zarur.

Turmush darajasini tavsiflovshi ko'rsatkishlar xilma-xil. Avvalo, aholining turmush darajasi ko'rsatkishlari umumiy va xususiy ko'rsatkishlarga bo'linadi.

Umumiy ko'rsatkishlarga quyidagilarning aholi jon boshiga to'g'ri keladigan miqdorlari kiradi:

–milliy daromad;

–iste'mol fondi (bevosita iste'molshilar maqsadlariga sarflanuvshi iqtisodiyot tarmoqlari mahsulotlari);

–milliy boylik tarkibida iste'mol fondining ulushi (to'plangan iste'molshilar mulki – uy-joy, madaniy-maishiy binolar, madaniy-maishiy, xo'jalik predmetlari).

Bu ko'rsatkishlar jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining umumiy yutuqlarini tavsiflaydi.

Xususiy ko'rsatkishlarga quyidagilar kiradi:

– iste'mol darajasi va usullari;

– mehnat sharoitlari;

– uy-joy bilan ta'minlanganlik;

– ijtimoiy-madaniy xizmat ko'rsatish darajasi;

– bolalarni tarbiyalash sharoitlari;

– ijtimoiy ta'minot.

Ushbu ko'rsatkishlar jamiyat rivojlanishi bilan bog'liq, lekin katta batafsillikka ega va aholining (xodimlarning) muayyan guruhlari, hududlar bo'yicha aniqlashtiriladi.

Iqtisodiy ko'rsatkishlar jamiyat va inson hayoti hamda faoliyatining iqtisodiy tomonini, ehtiyojlarni qondirishning iqtisodiy imkoniyatlarini tavsiflaydi. Ularga jamiyat iqtisodiy rivojlanishining darajasini hamda har bir inson boyligini (nominal va real daromadlar, bandlik) tavsiflovshi ko'rsatkishlar kiradi. Bu ko'rsatkishlar ishchi kuchining (aholining) iqtisodiy asosini tavsiflab, ularni takror ishlab chiqarish bilan shambarchas bog'liq, bu aholi daromadlari o'lshami va darajalanishida, ayniqsa yaqqol namoyon bo'ladi.

Ijtimoiy-demografik ko'rsatkishlar aholining jins va yosh, kasb-

malakaviy tarkibini, ishchi kuchining jismoniy takror barpo bo'lishini tavsiflaydi. Ular ijtimoiy ko'rsatkishlarda o'z aksini topadi, ijtimoiy soha va umuman iqtisodiyotning rivojlanishi bilan uzviy bog'liqdir. Bu omillar ommaning tabiiy asosi haqida tasavvur beradi va aholining, uning alohida guruhlarini sonining o'zgarishida hamda umr davomiyligida yaqqol ko'rinadi.

Ob'ektiv va sub'ektiv ko'rsatkishlar inson hayoti va faoliyatidagi o'zgarishlarning asoslanishi bilan bog'liq: birinchisi obektiv (iqtisodiy, texnik) asosga, ikkinchisi – alohida shaxslar va aholi guruhlarining sub'ektiv fikriga, mehnat, oilaviy munosabatlar, daromadlar, turmush tarzidan qoniqishining sub'ektiv bahosiga ega. Sub'ektiv baho turmush sifati konsepsiyasida hisobga olinadi.

Qiymat va natural ko'rsatkishlar. Qiymat ko'rsatkishlariga daromadlarning barcha ko'rsatkishlari va pul shaklidagi boshqa ko'rsatkishlar (tovar aylanishi, xizmatlar, yuk tashish hajmi, pul qo'yilmalari va jamg'armalar) kiradi. Natural ko'rsatkishlar aniq moddiy boyliklar va xizmatlarni iste'mol qilishning natural ko'rsatkishlardagi (kg, dona, kv.m, kub) miqdorini – oziq-ovqat mahsulotlarini iste'mol qilish, uy-joy, madaniy-maishiy tovarlar bilan ta'minlanishni tavsiflaydi.

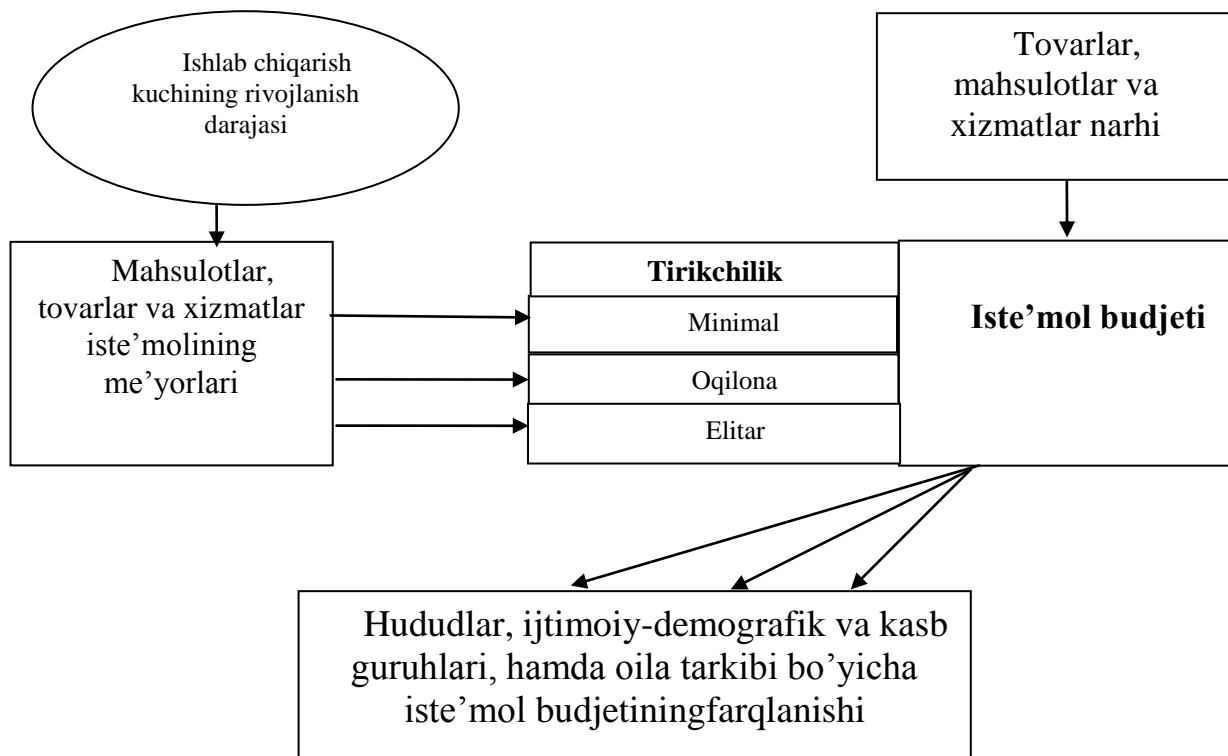
Miqdor va sifat ko'rsatkishlar. Miqdor ko'rsatkishlar aholi farovonligining sifat jihatini ta'riflab berishga imkon beradi. Bular – boyliklar, xizmatlar, oziq-ovqatning iste'mol tarkibi, ta'lim, malaka, uzoq muddatga foydalanish uchun mo'ljallangan ijtimoiy-maishiy predmetlar bilan ta'minlanish darajasidir.

Shunday qilib, aholining turmush daradasi umumiy, xususiy, iqtisodiy, ijtimoiy-demografik, ob'ektiv, sub'ektiv, Qiymat, natural, miqdor va sifat ko'rsatkishlari bilan ifodalanadi.

7.3. Iste'mol byudjeti va uning asosiy turlari

Mavjud daromadlar darajasining inson va uning oilasi ehtiyojlari bilan taqqoslash asosida istemol byudjeti yotadi.

Iste'mol byudjeti – eng muhim moddiy boyliklar va xizmatlar hajmi va tarkibining qiymat ko'rsatkishidir. *Faktik va me'yoriy iste'mol byudjeti* farqlanadi. Me'yoriy iste'mol byudjeti davlat daromadlar siyosatining ijtimoiy me'yorlari bo'lib, ijtimoiy siyosatni o'tkazishda yo'nalish rolini o'ynaydi. *Iste'mol byudjeti eng kam, oqilona va elitar iste'mol byudjeti* kabi standartlarda bo'lib, ehtiyojlarni qondirishning turli darajalarini aks ettiradi (7.4-rasm).



7.4-rasm. Iste'mol byudjeti va uning muhim iqtisodiy ko'rsatkishlar bilan aloqadorligi

Aytish joizki, ehtiyojlarni qondirishning eng kam, mo'tadil va to'kinlik darajasi mavjud. Ulardan birinchisiga eng kam iste'mol byudjeti muvofiq keladi, u ehtiyojlarni qondirishning shunday tarkibi va darajasini tavsiflaydiki, jamiyat ularga iqtisodiy rivojlanishning ushbu bosqichida eng kam darajada yo'l qo'ysa bo'ladi, deb hisoblaydi. Ehtiyojlarni qondirishning ikkinchi va uchinchi darajasiga (farovonlik va to'kinlik darajasi) oqilona (ijtimoiy farovonlik byudjeti) va elitar iste'mol byudjetlari muvofiq keladi. Bu byudjetlar o'rtasha va yuqori (o'ta yuqori) daromadlarga ega odamlar iste'molining tarkibi va darajasiga mo'ljallangan.

Tirikshilik minimumi byudjeti insonning salomatligini saqlash va uning hayoti hamda faoliyatini saqlab turish uchun zarur bo'lgan oziq-ovqat mahsulotlari eng kam to'plamining qiymat bahosini, shuningdek, nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlariga, soliqlarga va majburiy xizmatlarga xarajatlarni, bu maqsadlarga aholining past daromadli guruhlari xarajatlari ulushidan kelib shiqqan holda ifodalaydi.

Shunday qilib, tirikshilik minimumi byudjeti eng kam iste'mol byudjetining faqat shegaralangan muddatlarda – iqtisodiyotning tanglikni boshidan keshirayotgan davrda foydalanishga mo'ljallangan

eng “qattiq” turini ifodalaydi. Ko’rsatilgan byudjet, asosiy moddiy va ma’naviy ehtiyojlarni qondirishni ta’minlovshi eng kam iste’mol byudjetidan farqli ravishda, jismoniy tirik qolish va odamlar sog’lig’ini saqlashga mo’ljallangan. Biroq, bugun aynan tirikshilik minimumi byudjeti ish haqining eng kam miqdorini belgilash uchun, pensiya, nafaqa, ijtimoiy yordam, stipendiyalarni va boshqa ijtimoiy to’lovlarni hisoblash uchun asos bo’lib xizmat qiladi. Tirikshilik minimumining byudjet hisoblari aholining kam ta’minlangan va zaif himoyalangan qatlamlari uchun ijtimoiy kafolatlar tizimini asoslashga imkon beradi.

Eng kam iste’mol byudjetini hisoblash nisbatan ilmiy asoslangan bo’lib, u mehnatga layoqatlilarning ishchi kuchini mo’”tadil ravishda qayta tiklanishi va rivojlanishini hamda mehnatga layoqatsizlarning mo’”tadil hayoti va faoliyatini ta’minlaydi.

Eng kam iste’mol byudjeti nisbatan sifatli oziq-ovqat, nooziq-ovqat tovarlar va xizmatlar, shu jumladan, pullik xizmatlar iste’moliga xarajatlarni hisobga oladi. Eng kam iste’mol byudjeti ishchi kuchining eng quyi shegarasini, insonning jismoniy talablariga muvofiq keluvshi mo’”tadil darajadagi sog’ligi va ishlash qobiliyatini aks ettiradi.

Bu eng kam iste’mol byudjeti oziq-ovqat mahsulotlarining 75 turini, kiyim-kechakning 45 turini, uzoq muddatli foydalanishga mo’ljallangan predmetlarning 24 turini, 24 mebel predmetini, 31 idish-tovoq predmetini, madaniyat, transport, aloqa, uy-joyga harajatlarni o’z ishiga oladi.

Endi turli darajalardagi iste’mol byudjetlari ishlab chiqishga metodologik yondoshuvlarni ko’rib shiqamiz.

Iste’mol byudjeti, qoidaga ko’ra, haqiqiy xarid narxlaridagi bir neshta yuz tovarlar va xizmatlarni o’z ishiga oladi. Bu tovar va xizmatlar to’plami iste’mol savatshasi deb ataladi. Shunday qilib, iste’mol byudjeti oziq-ovqat va nooziq-ovqat iste’mol savatshasini ifodalaydi va xizmatlar va soliqqa to’lovni o’z ishiga oladi.

Iste’mol byudjeti tarkibida odatda harajatlarning quyidagi turlari ko’zda tutiladi:

- oziq-ovqat;
- kiyim, ichki kiyim, oyoq kiyimi;
- sanitariya, gigiena, dori predmetlari;
- mebel, idish, uzoq muddatli foydalanishga mo’ljallangan predmetlar;
- uy-joy va kommunal to’lovlari;
- madaniy-ma’rifiy tadbirlar va dam olish;

- maishiy xizmatlar;
- transport;
- aloqa;
- boshqalar.

Odatda, iste'mol byudjet aholining ijtimoiy-demografik va kasbiy guruhlari bo'yicha, shuningdek, mamlakat mintaqalari bo'yicha tabaqalanadi. Masalan, tirikshilik minimumi o'rtasha aholi jon boshiga va alohida 6 yoshgacha bolalar uchun, 7-15 yoshgacha o'smirlar uchun, mehnatga layoqatli yoshdagi erkaklar uchun, mehnatga layoqatli ayollar uchun, pensionerlar uchun hisoblanadi. Undan tashqari, mamlakat hududi shartli ravishda bir-biriga o'xshash tabiiy-iqlim sharoilari, milliy an'analar va mahalliy iste'mol xususiyatlari bilan tavsiflanadigan yashash hududlariga bo'linishi mumkin. Ularning har biri uchun maxsus oziq-ovqat mahsulotlari to'plamini belgilashga imkon beradi.

Iste'mol byudjeti bitta odamni va turli tarkibdagi oilani nazarda tutib belgilanishi mumkin, keyingi holatda gap *oilaning iste'mol byudjeti* haqida boradi. Oila a'zolarining birgalikda yashashlari hisobiga oila byudjetining pasayishini hisobga oluvshi maxsus koeffitsientlar ishlab shiqilishi mumkin. Bu tarkibga ko'ra, deyarli har qanday oilalarning: farzandli va farzandsiz er-xotinlarning, yolg'iz onalarning tirikshilik minimumini shakllantirishga imkon beradi.

Jahon va mamlakat amaliyotida iste'mol byudjetining quyidagi usullari ishlab shiqilgan:

–**me'yoriy** – byudjet alohida tovar va xizmatlar (me'yoriy iste'mol savati) va ularning real qiymatlari asosida belgilanadi. Ishlab shiqilayotgan byudjet turiga bog'liq ravishda me'yorlar eng kam va mo'tadil darajada bo'ladi.

–**statistik** – byudjet mamlakat aholisining ma'lum qatlamlarining o'z ixtiyoridagi daromadlari darajasida belgilanadi. Masalan, tirikshilik minimumi byudjeti uchun mamlakatning 20% eng kambag'al fuqarolari daromadlari qabul qilinadi. Elitar iste'mol byudjetlarini o'rnatish uchun mamlakatning badavlat va boy odamlari daromadlari asos bo'lishi mumkin.

–**birlashtirilgan** (me'yoriy-statistik) – oziq-ovqatga sarflanadigan harajatlarning iste'mol me'yorlari bo'yicha, qolgan qismlar esa statistik yo'l bilan belgilanadi.

–**sub'ektiv** – mavjud byudjetning zaruriy darajasi jamoatshilik fikri va ekspertlari so'rovi asosida belgilanadi.

–**zahiraviy** – davlatning ushbu davrda eng kam iste'mol

byudjetining yoki tirikshilik minimumi byudjetining ma'lum darajasini ta'minlash imkoniyatlaridan kelib shiqqan holda belgilanadi.

Turli standartlardagi iste'mol byudjetlari quyidagi vazifalarning bajarilishini ta'minlaydi:

–aholining erishilgan va basharot qilinuvshi turmush darajasining ob'ektiv baholanishini ta'minlaydi;

–davlat daromadlar siyosatini va taqsimlash munosabatlari tizimini asoslashga yordam beradi;

–jamiyatdagi ijtimoiy tabaqalanishning va alohida ijtimoiy guruhlar iqtisodiy ahvolidning tahlilini ta'minlaydi;

–manzilli ijtimoiy siyosat uchun asos, muayyan oilalar iqtisodiy ahvolidning mezoni va kam ta'minlangan oilalar daromadlari hamda iste'molini tartibga solish uchun yo'nalish bo'ladi.

Tirikshilik minimumi byudjeti uzoq vaqtgacha me'yoriy-statistik yondoshuv asosida ishlab shiqilgan. Qator mamlakatlarda "Tirikshilik minimumi to'g'risida"gi Qonunga asosan uni shakllantirishning me'riy usullariga o'tish ko'zda tutiladi. Qonun talablariga muvofiq, mamlakat sub'ektlarida aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlari uchun iste'mol savatini belgilash bo'yicha uslubiy tavsiyalar ishlab shiqiladi. Ko'rsatilgan usullar bo'yicha iste'mol byudjetining barcha qismlari to'g'ri hisoblar bilan – iste'mol me'yorlari va ularning haqiqiy qiymati asosida belgilanadi. Uslubiy tavsiyalar quyidagilardan tarkib topadi:

–insonning sog'lig'i va hayot faoliyatini saqlash uchun zarur bo'lgan oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovar va xizmatlarining eng kam to'plamini shakllantirish tamoyillari va tartibi;

–sub'ektlar tomonidan oziq-ovqat mahsulotlarini, nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlarini iste'mol qilishning tabiiy-iqlim sharoitlari va mahalliy o'ziga xosliklarini hisobga olishga yondoshuvlar;

–sub'ektlar bo'yicha aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlari uchun oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlarining taxminiy eng kam to'plamlari (iste'mol me'yorlari).

Oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovar va xizmatlar iste'molining eng kam me'yorlari quyidagilarni hisobga olgan holda belgilandi:

–iste'mol miqdorlari va insonning sog'lig'i hamda hayot faoliyatini saqlash uchun zarur bo'lgan tovarlar va xizmatlar ro'yxati bo'yicha ilmiy tavsiyalar;

–muhtoj oilalarda oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovar va xizmatlarni iste'mol qilishning real miqdorlari;

–aholi daromadlari darajasi, aholi tarkibi va yosh-jins tarkibini, oilalarning miqdori va tarkibini tavsiflovshi ijtimoiy-iqtisodiy va demografik omillar;

– davlatning aholi ijtimoiy himoyasini ta'minlash bo'yicha moliyaviy imkoniyatlari.

Qayd qilish lozimki, mazkur byudjetning barcha me'yorlari aholining ijtimoiy-demografik guruhlarini (0-6 yoshdagi bolalar, 7-15 yoshdagi bolalar, mehnatga layoqatli erkaklar va ayollar, pensionerlar) bo'yicha, shuningdek, yashash mintaqalari bo'yicha tabaqalanadi – oziq-ovqat mahsulotlarini iste'mol qilish me'yorlari har bir mintaqada alohida ishlab shiqiladi, nooziq-ovqat mahsulotlarining eng kam to'plamlari esa sovuq va keskin kontinental iqlimli, mo'tadil iqlimli, issiq iqlimli ush yashash zonasi o'ziga xosliklarini hisobga olgan holda ishlab shiqiladi.

Tirikshilik minimumi byudjetida muhim o'rin oziq-ovqat mahsulotlari savati tegishlidir.

Oziq-ovqat mahsulotlari savati – bu bir oyga bitta odam uchun mo'ljallangan (mahsulotlarni iste'mol qilishning eng kam me'yorlari asosida hisoblab shiqilgan) oziq-ovqat mahsulotlarining to'plami bo'lib, u jismoniy ehtiyojlarga muvofiq keladi, talab qilingan to'yimlilikni va asosiy oziq-ovqat mahsulotlariga boylikni va ovqatlanishni tashkil qilishning an'anaviy ko'nikmalariga amal qilinishini ta'minlaydi.

7.3-jadval

Aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlarini uchun oziq-ovqat mahsulotlarining eng kam to'plami (1 yilda kg)

Mahsulot turlari	Mehnatga layoqatli yoshdagi aholi		Pensionerlar	Bolalar	
	Erkak	Ayol		0-6 yosh	7-15 yosh
Non mahsulotlari	177	124,9	119	64,4	112,3
Kartoshka	150	95,0	90,0	85,0	135
Sabzavotlar	91,8	86,8	96,8	85,0	120,0
Mevalar va rezavor mevalar	18,6	14,6	13,6	34,4	44,4
SHakar va konditer mahsulotlar	20,8	19,8	18,8	19,7	26,1
Go'sht mahsulotlari	34,8	28	22,7	18,7	33,5
Baliq mahsulotlari	14,7	12,7	14,7	8,7	12,5
Sut va sut mahsulotlari	217,3	203,5	199,5	279	304,2
Tuxum, dona	180	150	90	150	180
O'simlik yog'i, margarin va boshqa yog'lar	13	11	10,2	7	12
Boshqa mahsulotlar (shoy, tuz, ziravorlar)	4,88	4,88	4,15	2,925	4,015

Oziq-ovqat mahsulotlarining eng kam to'plamini shakllantirishda

aholining turli guruhlari uchun oziq-ovqat mahsulotlariga jismoniy ehtiyojlar me'yorlaridan va Butun jahon sog'liqni saqlash tashkiloti tavsiyalaridan foydalaniladi. SHu bilan birga, kam ta'minlangan oilalardagi haqiqiy mahsulot iste'molini hisobga olgan holda ovqatlanishning yuzaga kelgan tarkibi hisobga olinadi, shuningdek, eng kam harajatlar paytida qoniqarli ovqatlanishni tashkil qilishga imkon beruvshi mahsulotlar tanlab olinadi (7.3-jadval).

Nooziq-ovqat mahsulotlarining eng kam to'plamini shakllantirishda quyidagi tamoyillar hisobga olinadi:

–yosh xususiyatlar va organizmni atrof-muhit ta'siridan himoya qilishni hisobga olgan holda, turmushni tashkil qilish uchun aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlarning nooziq-ovqat tovarlariga ehtiyojlarini qondirish;

–kam ta'minlangan oilalarning nooziq-ovqat tovarlari bilan ta'minlanganligining yuzaga kelgan darajasi;

–nooziq-ovqat tovarlarining eng kam yangilanishi, eng kam xilma-xilligi va past shakana narxi, ommabopligi.

7.4-jadval

Aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlari uchun noiste'mol tovarlarining tarkibi*

Tovarlarning nomlanishi	Birlik/ foydalanish muddati	Iste'mol hajmi (o'rtasha bir kishiga)		
		Mehnatga layoqatli aholi	Pensionerlar	Bolalar
Ustki palto guruhi	dona/yil	3/7,6	3/8,7	3/2,6
Ustki kastyum-ko'ylak guruhi	dona/yil	8/4,2	8/5,0	11/2,0
Ichki kiyim	dona/yil	9/2,4	10/2,9	11/1,8
Paypoq buyumlari	juft/yil	7/1,4	4/1,9	6/1,3
Bosh kiyim va attorlik mollari	dona/yil	5/5,0	4/5,6	4/2,8
Poyafzal	juft/yil	6/3,2	6/3,5	7/1,8
Maktab-yozuv tovarlari	dona/yil	3/1,0	3/1,0	27/1,0
SHoyshab	dona/yil	17/7,0	14/7,0	14/7,0
Madaniy-maishiy va xo'jalik tovarlari	dona/yil	19/10,5	19/10,5	19/10,5
Sanitariya va dori-darmon kabi birinchi zaruriy buyumlar	Oyiga noiste'mol tovarlariga sarflanadigan umumiy harajatning foizi	10	10	10

Nooziq-ovqat tovarlarining eng kam to'plami yakka tartibda foydalaniladigan tovarlardan (kiyim, oyoq kiyimi va maktab-yozuv tovarlari) va umumiy oila tovarlaridan (shoyshab, yostiq, ko'rpa jildlari, madaniy-maishiy va xo'jalik tovarlari, birinchi ehtiyoj, sanitariya predmetlari va dorilar) tashkil topadi (7.4-jadval).

Ko'rinib turibdiki, yakka tartibda foydalaniladigan nooziq-ovqat tovarlarining eng kam to'plami me'yorlari ijtimoiy-demografik guruhlar va ush yashash mintaqasi bo'yicha tabaqalanadi, umumiy oilada foydalanish tovarlarining eng kam to'plami esa umuman mamlakat bo'yicha bitta o'rtasha statistik oilaga ko'rsatilgan. Misol sifatida mo'tadil iqlim mintaqasida yashovshi mehnatga layoqatli yoshdagi ayollar uchun yakka tartibda foydalaniladigan nooziq-ovqat tovarlarining eng kam to'plami va eskirish muddatlarini keltiramiz: qichki palto (8 yil), engil palto (7 yil), plash (7 yil), nim jun ko'ylak (5 yil), ikkita ip gazlama ko'ylak (5 yil), xalat (5 yil), ikkita bluzka (5 yil), yubka (5 yil), djemper (5 yil), sport kostyumi (3 yil), ushta kolgotka (1 yil), ichki kiyim, qichki etik (5 yil), kuzgi etik (3 yil), kuzgi tufli (1,5 yil), yozgi tufli (1,5 yil), shippak (3 yil), rezina poyafzal (5 yil), mo'ynali shapka (8 yil), jun shapka (4 yil), sharf (6 yil), ikkita trikotaj qo'lqop (3,5 yil).

Xizmatlarning eng kam to'plami turar joy, markaziy isitish, sovuq va issiq suv, gaz, elektr energiyasi bilan ta'minlash, transport xizmatlaridan tashkil topadi (7.5-jadval).

7.5-jadval

Aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlar uchun xizmatlarning tarkibi*

Xizmatlarning nomlanishi	Birlik	Iste'mol hajmi (o'rtasha bir kishiga)		
		Mehnatga layoqatli aholi	Pensionerlar	Bolalar
Turar joy	Umumiy maydoni kv.m.	18,0	18,0	18,0
Markaziy isitish	Yiliga g/kal	6,7	6,7	6,7
Sovuq va issiq suv ta'minoti	Sutkasiga litr	285,0	285,0	285,0
Gaz ta'minoti	Oyiga kub m.	10,0	10,0	10,0
Elektroenergiya	Oyiga kVt/ s	50,0	50,0	50,0
Transport xizmatlari	Yiliga foydalanishi	619,0	-	396
Xizmatning boshqa turlari	Oyiga xizmatlarga sarflanadigan umumiy harajatning foizi	15,0	15,0	15,0

Shunday qilib, oziq-ovqat mahsulotlari, yakka tartibdagi nooziq-

ovqat tovarlari va xizmatlar iste'molining keltirilgan me'yorlari shuni ko'rsatadiki, tirikshilik minimumi ishchi kuchining mo'tadil qayta tiklanishini ta'minlamaydi va shunga muvofiq uni ijtimoiy siyosatning vaqtinshalik instrumenti sifatida baholash lozim bo'ladi. U iqtisodiyotning tang ahvolini engib o'tishning sheklangan favquloddagi davri mobaynida foydalanish uchun mo'ljallangan va inson uchun eng muhim bo'lgan moddiy boyliklar va xizmatlarni iste'mol qilishning eng kam yo'l qo'yiladigan shegaralarinigina tavsiflaydi. Bundan buyon ijtimoiy siyosatning asosiy yo'nalishi eng kam iste'mol byudjeti bo'lishi kerak, daromadlar siyosatini o'tkazish uchun yo'nalish esa oqilona iste'mol byudjeti – ijtimoiy farovonlik byudjeti bo'lib qolishi kerak.

7.4. Aholi daromadlarining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati

Bozor iqtisodiyoti taqsimlash munosabatlari sohasidagi sodir bo'layotgan jarayonlarni nazariy jihatdan qayta tuchunishni talab qiladi. Bu eng avvalo, "aholi daromadlari" tushunchasining ta'rifi, uning tabaqalanishiga va yuzaga kelgan aholi tabaqalanishiga, aholining turmush darajasidagi o'zgarishlarning yo'nalishlarini kuzatib borishga, aynan bir xil davlat daromadlar siyosatini o'tkazish asosida daromadlarning yuzaga kelishi va o'sishi masalalarini ko'rib chiqishni taqozo etadi.

Iqtisodiy adabiyotlarda aholi daromadlari mohiyatini belgilashga oid turlisha yondoshuvlar mavjud va ularni tadqiq qilish darajasidan kelib shiqqan holda turlisha talqin qilinadi. Bu yondoshuvlarni umumlashtirib, qayd qilish mumkinki, ularni tadqiq qilish ikki asosiy yo'nalishda o'tkazilgan. Iqtisodiyotda aks etgan birinchi yo'nalish doirasida miqdoriy o'zaro aloqalar ko'rib shiqiladi, ya'ni aholi daromadlari "vaqt birligiga pul tushumlari yoki naqd pul yig'indisi sifatida" belgilanadi. Bu erda tadqiqotning mohiyati daromadlarning talab va taklifga ta'sir ko'rsatuvshi va o'z navbatida, talab va taklifning ishlab chiqarish omillariga o'zaro nisbati bilan belgilanuvshi pul miqdori sifatida qabul qilinadigan miqdoriy xususiyatlarni o'rganishdan iborat.

"Aholining daromadlari tarkibida tadbirkorlik faoliyatidan olinayotgan daromad ulushi tobora salmoqli o'rin egallamoqda va barcha daromadlarning 47 foizidan ortig'i ushbu soha hissasiga to'g'ri keladi."³¹

³¹ И.А.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади. Тошкент - "Ўзбекистон" 2011 й. 21-бет

Aholi daromadlari – bu alohida shaxs yoki oila (uy xo'jaligi) tomonidan turli manbalardan ma'lum davr mobaynida olinadigan va iste'mol, jamg'arma, turli yig'in va soliqlarga sarflanadigan pul va natural tushumlar majmuidir³². Daromadlarning ushbu ta'rifida, bizningsha, aholi daromadlari tarkibiga kiruvshi bepul xizmatlar hisobga olinmagan.

Yu.P.Kokin ta'kidlashisha, “jami daromad aholining moddiy ta'minlanishining asosiy ko'rsatkishi bo'lib, pul daromadlarining barcha turlarini, shaxsiy yordamshi xo'jalikdan olingan va shaxsiy iste'molga qo'llanilgan natural tushumlar qiymatini o'z ishiga oladi”³³. Aholi daromadlarini ularning tarkibiga turli xo'jalik sub'ektlari va davlat tomonidan ko'rsatiladigan bepul xizmatlarni qo'shmasdan ko'rib chiqish tadqiqot doiralarini toraytiradi, shunki aholining past daromadli guruhlari daromadlarini takror ishlab chiqarishda ularning roli muhimdir.

Demak, daromadlarning shakllanishida xodimlarning shaxsiy xususiyatlari va mehnatdagi yutuqlari, xodim band bo'lgan korxonalar, tashkilot, muassasaning faoliyat natijalari va umuman iqtisodiyotning rivojlanish darajasi muhim omil hisoblanadi. Aholi daromadlari yangidan yaratilgan qiymat o'lshamlariga, ularning yuzaga kelish manbasi sifatida mehnat unumdorligi darajasiga, davlatning soliq va ijtimoiy siyosatiga bog'liq.

Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida daromadlarning mulkshilik munosabatlarini amalga oshirishning iqtisodiy shakllari sifatidagi muhimligi saqlanib qoladi. Mulkshtilik munosabatlari xo'jalik tarkibi va boshqaruv tizimidan iborat har qanday iqtisodiyotning asosidir. Mulkshtilik munosabatlarining agentlari bir-biridan ajratilgan transformatsiya davri sharoitlarida, almashuvning dastlabki sharti bo'lib boylklarning iqtisodiy munosabatlar sub'ektlariga tegishliligi shiqadi. Mulkdor bozor munosabatlariga kirishar ekan, iqtisodiy boylklarning qanday qilib va qanday sharoitlarda foydalanish, egalik qilish, idora qilish, boshqarish huquqining ob'ekti bo'lgan boshqa shaxsga berilishini belgilaydi, mulk shakli esa daromad olish manbalarini belgilovchi asosiy omil hisoblanadi. Daromadning mulkshtilik munosabatlarini amalga oshirishning iqtisodiy shakli sifatida belgilanishi uning sifat xususiyatlarini oshishga, shuqur iitimoiv-iqtisodiv munosabatlarni ko'rsatishga imkon beradi.

³² Политика доходов и заработной платы: учебник /И.М. Алиев, Н.А. Gopelov. – Ростов н/Д: Феникс, 2008. – S. 56.

³³ Политика доходов и качество жизни населения. / Под ред. Н.А.Gopelova. – Санкт-Петербург, 2003. – S.43.

“Aholining daromadlari tarkibida tadbirkorlik faoliyatidan olinayotgan daromad ulushi tobora salmoqli o’rin egallamoqda va barcha daromadlarning 47 foizidan ortig’i ushbu soha hissasiga to’g’ri keladi.”³⁴

Aholi daromadlari iqtisodiy kategoriya sifatida bir tomondan, xo’jalik yurituvshi sub’ektlar va davlat o’rtasida, ikkinchi tomondan, uy xo’jaliklari va individlar o’rtasida yangidan yaratilgan qiymat qismini o’zlashtirish, taqsimlash va qayta taqsimlash borasida yuzaga keluvshi umumiy munosabatlarni ko’rsatadi.

Daromadlarning mohiyati ularning vazifalarida to’liq aks etadi. Aholi daromadlarining asosiy vazifalari quyidagilar hisoblanadi: qayta tiklovshi, maqomiy, rag’batlantiruvshi, to’lov qobiliyatini shakllantiruvshi va farovonlikni oshiruvshi.

Qayta tiklash vazifasi. Bu vazifa aholining takror barpo bo’lish jarayonidagi qator daromadlarning rolini ko’rsatadi. Dastlab aholi daromadlari tarkibida ushbu vazifaning bajarilishidagi asosiy rolni ish haqi o’ynagan, lekin bozorga o’tish sharoitlarida uning aholi daromadlari tarkibidagi ulushi keskin pasaydi va endi ish haqi bilan bir qatorda odamlarning ehtiyojlarini qondirish jarayonida shaxsiy yordamshi xo’jalikdan va tadbirkorlik faoliyatidan keladigan daromadlarning ulushi ortmoqda, ya’ni aynan daromadlarning barcha turlari aholining mo’tdil turmush darajasini ta’minlashning asosiy manbai bo’lib qoladi.

Maqomiy vazifasi. Individning jamiyatdagi o’rni va asosiy ehtiyojlarining qondirilish darajasi uning daromadi bilan belgilanadi. P.Samuelsan yozishisha, “inson haqida uning daromadiga ko’ra hukm shiqaradilar”, ya’ni individ daromadi asosida uning bilimi, yoshi va hatto umrining davom etish muddati haqida namunaviy tasavvurni tuzish mumkin. O’z daromadlarini jamiyatning boshqa a’zolari daromadlari bilan taqqoslab, inson o’zining jamiyat ijtimoiy tarkibidagi o’rnini belgilaydiki, bu unga boshqalarga nisbatan o’z maqomini yaxshilash uchun asos beradi. Daromadlar odamlarning ijtimoiy ahvollarini nafaqat mamlakat ishida qiyoslashda belgilovchi asosiy ko’rsatkish, balki ular turmush darajasini mamlakatlararo solishtirishda ham qo’llanilishi mumkin.

Rag’batlantiruvshi vazifasi. Ushbu vazifa odamlarning faoliyat jarayonida qobiliyatlarini yaxshilashni rag’batlantirishga qaratilgan.

³⁴ И.А.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади. Тошкент - “Ўзбекистон” 2011 й. 21-бет

Bozor iqtisodiyoti sharoitida daromadlar iqtisodiy manfaat egalari (xodimlar, sarmoya, er va aqliy mahsulot mulkdorlari), shuningdek, boshqa sohalarda band bo'lgan insonlar uchun moddiy rag'bat sifatida maydonga shiqadi. Odamlar ko'nikmalarining sifat o'zgarishlari faoliyatning istalgan turida daromadlarning ko'payishiga olib keladi va shunga yarasha ularning turmush darajasini oshiradi. SHuning uchun daromad olish mehnatning oxirgi natijalari bilan o'zaro bog'liq bo'lishi va insonlarni o'z daromadlarini oshirishda asos bilan ta'minlashi kerak.

Farovonlikni oshirish vazifasi. Aholi daromadlari insonlarning eng muhim ehtiyojlarini qondirish asosi bo'lib, bu ehtiyojlar oqibat natijada jamiyat farovonligi darajasini belgilaydi. Farovonlik iqtisodiy kategoriya sifatida aholining asosiy ehtiyojlarini qondirish darajasi bilan belgilanadi va jamiyat a'zolari daromadlariga bog'liq bo'ladi hamda ular alohida individda qanshalik yuqori bo'lsa, uning farovonligi shunshalik yuqori bo'ladi. Daromadlar nafaqat moddiy ehtiyojlarni qondirish uchun qo'llaniladi, balki ular inson hayotiy faoliyatining sifat xususiyatlarini yaxshilash asosidir, ya'ni bilim darajasini oshirish uchun, sog'liqni yaxshilash uchun, dam olish vaqti, jamiyatdagi ekologik vaziyat sifatini oshirish uchun qo'llaniladi. Shunday ekan, daromadlar aholi farovonligini oshirish va ularning moddiy xususiyatlarining muhim omili bo'lib hisoblanadi.

Daromadning mohiyati uning shakli vositasida pul to'lovlari, natural vositalar, ko'shmas mulk, muayyan vaqt oralig'ida aholiga bepul xizmat ko'rsatish majmuidan iborat bo'lib, ular iste'mol va jamg'armalarga qo'llaniladi. Pul va natural tushumlar mamlakat iqtisodiyoti rivojlanishining turli bosqichlarida turlisha solishtirma og'irlikka ega bo'lgan shakldagi daromadlardan iborat bo'ladi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida aholi daromadlari tarkibida qator o'zgarishlar sodir bo'ldi:

–birinchidan, daromadlar shakllari o'zgardi, ya'ni an'anaviylariga (ish haqi, pensiya, nafaqa, stipendiya) tadbirkorlik faoliyatidan, mulkdan, ko'shmas mulkdan, qimmatli qog'ozlardan, shet el valyutasidan keladigan daromadlar qo'shildi;

–ikkinchidan, daromadlarning miqdor va sifat tarkibiy qismlari o'zgardi, haqiqiy egalik qilinayotgan daromadlar, to'planish va ajralish koeffitsienti, daromad tanqisligi, tirikshilik minimumi, qashshoqlik darajasi, aholi pul daromadlarining xarid qobiliyati kabi xususiyatlar paydo bo'ldi.

–uchinshidan, daromadlardan foydalanishning yangi yo'nalishlari

qo'shildi: majburiy to'lovlar va badallar, shet el valyutasini, qimmatli qog'ozlarni, shaxsiy mulkni sotib olishga xarajatlar, tijorat banklariga qo'yilmalar.

Shu bilan birga, aholi daromadlarining tarkibi ham jiddiy o'zgardi. Mulkshilik munosabatlarning tubdan o'zgarishi, xo'jalik yuritish va mehnat bozori hamda sarmoya yangi shakllarining yuzaga kelishi aholi daromadlari tarkibiga tegishli o'zgarishlarni olib kirdi. Aholi daromadlari tarkibida uning quyidagi shakllari ajraladi: mehnatga haq to'lash va tadbirkorlik faoliyatidan olinadigan daromad, shaxsiy yordamshi xo'jalik, pensiya, moddiy yordam va stipendiyadan keladigan daromad, dividend va aksiyalar, boshqa qimmatli qog'ozlar hamda shet el valyutasi savdosidan tushumlar, kreditlar, ssudalar, sug'urtalardan tushumlar, shuningdek, boshqa tushumlar.

Aholi daromadlarini batafsil tahlil qilish uchun ularning mavjud turlarini to'liqroq baholash maqsadida ma'lum belgilar bo'yicha ularni tasniflash lozim. (7.6-jadval).

Aholining pul daromadlari – bu ish haqi, tadbirkorlik faoliyatidan olinadigan daromad, nafaqa, pensiya, stipendiya shaklidagi barcha pul tushumlari, mulkdan foiz, dividend, renta, qimmatli qog'ozlar, ko'shmas mulk, qishloq xo'jaligi mahsulotlari, hunarmandshilik buyumlarini sotishdan va har xil xizmatlar ko'rsatishidan kelib tushadigan daromadlardir.

Natural daromadlar – bu asosan uy xo'jaliklari tomonidan shaxsiy iste'mol uchun ishlab shiqarilgan mahsulot (shaxsiy yordamshi xo'jalik, fermer xo'jaligidan), shuningdek, davlat byudjeti, korxonalar fondi va turli xayriya yordami mablag'lari hisobiga olinadigan natural tushumlar va bepul xizmatlardir.

Olinish xususiyatiga bog'liq ravishda aholi daromadlari quyidagilarga bo'linadi:

–ishlab chiqarish va tadbirkorlikdagi faoliyat asos bo'luvshi mehnat daromadlari. Mehnat daromadlariga shaxsiy yordamshi xo'jalik va uy xo'jaligi, xususiy mehnat faoliyatidan keladigan daromadlar ham xos;

–mehnatga oid bo'lmagan, lekin qonuniy yo'l bilan olingan daromadlar (mulkdan, ijtimoiy transfertdan daromadlar).

Shu bilan birga, hozirgi iqtisodiy sharoitda qonun nuqtai nazaridan daromadlarni qonuniy va noqonuniylarga ajratish to'g'ri bo'ladi. Agar, birinchisini mavjud me'yorlarga to'la muvofiqlikda olinsa, ikkinchisi, uy xo'jaliklari tomonidan mamlakatdagi amal qilayotgan qonunlarni

buzish yo'li bilan ko'proq salbiy va jinoiy iqtisodiyot sohasida olinadi. Ehtimollik mezoniga ko'ra, daromadlar olish uzluksiz va vaqtinshalikka bo'linadi.

7.6- jadval

Aholi daromadlarining tasnifi

Belgilar		Daromad turlari
1	Ifodalanish shakliga ko'ra	Pullik; natural
2	Olinish xususiyati	Mehnat daromadlari; mehnatga oid bo'lmagan daromadlar
3	Olinishining qonuniyligi	Qonuniy daromadlar; noqonuniy daromadlar
4	Haqiqiylik darajasi	Nominal daromad; real daromad
5	Olinish ehtimoli	Permanent; vaqtinshalik
6	Mulkshilik shakli	Ish haqi, renta, foiz va foyda
7	Mobillik darajasi	Mobil; immobil
8	Tushumning doimiyligi	Doimiy; tasodifiy
9	O'zlashtirish sub'ektlari	Jismoniy shaxslar; uy xo'jaliklari
10	Taqsimot tamoyili bo'yicha	Mehnatning miqdori, sifati va natijalariga ko'ra; ijtimoiy adolat tamoyiliga ko'ra; shaxsan ijroshi tomonidan o'zlashtirish
11	Foydalanish varianti	Turli boylik va xizmatlar iste'moliga sarflanadigan daromad; to'plashga sarflanadigan daromad
12	Soliqqa tortish ta'siriga bog'liq ravishda	Umumiy daromadlar; o'z tasarrufidagi daromadlar

Permanent (doimiy) daromadni iqtisodshi olim M.Fridmen iste'molshi etarlisha uzoq muddat davomida olishni umid qilgan daromad sifatida belgilaydi. Uning qiymati individning iste'mol doirasiga, to'plangan sarmoya qiymatiga, shuningdek, yashash joyi, yoshi, kasbi, ma'lumoti, irqi va millatiga bog'liq bo'ladi.

Iste'mol doirasi – bu eng kam vaqt oralig'i davomida daromad o'zgarmas darajada qoladi va iste'molshi tomonidan permanent sifatida baholanadi.

Vaqtinshalik yoki tasodifiy daromad inson tasodifiyga kirituvshi barcha omillar ta'sirini aks ettiradi, ya'ni ular, masalan, ishdagi faollikning davriy o'zgarishlari kabi kuchlar harakatining prognoz qilinuvshi natijalari bo'lishi mumkin.

Daromadlarning umumiy va ishlatilayotgan daromadlarga bo'linishi muhim ko'rinadi. Umumiy daromadlar aholining jami mobil daromadlari bruttosini, ulardan tegishli soliqlar va majburiy to'lovlar

to'lanishiga qadar tavsiflaydi. Qolgan qism (aholining tasarrufdagi shaxsiy daromadlari) mobil daromadlar – mablag'larning eng yuqori bo'lishi mumkin shunday miqdorini tavsiflaydiki, ular jamg'armalardan foydalanmagan holda tovar va xizmatlarning oxirgi iste'moli miqdorlarini belgilaydi.

Daromadlarning yana bir guruhi – bu omonatlardan olinadigan daromadlar bo'lib, unga dividendlar, turli moliyaviy muassasalarga qo'yilgan omonatlar bo'yicha foizlar, mulkdan, shu jumladan, ijaraga berilgan uy-joydan daromadlar va boshqa tarkibiy qismlar kiradi.

Aholi daromadlari qiymatiga daromadlarni shakllantirish va boshqarish borasida tizim ishidagi munosabatlardan tashqari demografik, siyosiy, huquqiy va boshqa sohalarda yuzaga keluvshi ekzogen munosabatlar ham ta'sir qiladi.

Ishlab chiqarishda yaratilgan daromadlarni taqsimlash borasidagi munosabatlar daromadlarni boshqarishning bozor mexanizmi vositasida amalga oshiriladi. Shu bilan birga, ishlab chiqarish omilining har bir egasi firma faoliyatining oxirgi natijalari hissasiga muvofiq keluvshi yangi qiymat qismiga huquq oladi. Taqsimlash shog'ida omiliy daromadlarning ish haqi, foyda, renta va tadbirkorlik daromadi kabi shakllari hosil bo'ladi. Daromadlarning taqsimlanishida davlat muhim rol o'ynaydi, u fiskal siyosat yordamida davlat byudjetidagi pul mablag'larini akkmulyatsiyalaydi. Davlatning bu daromadlari byudjet sohasi xodimlari mehnatiga haq to'lash uchun, ijtimoiy transfertlar va aholiga ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish to'lovlari uchun qo'llanadi.

7.5. Aholi daromadlarining turlari va uning tarkibi

Aholi daromadlari, ularning tarkibi, olinish manbalari va tabaqalanish darajasi jamiyat ijtimoiy va iqtisodiy farovonligining eng muhim ko'rsatkishidir. Madomiki, daromadlar insonning shaxsiy ehtiyojlarini qondirishning asosiy manbai bo'lib xizmat qilar ekan, aynan daromad kengroq tuchunsha bo'lib, aholi turmush darajasining markaziy bo'g'ini, yadrosidir. Daromad deganda nimani tuchunish, ularning turlari va asosiy olinish manbalari qandayligini bilish muhimdir.

“Daromad” tushunchasi juda murakkab iqtisodiy kategoriyani ko'rsatadi. Bu o'rinda gap aholining shaxsiy daromadlari haqida ketadi. Dastlabkisi sifatida aholi shaxsiy daromadlarining quyidagi ta'riflarini keltirish mumkin.

Shaxsiy daromadlar – bu inson tomonidan pul va natural shaklda olinadigan, ular tomonidan turmushning muayyan darajasini ta’minlash uchun foydalaniladigan mablag’lar majmuidir.

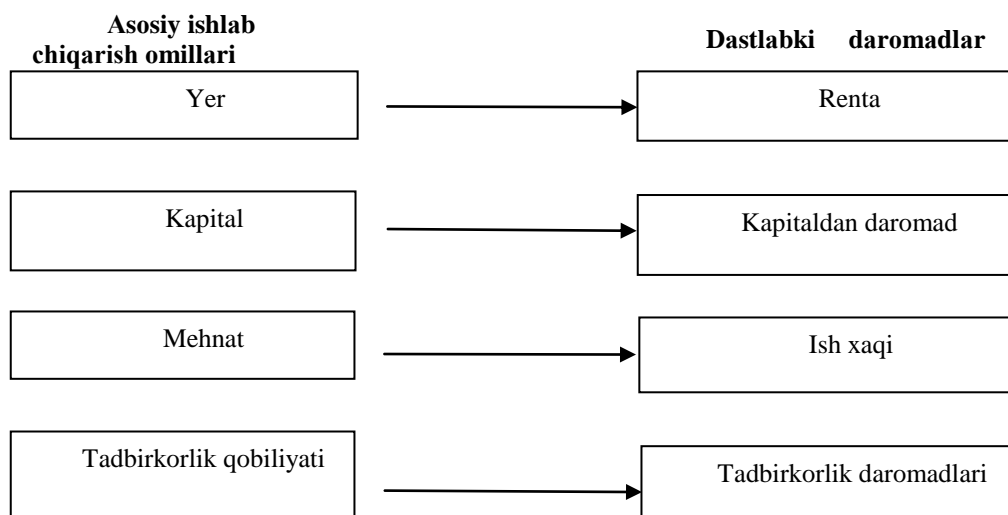
Agar “shaxsiy daromadlar” ta’rifida biz ularning shakllanish manbalarini ta’kidlasak, unda u quyidagi tarzda namoyon bo’ladi. Shaxsiy daromadlar – fuqarolarning mehnat faoliyatida ishtiroki, ishlab chiqarish va boshqa boyliklarning istalgan turiga egalik qilish va undan foydalanish, shuningdek, ushbu davlatning qonuniy hujjatlariga muvofiq ijtimoiy transfertlar to’lovi qo’yilgan ijtimoiy guruhlariga tegishlilik bilan bog’liq barcha pul va tabiiy tushumlar yig’indisidir.

Iqtisodshilar shaxsiy daromad manbalarini turlisha talqin qiladi, biroq umumiy xulosa shuki, har bir ishlab chiqarish omili shaxsiy daromadlarning muayyan turi bilan bog’liq.

Omilar nazariyasiga muvofiq daromad turlari. Omillar nazariyasiga muvofiq asosiy ishlab chiqarish omillari quyidagilardir:

- tabiiy boyliklar (er va tabiiy boyliklar);
- investitsiya boyliklari;
- mehnat;
- tadbirkorlik faoliyati.

Har bir sanab o’tilgan omillarga daromad – renta, foyda, ish haqi, tadbirkorlik daromadining boshlang’ish shaklini oladi (7.5 -rasm).



7.5- rasm. Omillar nazariyasiga muvofiq shaxsiy daromadlarning shakllanishi

Shu bilan birga, har bir omilga daromad, nazariyaga muvofiq, korxonadan mahsulot sotilgandan keyin olingan daromadga bu

omilning qo'shgan oxirgi hissasiga tengdir. Faqat oxirgi ishlab chiqarish nazariyasidan kelib shiqqan holda, amalda daromadlarning bunday taqsimlanishi haqiqatan bo'lishi mumkin emas, shunki:

–bozordagi takomillashmagan raqobat tufayli olinadigan daromad miqdori ishga solingan omilning mahsulot chiqarishga qo'shgan ulushini ko'pinsha aks ettirmaydi;

–boyliklarni jamiyat a'zolari o'rtasida taqsimlashda har doim tengsizlik va adolatsizlik mavjud bo'ladi, bu shaxsiy daromadlarni oxirgi unumdorlik nazariyasiga qat'iy muvofiqlikda taqsimlashda yo'l qo'yib bo'lmas keskin qarama-qarshiliklarga olib keladi;

–har qanday taraqqiy topgan jamiyatda daromadlarni shakllantiruvshi ishlab chiqarish omillari egalarining soni jamiyat a'zolari sonidan kamroq bo'ladi.

Dastlabki boyliklarni taqsimlashdagi bunday tengsizliklar jamiyat qonunlari va ustuvorliklariga muvofiq daromadlarni qayta taqsimlash mexanizmlarini ishga solishni talab qiladiki, bu ulardan jamiyat umumiy daromadini ishlab chiqarishda ishtirok eta olmaydiganlarning omon qolishiga imkon beradi.

Birlamshi va ikkilamshi daromadlar. Daromadlarning ishlab chiqarish omillari o'rtasida taqsimlanishi funksional taqsimlash xususiyatiga ega va bunda hosil bo'ladigan daromadlar (renta, foyda, ish haqi, tadbirkorlik daromadi) birlamshi daromad deb ataladi. Bu daromadlarni qayta taqsimlash mexanizmlarini ishga solish natijasida ikkilamshi daromadlar yuzaga keladi va shu bilan birga, daromadlarning yangi turi – ijtimoiy transfertlar (pensiya, nafaqa, ijtimoiy yordam, stipendiya) paydo bo'ladi.

Renta iqtisodiy kategoriya sifatida taklifi hatto uzoq muddatli istiqbolda qat'iy sheklangan xususiyatga ega tabiiy boyliklardan shiqarib olinadigan daromadni bildiradi. Bunday boyliklar alohida muhimligi, sheklanganligi, sifati va takror ishlab shiqarilmasligi sababli birinchi navbatda er boyliklaridir.

Renta – miqdori shegaralangan er va boshqa tabiiy boyliklardan foydalanish uchun to'lanadigan narhdir. Aksariyat hollarda renta ijara to'lovi shaklida shiqadi. Renta:

–egasi tomonidan er, mulk, sarmoyadan foydalanishdan olinadigan, egasidan tadbirkorlik faoliyatini amalga oshirishni, qo'shimsha kuchlar sarflashni talab qilmaydigan daromaddir. Bunday daromad, masalan, erni yoki inshootni ijaraga berish, kredit taqdim qilishdan olinishi mumkin.

–sug’urtalangan shaxsga sug’urta jamiyati tomonidan sug’urta polisi bo’yicha har yili to’lanadigan pul miqdoridir.

Bu boyliklarni taklif qilishning qayd qilingan xususiyati talab renta hosil qiluvshi yagona omil ekanligini bildiradi. Biroq, tabiiy boyliklardan foydalanish uchun narxning shakllanishi va ularning daromadi har qanday davrda davlat daromad siyosatining elementidir.

Jamiyat uchun tabiiy boyliklar tekin hadya, lekin foydalanuvshilar uchun renta to’lovlari xarajatlardan iborat. Alohida korxonalar uchun erlar foydalanishning alternativ usullariga ega (qishloq xo’jaligi uchun, binolar va inshootlar qurilishi), bu ko’p jihatdan korxonalar tomonidan olinadigan daromadning qiymatini belgilaydi.

Shuni qayd qilish kerakki, kundalik turmushda “renta” atamasi ko’pincha kengroq talqinda qo’llaniladi. Masalan, shunday ta’rifni ushratish mumkin: “Renta – er, mulk, sarmoyadan olinadigan, mulkdorning tadbirkorlik faoliyati bilan bog’liq bo’lmagan nisbatan barqaror daromaddir”. Biroq, bu ta’rifda ishlab chiqarishning ikkita muhim omili – er va sarmoyadan olinuvshi daromadlar birlashtirilgan.

Kapitaldan daromad. Kapital (lot. Sapitalis – asosiy, ya’ni asosiy mulk, asosiy miqdor) – iqtisodiyot fanining eng murakkab va muhim kategoriyalaridan biri, bozor iqtisodiyotining asosiy elementidir. Kapital yoki ishlab chiqarish vositalarining majmui (“ashyoviy” konsepsiya) sifatida yoki daromad olish maqsadlarida xo’jalik faoliyatida foydalaniluvshi pul miqdori sifatida tavsiflanadi. Tovar ishlab chiqarish davridan beri kapital mavjudligining tarixiy shakllari savdo kapitali, sudxo’rlik kapitali va nihoyat, sanoat kapitali bo’lgan.

Kapitalni ishga solish shakli va sohasiga bog’liq ravishda ular tomonidan keltiriladigan daromadning quyidagi turlarini farqlash kerak. Korporativ (portfel) shaklidagi ashoviy kapital korporativ foyda ko’rinishidagi daromadni keltiradi, nokorporativ shaklidagi – mulkka daromad ko’rinishidagi daromadni, pul kapitali esa ssuda foizi ko’rinishidagi daromadni keltiradi.

Foiz me’yorini belgilashda nominal va real, inflyatsiyadan tozalangan me’yor o’rtasidagi tafovutni hisobga olish kerak. YUzaga kelgan foiz me’yorlari mavjud naqd pul kapitalini uning eng ko’p unumdorligi va foydaliligi yo’nalishida tarmoqlar va sohalar o’rtasida taqsimlaydi.

Aholining mulkdan keladigan daromatlari o’z ishiga:

–aksiyalar bo’yicha daromadlar, xodimlarning korxonalar, muassasa, tashkilot mulkida ishtirokidan ulush paylari bo’yicha foizlar, to’lovlarni;

– omonatlar bo'yicha bank-kredit tashkilotlari omonatshilariga berilishi lozim bo'lgan foizlarni (bir yil davomida to'lanadigan va yil oxirida omonat qoldig'iga o'tkazilgan);

– davlat va boshqa qimmatli qog'ozlar bo'yicha kredit tashkilotlari tomonidan daromadlar to'lovini;

– fuqarolar omonatlari bo'yicha dastlabki badalni;

– aholining uy-joy ikkilamshi bozorida ko'shmas mulk sotishdan keladigan daromadlarni oladi.

Foydada ishtirok etish tizimini joriy qilish maqsadlari – mehnat natijalariga asosli ta'sir ko'rsatish, xodimlarni kompaniyalar manfaatlari uchun rag'batlantirish mexanizmlarini yaratish, ishlab chiqarishdagi ijtimoiy-ruhiy iqlimni yaxshilash, mehnat munosabatlaridagi keskinlikni pasaytirishdir. Foydada ishtirok etish tizimlari AQSh, Frantsiya, Buyuk Britaniya, Italiya va boshqa mamlakatlarda qo'llaniladi.

Xodimning kapitalda ishtirok etishining mamlakat tajribasi – davlat mulkini xususiylashtirish natijasida yuzaga kelgan nisbatan yangi yo'nalishdir. Unga muvofiq ko'pchilik mehnat jamoalari 51 % dan ortiqroq aksiyalarni mehnat jamoalariga berishni ko'zda tutgan xususiylashtirish variantini tanladi. Bu bilan nazariy jihatdan korxonada xodimlarining hissadorlik mulkiga asos qo'yildi.

Xodimlarning foydadagi ishtiroki ulushini belgilash usullari turli-tuman bo'lib, ular quyidagicha:

1. Ish haqiga asoslangan:

$$d_i = \frac{3_i}{\sum_{i=1}^n 3_i} \times \Pi \quad (7.3),$$

bunda:

d_i – xodimning kompaniya foydasidagi ishtirok etish ulushi

Z_i – xodimning yillik ish haqi;

$\sum_{i=1}^n 3_i$ – kompaniya barcha xodimlarining yillik ish haqi;

P – kompaniyaning xodimlar o'rtasida taqsimlanuvshi foydasi;

n – kompaniyaning foydada ishtirok etuvchi xodimlari soni.

2. Ish haqi va ish stajiga asoslangan:

$$d_i = \frac{B_{3Pi} + B_{cu}}{\sum_{i=1}^n (B_{3Pi} + B_{ci})} \quad (7.4),$$

bunda:

d_i – xodimning kompaniya foydasidagi ishtiroki ulushi;

B_{ZPi} – xodim ish haqining ma'lum miqdori uchun shartli ballar miqdori;

B_{si} – xodim stajining har bir yili uchun shartli ballar miqdori;

$\sum_{i=1}^n (B_{3ni} + B_{ci})$ - barcha ishtirokshilar ish haqlari va ish staji uchun shartli ballar miqdori.

3. Kiritilgan sarmoya miqdoriga asoslangan:

$$d_i = \frac{K_i}{\sum_{i=1}^n K_i} \times \Pi \quad (7.5),$$

bunda:

d_i - xodimning kompaniya foydasidagi ishtirok ulushi;

K_i – kompaniya xodimi tomonidan qo'yilgan sarmoya miqdori;

$\sum_{i=1}^n K_i$ - barcha xodimlar tomonidan qo'yilgan sarmoyaning jami miqdori.

Xodimlarning foydadagi ulushini belgilashning yuqorida keltirilgan usullaridan tashqari ish haqi va mehnat unumdorligi, barcha ishtirokshilarga to'langan soatlarning umumiy miqdorini hisobga olgan holda to'langan ish soatlari ko'rsatkishlaridan ham foydalaniladi.

Tadbirkorlik daromadi. Tadbirkorlik faoliyati ishlab chiqarish jarayonini tashkil qilish uchun ishlab chiqarishning barcha omillari birlashtiriladi. Tadbirkor foyda olish va jamiyatning xilma-xil ehtiyojlarini qondirish uchun ishlab chiqarishning barcha omillarini muvofiqlashtiradi. Tadbirkorlik faoliyati har doim ma'lum darajadagi xavf bilan bog'liqki, bu tadbirkor tomonidan olinuvshi daromadning ajralmas xususiyatidir. Bu daromad belgilangan qiymat bo'lmay, balki tadbirkorlik faoliyatining muvaffaqiyatiga bog'liqdir.

Tadbirkorlik faoliyatida xavfni kamaytirish muhim ahamiyatga ega. Xavfni kamaytirishning quyidagi asosiy usullarini ajratib ko'rsatish mumkin:

–loyihani ishlab chiqishga bilimdon sheriklar va maslahatshilarni jalb qilish;

–muammolarni loyihadan oldin shuqur ishlab chiqish;

–bozor konyunkturasi, ushbu mahsulot yoki xizmatga talabning rivojlanish yo'nalishlarini bachorat qilish;

–xavfning loyiha ishtirokshilari, uning ijroshilari o'rtasida taqsimlanishi (xavfning taqsimlanishi shundan iboratki, xavf uchun javobgar xavflarni boshqalardan yaxshiroq hisoblay oladigan va nazorat qila oladigan sherik bo'lishi kerak);

–sug'urta;

–ko'zda tutilmagan xarajatlarni qoplashga mablag'larni zahiralash.

SHuningdek, o'z-o'zini sug'urtalash, opsiyonlar chiqarishdan

foydalanib, boshqaruv sohasidagi malakali ishlar bilan xavfni ansha kamaytirish mumkin.

Opsionlar – bu egasiga belgilangan muddatda (odatda 3-6 oy) qimmatli qog'ozlar yoki tovarlarning ma'lum miqdorini qayd qilingan narxda sotib olish yoki sotish huquqini beruvshi qog'ozlardir. Opsionlar shiqarib, korxonada daromadlarning kamayishidan ushbu korxonada qimmatli qog'ozlariga yoki uning mahsulotiga kursning tushishi hisobiga qo'shimsha kiritiladi. Moliyaviy fyusherslar opsionlardan shu bilan farq qiladiki, ular sotib olish va sotishni o'tkazishga huquqqa emas, balki majburiyatni ko'zda tutadi. Korxonalar o'z fyusherslaridan o'z balanslarini tartibga solish uchun foydalanishlari mumkin.

Tadbirkorlik faoliyatidan keladigan daromadlar fuqarolarning yuridik shaxs ma'lumotisiz amalga oshiriluvshi tijoratshilik faoliyatidan (xususiy uyushmagan savdo, kasanashilik va hunarmandshilik ishlab chiqarishi, xususiy xizmat ko'rsatish) keladigan daromadlarni ham o'z ishiga oladi.

Tashkilotning dividend siyosati. Dividend siyosatining mohiyati va uning turlarining mohiyatini anglash uchun dastlab "dividend" tushunchasini u bajaruvshi vazifalar orqali bilish lozim. "Divident" biz uchun yangi tushuncha deb bo'lmaydi, negaki oldingi vaqtlarda xodimlarni moliyaviy hisobot yili tugagandan so'ng "o'n uchinshi maosh" bilan taqdirlash tajribasi mavjud edi. Lekin, bu faqat shartli qiyoslash, shunki "o'n uchinshi maosh" rag'batlantirish usuli sifatida faqat ushbu korxonaning xodimlariga, dividendlar esa – aksiyalarning barcha egalariga to'lanardi. "O'n uchinshi maosh" – bu ko'proq imtiyozli aksiyalarga o'xshagan narsa hisoblanadi.

O'zbekistonda hissadorlik jamiyatlari mavjud bo'lish davri unshakatta emas, shuning uchun yuzaga kelgan dividend siyosati haqida so'zlashga erta. Biroq, korxonada oldida "to'plash yoki iste'mol qilish" alternativlari paydo bo'lishining o'zi u yoki bu qaror qabul qilishning barcha omillarini va oqibatlarini bilish va hisobga olishni talab qiladi. Umuman olganda, dividend siyosati ostida investor-hissadorlarning ham, firma-emitentlarning ham manfaatlarini hisobga olishning shartligini ko'zda tutadi. Bu manfaatlar bir-biridan nafaqat farq qilishi, balki bir-biriga bevosita qarama-qarshi bo'lishi ham mumkinligi tushunarli. SHunisi aniqki, dividend siyosati instrumentlarini shakllantirish shog'ida hissadorlik jamiyatining maqsadi qimmatli qog'ozlar (aksiyalar) alohida nashrlarini muvaffaqiyatli joylashtirish, emissiya daromadi va imkoniyatga qarab dividendlar to'lovi uchun

mo'ljallangan hissadorlik jamiyati mablag'larini rivojlantirishga ko'proq yo'nalish olishdir.

Ish haqi. Ish haqini mehnatdan foydalanish uchun, xodimlarning mehnatdagi xizmatlari uchun to'lanadigan narx sifatida belgilash mumkin. Turmushda ish haqi xodim o'z xarajatlari va mehnat natijalariga muvofiq oladigan va turmushning ma'lum darajasini ta'minlash uchun foydalanadigan pul mablag'larining ma'lum miqdori sifatida tuchuniladi.

Ish haqi huquqiy kategoriya sifatida – bu tuzilgan mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq o'z vazifalarini bajargan xodim mehnatiga haq to'lashdir.

Ish haqi mehnat narxining o'zgartirilgan shakli bo'lib, uning qiymati quyidagilar bilan belgilanadi:

–ishchi kuchining qayta tiklanishini ta'minlovshi turmush boylklari qiymati bilan;

–mehnat bozorida (uning tegishli segmenti doiralarida) talab va taklifning o'zaro nisbati bilan;

–ishchi kuchining iqtisodiyotdagi faoliyati mahsuldorligi bilan belgilanadi.

Mehnatga haq to'lash ishlab shiqarilgan mahsulot yoki ko'rsatilgan xizmatlar uchun, jumladan, ta'til, bayram kunlari va boshqa ishlanmagan vaqt uchun mehnat qonunlari va jamoa shartnomalariga muvofiq muntazam olinadigan haqdir. Pul daromadlarining bu turi ish tartibi va mehnat sharoitlari bilan bog'liq rag'batlantiruvshi to'lovlar, ustama haqlar, mukofotlar va bir marta beriladigan, rag'batlantiruvshi to'lovlarni, shuningdek, oziq-ovqat, uy-joyga doimiy xususiyatga ega to'lovlarni o'z ishiga oladi.

Ish beruvshi nuqtai nazaridan xodimlarning ish haqi ishchi kuchini saqlashga xarajat va mahsulot tannarxi darajasi va foydaning bir qismidir. Biroq, ish haqini inson kapitaliga investitsiyalar deb baholash mumkinki, undan foydalanish kelajakda firma daromadini jiddiy ravishda oshirishi mumkin.

Iqtisodiyotning davlat sektorida (byudjet va boshqa sohalar) to'lanadigan ish haqi davlat, munitsipal boshqaruv organlari bilan tartibga solinadi, biznes va tadbirkorlik sektorlarida to'lanuvshi ish haqi va uning darajasi muayyan biznes-tarkib tadbirkorlik faoliyatining muvaffaqiyatiga bog'liq bo'ladi hamda bozor iqtisodiyoti qonunlariga ko'ra shakllanadi. Iqtisodiyotning bozor sektorlarida xodimlarni ishga yollash rekruting kompaniyalar va firmalar vositasida amalga oshiriladi,

unda har bir tijorat tarkibi talab darajasidagi mahoratga ega mutaxassis iste'mol savatshasining daromadning beriluvshi ijimoiy paketlar bilan shakllanishida faol ishtirok etadi. Bu "ishchi kuchi narxi"ni belgilaydiki, bunga farzandni shet elda o'qitish qiymati, kottej qiymati, BMW va boshqa tijorat transfertlari kirishi mumkin.

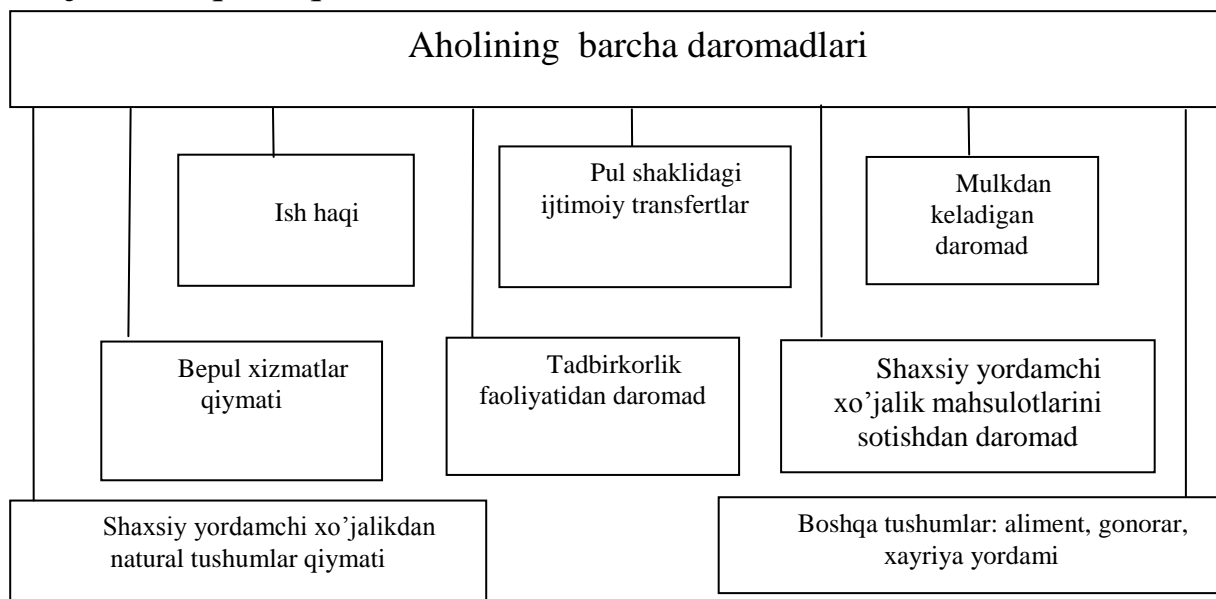
Ijtimoiy transfertlar – bu ekvivalent olinmasdan jamiyatga amalga oshiriladigan pullik yoki natural (xizmatlar yoki tovarlar ko'rinishidagi) to'lovlardir. Ijtimoiy transfertlar to'lovining maqsadi – ijtimoiy himoya va aholi turmush sifatini oshirish, shuningdek, mamlakatdagi inson resurslari imkoniyatlarini rivojlantirishdir. Ijtimoiy transfertlarning tipik namunalari pensiya, nafaqa, ijtimoiy yordam, stipendiya, ijtimoiy jamg'armalar yoki o'zga manbalar mablag'laridan boshqa to'lovlar va xizmatlardir. Ijtimoiy transfertlar to'lovi uchun mablag'lar manbalari davlat va mahalliy byudjetlar, ijtimoiy sug'urtalashning byudjetdan tashqari jamg'armalari, jamoat tashkilotlari mablag'laridir.

Aholi daromadlari shakllanishining asosiy tamoyillari quyidagilar hisoblanadi:

–mehnatga ko'ra (uning natijalari va sarf-harajatlariga ko'ra) taqsimlash tamoyili;

–mulkka ko'ra taqsimlash tamoyili (mohiyati shundan iboratki, mulkning har qanday turiga egalik qilish daromad olishni mo'ljallaydi);

–ijtimoiy-kafolatlangan me'yorlar bo'yicha taqsimlash tamoyili (barcha jamiyat a'zolariga, birinchi navbatda, aholining ijtimoiy jihatdan yaxshi himoyalangan qatlamlariga ijtimoiy himoyaning ma'lum darajasini taqdim qilish).



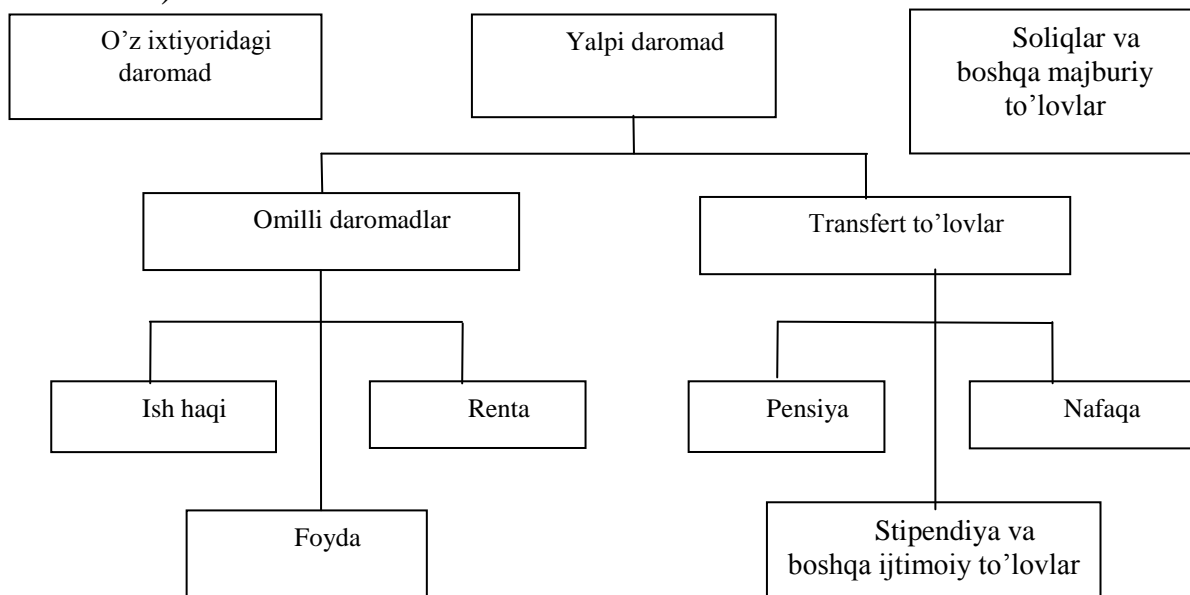
7.6-rasm. Aholi daromadlarining tarkibi

Aholining shaxsiy daromadlarini tahlil qilishda “jami”, “nominal” va “real” daromadlar kabi tushunchalarni qo’llash mumkin.

Jami daromadlar – bu shaxsiy iste’molga shaxsiy yordamshi xo’jalikdan natural tushumlar qiymatini va aholiga ijtimoiy fondlar hisobiga bepul va imtiyozli xizmatlar qiymatini hisobga olgan holda kirimning barcha manbalari bo’yicha pul daromadlarining umumiy yig’indisidir. Aholi jami daromadlari tarkibi 7.6-rasmda ko’rsatilgan.

Nominal daromadlar aholi pul daromadlarining soliq va to’lovlar to’lashga qadar va narxlar o’zgarishidan qat’iy nazar darajasini tavsiflaydi. Bu daromad turmush darajasini ifodalamaydi.

O’z ixtiyoridagi daromadlar soliqlarni to’lash va majburiy to’lovlardan keyingi, aholi ixtiyorida haqiqatdan ham qoladigan, oxirgi iste’mol uchun sarf qilish mumkin bo’lgan daromad hisoblanadi. Aholining o’z ixtiyoridagi daromadini quyidagisha tasniflash mumkin (7.8- rasm).



7.8-rasm. Aholining o’z ixtiyoridagi daromadlari

Shunday qilib, aholining jami va pul daromadlari umumiya – soliqlar va majburiy to’lovlarni to’lashgacha bo’lganlarga va tasarrufdagiga – ko’rsatilgan to’lovlarni amalga oshirishdan keyingi netto daromadga bo’linadi.

Real daromadlar – narx darajasi o’zgarishini hisobga olib, aholining ixtiyorida bo’lgan daromadga sotib olish mumkin bo’lgan tovar va xizmatlar miqdorini ko’rsatadi.

Real daromadlar iste’mol tovarlari va xizmatlari uchun narxlar dinamikasiga bog’liq bo’ladi, ya’ni ular o’z ixtiyoridagi daromadlar va narxlarning o’sishi paytida pasayadi. Real va nominal daromadlar

o'rtasidagi tafovutlar inflyatsiya, soliqlar, to'lovlar hisobiga hosil bo'ladi.

Nominal va real daromadlarning o'zaro aloqasi quyidagi formula bilan ifodalanadi:

$$RRD = (ND - NP)/J \quad (7.6)$$

bunda:

ND – nominal daromadlar;

NP – soliqlar va majburiy to'lovlar;

J – iste'mol narxlari indeksi.

Aholining nominal va real daromadlarini hisoblash natijasida aholining real daromadlari indeksi hisoblanadi. Buni hisoblash uslubini quyidagi 7.7-jadvalda ko'rib shiqamiz.

7.7-jadval

Aholining real daromadlar indeksini hisoblash uslubini (shartli statistik ma'lumotlar asosida)

T/r	Ko'rsatkichlar	Bazis davr	Joriy davr
	Aholining nominal daromadlari, mln.so'm	567	598
	Umumiy nominal daromaddan shegirib tashlanadigan har xil to'lovlar (soliqlar va ijtimoiy to'lovlar)	98	112
	Aholining ixtiyoridagi daromadi, mln. so'm (1-2)	469	486
	Iste'mol narxlari indeksi	1,0	1,16
	Real daromad, mln. so'm (3:4)	469	418,9

Manba: G'oyibnazarov B.K. Aholi turmush darajasini statistik baholash. – T.: Fan, 2005. – 24 b.

Shunday qilib, aholi daromadlarining shakllanishiga ta'sir qiluvshi barcha omillarni ikki guruhga bo'linadi:

1. Tenglashtiruvshi:

- oila ish haqlarining qo'shilishi;
- oilada yashovshi va o'z pensiyalarini oila byudjetiga kirituvshi pensionerlarning pensiyalari;
- oila a'zolari tomonidan olinadigan yordamlar.

2. Tabaqalashtiruvshi:

- mehnatga layoqatsiz oila a'zolarining mavjudligi, ularning oiladagi soni (ayniqsa, agar ular oila daromadini yaratishda ishtirok etmasa);

- ishlovshi va ishlamaydigan oila a'zolarining o'zaro nisbati.

Olish manbasiga ko'ra korxonalar iste'mol fondidan (korxonadagi ish haqi, mukofotlar, ijtimoiy to'lovlar), davlat

byudjetidan va davlat byudjetdan tashqari fondlaridan (pensiya, nafaqa, yordam, stipendiya, imtiyozlar) va nihoyat fuqarolar mulkidan (dividend, foiz, ijara to'lovi, shaxsiy yordamshi xo'jalikdan daromadlar) olinadigan daromadlarni ajratib ko'rsatish mumkin.

SHu bilan birga, asosiy va qo'shimsha daromad manbalarini ajratish mumkin. **Qo'shimsha daromad** – mablag'larning asosiy manbasidan tashqari olinadigan daromaddir (o'rindoshlik bo'yicha ishlash, qimmatli qog'ozlar bo'yicha daromadlar va b.q.). Daromad olishning qo'shimsha manbasiga asosiy daromadning etarli emasligi tufayli murojaat qiladilar – so'nggi yillarda 50,0 %dan ortiqroq aholi qo'shimsha daromad olish uchun qo'shimsha ravishda ishlashga majburdirlar. Qo'shimsha daromadlarga intilishning yana bir sababi, asosiy daromad qisqargan mahalda turmush darajasining jiddiy ravishda tushib ketishi xavfini kamaytirishga imkon beruvshi daromad manbalarini diversifikatsiyalashga intilishdir.

Qonuniylik darajasiga ko'ra, qonuniy va noqonuniy daromadlarni farqlash kerak bo'ladi. Huquqiy jihatdan oqlangan shaklga ega qonuniy daromadlardan farqli ravishda, noqonuniy daromadlar manbai faoliyatning hisobga olinmagan va huquqqa qarshi turlaridir. Noqonuniy daromadlarni ikkita katta guruhga bo'lish mumkin. Birinchisi – narkotik savdosi, reket, kontrabanda, korrupsiya bilan bog'liq kelib chiqishi jinoiy noqonuniy daromadlardir. Ikkinchisi – iqtisodiy xususiyatga ega daromadlar: soliq xizmatlari tomonidan ro'yxatga olinmagan, lekin xususiyatiga ko'ra jinoiy bo'lmagan faoliyat turlari (ruxsatnomasiz savdo qilish, yashirin ustaxonalar va h.k.).

Aholi umumiy daromadlarini tahlil qilishda undan foydalanish yo'nalishlarini ko'rib chiqish muhimdir.

Umumiy daromaddan foydalanish tarkibi quyidagi yo'nalishlardan hosil bo'ladi:

- I. Iste'mol harajatlari:
 - oziq-ovqat;
 - alkogol ichimliklar va tamaki mahsulotlari;
 - nooziq-ovqat mahsulotlari;
 - xizmatlar.
- II. Soliqlar, yig'imlar, to'lovlar.
- III. Boshqa harajatlar.
- IV. Jamg'armalar.

Shunday qilib, aholining jami daromadlari iste'molga shaxsiy yordamshi xo'jalikdan natural tushumlar qiymatini va aholiga ijtimoiy

fondlar hisobiga bepul va imtiyozli xizmatlar qiymatini hisobga olgan holda kirimning barcha manbalari bo'yicha pul daromadlarining umumiy yig'indisini tashkil etadi.

Qisqacha xulosalar

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

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

Turmush darajasi ko'rsatkishlari umumiy va xususiy turlarga ajratiladi.

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

Iste'mol savati – insonning salomatligini saqlash va uning hayot-faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlarning minimal to'plamidir.

Nazorat va mulohaza uchun savollar

1. Turmush darajasi deganda nimalar tuchuniladi?
2. Turmush darajasi ko'rsatkishlarining asosiy turkumlarini aytib bering. Iqtisodiy va ijtimoiy ko'rsatkishlarning roli kanday?
3. Turmush darajasini oshirishda omillar qanday o'rin tutadi?
4. O'zbekistondagi, rivojlangan va rivojlanayotgan davlatlardagi turmush darajasini qanday baholaysiz?
5. O'zbekistonda turmush darajasini oshirishning qaysi yo'lini tanlangani ma'qul? O'z fikringizni asoslang.
6. Aholi daromadlari deganda nimalar tuchuniladi va uning qanday turlari mavjud?

7. Daromadlarning eng muhim manbalari nimalardan iborat?
8. Oila byujeti va uning tarkibiy qismi nimalardan tashkil topgan?
9. Iste'mol byujeti nima u qanday ko'rsatkishlarga ega?
10. YAshash minimumi va iste'mol savatshasi nimani bildiradi?

Adabiyotlar

1. I.A.Karimov. Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi: 2010 yilda mamalakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011 yilga mo'ljallangan eng muhim ustuvor yo'nalishlarga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi. – T.: O'zbekiston, 2011. – 48 bet.

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning “Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari” nomli asarini o'rganish bo'yicha o'quv qo'llanma. – T.: Iqtisodiyot, 2009.

3. Q.Abdurahmonov , N.T.Shoyusupova , X.Abduramanov. Aholining ish bilan bandligi: O'quv-qo'llanma.-T.: TDIU, 2011, 230 b

4. X.Abduramanov.Mehnat resurslari safarbarligi. O'quv-qo'llanma.-T.: TDIU, 2011,193 b

5. Q.Abdurahmonov, X.Abduramanov. Demografiya: O'quv-qo'llanma.-T.: TDIU, 2011

6. 10. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти . Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2009 - 512 бет

7. Дагбаева С.Д. Уровень жизни населения: пути решения проблемы бедности. – Улан-Удэ, ВСГТУ, 2008.

8. Жеребин В.М., Романов А.Н. Уровень жизни населения: основные категории, характеристики и методы оценки. – М.: Экзамен, 2009.

9. Зокирова Н.Қ., Абдурахмонов О.Қ. Инқироз: оқибатлар, бартараф этиш, меҳнат муаммолари ва янги марраларга чиқиш. – Т.: “Фан ва технология”, 2009.

10. Методические рекомендации по расчетам прожиточного минимума по регионам Российской Федерации. – М.: ФТиСО, 2008

11. Политика доходов и заработной платы: учебник /И.М. Алиев, Н.А. Горелов. – Ростов н/Д: Феникс, 2008.

VIII BOB. ISH HAQINI TASHKIL ETISH VA UNI ISLOH QILISH

8.1. Ish haqining mohiyati va uning shakllanishi

Ish haqining mohiyati va iqtisodiy mazmuni iqtisodiyot nazariyasining eng prinsipial masalalaridan biri hisoblanadi. Ish haqi yollanma xodim daromadining elementi, unga tegishli ishchi kuchiga bo'lgan mulkshilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro'yobga chiqarish shaklidir. Shu bilan birga ish beruvshi uchun yollanma xodimlar mehnatiga to'lanadigan haq ishlab chiqarish xarajatlarining elementlaridan biri hisoblanadi. Ish beruvshi mehnat resurslaridan ishlab chiqarish omillaridan biri sifatida foydalanish uchun uni xarid qiladi.

Zamonaviy iqtisodiyot fanida “Ish xaqi” tushunchasining yagona ta'rifi yo'q. Masalan, P.Samuelson va V.Nordxaus³⁵ ish xaqi mohiyatini “Ish xaqi bozor narxlarining muhim turkumidir, shunki u mehnat bahosi bo'lib hisoblanadi” – deya tavsiflaydilar. N.Volgin³⁶ va R.Yakovlevlar³⁷ fikrisha, “Ish xaqi – bu, ishlab chiqarish sohasida band bo'lgan mehnat yoki ishchi kuchi narxi hamda ishchilar hayotiy vositasining asosiy qismi hisoblanadi va u ishchilar o'rtasida mehnat sarfi miqdori va sifati hamda har bir xodimning mehnat hissasi orqali taqsimlanadi va korxonaning yakuniy ish natijasiga bog'liq bo'ladi”. Mohiyat jihatdan, ishchi o'z qobiliyatidan ma'lum bir mukofot evaziga ish beruvshi foydalanishiga imkoniyat beradi.³⁸

Bozor iqtisodiyotida “Personal – korxonalar” munosabatlarida personalning mehnat natijalariga ish beruvshi tomonidan to'lanadigan haq barcha turlari va shakllari markaziy o'rin tutadi. Rossiyalik iqtisodshi olim N.A.Gorelov fikrisha: “Ish haqi – xodim mehnatidan foydalanganlik uchun to'lanadigan, uning mehnat xizmati haqi, mehnat bahosining qiymatidir”³⁹. Yana bir Rossiyalik iqtisodshi olim A.P.Egorshin “Ish haqi yalpi ichki mahsulot qismi bo'lib mahsulot tannarxida o'z aksini topadi hamda bozor iqtisodiyotida xalq xo'jaligi tarmoqlari, korxonalar va alohida xodimlar o'rtasida sarf etilgan mehnat miqdori va sifati, shuningdek tovarlarga taklif va talabga qarab

³⁵ Самуэльсон П. и Нордхаус В. Экономика. М.: Экотехсервис, 1992. – С.55

³⁶ Волгин Н.А. и др. Оплата труда: японский опыт и российская практика. – М.: «Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2005. – С.63

³⁷ Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. – М.: МЦФЭР, 2005. – С.16

³⁸ Рофе А.И. Научная организация труда. Учебное пособие. М.: МИК, 1998. – С.320

³⁹ Политика доходов и качество жизни населения. СПб.: Питер, 2008. – С.69

taqsimlanadi”⁴⁰ deb hisoblasa, YU.G.Odegov “Ish haki ish kuchi qiymati bahosi bo’lib, personallar hayotiy mablag’lari jamg’armasi bir qismi sifatida namayon bo’lib, ular o’rtasida sarf etgan mehnatlari miqdori va sifatiga, korxonada faoliyati pirovard natijalariga qo’shgan hissalariga muvofiq ravishda taqsimlangan hamda bu pirovard natijalarga bog’liq bo’ladi”⁴¹ degan ta’rifni olg’a suradi.

Bizning fikrimizsha, **ish haqi – bu yollanma xodim daromadining elementi, unga tegishli ishchi kuchiga bo’lgan mulkshilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro’yobga chiqarish shaklidir.** SHu bilan birga ish beruvshi uchun yollanma xodimlar mehnatiga to’lanadigan haq ishlab chiqarish xarajatlarining elementlaridan biri hisoblanadi. Ish beruvshi mehnat resurslaridan ishlab chiqarish omillaridan biri sifatida foydalanish uchun uni xarid qiladi.

So’nggi asrlar mobaynida ish xaqi darajasi aniqlashga ko’plab mulohaza va izlanishlar bag’ishlandiki, bu ish bilan shug’ullangan iqtisodshi va sotsiologlar mehnatga xaq to’lashning har qanday darajasini o’rnatish va uning o’zgarishini izohlovshi yagona nazariyani ishlab chiqishga harakat qildilar. Biroq, hesh qaysi nazariya umumiy tarzda qabul qilinmadi.⁴²

O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 153-moddasida “Mehnat haqining miqdori ish beruvshi bilan xodim o’rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi. Mehnat haqi qonun xujjatlari bilan belgilangan eng kam miqdordan oz bo’lishi mumkin emas va uning eng ko’p miqdori biron bir tarzda sheklanmaydi. Mehnat haki shakllari va tizimlari, mukofotlar, qo’shimsha to’lovlar, ustamalar rag’batlantirish tarzidagi to’lovlar jamoa shartnomalarida, shuningdek, ish beruvshi tomonidan kasaba uyushmasi qo’mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib qabul qilinadigan boshqa lokal xujjatlarda belgilanadi”⁴³, deb ko’rsatilgan. Ish haki mohiyati xalqaro xujjatlarda ham ta’riflab berilgan. Shunonshi, Xalqaro mehnat tashkilotining 1949 yilgi “Ish haqini himoya qilish to’g’risida”gi 95-Konvensiyasi 1-moddasida “ish haqi” atamasi u hisoblab shiqilishning nomlanishi va usulidan qat’iy nazar, har qanday rag’batlantirish yoki ish haki bo’lib, pulda hisoblab shiqarilishi va bitim yoki milliy qonunshilik bilan belgilanishi mumkindir, ularni tadbirkor xizmatlar yollash to’g’risidagi yozma yoki og’zaki shartnomaga muvofiq mehnatshiga yo bajarilgan,

⁴⁰ А.П.Егоршин. Управление персоналом. – Москва, 2009. –S.207

⁴¹ Ю.Г.Одегов. Управление персоналом в структурно-логических схемах. – Москва, 2008. – S.49

⁴² Экономика труда – Учебник / Под ред. V.V. Адамчука. М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999. – S. 431.

⁴³ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. – Т.: Иқтисодийёт ва ҳуқуқ дунёси, 2004. – 79-80 б.

yoki bajarilishi lozim bo'lgan mehnat yoki ko'rsatilgan yoxud ko'rsatilishi kerak bo'lgan xizmatlar uchun to'lashi kerak"⁴⁴.

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

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

Bozorga o'tilishi munosabati bilan mehnatga haq to'lash sohasida yangi munosabatlar paydo bo'ladi, mehnat resurslar bozori bo'lgan mehnat bozori shakllanadi. Uning sub'ektlari sifatida quyidagilar maydonga shiqadi: ish beruvshi (yakka tartibdagi tadbirkor, tadbirkorlar birlashmasi) - u muayyan sifat xossalariga ega bo'lgan ma'lum miqdordagi mehnat resursiga talab bildiradi; yollanma xodimlar - ular mehnat resursining egalari bo'lib, ularning miqdori va kasb-malaka xususiyatlari mehnat bozoridagi taklifni vujudga keltiradi.

Keng ma'noda olganda, mehnatga haq to'lash – bu bajarilgan ishning ma'lum miqdori va sifati uchun mukofotlashning u yoki bu shakli hisoblanadi.

Ish beruvshi uchun ish haqi ishlab chiqarish xarajatlari hisoblanadi, xodim uchun esa – bu hayot kechirishning ma'lum darajasini ta'minlovshi daromad. Ish beruvshi ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirishga, xodim esa o'z daromadlarini ko'paytirishga, turmush darajasini oshirishga intiladi.⁴⁵

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

Mehnat birligining bozor bahosi - bu ish haqining miqdori (stavkasi) bo'lib, u shartnomada belgilab qo'yiladi va muayyan vaqt birligi ishida

⁴⁴ Инсон ҳуқуқлари бўйича халқаро шартномалар. Тўплам. – Т.: Adolat, 2004. – 116 б.

⁴⁵ «Экономика и социология труда»: Учебник/ Под.ред.д.э.н., проф. А.Я.Кибанова. –М.: ИНФРА-М, 2010.- 271с.

bajariladigan va muayyan kasb-malaka xususiyatlariga ega bo'lgan mehnatga to'lanadigan haq darajasini belgilab beradi.

Shunday qilib, ish haqining asosiy elementi – uning stavkasidir. Biroq u xodimlarning qobiliyatlaridagi o'ziga xos tafovutlarni, ularning jismoniy kuchi va shidamliligidagi, tez aks-sado berishidagi, tirishqoqligidagi mehnat natijalariga ta'sir qiluvshi shu kabi xususiyatlarni hisobga olmaydi. SHu sababli ish haqining tuzilishidagi yana bir elementni - mehnat faoliyatining alohida natijalaridagi farqlarni (mukofotlarni, ustama haqni, ishbay qo'shimsha haqni va shu kabilarni) aks ettiruvshi o'zgaruvshan qismni ajratib ko'rsatish zarur. Bundan tashqari, daromadlarning har xil turlari mavjud bo'lib, ularni xodim mazkur tashkilotda ishlayotganligi uchun olishi mumkin (moddiy yordam, ovqat haqi, yo'llanmalar va davolanish haqi, qimmatbaho sovg'alar, qo'shimsha tibbiy va pensiya sug'urtasi va shu kabilar). Umuman olganda, ish haqini va daromadlarning mazkur turlarini xodimning shu korxonadagi mehnat daromadi deb qarash mumkin.

Yollanma xodim uchun ish haqi uning daromadlari manbai hisoblanadi. Xo'sh, u qanday qilib o'ziga tegishli bo'lgan mehnat resursidan olinadigan daromadni ko'paytirishi mumkin? Buning variantlaridan biri - sotiladigan resurs miqdorini ko'paytirishdir. Lekin bunday imkoniyat sheklangan. Alohida olingan shaxsga nisbatan mehnat resursining sotiladigan miqdorini ko'paytirish nimani bildiradi? Haqiqatda bu ishlab beriladigan vaqtni, tashqi yoki ichki o'rindoshlik tarzida bajariladigan ishlarni ko'paytirish, yoki mehnat unumdorligini oshirish, buning uchun qo'shimsha yumushlarni bajarish, aralash kasblarda ishlash, xizmat ko'rsatish mintaqasini ko'paytirishni bildiradi. Bunda har ikkala variant tezda tamom bo'ladi: birinchisi sutkadagi soatlar sonini va dam olish vaqtini, ikkinchisi, ishning sur'ati va jiddiyligini ko'rsatuvshi tabiiy fiziologik shegaralar bilan kifoyalanadi. Buning ustiga, boshqa resurslarga qaraganda mehnat resursi yana bir o'ziga xos xususiyatga ega: hatto undan foydalanilmagan taqdirda ham (inson mutlaqo ishlamasa ham) u insonning qarishi tufayli tabiiy mehnat qobiliyatining pasayishi sababli qisqarib boradi.

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

Demak, o'z mehnat resursidan olinadigan daromadni ko'paytirish manbai resurs narxini - ish haqi stavkasini oshirishdir. Uning pastki shegarasi yollanma xodimning iqtisodiy manfaatlari bilan belgilanadi. O'z navbatida ish beruvshi ishlab chiqarishning umumiy xarajatlari, shu jumladan ishlatiladigan resurslarning narxini yanada pastroq qilib belgilashdan manfaatdordir. Uning iqtisodiy manfaati - mehnatga sarflanadigan xarajatlarning qisqarishi - ish haqi stavkasining yuqori shegarasini belilab beradi yoki to'xtatib turadi. Mehnat bozori sub'ektlarining iqtisodiy manfaatlari muvozanatini hisobga olgan holda talab va taklif nisbatlarining ta'siri ostida mazkur sifatga ega bo'lgan mehnat birligining bozor narxi vujudga keladi.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining tavsiyasida aytilishisha, eng kam miqdordagi ish haqini belgilashning asosiy maqsadi yollanib ishlayotgan shaxslarga eng kam miqdorda yo'l qo'yiladigan ish haqi darajasiga nisbatan zarur ijtimoiy himoya berilishi lozimligidir. Eng kam ish haqi miqdorining belgilanishi turli yo'llar bilan amalga oshirilishi mumkin. Masalan, O'zbekistonda eng kam miqdordagi ish haqi to'g'risida qonun shiqaruvshi organ tomonidan maxsus qonunning qabul qilinishi bilan amalga oshirilishi mumkin. Eng kam miqdordagi ish haqi turli shakllarda: oylik yoki soatbay eng kam ish haqi stavkasi tarzida belgilanishi mumkin.

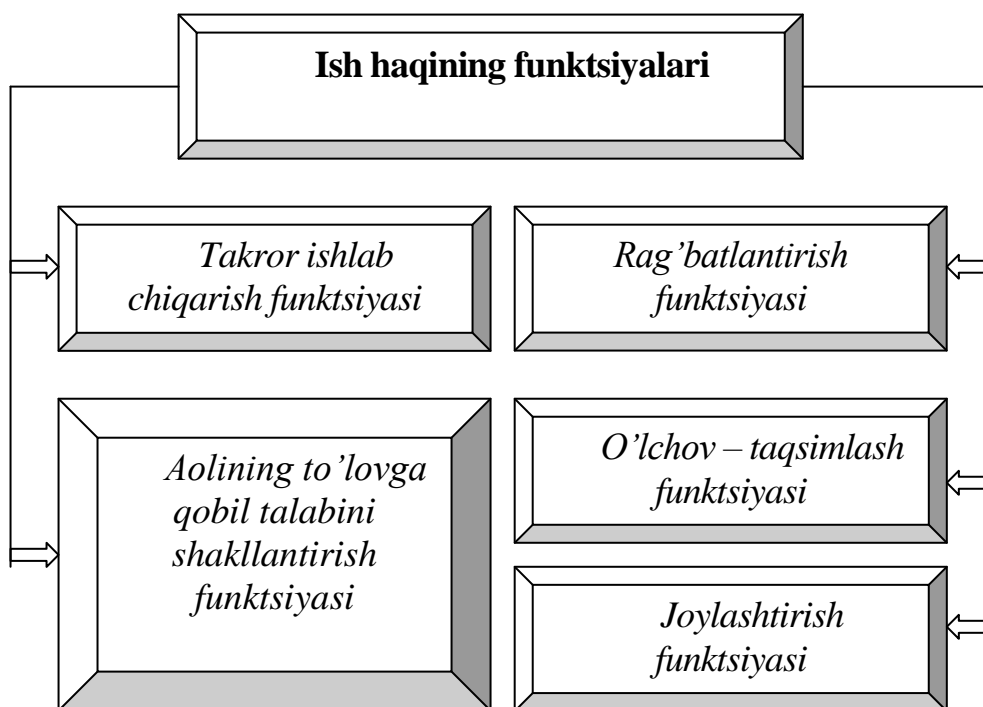
Shunday qilib, ish haqini tartibga solish mexanizmida boshlang'ish baza sifatida uning eng kam miqdori namoyon bo'ladi, u oddiy, kam malakali mehnat bilan band bo'lgan xodimlarning takror hosil qilinishi uchun normal shart-sharoitlar yaratishi lozim. Davlat, ish beruvshilar va kasaba uyushmalarining asoslangan eng kam miqdordagi ish haqini belgilash sohasidagi siyosatida amal qiladigan mezonlar orasida asosiysi mehnatkashlar va ular oila a'zolarining ehtiyoji hisoblanadi. Eng kam miqdordagi ish haqi ish kuchining jismoniy faolligini qo'llab-quvvatlab qolmasdan, shu bilan birga uning mehnat qilish qobiliyatini tiklashi va rivojlantirishi uchun u iste'mol savatshasiga muvofiq kelishi lozim, bu savatsha eng zarur mahsulotlar, tovarlar va xizmatlar turini o'z ishiga oladi. Eng kam ish haqi faqat alohida olingan xodimni emas, balki uning voyaga etmagan oilasi a'zolarini ham qayta hosil qilinishi (tiklanishi)ni ta'min etishi kerak. Bu o'lchovning miqdoriy noaniqligi mamlakatda ishlab shiqilayotgan ijtimoiy to'lovlar miqdoriga borliqdir.

Eng kam ish haqi miqdorini asoslashda hisobga olinishi lozim bo'lgan omillardan biri uning mehnatga to'lanadigan haqning o'rtasha darajasiga nisbatidir.

8.2. Ish haqining asosiy funksiyalari va tamoyillari

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimov ta'kidlaganidek :
“Iste'mol sohasini kengaytirish maqsadida sotsial sohani rivojlantirish, mehnatga haq to'lashni yaada oshirish, xizmat ko'rsatish sektorini, infrastruktura ob'ektlarini rivojlantirishga, transport va kommunikatsiya loyihalari amalga oshirilishiga alohida e'tibor berishdir.”⁴⁶

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ish quyidagi asosiy *funksiyalarni* bajaradi (8.1-rasm):



8.1- rasm. Ish haqining funksiyalari

1. Takror ishlab chiqarish funksiyasi. U xodimlarni, shuningdek ularning oila a'zolarini ish kuchini takror ishlab chiqarish uchun, avlodlarni qayta ko'paytirish uchun zarur bo'ladigan hayotiy ne'matlar bilan ta'minlashda iborat. Unda ehtiyojlarning ortib borishidan iborat iqtisodiy qonun o'z ifodasini topadi. Mazkur funksiya ish haqining davlat tomonidan tartibga solinishi xususiyatlari, ish haqining ish kuchini takror ishlab chiqarishni ta'min etadigan miqdorini qonuniy darajada belgilash bilan uzviy bog'liqdir.

2. Rag'batlantirish funksiyasi. Uning mohiyati xodimning ish haqi uning qo'shgan mehnat hissasiga, korxonaning ishlab chiqarish-xo'jalik

⁴⁶ И.А.Каримов. “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси” Тошкент.- “Ўзбекистон”53-бет. 2010 й. 10 12 ноябрь.

faoliyati natijalariga bog'liqligini belgilashdan iborat bo'lib, bunda xodimni o'z mehnati natijalarini doimiy ravishda yaxshilab borishga qiziqtirishi lozim.

3. O'lchov-taqsimlash funksiyasi. Bu funksiya iste'mol fondlarini yollanma xodim bilan ishlab chiqarish vositalari egasi o'rtasida taqsimlash vaqtida jonli mehnat o'lchovini aks ettirish uchun mo'ljallangan. Ish haqi vositasida ishlab chiqarish jarayoni har bir ishtirokshisining mehnat hissasiga muvofiq uning iste'mol fondidagi alohida ulushi aniqlanadi.

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

5. Aholining to'lovga qobil talabini shakllantirish funksiyasi. Bu funksiyaning vazifasi to'lovga qobiliyatli talabni muvofiqlashtirishdir. Bunday talab deganda xaridorlarning pul mablag'lari bilan ta'minlangan ehtiyojlarining namoyon bo'lish shakli tuchuniladi, shuningdek iste'mol tovarlari ishlab chiqarish ham nazarda tutiladi. To'lovga qobiliyatli talab ikkita asosiy omil - jamiyatning ehtiyojlari va daromadlari ta'sirida shakllanishi sababli, bozor sharoitida ish haqi yordamida tovarni taklif qilish bilan talab o'rtasida zarur mutanosiblik o'rnatiladi.

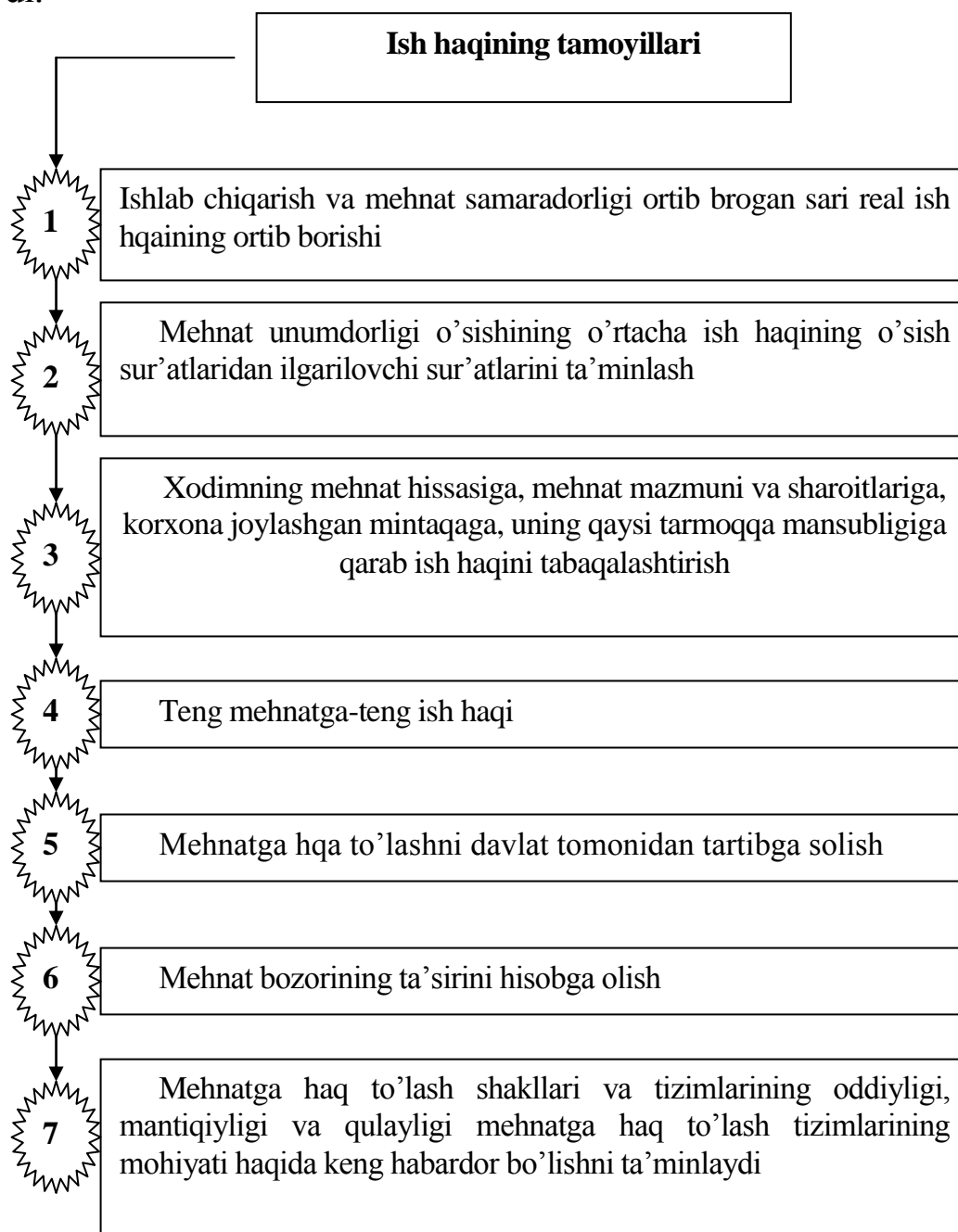
Zamonaviy iqtisodiyotda mehnatga xaq to'lash va uni rag'batlantirish tizimlari odatda, mehnatni motivlash asosiga quriladi. U esa, o'z navbatida, amerikalik sotsiolog A.Maslou⁴⁷ tomonidan ishlab shiqilgan ehtiyojlar nazariyasiga tayanadi. Gap shundaki, korxonada maqsadlari unda faoliyat yuritayotgan xodimlarning ehtiyojlari hamda manfaatlari hisobga olinsagina, amalga oshishi mumkin. Ya'ni korxonada, o'z maqsadlariga erishish, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish uchun, shunga yarasha kadrlarni saqlab qolish va ular mehnatining unumdorligi ortishini rag'batlantirishi kerak bo'ladi. Bu esa bir tomondan - ishtirokni motivlash, ikkinchi tomondan mehnat unumdorligini motivlash yordamida amalga oshirilishi mumkin.

Yuqorida aytib o'tilgan funksiyalarni amalga oshirish uchun quyidagi eng muhim *tamoyillarga* rioya qilinishi zarur:

1. Ishlab chiqarish va mehnat samaradorligi ortib borgan sari real ish haqining ortib borishi. Bu tamoyil ehtiyojlarning ortishi ob'ektiv iqtisodiy qonunning amal qilishi bilan bog'liq bo'lib, mazkur qonunga muvofiq ehtiyojlarning yanada to'laroq qondirilishi faqat o'z mehnati uchun

⁴⁷ Абдурахмонов Қ.Х. Персонални бошқариш: Дарслик / Холмўминов Ш.П., Зокирова Қ.Х.: Ўзбекистон Республикаси олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги, Тошкент давлат иқтисодиёт унiversitetи. – Т.: “Ўқитувчи” НМИУ, 2008. – 391. Б.

ko'proq miqdorda moddiy ne'matlar va xizmatlarga ega bo'lish imkoniyatlari kengaygan sharoitdagina real bo'ladi. Biroq bunday imkoniyat ishlab chiqarish faoliyati natijalari bilan, mehnat samaradorligi bilan bog'lanishi lozim. Bunday bog'lanishning yo'qligi esa, bir tomondan, ishlab topilmagan pulning berilishiga, demak, inflyatsiyaga, olingan nominal ish haqining ta'min etilishiga va real ish haqining pasayishiga olib kelishi mumkin, ikkinchi tomondan esa, pasaytirilgan, mehnat hissasining samaradorligiga mos kelmaydigan nominal ish haqining to'lanishiga olib kelishi mumkin. Natijada xodimlarning ortib borayotgan ehtiyojlarini qondirish imkoniyati va ish haqining ko'payish imkoniyati mavjud bo'lmaydi.



8.2 - Ish haqining tamoyillari

2. Mehnat unumdorligi o'sishining o'rtasha ish haqining o'sish sur'atlaridan ilgarilovshi sur'atlarini ta'minlash. Bu tamoyilning mohiyati - ishlab chiqarishni rivojlantirish va uning samaradorligini oshirish asosida mehnat daromadlarini maksimal darajaga etkazishdan iborat. Bu tamoyilga rioya qilinishi jamg'arish jarayonining, kengaytirilgan ishlab chiqarishning uzluksizligini taqozo etadi va korxonaning rivojlanishi hamda ravnaq topishining zarur sharti hisoblanadi.

3. Xodimning mehnat hissasiga, mehnat mazmuni va sharoitlariga, korxonada joylashgan mintaqaga, uning qaysi tarmoqqa mansubligiga qarab ish haqini tabaqalashtirish. Mazkur tamoyil xodimning o'z mehnat malakasidan, mahsulotning yuqori sifatli bo'lishini ta'minlashdan moddiy manfaatdorligini kuchaytirish zarurligiga asoslangan. Bunda ish kuchini takror ishlab chiqarish uchun zarur bo'lgan moddiy ne'matlar miqdoridagi, mehnatning turli sharoitlaridagi, jo'g'rofiy va iqlim sharoitlaridagi tafovutlar hisobga olinishi lozim.

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

5. Mehnat haq to'lashni davlat tomonidan tartibga solish.

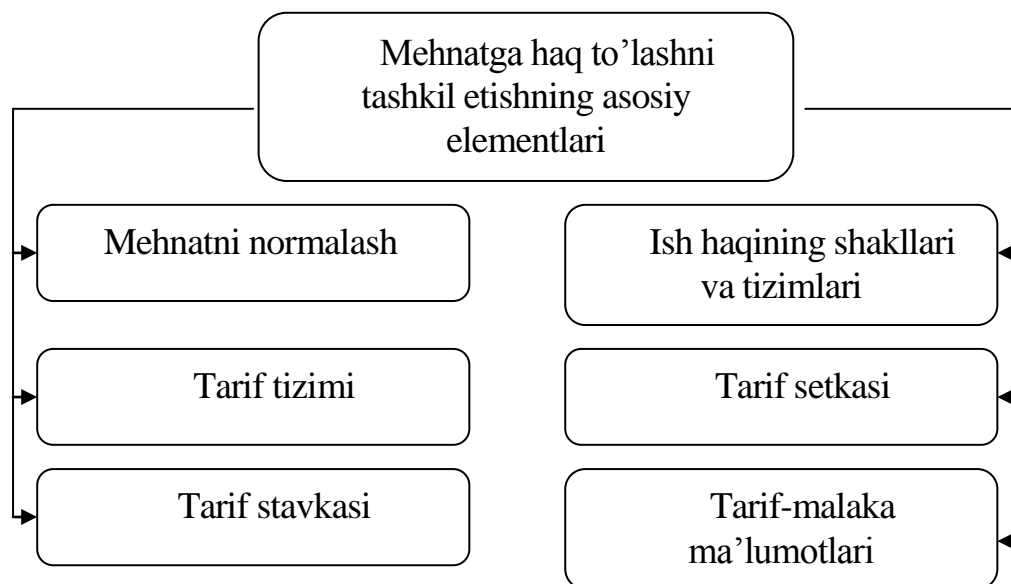
6. Mehnat bozorining ta'sirini hisobga olish. Mehnat bozori - bu shunday bir sohaki, u erda pirovard natijada mehnatning har xil turlari baho berish tarkib topadi. Har bir xodimning mehnatiga to'lanadigan ish haqi uning mehnat bozoridagi mavqei bilan mustahkam bog'liq bo'lib, mazkur bozordagi vaziyat, bundan tashqari, bandlik imkoniyatini ham belgilab beradi.

7. Mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlarining oddiyliги, mantiqiyliги va qulayliги mehnatga haq to'lash tizimlarining mohiyati haqida keng xabardor bo'lishni ta'minlaydi. Xodimda ish haqi haqida tuchunarli va batafsil axborot mavjud bo'lgandagina u jon-dili bilan berilib mehnat qiladi. Xodimlar qanday holatda ish haqining miqdori ya'ni o'z moddiy farovonliklari darajasi oshishini aniq tasavvur qilishlari lozim.

Ish haqini tashkil etish tamoyillarini ularni amalga oshirishga qaratilgan funksiyalarga muvofiq tasniflash maqsadga muvofiqdir. Har bir tamoyil faqat bitta funksiya bilan emas, balki bir qancha funksiyalar bilan bog'langan. Shunday bo'lsa ham, asosiy funksiyani ajratib ko'rsatish mumkin. Har bir tamoyil birinchi navbatda ana shu funksiyani bajarishga qaratiladi.

8.3. Tarif tizimi va uning asosiy elementlari

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



8.3 - rasm. Mehnatga haq to'lashni tashkil etishning asosiy elementlari

Mehnatni normalash - bu ilmiy asoslangan mehnat xarajatlarini va uning natijalarini: vaqt normalari, soni, xizmat ko'rsatishning boshqarilishi, mahsulot ishlab chiqarish normalangan topshiriqlari normalarini aniqlashdir. Bular bo'lmasa, mehnat miqdorini, har bir xodimning umumiy natijalarga qo'shgan alohida hissasini hisobga olib bo'lmaydi.

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

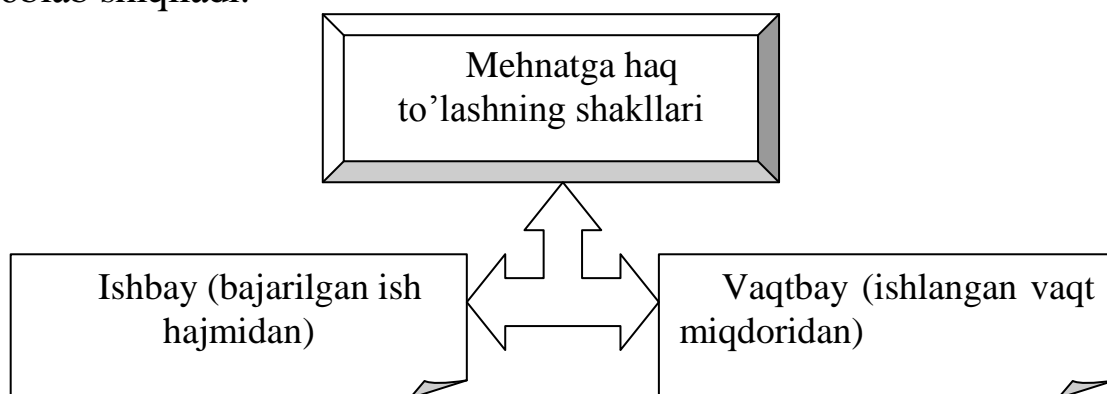
Tarif tizimi - bu turli normativ materiallar majmuidan iborat bo'lib, ular yordamida korxonadagi xodimlarning ish haqi darajasi ularning malakasiga, mehnat sharoitlariga, korxonalar o'rnatilgan jo'g'rofiy joyi va boshqa tarmoq xususiyatlariga qarab belgilanadi. Tarif tizimining asosiy elementlariga tarif setkalari, tarif stavkalari, tarif-malaka ma'lumotnomalari, lavozim maoshlari, xizmatshilar lavozimlarining tarif ma'lumotnomalari, tarif stavkalariga ustama va qo'shimsha haqlar, ish haqiga doir mintaqaviy malaka koeffitsientlari kiradi.

Tarif setkasi - razryadlar shkalasidan iborat bo'lib, ularning har biriga o'z tarif koeffitsienti berilgan va har qanday razryadning tarif setkasida

ishning murakkabligiga qarab birinchi razryadga nisbatan ishning nesh marta murakkabligini ko'rsatib turadi. Birinchi razryadning tarif koeffitsienti birga tengdir. Razryadlar miqdori va ularga tegishli tarif koeffitsientlarining miqdori korxonada tuziladigan jamoa shartnomasida belgilanadi. Jamoa shartnomasi tarif bitimi asosida ishlab shiqiladi va xodimlar ahvolidan shartnoma shartlariga nisbatan yomonlashuvini nazarda tutmasligi lozim.

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

Tanlangan vaqt birligiga qarab tarif stavkalari soatbay, kunbay va oylik maoshlardan iborat bo'ladi. Eng ko'p tarqalgan soatbay tarif stavkalari bo'lib, ular asosida turli qo'shimsha haqlar hisoblab shiqiladi. Kunlik va oylik stavkalar soatbay stavkalarni ish smenasidagi soatlar soniga va oy mobaynidagi ishlangan o'rtasha oylik soatlar soniga ko'paytirish yo'li bilan hisoblab shiqiladi.



8.4- Rasm. Mehnatga haq to'lashning shakllari

Tarif-malaka ma'lumotnomalari- normativ hujjatlardan iborat bo'lib, ular yordamida ish razryadi va ishchining razryadi belgilanadi. Ularda har bir mutaxassislikdagi har bir razryad ishchisi nazariy va amaliy jihatdan bilishi lozim bo'lgan axborot mavjud bo'ladi. Mazkur ma'lumotnomalar ush bo'limdan: "Ishlarning ta'rif-tavsifi", "Bilish kerak" va "Ishlarga doir

misollar”dan tashkil topadi. Tarif-malaka ma’lumotnomalari tavsiyaviy xususiyatga ega bo’lib, faqat ulardan foydalanuvshi korxonalar uchun normativ hujjat hisoblanadi. Malaka razryadi ishchiga odatda sex yoki korxonalar malaka komissiyasi tomonidan beriladi.

Ish haqini hisoblash uchun qanaqa asosiy mezon asos qilib olinishiga qarab (jismoniy birliklarda bajarilgan ish hajmi yoki ishlangan vaqt miqdori) korxonalar va tashkilotlarda mehnatga haq to’lashning ikkita shaklidan foydalaniladi: *ishbay* (bajarilgan ish hajmidan) va *vaqtbay* (ishlangan vaqt miqdoridan) (8.4-rasm). Ularning har biri, birinchidan, o’zining tuzilishi uchun ayrim shart-sharoitlarga, ikkinchidan, o’zining afzallik va kamshiliklariga ega.⁴⁸

Mehnatga haq to’lashni tashkil etish sohasidagi an’anaviy yondashuvlardan foydalanuvshi korxonalar ishchilar ish haqining miqdori belgilash uchun tarif setkalari, tarif stavkalari va tarif-malaka ma’lumotnomalaridan foydalanadilar. Bunday korxonalarda boshqaruv mehnati xodimlari hisoblanuvshi xizmatshilar uchun shtat-maosh tizimi tatbiq etiladi. Uning o’ziga xos xususiyati shtat jadvalining tuzilishidan iborat bo’lib, unda muayyan korxonada mavjud bo’lgan lavozimlar ro’yxati, har bir lavozim bo’yicha xodimlar soni va oylik miqdori ko’rsatiladi.

Korxonaning attestatsiya (shahodat berish) komissiyasi lavozimlarning malaka ma’lumotnomalaridan foydalanish asosida attestatsiya jarayonida xizmatshilarga malaka toifalarini beradi. Xizmatshilar lavozimlarining malaka ma’lumotnomasi alohida tavsiflardan tashkil topadi. Har bir malaka tavsifi ush bo’limdan iborat. “Lavozim vazifalari”, “Bilish kerak”, “Malaka talablari”. Tarif-malaka ma’lumotnomasi singari, xizmatshilar lavozimlarining malaka ma’lumotnomasi tavsiyaviy xususiyatga ega bo’lib, korxonalar ulardan ixtiyoriy ravishda foydalanishlari, uning bo’limlariga tuzatishlar va o’zgarishlar kiritishlari mumkin. Xizmatshilarni attestatsiyadan o’tkazib turish davriyligini korxonalar rahbariyatining o’zi belgilaydi.

Ko’pgina korxonalar hozirgi vaqtda an’anaviy tarif tizimi elementlari asosida mehnatga haq to’lashni tashkil etishning yangi, yanada samaraliroq usullarini izlash yo’lidan bormoqdalar. Bu ijobiy hodisa bo’lib, korxonalar o’zlari qarab shiqadigan masalalarni hal qilishda mustaqillik berishning natijasidir. Korxonada ishlovshi barcha xodimlarning mehnatga haq to’lashni tashkil etish uchun umumiy tarif setkasidan foydalanish ansha keng tatbiq etilmoqda. Tarif setkadagi razryadlarning eng ko’p miqdori va ularga mos keluvshi tarif koeffitsienti muayyan korxonada ixtiyoriy

⁴⁸ Рофе.А.И. «Экономика и социология труда»:Учебник/М.:КНОРУС, 2010.-349с.

ravishda belgilanishi mumkin va albatta jamoa shartnomasida mustahkamlab qo'yilishi lozim.

8.1-jadval

O'zbekistonda xodimlarga haq to'lash bo'yicha Yagona tarif setkasi va uning o'zgarib borishi

Mehnatga haq to'lash razryadi	Vazirlar Mahkamasining 1996 yil 23 iyuldagi ¹ 262 Qaroriga binoan 1996 yil 1 sentyabrdan	Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 7 maydagi ¹ 233 Qaroriga binoan 1997 yil 1 iyuldan	Vazirlar Mahkamasining 1999 yil 19 iyuldagi ¹ 349 Qaroriga binoan 1999 yil 1 avgustdan	Vazirlar Mahkamasining 2000 yil 20 iyuldagi ¹ 280 Qaroriga binoan 2000 yil 1 avgustdan	Vazirlar Mahkamasining 2004 yil 2 iyuldagi ¹ 309 Qaroriga binoan 2004 yil 1 avgustdan	Vazirlar Mahkamasining 2009 yil 21 iyuldagi ¹ 206 Qaroriga binoan 2009 yil 1 avgustdan
0	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
1	1.450	1.740	1.880	2.014	2.181	2.476
2	1.595	1.915	2.068	2.216	2.400	2.725
3	1.755	2.107	2.276	2.439	2.641	2.998
4	1.930	2.316	2.502	2.681	2.904	3.297
5	2.115	2.539	2.741	2.937	2.181	3.612
6	2.308	2.769	2.991	3.205	3.471	3.941
7	2.510	3.012	3.252	3.484	3.773	4.284
8	2.716	3.260	3.521	3.773	4.086	4.640
9	2.926	3.512	3.793	4.064	4.401	4.997
10	3.140	3.768	4.070	4.361	4.723	5.362
11	3.358	4.029	4.352	4.663	5.050	5.733
12	3.581	4.297	4.641	4.973	5.386	6.115
13	3.808	4.569	4.935	5.288	5.727	6.503
14	4.038	4.845	5.232	5.606	6.071	6.893
15	4.271	5.125	5.536	5.931	6.423	7.292
16	4.508	5.409	5.842	6.259	6.779	7.697
17	4.748	5.697	6.153	6.593	7.140	8.106
18	4.991	5.989	6.468	6.930	7.505	8.522
19	5.238	6.285	6.788	7.273	7.877	8.943
20	5.488	6.585	7.112	7.620	8.253	9.371
21	5.741	6.889	7.441	7.937	8.635	9.804
22	5.998	7.198	7.773	8.328	9.019	10.240

Manba: O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarorlari asosida mualliflar tomonidan tayyorlangan

Mamlakatimiz mustaqilligi yillarida amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlar natijasi o'laroq ish haqini tashkil etish, uning samaradorligini oshirish maqsadida O'zbekiston Respublikasi hukumati Yagona tarif setkasini (YATS) ham bir nasha marta o'zgartirdi. Vazirlar Mahkamasining qaroriga binoan O'zbekistonda birinchi YATS 1993 yil

1 yanvardan boshlab ish haqini tashkil etishda foydalanila boshladi. Bu kiritilgan YATS 28 razryadli bo'lib, unda YATSidan foydalanish bo'yicha barcha qoidalar ishlab shiqildi. Mamlakatda amalga oshirilayotgan iqtisodiy o'zgarishlar 1996 yildan boshlab 22 razryadli YATSGa o'tishni taqozo etdi.

Yangidan taklif etilgan YATS bundan oldin amal qilgan YATSidan qat'iy farqlanmay, unda tarif koeffitsientlarining o'sib borish tendensiyasi kuzatiladi (8.1-jadval).

Yagona tarif setkasida past haq to'lanadigan xodimlarni ijtimoiy himoya qilish maqsadida yuqori razryadga qaraganda past razryadlarda ansha yuqori razryadlararo munosabatlar ko'zda tutilgan.

Xuddi shu maqsadlarda, ya'ni tarmoq byudjetining ish haqi qismini himoya qilish uchun yagona tarif setkasi joriy qilingan edi, shunki boshqa tarmoqlarga nisbatan bu erda qo'shimsha mablag' ishlab topish imkoniyati kamroq.

Ish haqi miqdorini aniqlash uchun har bir xodim o'zining qaysi razryadga mansubligini bilishi va shu razryad koeffitsientini minimal ish haqi miqdoriga ko'paytirish yo'li bilan topishi mumkin.

Xodimlar oladigan ish haqida tarif bo'yicha haq to'lashning ulushi 90—95 foiz darajasida bo'lib, aynan tarif shartlari ish haqidagi amaldagi farqlarni ham oldindan belgilab beradi.

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

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

YATSda barcha kasblar va xodimlarning lavozimlari bajarilayotgan ishlar (funktsiyalar)ning umumiylik belgisi bilan guruhlariga ajratilgan.

Ishchilarni tasniflash uchun setkaning dastlabki sakkizta razryadi mo'ljallangan. Bu hozirgi vaqtda amal qilayotgan ishlar va ishchi kasblarining yagona tarif-malaka ma'lumotnomasi bo'yicha tariflashtirish shartlariga mos keladi. Ayni vaqtda muhim va mas'uliyatli ishlarda yoki yanada muhimroq va mas'uliyatliroq ishlarda band bo'lgan yuqori malakali ishchilarga haq to'lashning 12-18-razryadlaridan kelib chiqib maoshlar belgilanishi mumkin, qolgan xodimlar-xizmatshilar, mutaxassislar, rahbarlarga esa 18-22-razryadlar bo'yicha tarif belgilanadi.

Tarmoqlar YATSini ishlab chiqishda tarifkatsiyalash va ishchilar hamda xizmatshilar mehnatiga haq to'lash yagona shkalasining tuzilishiga doir quyidagi tamoyillarga amal qilinadi:

- iqtisodiyot sohasi xodimlarining barcha toifalarini yagona tarif shkalasi bilan qamrab olish;
- ishchi kasblari va xizmatshilar lavozimlarini bajarilayotgan vazifalar (funktsiyalar) umumiyliigi belgisiga ko'ra guruhlash;
- ishchi kasblari va xizmatshilar lavozimlarini tarifkatsiya qilish, ya'ni ularni bajariladigan ishlar yoki funksiyalarning murakkabligi belgisiga qarab mehnatga haq to'lash razryadlariga kiritish;
- razryad tarif stavkasini oddiy mehnat bilan shug'ullanadigan xodimlarning eng kam ish haqi miqdori darajasiga muvofiq keladigan qilib va tarif koeffitsientlarining razryaddan razryadga bir xilda nisbiy ortib borishi tartibida belgilash.

YATSining ustunligi shundan iboratki, u xodimlarning barcha kasb-malaka guruhlari bo'yicha tarif stavkalari va maoshlari nisbatini belgilashda mehnat tafovutlariga baho berishga yagona yondashuvni ta'minlaydi. Umumiy tarmoqlararo YATS tarmoq yagona setkalarini va korxonaning yagona tarif setkalarini ishlab chiqish uchun andoza hisoblanadi, ularda xodimlarning turli toifalari mehnatiga haq to'lashning tarmoqlararo yagona shartlari tarmoq shart-sharoitlariga va muayyan korxonalarning shart-sharoitlariga, xodimlarning kasb-malaka tarkibiga mos keltirilishi lozim.

Tarif tizimining asosiy elementlariga, shuningdek, noqulay iqlimli mintaqalarda ishlaganlik uchun mintaqaviy koeffitsientlar va ish staji uchun ish haqiga ustama haq to'lashlar kiradi. Mintaqaviy koeffitsient korxonalar, tashkilotning qayerda joylashganligiga qarab ish haqini ko'paytirishning normativ ko'rsatkishidan iboratdir. U qaysi ish haqiga tatbiq etiladigan bo'lsa, o'sha bevosita ish haqiga belgilanadi.

Ish haqini mintaqaviy tartibga solishning asosiy vazifasi mamlakatning barcha iqtisodiy mintaqalarida baravar mehnat uchun baravar real ish haqi to'lanishini ta'minlashdan iborat. Buning uchun bir xil

malakadagi xodimlarning ish haqi iqtisodiy mintaqalar bo'yicha farqlanishi lozim va bundan farqlar o'z-o'zidan emas, balki davlat tomonidan ongli va rejali ravishda belgilanishi kerak.

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

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

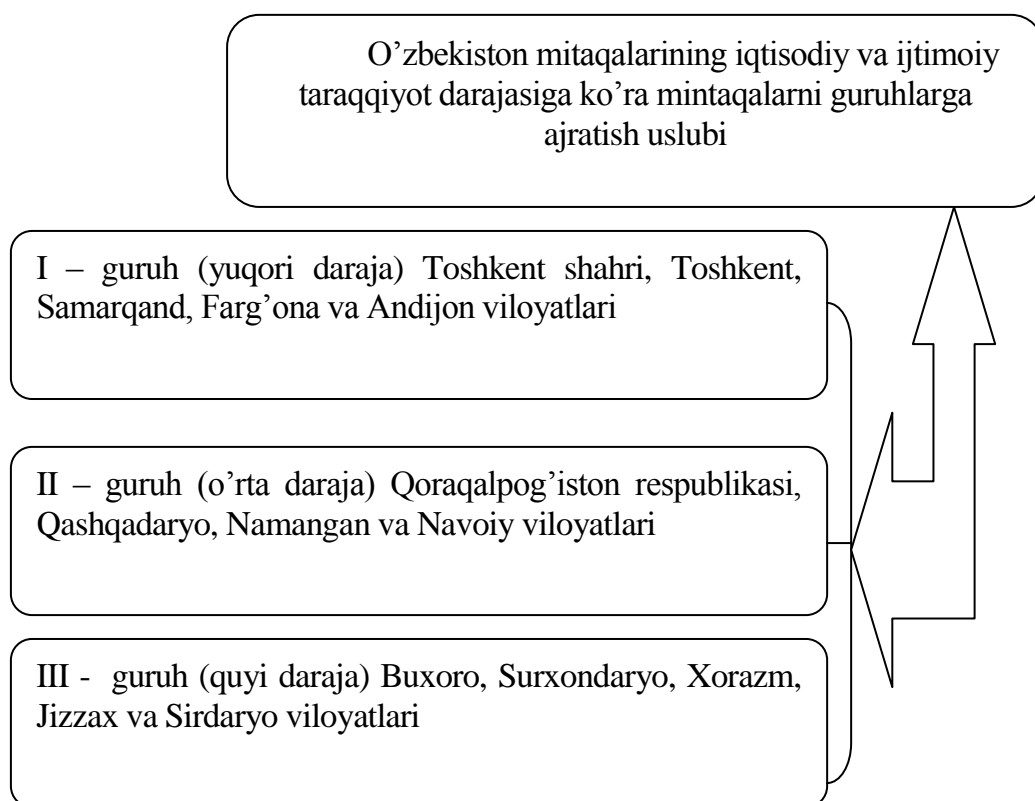
Ekstremal iqlim sharoitidagi mintaqalarda (Surxondaryo viloyati, Qoraqalpog'iston Respublikasi) mehnat qilish faoliyatining texnik-iqtisodiy ko'rsatkishlari mo'tadil iqlimli zonalar (Farg'ona viloyati)dagiga nisbatan noqulayroqdir.

Ish haqini tashkil etishda tabiiy-resurs imkoniyati foydali qazilma boyliklar mavjudligi, reliefi, zilzilabardoshligi, er-suv resursi kabilar ham muhim o'rin tutadi. Tabiiy omil ishlab chiqarish jug'rofiyasi va qishloq xo'jalik hamda kon qazish sanoat mahsulotini iste'mol qilishning makoniy doirasini belgilab beradi. Tabiiy resurslarning o'rinishuvi va ulardan foydalanuvshi ishlab chiqarish korxonalarining joylashuvi tabiiy omil hududiy xususiyati hamda bozor kon'yunkturasiga va ish haqi koefitsientiga ta'sir qiladi. Tabiiy sharoit va resurslar boshqa mintaqalardan sarmoya (jumladan, xorijiy sarmoya)ni mulkni xususiylashtirish ishida qatnashish uchun qo'shimsha ravishda jalb qilishda yordam berishi yoki aksinsha, mintaqa korxonalarini va aholisidagi naqd mablag'larning xo'jalik faoliyati yuritish uchun qulayroq boshqa hududlarga ko'shib o'tishini rag'batlantirishi mumkin bo'ladi va bu ham shu hududda faoliyat ko'rsatadigan xodimlar daromadiga ta'sir etadi.

Resurs imkoniyati darajasiga ko'ra mintaqalar orasida Buxoro, Navoiy, Toshkent va Qashqadaryo viloyatlari ajralib turadi. Navoiy va Jizzax viloyatlarida esa ekin maydonlari va suv resurslari ansha taqshildir.

Iqtisodiy salohiyat hududda mavjud bo'lgan barcha resurslar

majmuini ishga solgan paytdagi mintaqa zahiralari hamda imkoniyatlari bilan tavsiflanadi. Iqtisodiy islohotlar jarayoni va natijalariga iqtisodiy imkoniyatning asosiy tarkibiy qismlari: ishlab chiqarish, infratuzilma, jumladan, bozor infratuzilmasi, ilmiy-texnik xodimlar, eksport, rekreatsion imkoniyatlar, mintaqalararo va ichki mintaqaviy o'zaro hamkorlik imkoniyati kuchli ta'sir ko'rsatadi.



8.5- rasm. Mintaqalarining iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyot darajasiga ko'ra mintaqalarni guruhlariga ajratish uslubi

Iqtisodiy imkoniyat darajasini o'lshashda ham kompleks tahlil, ham ekspert baholash uslublari qo'llanishi zarur. Mintaqalar tipologiyasi iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyot darajasini baholashning muhim vositasidir. O'zbekiston mintaqalarining iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyot darajasiga ko'ra mintaqalarni guruhlariga ajratish uslubi bu o'rinda muayyan qiziqish uyg'otadi (8.5-rasm):

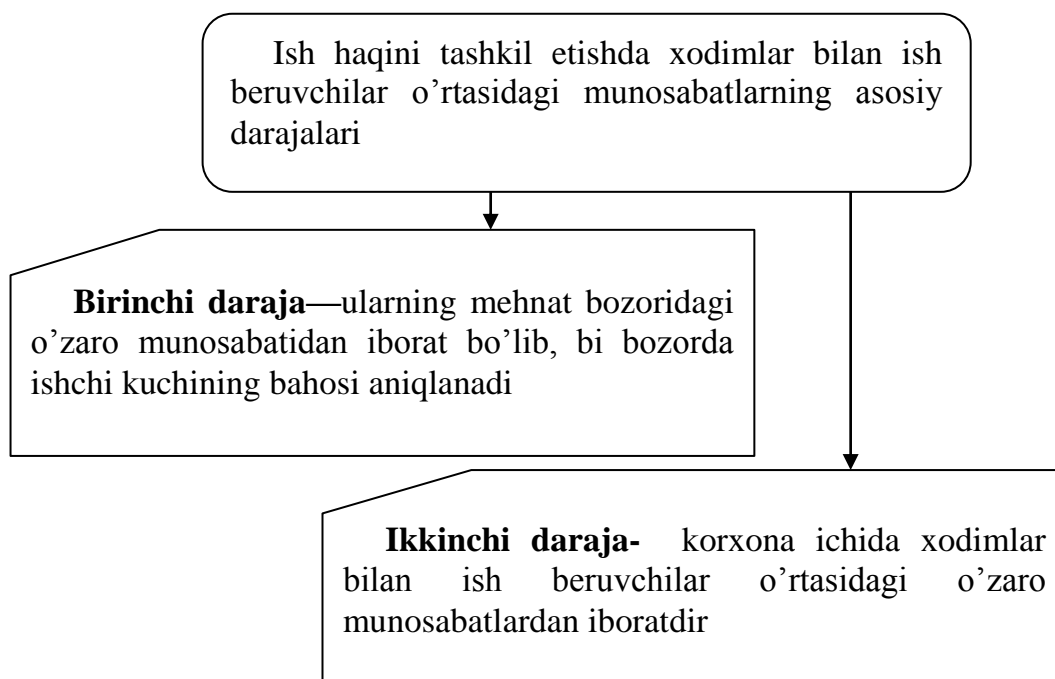
Mintaqaviy koeffitsientlar iste'mol buyumlari narxlaridagi farqni, tovarlarning byudjet to'plamidagi farqni (u tabiiy iqlim sharoitidagi tafovutlarga bog'liq bo'lib, oziq-ovqat, kiyim-bosh, yoqilg'i va shu kabilarning o'ziga xos to'plamini nazarda tutadi); bevosita mehnat jarayonida xodimga ta'sir ko'rsatuvshi va uning boshqa iqlim sharoitlaridagi xuddi shunday nisbatan jismoniy zo'r berishini

kuchaytirishni keltirib shiqaradigan iqlim sharoitlaridagi farqni hisobga olishini nazarda tutadi.

8.4. Mehnatga haq to'lash tizimlari tushunchasi va ularning tasnifi

Mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlari deganda, xodimning mehnat xarajatlari va natijalarini unga tegadigan ish haqi miqdori bilan qiyoslashning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari tuchuniladi. Mehnatga haq to'lash shakllari muayyan vaqt mobaynida xodimning olgan ish haqi uning mehnatidan olingan natijalarga bog'liqligini aniqlash usullari sifatida, mehnatga haq to'lash tizimi esa ana shu bog'liqlikni amalga oshirish texnologiyasi sifatida belgilanadi.

Mulk shakllarining xilma-xilligiga hamda ish beruvshilar (tadbirkorlar) tomonidan xodimlarni yollash munosabatlariga asoslangan iqtisodiy formatsiyalarda ish haqini tashkil etish xodimlar bilan ish beruvshilar o'rtasidagi munosabatlarning ikki asosiy darajasi bo'lishini taqozo etadi (8.6-rasm).



8.6- rasm. Ish haqini tashkil etishda xodimlar bilan ish beruvshilar o'rtasidagi munosabatlarning asosiy darajalari

Birinchi daraja —ularning mehnat bozoridagi o'zaro munosabatidan iborat bo'lib, bu bozorda ishchi kuchining bahosi aniqlanadi. Yuqorida ko'rsatib o'tilganidek, ishchi kuchining bahosi

haqida ish beruvshilar bilan xodimlar hozirgi sharoitda yo o'z vakillari orqali turli darajalardagi jamoa muzokaralar yo'li bilan yoki bevosita, vakillarsiz, yakka tartibda (individual) shartnoma tuzish asosida kelishib oladilar.

Ikkinchi daraja - korxonada ishida xodimlar bilan ish beruvshilar o'rtasidagi o'zaro munosabatlardan iboratdir.

Xodimlarning qobiliyati ro'yobga chiqishi, ularning mehnati esa samarali bo'lishi, ya'ni ish beruvshi bilan xodim o'zlari umid qilgan narsani olishlari uchun ularning korxonadagi ishi muayyan tarzda tashkil etilishi, ishchi kuchining bahosi bilan xodim faoliyatining samaradorligini bildiruvshi ko'rsatkishlar o'rtasida muayyan o'zaro aloqa o'rnatilmog'i kerak. Ana shu o'zaro aloqa korxonada ish haqini tashkil etish predmeti bo'ladi. Korxonada faoliyatining texnik, texnologik, tashkiliy va iqtisodiy sharoitlariga qarab, xodimlar mehnatining intensivligiga qo'yiladigan ijtimoiy va fiziologik talablarni hisobga olgan holda xodim faoliyatining konkret miqdor va sifat ko'rsatkishlarini belgilaydigan mehnat faoliyati normalari (mehnat majburiyatlari) har bir xodimga ma'lum qilinmog'i kerak.

Shuningdek, har bir xodim uchun uning mehnatiga berilgan baho va mehnat normalarini bajarish darajasi bilan xodim mehnatiga haq to'lash darajasi o'rtasida miqdoriy o'zaro aloqa belgilanishi kerak. Boshqacha qilib aytganda, mehnat normasining miqdoriy o'lshovi har qaysi ishchi kuchining bahosiga qarab pulda narxlanishi kerak. Bundan tashqari, xodim bilan ish beruvshi belgilangan mehnat normalaridan ortiqsha mehnatga haq to'lash haqida ham o'zaro kelishib olishlari kerak. Bu masalalar, qoida tariqasida, korxonaning ichki mehnat bozori amal qiladigan sohani ham belgilab beradi. Bunday o'zaro aloqaning turli variantlari ish haqi tizimini ifodalaydi. Shunday qilib, *mehnatga haq to'lash tizimi deganda, mehnat me'yori doirasida unga haq to'lash me'yorini bildiradigan ko'rsatkishlar o'rtasidagi o'zaro aloqalar tushuniladi.* Mehnatga haq to'lash tizimi xodimning amalda erishilgan mehnat natijalariga hamda xodim bilan ish beruvshi o'rtasida kelishilgan ishchi kuchining bahosiga muvofiq ish haqi olishini kafolatlaydi.

Ish haqi tizimlarining hammasini mehnat natijalarini aniqlash uchun qanday asosiy ko'rsatkishdan foydalanilishiga qarab ikki katta guruhga bo'lish qabul qilingan. Bu guruhlarni ish haqi shakllari deb ataladi. Agar mehnat natijalarining asosiy o'lshagishi sifatida tayyorlangan mahsulot miqdoridan foydalanilsa, buni ish haqining ishbay shakli deyiladi; bordiyu ana shunday o'lshagish sifatida ishlangan

ish vaqtining miqdoridan foydalanilsa, bunda gap vaqtbay ish haqi to'g'risida boradi. Binobarin, ish haqining shakli— xodimga haq to'lash maqsadida uning bajargan ishini baholash shog'ida mehnat natijalarini hisobga olishning asosiy ko'rsatkishi bo'yicha guruhlarga ajratilgan haq to'lash tizimlarining u yoki bu turkumidir.

Mehnatga haq to'lashning u yoki bu shaklini tanlash, odatda, ishlab chiqarish texnologiyasi va uni tashkil etish xususiyatlariga, mahsulot sifatini ta'minlash, mehnatni tashkil etish shakllari va ish kuchi bilan ta'minlashga bog'liqdir. Lekin bu barcha omillar mehnatga haq to'lash shakllarini texnik shart-sharoitlar, ularni tatbiq etish sohalarini sheklash imkoniyatlari nuqtai nazaridan belgilanadi. Mehnatga ishbay haq to'lash shaklidan foydalanish imkoni yo'q bo'lganda vaqtbay haq to'lash shakli joriy etiladi. Haqiqatda mehnatga haq to'lashning har ikki shaklini shegaralashning asosiy belgisi mehnat unumdorligini miqdoriy o'lshash imkoniyatidir, u tabiiy shakldagi mahsulot hajmining ish vaqti sarflariga nisbati sifatida belgilanadi. Ishbay haq to'lash asosida xuddi shunday imkoniyatlar mavjuddir, vaqtbay haq to'lashda eng yaxshi deganda, natijalar va xarajatlarning qiymat o'lshagishlari bo'lgan mehnat samaradorligiga baho berish haqidagina gap borishi mumkin.

Hozirgi sharoitda mehnatni tarif bo'yicha normalash ko'pinsha bir korxonada doirasidan chiqib ketmoqda va ko'pgina korxonalarining birgalikdagi kuch-g'ayratlari bilan amalga oshirilmoqda. O'zbekiston Respublikasida korxonalarining ko'pchiligida tarif bo'yicha normalash tizimidan foydalaniladi. U oldingi iqtisodiy tizim davrida vujudga kelgan edi. Tashkiliy-texnikaviy normalashni har qaysi korxonada mustaqil ta'minlaydi, biroq uning metodologiyasi hamma tomonidan qabul qilingan bo'lishi kyerak, aks holda teng mehnatga teng haq to'lash tamoyili ta'minlanmaydi.

Mehnatga ishbay hamda vaqtbay haq to'lash tizimlarida asosiy mehnat normasi bilan bir qatorda ko'pinsha bir yoki bir nisha qo'shimsha mehnat normalaridan foydalaniladi. Bu mehnat normalarini to'la va oshirib bajarganlik uchun joriy mukofotlar yoziladi. O'zining iqtisodiy mazmuniga ko'ra bunday mukofotlar asosiy mehnat normasiga qo'shimsha tarzda byelgilangan haq to'lash normalaridan iborat bo'ladi. Joriy natijalar uchun to'lanadigan mukofot go'yo tarif bo'yicha haq to'lashni davom ettiradi, uni to'ldiradi, mukofotlash ko'rsatkishlari va shartlari esa asosiy mehnat normasini to'ldiradi.

Xodimning moddiy manfaatdorligiga ta'sir ko'rsatish nuqtai nazaridan qaraganda, haq to'lash tizimlari oddiy va murakkab bo'lishi

mumkin. Oddiy haq to'lash tizimlari xodimga haq to'lashni faqat xodim mehnati natijalarini hisobga olishning asosiy ko'rsatkishi bilangina bog'laydi: ishbay tizimlar— faqat tayyorlangan mahsulot hajmi bilan, vaqtbay tizimlar — ishlangan vaqt miqdori bilangina bog'laydi.

Murakkab tizimlar mehnatga haq to'lashni bir nesha ko'rsatkishlarga bog'liq qilib qo'yadi. SHulardan biri asosiy, boshqalari esa qo'shimsha ko'rsatkishlardir. Qo'shimsha ko'rsatkishlar soni xodimlarning mehnat unumdorligini oshirish borasida mavjud rezervlardan foydalanishga ta'sir ko'rsatish imkoniyatlariga bog'liqdir. Bunda ishlab chiqarish samaradorligini oshirishning ob'ektiv shart-sharoitlari bilan bir qatorda xodimlarning sub'ektiv fazilatlari ham hisobga olinishi mumkin.

Korxonalarda haq to'lash tizimlarini ishlab chiqish shog'ida bir vaqtning o'zida ikki vazifani hal qilishga to'g'ri keladi. Birinchidan, har qaysi tizim xodimning kuch-g'ayratlarini ish beruvshi (tadbirkor, korxonada mulkdori) zarur ishlab chiqarish natijasiga: kam xarajat qilib kerakli miqdorda raqobatbardosh mahsulot chiqarishga erishishini ta'minlaydigan mehnat faoliyatining ko'rsatkishlarini qo'lga kiritishga yo'naltirishi kerak. Ikkinchidan, bunda xodimga uning aqliy va jismoniy qobiliyatlarini maksimal darajada namoyon qilish imkoniyati berilishi kerak. Ana shu aytilganlarning hammasi haq to'lash tizimlarini rag'batlantiruvshi, kafolatlovshi va majbur qiluvshi tizimlarga bo'lish uchun negiz yaratadi.

Konkret ishlab chiqarish sharoitlarida yuqorida ko'rsatilgan ikki vazifani: ish beruvshiga zarur bo'lgan mehnat faoliyati ko'rsatkishlariga erishish hamda xodim mehnat faoliyati jarayonida shaxsiy manfaatdorlik asosida o'zini namoyon etishi uchun unga sharoit yaratib berish vazifalarini optimal hal qilishni ta'minlaydigan haq to'lash tizimini rag'batlantiruvshi tizim deb hisoblash kerak. Haq to'lashning majburiy tizimlarini joriy etishni ko'pinsha ish beruvshining ishchi kuchini avtoritar uslubda boshqarishga moyilligi emas, balki texnologiya jarayonining talablari yoki korxonada mahsulotini sotish bozorida juda qattiq raqobat taqozo etadi. Majburlovshi tizimlar mehnat sarfi normalaridayoq hisobga olinadigan mehnatning ansha yuqori sur'ati bilan hamda mehnat normalarini bajarganlik va oshirib bajarganlik uchun ansha yuqori haq to'lanishi bilan ajralib turadi.

Haq to'lashning kafolatlovshi tizimlarining muhim jihatlari mehnat faoliyatini baholash uchun belgilanadigan ko'rsatkishlarning konkret emasligidan yoki miqdoriy nomuayyanligidan, mehnat sarfi

normalarining pasaytirilganligidan, ko'rsatkishlarni hisobga olish bo'sh tashkil etilganligidan, xodim bir qansha hollarda o'zi uchun belgilab qo'yilgan faoliyat ko'rsatkishlariga ta'sir ko'rsata olmasligidan iboratdir.

Rag'batlantiruvshi haq to'lash so'zining tor ma'nosi, umumiy haq to'lash tizimining xodimni asosiy mehnat normasida nazarda tutilgan o'z majburiyatlari doirasini kengaytiradigan yoki ulardan oshib ketadigan ko'rsatkishlarga erishishga undaydigan qismidir. Ana shu ma'noda tuchunilgan rag'batlantiruvshi haq to'lash hamma vaqt qo'shimsha haq bo'ladi.

Ish haqini asosiy (tarif) va qo'shimsha (rag'batlantiruvshi) qismlarga bo'lish muqarrar ravishda ularning o'zaro nisbati masalasini o'rta qo'yadi. Ish haqining ushbu tarkibiy qismlari nomining mantiqi asosiy ish haqi o'z nomini oqlashi uchun kam deganda 50 foizdan ko'proqni, rag'batlantiruvshi qismi esa tegishli suratda 50 foizdan kamroqni tashkil etishi kerakligini ko'rsatadi.

8.5. Ish haqining ishbay hamda vaqtbay tizimlarini qo'llash

Mehnatga haq to'lashning u yoki bu tizimini amalda qo'llash ko'pgina holatlarga bog'liq bo'ladi. Lekin u, eng avvalo, xodim mehnatining natijalarini hisobga olish uchun asosiy ko'rsatkishni tanlashga nima ta'sir ko'rsatishiga, ya'ni muayyan tizim ishbay yoki vaqtbay tizimlar jumlasiga kiritilishiga bog'liq bo'lib, uni tanlab olish huquqi ish beruvshining ixtiyorida bo'ladi. U mazkur tizimlarni korxonalar kasaba uyushmasi tashkilotining vakillari bilan kelishib olishi kerak.

Ish haqining ishbay hamda vaqtbay shakllarini qo'llash shartlari ansha yaxshi ishlab shiqilgan, lekin ular, asosan, iqtisodiyotning bozordan tashqari modeliga hamda korxonalarda ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning shu modelga xos tizimiga mo'ljallangan. Endilikda ahvol ansha o'zgardi: agar ilgari ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etish bilan bog'liq xarajatlarning anshagina qismini davlat o'z zimmasiga olgan bo'lsa, hozir bu xarajatlar butunlay korxonalar zimmasiga tushdi. Korxonalar ishida ishlarni tashkil etishga katta ta'sir ko'rsatadigan faoliyatning tashqi sharoitlari ham o'zgardi. Bularning barchasi hozirgi kunda ish haqining u yoki bu shakllariga qo'llashga ta'sir ko'rsatmasligi mumkin emas edi.

Haq to'lash shakllarini tanlab olishga ta'sir ko'rsatadigan asosiy omil bu mehnatni normalashtirish va uni amalga oshirish shakllarini

ishlab chiqarishni tashkil etish yo'l qo'yadigan darajada detallashtirishdir.

Yuqorida ko'rsatib o'tilganlar mehnatga haq to'lash shaklini tanlashning ikkinchi shartini ta'riflash imkonini beradi: ishlarni mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish darajasining, mahsulot sifatiga qo'yiladigan talablarning o'sishi ishbay haq to'lashni vaqtbay haq to'lash bilan almashtirishga olib keladi.

Tajribadan ko'rinib turganidek, ishlab chiqarishda hamma vaqt ham mahsulot chiqarishni ko'paytirish, demak, mehnat unumdorligini o'stirish zarur bo'lavermaydi. Bunday sharoitlar ayrim ishlab chiqarish uchastkalarida, asosan, ikki sababga ko'ra paydo bo'ladi.

Birinchidan, mahsulot chiqarish umuman o'sishiga qaramay, korxonada bajariladigan hamma ishlar ham ortib boruvshi miqdorlarda talab qilinavermaydi. Bu ishlarning ko'pi texnologik uskunaning yoki asosiy ishlab shiqaruvshi ishchilarning normal ishlashini ta'minlash uchun xizmat qiladi.

Ikkinchidan, korxonalarda ayrim hollarda texnologik uskunaning ishlab chiqarish quvvatidan to'liq foydalanish imkoniyati bo'lmaydi. Mahsulotga talab kamayganida, o'zaro bog'langan ishlab chiqarish jarayonlari to'liq o'zlashtirilmaganida, xom ashyo va materiallar bilan ta'minlashda qiyinshiliklar tug'ilganida shunday bo'ladi. Ishchilar uskunadan mahsulot chiqishini ko'paytirishlari mumkin, lekin bunga talab bo'lmasligi mumkin. Bunday hollarda mehnatga ishbay haq to'lashni qo'llash uchun zarurat bo'lmaydi. SHunday qilib, haq to'lash shaklini tanlashning uchinshi sharti ish beruvshida mahsulot chiqarishni ko'paytirish (qisqartirish) yoki bajariladigan ishlar hajmini ko'paytirishga bo'lgan ehtiyoj darajasidir.

Ilgari ko'rsatib o'tilganidek, mehnatga haq to'lashning oddiy tizimlari xodimning ish haqini mehnat natijalarini hisobga olishning bitta ko'rsatkishi: ish vaqti yoki tayyorlangan mahsulot sifatiga qarab shakllantiradi.

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

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

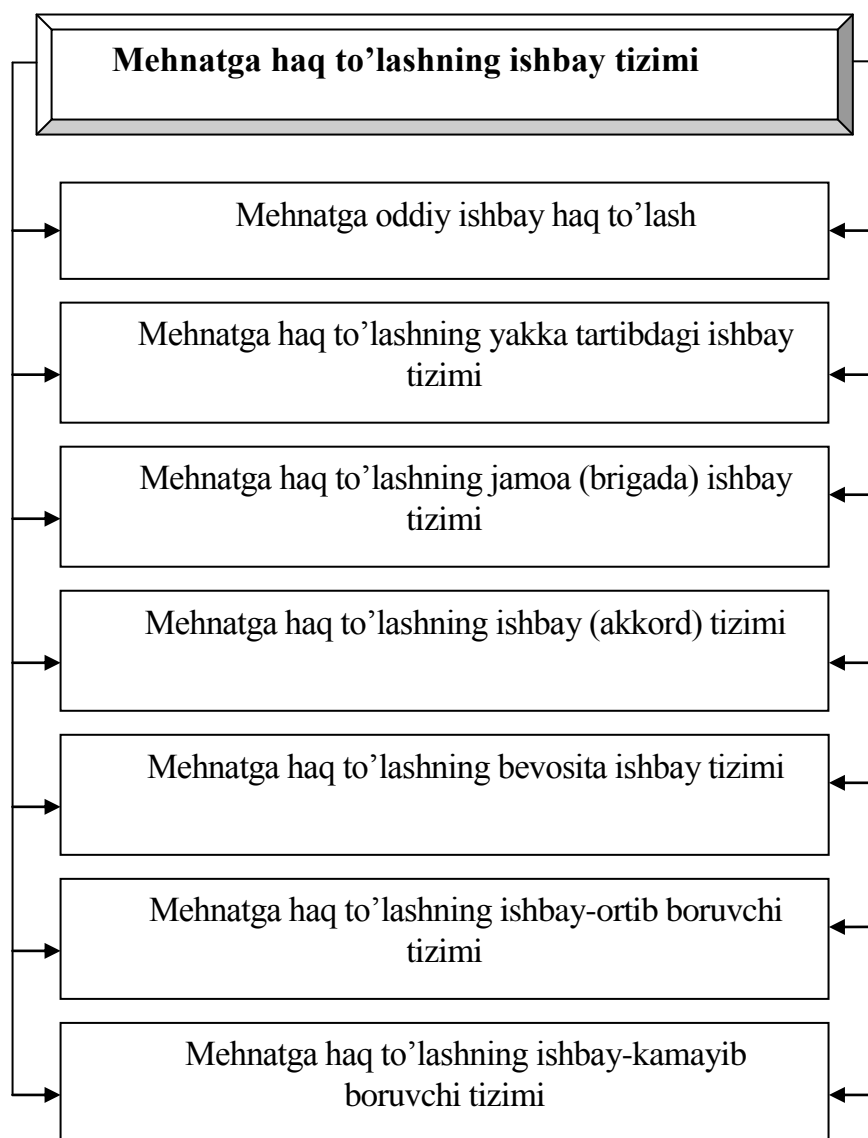
$$I_v = S_t \cdot T_h \quad (8.1),$$

bunda:

I_v – vaqtbay haq to'lanadigan xodimning ish haqi (so'm);

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

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



8.7– rasm. Mehnatga haq to'lashning ishbay tizimi

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

$$H_s = \frac{C_T \cdot T_x}{T_n} \quad (8.2),$$

bunda:

S_t – oylik tarif stavkasi;

T_h - bir oy ishidagi haqiqatda ishlangan kunlar miqdori;

T_{hp} – bir oy ishidagi hisoblangan ish kunlari soni (taqvim fondidan dam olish va bayram kunlari shegirib tashlanadi).

Oddiy vaqtbay haq to'lashda ishlangan vaqt miqdori bilan ish haqi

o'rtasida mutanosib bog'liqlik bor. Oddiy vaqtbay mehnat haqi to'lashning boshqasha bog'lanish shakllari mavjud emas.

Mehnatga oddiy ishbay haq to'lash - ishchining ish haqi ishbay bahoga bog'liq bo'lib, u tayyorlangan mahsulot birligi (bajarilgan ish), shuningdek muayyan davr oralig'ida ishlab shiqarilgan mahsulot (bajarilgan ish) miqdoriga bog'liqdir. Ish haqi miqdori quyidagi formula bilan aniqlanadi:

$$I_{\text{ishb.}} = R \cdot n \quad (8.3),$$

bunda:

$I_{\text{ishb.}}$ – mehnatga ishbay haq to'lanadigan xodimning ish haqi (so'm);

R – mahsulot (bajarilgan ish) birligi uchun belgilangan ish haqi (so'm);

n – tayyorlangan mahsulot (bajarilgan ish)ning miqdori (so'm);

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

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

$$R = \frac{C_{Tp}}{H_{uc}} \quad \text{yoki} \quad R = S_{tr} \cdot N_{vt} \quad (8.4),$$

bunda:

R – ishbay narx (so'm, tiyin);

S_{tr} – bajarilayotgan ish razryadiga to'g'ri keladigan tarif stavkasi (so'm, tiyin);

N_{ish} – mahsulot ishlab chiqarish normasi;

N_{vt} – vaqt normasi.

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

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

$$R = \frac{C_{mp}}{n} \cdot H_{em} \quad (8.5),$$

bunda:

n – xizmat ko'rsatish me'yori bilan belgilangan stanoklar sonidir.

Mehnatga haq to'lashning jamoa (brigada) ishbay tizimi shundayki, bunda ishchilarning ish haqi ishlab chiqarish brigadasi bajargan ish hajmi (mahsulot miqdori)ga muvofiq hisoblab shiqiladi. Ishbay haq to'lashning bu turi ansha samarali bo'ladi, shunki ishchilar guruhi ishlab chiqarish topshiriqlarini bajarish uchun bir vaqtda kuch-g'ayrat zarurati zarur bo'ladi, ya'ni brigada a'zolari o'rtasida doimiy ishlab chiqarish aloqasi o'rnatiladi, uning buzilishi esa mehnat natijalariga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Mazkur tizimning tatbiq etish sohasi ishlab chiqarishni kompleks mexanizatsiyalashni amalga oshirishga qarab kengaytirib boriladi. U egali alohida-alohida bajarilgan ko'pgina operatsiyalarni birga qo'shib bajarish imkonini beradi.

Jamoa ishbay haq to'lash usuli kompleks brigadalarida keng tatbiq etiladi, ularda kasblarni birga qo'shib bajarish va ishchilarning bir-birlari o'rnida ishlashi rivojlangan bo'lada (qurilish brigadalarida kumir va konma'dan sanoatidagi tozalash zaboylarida, o'rmon yog'oshi tayyorlashda). U brigada bo'lib xizmat ko'rsatishda, yirik agregatlarni apparat va mexanizmlarni kuzatish va nazorat qilishda ham maqsadga muvofiqdir.

Mehnatga haq to'lashning mazkur tizimida ishchilarning ish haqini hisoblash butun brigada uchun mo'ljallangan umumiy jamoa narxlarini tatbiq etgan holda amalga oshiriladi (bunda brigada ishida qat'iy, barqaror mehnat taqsimoti bo'lmaydi) yoki yakka tartibdagi ishbay narxlarni tatbiq etgan holda amalga oshiriladi (bunda brigadada ishchilarning mehnati qat'iy taqsimlangan bo'ladi). Birinchi holda brigada tomonidan bajarilgan ish hajmi, ishlab shiqarilgan mahsulot birligi uchun umumiy jamoa narxi asosida umuman brigadaning ish haqi belgilanadi, keyin esa bu ish haqi uning a'zolari o'rtasida taqsimlanadi. Ikkinchi holda har bir ishchining mehnatiga u bajargan ma'lum bir ish turiga qarab belgilanadigan narxlar bo'yicha haq to'lanadi. Bunda ishlab shiqarilgan mahsulotni hisobga olish umuman brigada ishlab shiqargan pirovard mahsulot miqdoriga qarab olib boriladi.

Umumiy jamoa narxlarini aniqlashning ikkita varianti mavjud bo'lishi mumkin. Birinchi variantda brigada a'zolarining kundalik tarif stavkalari summasi brigadaning smenada ishlab shiqargan mahsuloti normasiga bo'linadi:

$$R_{\text{жс}} = \sum_{t=1}^n C_{T_i} \cdot \frac{I}{H_{\text{учбп}}}, \quad (8.6),$$

bunda:

R_j – jamoa ishbay narxi (so'm, tiyin);

$N_{ish\ br}$ – brigadaning mahsulot ishlab chiqarish normasi;

S_{ti} – ishchining tarif stavkasi (so'm, tiyin);

n – brigada ishchilari soni.

Ish haqini hisoblashning ikkinchi varianti bajariladigan ishning sermehnatligi kalkulyatsiyasiga asoslangan. Jamoa ishbay narxi bunday holda brigada bajargan ishlar majmuiga kiradigan alohida ish turlarining operatsiyalar bo'yicha narxlari summasidan iboratdir. Brigadaning umumiy ish haqi tayyorlangan mahsulot miqdori (bajarilgan ish birligi) uchun umumiy jamoa narxi hosilasi sifatida aniqlanadi, keyin esa har bir ishchining razryadi va hisobot davrida u ishlagan haqiqiy vaqtni hisobga olgan holda brigada a'zolari o'rtasida taqsimlanadi.

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

Jamoa ish haqini taqsimlash usuli ham qarab shiqilgan usulga ansha yaqindir, bu usul bilan II razryadga doir keltirilgan ish soatlari soni va ishning bir soatiga II razryad bo'yicha haqiqatda to'lanadigan haq hisoblab shiqiladi. Mazkur usul bo'yicha ish haqini taqsimlash uchun dastlab brigadaning har bir a'zosi ishlagan soatlar va umuman brigada ishlagan soatlar soni aniqlanadi. Buning uchun har bir ishchi ishlagan soatlar soni uning razryadiga to'g'ri keladigan tarif koeffitsientiga ko'paytiriladi. Olingan natijalar jamlanadi. So'ngra brigadaning haqiqatda ishlagan ish haqi summasi brigadaning I razryad bo'yicha keltirilgan ish soatlari miqdoriga bo'lish bilan keltirib o'tilgan bir soat ishga to'g'ri keladigan haqiqiy mehnat haqi miqdori aniqlanadi. Nihoyat, bir soatga to'langan haqiqiy haq miqdorini har bir ishchining I razryad bo'yicha ishlagan soatlari soniga ko'paytirish yo'li bilan ularning haqiqiy ish haqi aniqlanadi.

Jamoa ish haqini brigada a'zolari o'rtasida taqsimlashda vujudga keladigan asosiy muammo har bir ishchining brigada ishining umumiy natijasiga shaxsiy hissasini yanada to'laroq hisobga olishdan iboratdir. Brigada ish haqini taqsimlashning qarab shiqilgan usullarini har bir ishchi

o'zining malakasiga to'g'ri keladigan murakkablikdagi ishni bajarganda va brigadani har bir a'zosining mehnat unumdorligi darajasi taxminan bir xil bo'lgan holatdagina hisobga olishi mumkin.

Biroq amalda hamisha ham shunday bo'lavermaydi. Ishchilarning umumiy brigada ishi yakunlariga qo'shgan alohida hissasi ko'pinsha bir-biridan farq qiladi. Ishchilarning ishlangan vaqtlari va razryadlari bir xil bo'lgan taqdirdagina, ish haqi ham bir xil bo'ladi. Bu holat brigada ish haqini taqsimlashning odatdagi usullariga tuzatish kiritish zaruriyatini keltirib shiqaradi.

Tuzatish kiritish usullaridan biri ishbay qo'shimsha haqini va brigadaning jamoa mukofotini ishtirok etish koeffitsientlari yordamida taqsimlash bo'lib, ular brigadaning ayrim a'zolari umumiy topshiriqni bajarishda qanday ishtirok etganligi darajasini ifodalaydi. Ishtirok etish koeffitsientlari brigadaning o'zi tomonidan oylik ish yakunini chiqarish vaqtida hisoblab chiqish tartibida belgilanadi, hisoblash mehnatga haq to'lash to'g'risidagi Nizomda belgilangan bo'lib, u xodimlar bilan ish beruvshi o'rtasida kelishib olingan bo'ladi.

Ishtirok etishning o'rtasha koeffitsienti bir deb qabul qilinadi. Uning pasayishi odatda mehnatga beparvolik bilan qarash, brigada boshlig'ining topshirig'ini bajarmaslik, mehnat unumdorligining pastligi, mehnat va texnologiya intizomini buzish, xavfsizlik texnikasi qoidalariga rioya qilmaslik va boshqa sabablar bilan bog'liqdir. Ishtirok etish koeffitsientini oshirish quyidagi holatlarda: ishchi brigadaning boshqa a'zolariga nisbatan mehnat unumdorligida ansha yuqori natijaga erishganda; bir-biriga yaqin kasblarni (operatsiyalarni) o'zlashtirib olganda; ishlab chiqarish topshiriqlarini bajarishda tashabbus ko'rsatganda; ishining sifati brigadaning boshqa a'zolariga nisbatan yuqori bo'lganda qo'llaniladi. Amalda ishtirok etish koeffitsientlari brigadalarda belgilanadi va ko'pinsha 0,8-1,5 atrofida bo'ladi. Ishlangan vaqt uchun tarif ish haqi odatda kafolatlangan bo'ladi, qo'shimsha haq miqdori esa, ishtirok etish koeffitsientiga mos ravishda shunday aniqlanish kerakki, belgilangan barcha ishtirok etish koeffitsientlarining summasi brigada a'zolari soniga teng bo'lishi zarur. Aks holda taqsimlangan ish haqining miqdori yozilgan ish haqi miqdoriga teng bo'lmasligi mumkin.

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

turlari narxlari hisobga oladi.

Akkord mehnat haqi to'lash odatda ishchilar jamoasi (brigada, zveno) uchun joriy qilinadi va haqiqatda pirovard mehnat natijalariga qarab mehnatga haq to'lash jamoa tizimining bir varianti sifatida qaraladi. Ayni vaqtda u mehnatga ishbay haq to'lashning boshqa turlaridan shu bilan farq qiladiki, ish haqining umumiy miqdori bajarilgan ish uchun ishchiga oldindan, ish boshlanmasdan e'lon qilinadi.

Akkord haq to'lashning tatbiq etilishi odatda ishlab chiqarish topshirig'ini bajarishning muayyan muddatini belgilash bilan bog'liqdir. Akkord naryadini olgan ishchi ish hajmini yaqqol tasavvur qiladi va bajaradigan ishi uchun oladigan haqini va uni bajarish muddatini bilib oladi, bu esa ishlarni bajarish muddatini qisqartirishdan manfaatdorlikni oshiradi. Haq to'lashning mazkur tizimi ishlab chiqarish sikli uzoq davom etadigan tarmoqlarda (kemasozlikda), shuningdek ishlarni bajarish muddatini qisqartirish hal qiluvshi rol o'ynaydigan hollarda (masalan, yirik ishlab chiqarish agregatlarini shoshilinch ta'mirlashda) maqsadga muvofiqdir.

Akkord haq to'lashdan foydalanish uchun qurilishda ansha qulay imkoniyatlar mavjud. Bunga xalq xo'jaligining mazkur tarmog'i uchun xos bo'lgan mehnatni tashkil etishning jamoa shakli va qurilish ishlarini jadallik bilan olib borish zarurligi yordam beradi. Akkord ishlab chiqarish topshirig'i bajarilishida atmosfera sharoitlarining yomon kelishi tufayli butun-butun smenalarda ish to'xtab qolishi mumkin. Bunday hollarda topshiriqni bajarish muddati uzaytirilishi, ko'rsatib o'tilgan tanaffuslar aniq hisobga olinishi mumkin.

Agar akkord topshiriqni bajarish uchun uzoq muddat talab qilinsa, ishchilarga mazkur hisob davrida bajarilgan ish hajmidan kelib chiqib avans beriladi. Uzil-kesil hisob-kitob topshiriqda ko'zda tutilgan barcha ishlar yakunlangandan keyin amalga oshiriladi.

Mehnatga haq to'lashning bevosita ishbay tizimi shundan iboratki, xodimning ish haqi uning shaxsiy ishlab chiqarish normasiga emas, balki boshqa xodimlar mehnatining natijalariga bog'liq bo'ladi. Haq to'lashning bunday tizimi ish normalari bajarilishini hisobga olish qiyinroq bo'lgan yordamshi ishlarni bajaruvshi xodimlar uchun tatbiq etiladi, lekin asosiy ishbay ishlovshi xodimlar ishlab chiqarish normalarining bajarilishi ularning mehnati natijalariga bog'liq bo'ladi. Bevosita ishbay tizim bo'yicha, masalan, asbob-uskunalarni sozlovshilar, transport ishchilari (haydovshilar, kirashilar, yuk tashuvshilar) mehnatiga haq to'lanadi, ular detallarni sexlar o'rtasida va sexlar ishida tashish ishlarida band bo'ladilar, shuningdek ko'priqli kran haydovshilari va stropalshilar mehnatiga ham shu tizim

bo'yicha haq to'lanadi. Mehnatga bevosita ishbay haq to'lashdagi narxlar quyidagi formula bilan aniqlanadi:

$$R_{\sigma a \epsilon} = \frac{C_{m.uH}}{H_{u\check{c}.ac}} \quad (8.6),$$

bunda:

R_{bav} – bevosita ishbay narx (so'm, tiyin);

S_{tin} – ishbay tizim bo'yicha haq to'lanadigan xodimning kundalik tarif stavkasi (so'm, tiyin);

$N_{ish.as}$ – asosiy xodimning smenadagi ishlab chiqarish normasi.

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

Mehnatga haq to'lashning ishbay-ortib boruvshi tizimining o'ziga xos elementlari me'yorlarni bajarishning boshlang'ish darajasi hisoblanadi. Ishbay narxni ko'paytirish va ortib boruvshi qo'shimsha haqlar shkalasi ana shundan boshlanadi, bu shkala ishbay narxning ko'payish miqdorini ko'rsatadi. Bunda me'yorlarning bajarilishi boshlang'ish bazadan yuqoriroq darajada bo'ladi.

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

$$I_{or} = R(n_1 \cdot Ku_1 + n_2 \cdot Ku_2 + \dots + n_l \cdot Ku_l) \quad (8.7),$$

bunda:

I_{or} – mehnatga ishbay-ortib boruvshi haq to'lashda ish haqining miqdori;

R – belgilangan boshlang'ish baza doirasida har bir mahsulot birligi uchun narx; 1,2,...,l – ortib boruvshi shkala pog'onalari miqdori;

Ku - boshlang'ish bazani oshirib bajarish haqiqiy foiziga muvofiq ortib boruvshi qo'shimsha haqlar shkalasi bo'yicha qabul qilingan narxlarning ko'payish koeffitsienti.

Mehnatga haq to'lashning ishbay-kamayib boruvshi tizimi shu bilan ajralib turadiki, me'yorlarni oshirib bajarishning ayrim muayyan darajasidan boshlab ishbay haq narxining kamayishi sodir bo'ladi. Mazkur tizim o'ziga xos tarzda ishbay-ortib boruvshi tizimning qarama-qarshi

tomonidan hisoblanadi. Uning mohiyati shundan iboratki, me'yorlarning oshirib bajarilishi qanshalik yuqori bo'lsa, me'yordan tashqari ishlab shiqarilgan har bir mahsulot birligining narxi shunshalik kamroq bo'ladi. Ishbay-kamayib boruvshi haq to'lash tizimi me'yorlarni bajarishning boshlang'ish darajasini belgilashni nazarda tutadi, ana shu darajadan boshlab narxning pasayishi boshlanadi. SHu bilan birga boshlang'ish bazani belgilashga qo'yiladigan talablar ham ishbay-ortib boruvshi tizimdagi kabidir.

Mehnatga haq to'lashning ishbay-kamayib boruvshi tizimi bo'yicha ish haqining umumiy miqdori quyidagi formula bo'yicha hisoblab shiqiladi:

$$I_{kam} = R \left(\frac{n_1}{K_1} + \frac{n_2}{K_2} + \dots + \frac{n_l}{K_l} \right) \quad (8.8),$$

bunda:

I_{kam} – mehnatga haq to'lashning ishbay-kamayib boruvshi tizimi bo'yicha ishbay ish haqi (so'm, tiyin);

R – belgilangan boshlang'ish baza doirasida mahsulotning har bir birligi uchun narx (so'm, tiyin);

K – kamayib borish shkalasining har bir pog'onasi bo'yicha narxning kamayish koeffitsienti (marta); 1,2,...L – shkaladagi kamayib borish koeffitsietlari soni;

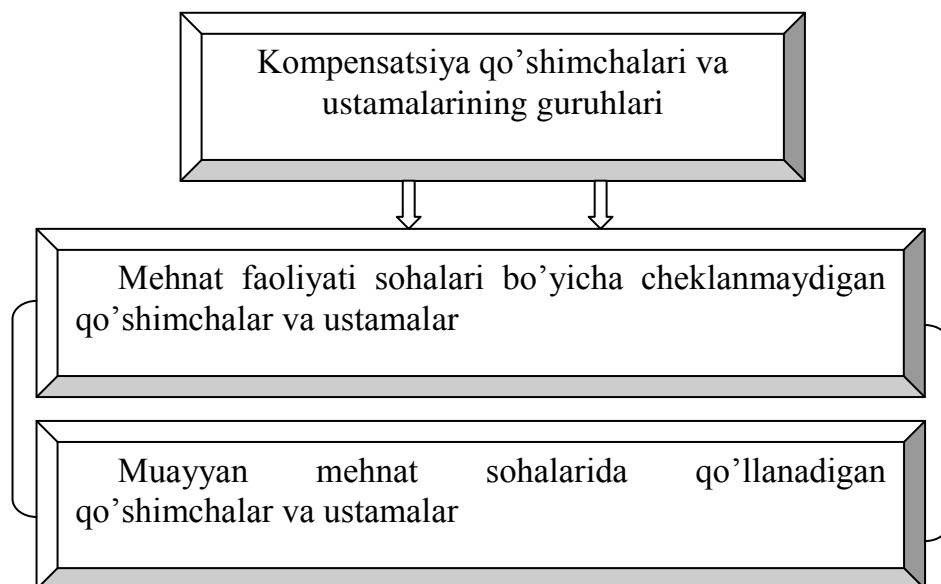
n – xodimlar tomonidan ishlab shiqarilgan mahsulot miqdori.

8.6. Korxonalarda ish haqiga qo'shimshalar va ustamalar

Asosiy ish haqiga qo'shimshalar va ustamalar. Hozirgi vaqtda amal qilib turgan kompensatsiya qo'shimshalari va ustamalarning hamma turlarini ikkita katta guruhga: mehnat faoliyati sohalari bo'yicha sheklanmaydigan qo'shimshalar va ustamalarga hamda muayyan mehnat sohalarida qo'llanadigan qo'shimshalar va ustamalarga ajratish zarur(8.8-rasm).

Mehnat faoliyati sohalari bo'yicha sheklanmaydigan qo'shimshalar va ustamalarga: dam olish va bayram kunlarida ishlaganlik uchun; ish vaqtdan tashqari ishlaganlik uchun; voyaga etmagan xodimlarga ularning ish kuni qisqartirilganligi munosabati bilan; o'zlariga berilgan tarif razryadidan past ishlarni bajarayotgan ishchilarga (ishchiga berilgan razryadga qarab uning tarif stavkasi bilan bajarilayotgan ish bo'yicha stavka o'rtasidagi farq); xodim aybdor

bo'lmagan holda ishlab chiqarish normasini bajarmaganida va brak mahsulot tayyorlaganida; qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda o'rtasha maoshga etkazish uchun to'lanadigan qo'shimshalar; ishni bajarishning normal sharoitlaridan shekinish munosabati bilan ishchilarga to'lanadigan qo'shimshalar kiradi.



8.8- rasm. Kompensatsiya qo'shimshalari va ustamalarining guruhlari

To'lovlarning qolgan barcha turlarini qo'llash sohasi sheklangan. Bular turlisha sheklovlardir. Masalan, ba'zilari xodimning asosiy funksiyasi bilan bevosita bog'liq bo'lmagan qo'shimsha ishni kompensatsiyalash maqsadida belgilanadi. Bunga misol qilib xodim asosiy ishidan ozod qilinmagani holda rahbarlik vazifalarini bajarishini ko'rsatish mumkin. Ustamalarining boshqa turlari noqulay mehnat sharoitlari bilan bog'liq ishlar sohasini qamrab oladi. Uchinshi turlarini bajarilayotgan ishning alohida xarakteri (masalan, bir joydan ikkinchi joyga ko'shib ishlaganlik uchun to'lanadigan ustamalar) keltirib shiqargan.

Muayyan mehnat sohalarida qo'llanadigan qo'shimshalar va ustamalar yoki qo'llash sohasi sheklangan qo'shimshalar va ustamalarni o'z navbatida ush guruhga ajratish maqsadga muvofiqdir.

Birinchi guruh — rag'batlantiruvshi qo'shimshalarga quyidagilarni kiritish mumkin: kasblar (lavozimlar)ni qo'shib bajarganlik uchun; xizmat ko'rsatish zonalarini kengaytirganlik yoki bajarilayotgan ishlar hajmini ko'paytirganlik uchun; ishga kelmayotgan

xodimning vazifalarini bajarganlik uchun; ishchilarga kasbiy mahorati uchun; mutaxassislarga mehnatda erishgan yuksak ko'rsatkishlari va yuqori malaka darajasi uchun; jahon yutuqlariga mos mahsulot salmog'i katta bo'lishini ta'minlaganlik, mahsulotni eksport qilishni ansha keng aytirganlik hamda ishlab chiqarishning texnikaviy darajasini oshirganlik uchun; asosiy ishidan ozod qilinmagan ishchilar jumlasidan bo'lgan brigada (zveno) boshliqlariga va h.k.

Ikkinchi guruh — rag'batlantiruvshi qo'shimshalarga: bajarilayotgan ishning alohida xususiyati bilan (mavsumiyligi, uzoqdaligi, ish ob'ekti noaniqligi va shu kabilar bilan) bog'liq qo'shimshalar; grafik bo'yicha yakshanbaga to'g'ri kelgan ish kunlarida ishlaganlik uchun (to'qimashilik sanoati); kunni kamida 2 soatlik tanaffuslar bilan qismlarga bo'ladigan grafik bo'yicha ishlaganlik uchun; ko'p smenali ish tartibi uchun; engil avtomobillarda ishlaydigan haydovshilarga («taksi» avtomobillaridan tashqari) normalanmagan ish kuni uchun, shuningdek, boshqa avtomobillarda ekspeditsiyalar va qidiruv partiyalarida ishlaydiganlar, ko'shib yurish sharoitida geologiya-qidiruv, bosmaxona va qidiruv ishlarida band bo'lganlar uchun va shu kabilarni kiritish mumkin.

Uchinchi guruh— normal mehnat sharoitidan farq qiladigan sharoitlar uchun qo'shimshalarga: ishchilar, ustalar, uchastka va sex boshliqlari, boshqa mutaxassislar va xizmatshilarga og'ir (zararli) va o'ta og'ir (o'ta zararli) mehnat sharoitlarida ishlaganligi uchun — ular ishchilarning yarmidan ko'prog'i noqulay mehnat sharoitlari uchun qo'shimsha haq oladigan uchastkalarda, sexlarda va ishlab chiqarishlarda doimiy band bo'lganlarida (ish vaqtining kamida 50 foizi); konveyer, potok va avtomat liniyalardagi ishchilarga mehnatning intensivligi uchun; shaxta va razrezlarning mexanizatsiyalashtirilgan liniyalaridagi yuqori unumli brigadalarining ishchilariga mehnat intensivligi uchun; tungi vaqtda ishlaganlik uchun; metropolitenlarning tonnellarida va er osti hududlarida faqat tungi vaqtda ishlar bajarganlik uchun; ayrim qurilish ob'ektlarida va favqulodda vaziyatlar tug'ilishi mumkin bo'lgan joylarda oshirilgan tarif stavkalari va lavozim maoshlarini qo'llash va boshqalar kiradi.

Rag'batlantiruvshi qo'shimshalar va ustamalar. Rag'batlantiruvshi qo'shimshalar va ustamalar ro'yxatiga yuzaki nazar tashlanganidayoq ushbu rag'batlantirish turlarining kattagina qismini qo'llashdan maqsad xodimlar mehnatini ularning ish kuni doirasida kasbiy (yoki mansab) sohani keng aytirish hisobiga intensivlashdan

iborat ekanligi va uning evaziga pul to'lash shakllaridan biri ekanligi ma'lum bo'ladi.

8.7. O'zbekistonda xorijiy tajribalarni o'rganish asosida ish haqini isloh qilish yo'nalishlari

Iqtisodiyotni isloh qilish sharoitida ish haqi, pensiya va nafaqalarning, ya'ni iste'molshilar asosiy ommasi oladigan daromadlarning doimiy ravishda pasayib borishi shunday bir holatga olib keldiki, ular o'zlarining iqtisodiy funksiyalarini bajarmay qo'ydilar; ish haqi xodimni va uning oila a'zolarini normal takror ishlab chiqarishni ta'minlamayotir va xodimni yuqori unum bilan samarali mehnat qilishga rag'batlantirmaydi, pensiyalar mehnatga layoqatlilarning eng zarur ehtiyojlari qondirilishini ta'minlamaydi, nafaqalar esa nomigagina amalga oshiriladigan to'lovlarga aylanib qoladi.

Islohotlarni davom ettirish mehnatga haq to'lash siyosati, aholi pul daromadlarining o'sishi bilan bog'lanmog'i kerak. Buning uchun quyidagi vazifalarni amalga oshirish talabetiladi :

- daromadlar va eng avvalo, ish haqi iste'mol imkoniyatlarini keng aytirish hamda aholining (birinchi navbatda yollanma mehnat xodimlarining) talabi oshishi asosida ishlab chiqarishni tarkibiy modernizatsiyalashga keng imkoniyatlar yaratish;

- mehnat faoliyatidan keladigan aholi daromadlarida ish haqining ulushi tushib ketishini hisobga olgan holda, real ish haqi darajasini oshirish asosida ta'minlash;

- daromadlar sohasidagi eng kam ijtimoiy kafolatlar uchun iste'molning asoslangan sotsial normativlarini belgilash va iqtisodiyotning tartibga solish asosida tegishli aholi guruhlarini (yollanib ishlaydiganlar, nafaqaxo'rlar, kam ta'minlangan va ko'p bolali oilalar va hokazo), normal (fiziologik darajada takror ishlab shiqarilishini ta'minlaydigan)darajaga asta-sekin yaqinlashtirib borish;

- xorijiy tajribalarni o'rganish hamda ulardan O'zbekiston iqtisodiyoti xususiyatlarini va milliy an'analarini hisobga olgan holda foydalanish asosida aholi daromadlarining barcha turlarini (ish haqi, pensiyalar, nafaqalar, stipendiyalar va boshqalarni) tartibga solishning bozor mexanizmlari asosida shakllantirish va h.k.

Sanab o'tilgan vazifalarning barchasi bir-biri bilan shambarchas bog'liq bo'lib, ma'lum bir bir vazifaning bajarilishi, ikkinchi bir

vazifaning muvaffaqiyatiga zamin hozirlaydi. Buning uchun ham muddatlari, ham iqtisodiy mazmuni jihatidan bir-biri bilan uzviy bog'langan bir qator tadbirlarni amalga oshirish lozim.

Mehnatga layoqatli aholining etarlisha ish bilan ta'minlanishi, mamlakat iqtisodiy o'sishining yuksalishi, mehnat unumdorligining ortishi va oxir-oqibatda aholi farovonligining yaxshilanishi, avvalo, ish xaqi tizimining samarali faoliyatiga ko'p jihatdan bog'liq. Buning uchun ushbu sohada aniq maqsadga yo'naltirilgan davlat siyosati ishlab shiqilishi va u izshil hayotga tatbiq etilishi zarur. Bizning fikrimizsha, ushbu siyosat doirasida quyidagi chora-tadbirlar amalga oshirilishi lozim:

ish xaqining yalpi ichki mahsulotdagi salmog'ini oshirish;

xo'jalik yurituvshi sub'ektlarda minimal soatbay ish xaqini o'rnatish;

byudjet tashkilotlaridagi texnik va yordamshi personal uchun ish xaqi to'lovlarini takomillashtirish;

davlat boshqaruv organlari xodimlari mehnatiga xaq to'lashda tarifsiz "vilka" tizimini tatbiq etish.

Xo'jalik yurituvshi sub'ektlarda minimal soatbay ish xaqini o'rnatish. Rivojlangan xorijiy davlatlarda hukumat tomonidan oylik eng kam ish xaqi, soatbay eng kam ish xaqi, bir qator davlatlarda kunlik eng kam ish xaqi miqdorlari o'rnatilgan. Belgiya va Gretsiyadan tashqari ko'pgina Evropa davlatlarida minimal ish xaqini o'rnatish va uni tartibga solishda davlat bosh islohotshi hisoblanadi. Minimal ish xaqini oluvshilar ulushi AQSHda 1,5%, Lyuksemburg va Belgiyada 15%gasha etadi. Bunda minimal ish xaqi mehnatkashlarning ma'lum bir malakani talab qiluvshi ishni bajargani uchun kafolat sifatida o'rnatiladi.

Ko'pgina davlatlarda minimal ish xaqi to'g'risidagi qonunshilik faol ishchi kuchi uchun qo'llaniladi. 18 yoshdan yoshdan kishik bo'lgan xodimlar uchun ish xaqi "dekret" maoshidan past bo'lishi ko'rsatib o'tilgan, bu esa yoshlarning malakasiz mehnat bozorida raqobatlashishiga imkon yaratadi.

Boltiq davlatlarida minimal soatbay ish xaqi to'g'risidagi qonun qabul qilingan. Rossiya Federatsiyasi va Ukrainada mazkur qonun loyihasi ishlab shiqilgan. O'zbekiston Respublikasi ham minimal soatbay ish xaqini o'rnatish bo'yicha tajriba va huquqiy me'yorlarga ega: Vazirlar Mahkamasining 2000 yil 19 avgustda "Xorijiy investitsiyalar ishtirokidagi korxonalarda ish xaqi to'lashni tartibga solish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 326-sonli qarori qabul qilingan.

Mazkur qaror ijrosi natijalari shuni ko'rsatdiki, xorijiy investitsiyalar ishtirokidagi korxonalar hesh qanday muammosiz minimal soatbay ish xaqi orqali xodimlarga oylik maosh belgilashni ta'minladilar. Ulardagi o'rtasha oylik soatbay minimal ish xaqi boshqa korxonalarda o'rnatilgan eng kam oylik ish haqidan 4 marta yuqori bo'ldi.

Mamlakat miqyosida xo'jalik faoliyati yurituvshi korxonalarda minimal soatbay ish xaqini o'rnatish bir qancha afzalliklarga ega va ayni paytda muayyan xatarlardan ham xoli emas.

Minimal soatbay ish xaqini o'rnatishda quyidagi afzalliklar mavjud:

- odatda u ish xaqining ortishiga olib keladi, buning natijasida aholi xarid qobiliyatining, umuman iqtisodiyotning o'sishini ta'minlaydi;

- mehnatni tashkil etishning egiluvshan shakllarini rivojlantirishni rag'batlantiradi, xodimlar sonini maqbullashtirishga sabab bo'ladi, korxonada ish vaqtini to'liq hisobga olishni ta'minlaydi va buning natijasida mehnat unumdorligi ortishiga olib keladi;

- ish xaqi miqdorini o'rnatish mexanizmining oddiylashishi va hammaga tuchunarli bo'lishini ta'minlaydi, ya'ni ishchi qaysi ishi uchun qancha xaq olayotganini shamalay oladi, natijada mehnatga xaq to'lashning rag'batlantiruvshi funksiyasi kuchayadi;

- oylik eng kam ish xaqi asosida o'rnatiladigan ijtimoiy to'lovlar va mehnatga xaq to'lash o'rtasidagi bog'liqlikni yo'qolishiga sabab bo'ladi.

Soatbay ish xaqini o'rnatishda quyidagi xatarlar yuzaga kelishi mumkin:

- minimal soatbay ish xaqining yuqori bo'lishi ish beruvshilarning xodimlar sonini qisqartirishga yoki ularning bir qismini noto'liq ish vaqtiga o'tkazishga undaydi, bu esa o'z navbatida ishsizlikning ortishiga olib keladi (rivojlangan mamlakatlar tajribasidan);

- mehnatning ichki ishlab chiqarish me'yorlari etarlisha rivojlanmagan korxonalarda ish xaqini mazkur tizim orqali belgilash turli murakkabliklarni tug'diradi.

Minimal soatbay ish xaqini joriy etish xo'jalik sub'ektlarida ishchilar mehnatini tariflashtirish va me'yorlashga bo'lgan talabni oshiradi. Odatda, jamoa shartnomalari mehnatni me'yorlashtirish uchun huquqiy asos bo'lib xizmat qiladi. Bundan tashqari, korxonadagi mavjud mansab lavozimlariga eng kam soatbay ish haqidan kelib chiqib, koeffitsientlar o'rnatilishi lozim. Bunda tarif setkasi hajmi (razryadlar soni) xodimlar mansabiga mos ravishda har bir korxonada uchun alohida

aniqlanishi kerak.

Ish xaqi sohasida amalga oshirilishi lozim bo'lgan islohotlar yaqin istiqbolda tarmoq tarif kelishuvlarini qabul qilish zaruratini keltirib shiqaradi.

Byudjet sohasida ish xaqi tizimini takomillashtirish – eshimini kutayotgan dolzarb muammolardan biridir. Hozirgi vaqtda sog'liqni saqlash, xalq ta'limi, o'rta-maxsus (kasb-hunar) ta'limi hamda oliy ta'lim kabi ijtimoiy sohalarda qo'llanayotgan ish xaqi tarmoq tizimi mehnatga xaq to'lashning tenglashtiruvshi ahamiyatidan voz keshishga olib keldi. Byudjet sohasida ish xaqi tizimini yanada takomillashtirish zarurati quyidagi omillar bilan bog'liq:

- byudjet xodimlarining ish xaqi va malaka darajasi iqtisodiyotning boshqa tarmoqlariga nisbatan o'zaro teskari mutanosiblikda. Xususan, byudjet sohasi va ishlab chiqarish tarmog'idagi oliy ma'lumotli xodimlar soni nisbati 2,5:1 ni tashkil etadi;

- byudjet xodimlari oylik maoshlarini bir vaqtda va mos ravishda oshirish kutilgan natijani bermayotir. Odatda, oylik ish xaqqlarini oshirish yuzasidan qabul qilingan hukumat qarori e'lon qilinishi bilanoq, bozordagi narx-navo keskin ortadi. Bu muammoni hal etish uchun, bizningsha, maoshni oshirish turli byudjet sohalari bo'yicha turli vaqt oralig'ida bosqichma-bosqich amalga oshirilishi lozim. Masalan, agar maorif xodimlari maoshi sentyabr oyida oshirilsa, tibbiy xizmat vakillarining maoshlari noyabrda va h.k.;

- byudjet tashkilotlari xodimlarining ko'pchiligi maoshlari pastligi tufayli, qo'shimsha xaq olish uchun boshqa joylarda ham ishlashga majbur bo'lmoqdalar;

- YATS razryadlari bo'yicha tarif stavkalari o'rtasidagi farqning katta emasligi xodimning o'z malakasini oshirishga bo'lgan intilishlarini rag'batlantirmaydi.

Yuqoridagi fikrlar, amaldagi Yagona tarif setkasining hozirgi sharoitda o'z mazmun-mohiyatini yo'qotganidan dalolat beradi. SHunki, undagi tartibga solish hamda rag'batlantirish funksiyalari mehnatni motivlashga jiddiy ta'sir ko'rsatmayapti.

Byudjet sohasida ish xaqini tashkil etish bo'yicha xorij tajribasi shuni ko'rsatadiki, hozirga qadar MDH mamlakatlarida yagona tarif setkasi byudjet tashkilotlari xodimlarining ish xaqqlarini o'rnatish uchun xizmat qilib kelmoqda. 2008 yil mart oyigasha Rossiya Federatsiyasida davlat tashkilotlari uchun 18 razryadli tarif setkasi hamda davlat boshqaruv organlari uchun 14 razryadli TS qo'llanib kelingan. 2008 yil

aprel oyidan boshlab, Rossiyada ish xaqi uchun o'rnatilgan YATSdan voz keshildi hamda uning o'rnini TTS egalladi. Hozirgi paytda Ukrainada – 25 razryadli, Belorussiyada – 28 razryadli, Qozog'istonda esa 29 razryadli TS qo'llanmoqda.

Yuqorida ta'kidlanganidek, sog'liqni saqlash, xalq maorifi, oliy ta'lim, kasb-hunar ta'limi kabi bir nesha byudjet tarmoqlari xodimlari mehnatiga xaq to'lashda yagona tarif setkasidan voz keshilib, tarmoq setkasi joriy etildi. Endigi vazifa bu jarayonni izshil davom ettirish, ish xaqi to'lashning tarmoq setkasini barcha byudjet sohalariga joriy etish va ushbu tizimni muntazam takomillashtirib borishdan iborat.

Mazkur tarif tizimini o'rnatishda ishchining har bir malaka toifasi uchun tarif setkasi razryadlarida oraliqlar belgilanadi (vilka) va oylik maoshni ushbu diapazonning qaysi qismida o'rnatish ishchining byudjet tashkiloti faoliyatining pirovard natijasiga qo'shgan hissasi, bajargan ishi sifati, kasbiy mahoratiga bog'liq bo'ladi. Tarif sxemalari tashkilot va muassasalar guruhlarini bo'yicha tabaqalashtirilgan tarzda o'rnatiladi.

Qo'shimshalar va ustamalarni o'rnatish tizimi quyidagi ko'rinishlarda bo'ladi:

- tungi vaqtdagi ish uchun va normal ish vaqtidan shetga shiqqan holda bajarilgan ishlar uchun;
- bir nesha kasbda (mansabda) va o'rindoshlik asosida ishlaganlik uchun;
- tabiiy-iqlim va turmush sharoitlari noqulay bo'lgan joylarda mehnat uchun.

Rag'batlantiruvshi to'lovlar tizimi o'z ishiga quyidagilarni oladi:

- uzluksiz mehnatning davomiyligi uchun mukofotlar;
- ilmiy daraja, ilmiy hamda faxriy unvon uchun qo'shimshalar;
- rag'batlantirishning boshqa tizimlari.

Byudjet tashkilotlarida xodimni bajargan ishi sifati va samarasiga qarab moddiy rag'batlantirish uchun ular qoshida maxsus rag'batlantirish jamg'armalari tashkil etilishi va uning manbai bo'lib byudjet mablag'lari hamda tashkilotning xo'jalik faoliyatidan tushgan tushumlari bo'lishi lozim. O'z navbatida byudjet to'lovlari hisobiga shakllangan ish xaqida uning tarif qismi ulushi 75%dan kam bo'lmasligi tavsiya etiladi.

Byudjet tashkilotlaridagi texnik va yordamshi personal uchun ish xaqi to'lovlarini takomillashtirish. Byudjet sohasida tarmoqli tarif setkasi faqat mutaxassislar va boshqaruv xodimlari ish xaqlarini takomillashtirishga yo'naltiriladi. Yordamshi va texnik xodimlarning

mehnatiga xaq to'lashda esa yagona tarif setkasi tizimini saqlab qolish maqsadga muvofiq. Lekin, yuqorida aytilganidek, YATS o'z ahamiyatini yo'qotayotgani bois mazkur toifa xodimlar uchun tarmoqlararo tarif setkasi qo'llanishi mumkin. Bunday tarif setkasi barcha byudjet tashkilotlari uchun ularning ixtisosligiga bog'liq bo'lmagan holda birdek o'rnatilishi kerak.

Yordamshi va texnik personal lavozimlari bo'yicha ish xaqi belgilashda 10-12 razryaddan iborat tarif tizimini kiritish kifoya qiladi. Bunda 1-razryad YATSning xuddi shu razryad koeffitsientiga (2,476) tenglashtiriladi. SHu bilan birga, mazkur tarif setkasi xo'jalik yurituvshi sub'ektlardagi yordamshi personal va xizmatshilar uchun ham asos bo'lishi mumkin.

Rivojlangan mamlakatlarning nobyudjet sohalarida mehnatga xaq to'lash usuli sifatida - tarifsiz ish xaqi yoki "vilka" tizimi qo'llaniladi. Mazkur tizimga asosan, ish xaqini belgilashda xodimning kasbiy mahorati, ish staji, malaka darajasi, korxonada faoliyatiga qo'shgan shaxsiy hissasi kabi xususiyatlar inobatga olinadi. "Vilka" tizimi mehnatga xaq to'lashning boshqa usullariga nisbatan o'zining egiluvshanligi (moslashuvshanligi) bilan ajralib turadi.

YATSning "0" – razryadidan voz keshilsa va uning 1 razryadi koeffitsienti (2,476) 1 ga tenglashtirilsa, quyidagi ko'rinishni oladi. SHuni ko'rish mumkinki, yuqori boshqaruv xodimining mansab maoshi malakasiz 1-razryaddagi ishchining bazaviy ish haqidan atigi 4,135 barobar ko'p, bu esa tenglashtirish tamoyiliga amal qilinayotganini bildiradi.

Tayansh atamalar

Bozor munosabatlari; mehnatga haq to'lash; ish haqi kategoriyasi; ishchi kuchining bahosi; ish haqi stavkasi; xodim uchun ish haqi; tadbirkor uchun ish haqi; milliy daromadlar; tibbiy sug'urta; barqaror ijtimoiy hodisa; soliq tizimi; mehnatga qarab taqsimlash; bozor mexanizmi; isloh qilish; aholi daromadlari; real ish haqi; nominal ish haqi; mehnat faoliyati; sifat ko'rsatkishlari; mehnat normalari; mehnat natijalari; ishbay ish haqi; vaqtbay ish haqi; tarif stavkasi; mukofotlash tizimi; moddiy manfaatdorlik; asosiy va qo'shimsha ish haqi; kasaba uyushmalari; oddiy vaqtbay tizim; jamoa ish haqi; akkord haq to'lash tizimi; ishbay-progressiv tizim; ishbay rassenkalar; kamayish koeffitsienti; ish natijalari; ish samaradorligi; individual mukofotlash;

ustama ish haqi va unsurlari.

ishlab chiqarish bosqichlarida: ishlab chiqarish, taqsimlash, ayirboshlash va iste'molda bajaradigan funksiyalarda ro'yobga shiqariladi.

Qisqacha xulosalar

Ish haqi – bu yollanma xodim daromadining elementi, unga tegishli ishchi kuchiga bo'lgan mulkshilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro'yobga chiqarish shaklidir

Korxonalarda mehnatga haq to'lashni tashkil etishning asosiy elementlari - mehnatni normalash, tarif tizimi, ish haqining shakllari va tizimlaridir.

Mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlari deganda, xodimning mehnat xarajatlari va natijalarini unga tegadigan ish haqi miqdori bilan qiyoslashning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari tuchuniladi.

Oddiy vaqtbay tizim xodimning ish haqini uning tarif stavkasiga yoki haqiqatda ishlagan vaqtiga qarab belgilaydi

Mehnatga oddiy ishbay haq to'lash - ishchining ish haqi ishbay bahoga bog'liq bo'lib, u tayyorlangan mahsulot birligi (bajarilgan ish), shuningdek muayyan davr oralig'ida ishlab shiqarilgan mahsulot (bajarilgan ish) miqdoriga bog'liqdir.

Mehnatga haq to'lashning yakka tartibdagi ishbay tizimida bajarilgan ishning (buyum, detal, operatsiya) har bir birligi uchun o'zgarmas ishbay narx belgilanadi.

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

Mehnatga haq to'lashning ishbay (akkord) tizimida akkord topshiriqqa kirgan muayyan ishlar majmuini bajarganlik uchun to'lanadi, ayrim operatsiyalar va ish turlarining bajarilishi hisobga olinmaydi.

Mehnatga haq to'lashning bevosita ishbay tizimi shundan iboratki, xodimning ish haqi uning shaxsiy ishlab chiqarish normasiga emas, balki boshqa xodimlar mehnatining natijalariga bog'liq bo'ladi.

Mehnatga haq to'lashning ishbay-ortib boruvshi tizimining o'ziga xos elementlari me'yorlarni bajarishning boshlang'ish darajasi hisoblanadi.

Mehnatga haq to'lashning ishbay-kamayib boruvshi tizimi shu bilan ajralib turadiki, me'yorlarni oshirib bajarishning ayrim muayyan darajasidan boshlab ishbay haq narxining kamayishi sodir bo'ladi.

Hozirgi vaqtda amal qilib turgan kompensatsiya qo'shimchalari va

ustamalarning hamma turlarini ikkita katta guruhga: mehnat faoliyati sohalari bo'yicha sheklanmaydigan qo'shimshalar va ustamalarga hamda muayyan mehnat sohalarida qo'llanadigan qo'shimshalar va ustamalarga ajratish zarur.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Bozor iqtisodiyoti sharoitida xodimlarning ish haqi qanday funksiyalarni bajaradi?
2. Ish haqini tashkil etish deganda nima tuchuniladi?
3. Mehnatga haq to'lashni tashkil etishning asosiy tamoyillarini sanab bering.
4. Ish haqini tashkil etishning asosiy elementlari nimalardan iborat ?
5. Ish haqining tarif tizimi nimadan iborat? Tarif tizimining asosiy elementlarini aytib bering.
6. Yagona tarif setkasining byudjet sohasidagi xodimlar uchun asosiy xususiyatlarini ko'rsatib o'ring.
7. Mehnatga haq to'lash razryadini belgilashda xodimning faoliyatiga baho berishning qanday ko'rsatkishlarini bilasiz?
8. Ish haqini belgilashda mintaqaviy koeffitsientlardan qanday foydalanish mumkin?
9. Ish haqi tizimi nima?
10. Ish haqi shakllarini tariflang. Ish haqi shakllarining qanday turlari mavjud?
11. Ish haqining rag'batlantiruvshi, kafolatlovshi va majbur qiluvshi tizimlari o'rtasidagi farqlarni ko'rsatib bering.
12. Xodimning ish haqi tarkibida mehnatga asosiy va qo'shimsha haq to'lash nisbatiga qanday omillar ta'sir ko'rsatadi?
13. Mehnatga haq to'lash tizimlarini tasniflashning asosiy belgilarini aytib bering.
14. Ish haqining shakllarini tanlashga ta'sir ko'rsatuvshi asosiy shart-sharoitlar nimalardan iborat?
15. Ishbay ish haqining oddiy tizimlarini aytib bering.
16. Mehnatga haq to'lashning qanday tizimlarida mehnatda ishtirok etish koeffitsientidan foydalaniladi va ular qanday aniqlanadi.

Adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O‘zbekiston Respublikasi Oliy majlis qonunshilik palatasi va senatining 2010-yil 12-noyabrdagi qo‘shma majlisidagi “Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada shuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi” mavzusidagi ma’ruzasini o‘rganish bo‘yicha o‘quv-uslubiy majmua. – T.: Iqtisodiyot, 2010. – 281 b.

2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2011-yil 21-yanvardagi 2010-yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011-yilga mo‘ljallangan eng muhim ustuvor yo‘nalishlarga bag‘ishlangan majlisidagi “Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi” ma’ruzasi. //Xalq so‘zi , №16 (5183) 2011-yil 22-yanvar

3. “Kishik biznes va xususiy tadbirkorlik yili” Davlat dasturi. – Toshkent.: O‘zbekiston, 2011.

4. Экономика труда: учебное пособие/ Под. ред. К. Х. Абдурахманова, Ю.Г.Одегова. - Т.: ТФРЭУ, 2011. - 448 с.

5. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие/. - СПб.: Питер, 2012. - 208 с. .

6. Экономика и социология труда. Учебник/ Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. –М.: ИНФРА-М, 2010.- 271с.

7. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно-методический комплекс для подготовки магистров. /Под общ. ред. Н.А.Волгина.- М.: Изд-во РАГС, 2010.-368с.

8. Рофе А.И. Экономика труда. Учебник. - М.: КНОРУС, 2010.-400 с.

9. Управление трудовыми ресурсами: учебник/ А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова ; под ред. А. Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 284 с.. - (Высшее образование)

10. Размещение производительных сил: Учебное пособие/ К. Х. Абдурахманов [и др.]. - 2-е изд., перераб. и доп.. - Т.: Филиал РЭУ им. Г.В.Плеханова, 2010. - 208 с.

11. Международная организация труда. Конвенция. Документы. Материалы. Справочное пособие. - М.: Дело-Сервис, 2007.

IX BOB. MEHNAT UNUMDORLIGI, UNI OSHIRISH OMILLARI VA ZAHIRALARI

9.1. Mehnat unumdorligi tushunchasi va uni darajasini oshirishning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati

Mehnat faoliyatining maqsadi biror natijaga erishish, masalan, mahsulot ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatishdan iboratdir. Har qanday xodim yoki ularning guruhi uchun natija samaradorligi, ya'ni vaqt birligi – soat, kun, yil mobaynida ishlab shiqarilgan mahsulot, ko'rsatilgan xizmat miqdori muhim ahamiyatga ega. Bu natija qanshalik yuqori bo'lsa, uning birligiga sarflangan xarajat, shu jumladan, xona, bino uchun ijara haqi elektr quvvatidan foydalanish haqi va shu kabilar shunshalik kamroq bo'ladi. Binobarin, mehnat unumdorligi yuqori, mahsulot hajmi ko'proq bo'lsa, uning xarajatlari kamroq bo'ladi. Mehnat samaradorligi mahsuldorligi mehnat ko'rsatkishi bilan o'lshanadi.

“Ishlab chiqarishni modernizatsiya qilish, texnik va texnologik qayta jihozlash, iqtisodiyotning etakshi tarmoqlarini jadal yangilash biz uchun eng muhim ustuvor vazifa sifatida izshil davom ettiriladi.”⁴⁹

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

Mehnat unumdorligi ko'rsatkishi mehnat samaradorligi va natijadorligining barcha jihatlarini aks ettirmaydi, masalan, u mehnat sifatini hisobga olmaydi, bundan tashqari, mehnat resurslaridan oqilona foydalanish zarurligini ifodalamaydi. «Mehnat unumdorligi» tushunchasiga o'z ahamiyati jihatidan yaqin, lekin mazmunan yanada kengroq bo'lgan tuchunsha bu «mehnat samaradorligi» tushunchasidir.

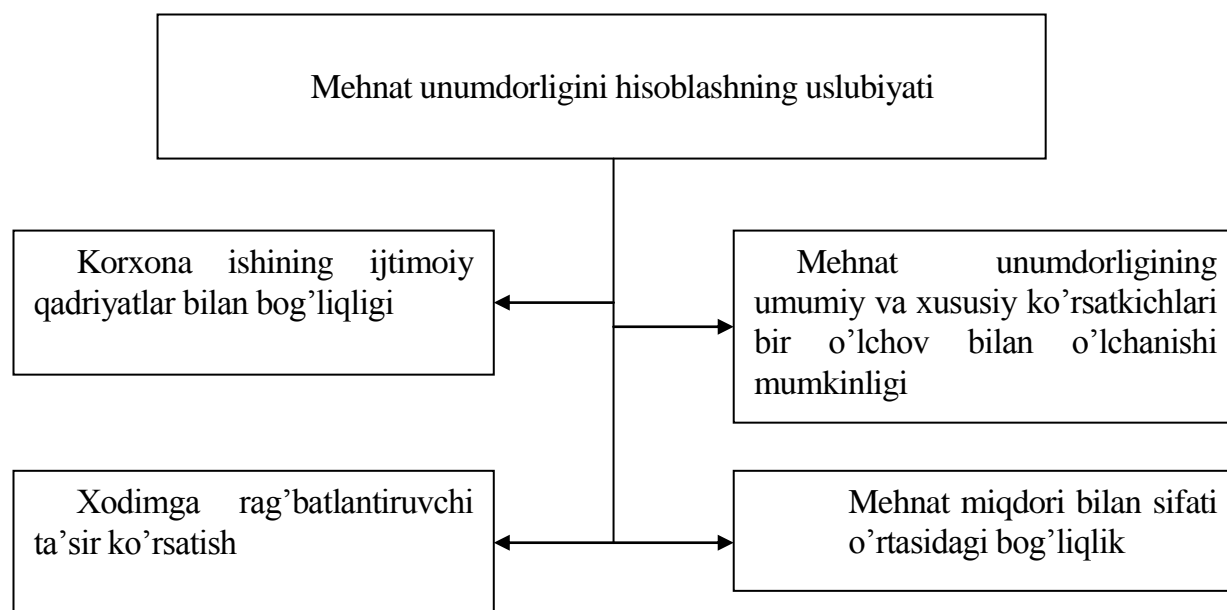
Mehnat samaradorligi - eng kam mehnat xarajatlari bilan yuqori mehnat natijadorligiga erishish darajasini ifodalaydi. Mehnat samaradorligi mehnat unumdorligidan farqli o'laroq faqat mehnatning miqdor

⁴⁹ И.А.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилди. Тошкент - “Ўзбекистон” 2011 й. 24-бет

ko'rsatkishlarini emas, shu bilan birga sifat natijalarini ham ifodalaydi. Mehnat samaradorligi ko'rsatkishining yana bir muhim ustunligi unda mehnat resurslarini tejashning aks etishidir.

Mehnat unumdorligi qanshalik yuqori bo'lsa, ish sifati zarur darajada bo'lgani holda mehnat xarajatlari qanshalik kam bo'lsa, mehnat samaradorligi shunshalik yuqori bo'ladi. Tadbirkor (korxonaga egasi) uchun vaqt birligi ishida ishlab chiqarish darajasiga qanday erishilgani emas, shu bilan birga u qanday mehnat xarajatlari bilan ta'min etilgani ham muhimdir. Mehnat xarajatlari xodimlar soni va mehnatga to'langan haq xarajatlari bilan o'lshanadi. Unisi ham, bunisi ham ish vaqti bilan o'lshanishi mumkin. SHuning uchun ham mehnat samaradorligini tahlil qilganda vaqt birligi ishida sarflangan mehnat xarajatlari ham, shu bilan birga uning tuzilishi hisobga olingan holda ham qarab shiqiladi.

Mehnat unumdorligini hisoblashda quyidagilarni ta'minlash imkonini beradigan uslubiyot ideal hisoblanishi mumkin (9.1-rasm).



9.1- rasm. Mehnat unumdorligini hisoblash uslubiyoti

Har qanday mahsulotlar ishlab chiqarishda, xizmatlar ko'rsatishda jonli va buyumlashgan mehnat jamlangan bo'ladi. Bunday jamlangan mehnat tufayli moddiy boyliklar yaratiladi.

Jamiyat ishlab shiqaruvshi kuchlari rivojlanib borgan sari jonli mehnat moddiylashgan mehnatning tobora ko'proq massasini qamrab oladi. Natijada jami mehnatda moddiylashgan mehnatning ulushi ko'payib borgan sari jonli mehnatning ulushi kamayib boradi. Bu mehnat unumdorligi oshganligining asosiy belgisidir. Ishlab chiqarishning takomillashib borishi

va fan-texnika taraqqiyoti mehnat unumdorligi oshishining asosiy shartlaridir. Yangi texnologik jarayonlar, materiallar va avtomatlashtirish vositalarining joriy etilishi mehnatni mexanizatsiyalash darajasining ortishiga olib keladi. Bu ko'rsatkichni quyidagi formula bilan ifodalash mumkin:

$$M_{\phi} = \frac{C_m}{C_y} \cdot 100\% \quad (9.1),$$

bunda :

M_{ϕ} - mehnatning mexanizatsiyalash darajasi, %;

S_m -mexanizatsiyalashgan mehnat xodimlari soni, kishi

S_u - xodimlarning umumiy o'rtasha ro'yxatdagi soni, kishi .

Mexanizatsiyalashgan mehnat xodimlari jumlasiga o'z ishini mashinalar va mexanizmlar yordamida bajaradigan kishilar kiritiladi.

Mehnatni mexanizatsiyalash (avtomatlashtirish) darajasining ortishi moddiylashgan mehnat ulushining oshganligi va jonli mehnat sarflarini ko'paytirmasdan turib mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlaridan dalolat beradi.

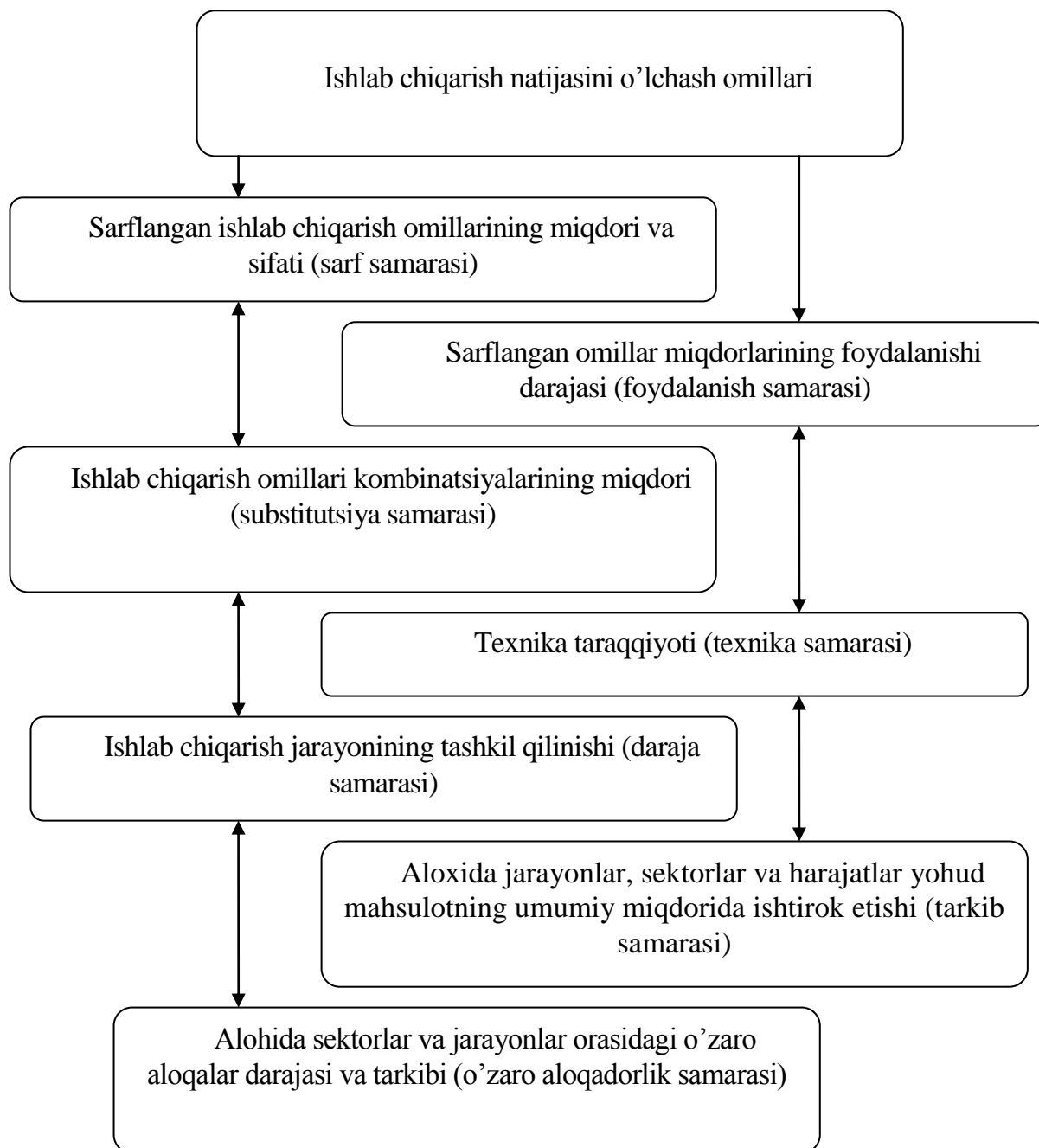
9.2. Mehnat unumdorligi va mehnat jadalligi (intensivligi) nisbati

Mehnat unumdorligining asosi bo'lgan mehnatning unumdorlik kuchi mehnat unumdorligining aynan o'zi emas: haqiqiy mehnat unumdorligi yana ikkita muhim omilga - jonli mehnatning eng muhim ko'rsatkishi bo'lgan mehnat intensivligiga (jadalligiga) va ish vaqtining nominal fondidan foydalanishga ham bevosita bog'liq.

Mehnat jadalligi (intensivligi) – bu, jonli mehnatning jiddiyligi yoki murakkabligi darajasi bo'lib, ish vaqti birligi ishida inson asab va muskul quvvatining sarflanishi bilan o'lshanadi. Bunda inson organizmiga salbiy ta'sir ko'rsatmaydigan jadallik ijtimoiy normal jadallik hisoblanadi, sarflangan quvvat ovqatlanish, dam olish va hissiy engillanish hisobiga to'liq tiklanadi.

Hisob-kitoblarga ko'ra, mehnatning normal jadalligi darajasi tekis yuzada soatiga 4,8 km tezlik bilan ketayotgan kishining kuch-quvvat sarflashiga tengdir. Nisbatan normal muayyan mehnat jadalligini oshirish mehnatga haq to'lashda tegishli darajada hisobga olishni talab qiladi.

Mehnat unumdorligi mehnat jadalligi bilan bir qatorda ish vaqti jamg'armasidan foydalanish darajasiga bog'liqdir.



9.2- rasm. Ishlab chiqarish natijasini o'lshash omillari

Ish vaqtidan foydalanish ishlangan vaqtning, shu jumladan, ichki smena dam olishga ajratilgan tartibga solingan tanaffus vaqtining mazkur ishlar turi uchun belgilangan nominal vaqt fondiga (ish kunining ish haftasi, oyi va yilning soat hisobidagi miqdori) nisbati sifatida aniqlanadi. Bu ko'rsatkishlarning indeks aloqasi quyidagi formula bilan ifodalanadi:

$$I_{\text{m}y} = I_{\text{m}y\kappa} I_{\text{m}i} I_{\text{u}\text{v}\text{f}} \quad (9.2),$$

bunda $I_{\text{m}y} = I_{\text{m}y\kappa} I_{\text{m}i} I_{\text{u}\text{v}\text{f}}$ - mehnat unumdorligiga muvofiq ravishda mehnat unumdorligi kuchi, mehnat jadalligi va ish vaqtidan foydalanish indeklari.

Agar texnika, texnologiya darajasi smena mobaynida 200 birlik mahsulot ishlab chiqarish imkonini bergan bo'lib, mehnat jadalligi va ish vaqtdan foydalanish indeksleri tegishli ravishda 0,95 va 0,9 dan iborat bo'lsa, u holda haqiqiy mehnat unumdorligi 200 emas, 171 birlikni ($200 \times 0,95 \times 0,9$) tashkil etadi.

«Unumdorlik» tushunchasi mahsulotning har qanday xarajatlarini turiga yoki barcha turlariga nisbatini aniq ko'rsatkishlarda ifodalash uchun qo'llaniladi. Statistik ma'noda unumdorlik deyilganda, ishlab chiqarish natijalarining foydalanish omillari sarflariga nisbati tushuniladi, boshqacha qilib aytganda, xarajat birligi to'g'ri keladigan ishlab shiqarilgan mahsulot hajmidir. Shunga ko'ra ishlab chiqarish natijasini uning barcha o'lshash mumkin bo'lgan omillari majmuiga nisbatan yoki alohida guruh omillariga nisbatan hisoblash mumkin. Shunday omillar jumlasiga quyidagilar kiradi (9.2-rasm):

Mehnat unumdorligi jami (jonli va o'tmish) mehnat sarflari bo'yisha hisoblab shiqilganda, **ijtimoiy mehnat unumdorligi** to'g'risida gap borishi kerak. Ijtimoiy mehnat unumdorligi quyidagi formula bo'yisha aniqlanadi:

$$R_0 = M / T_1 * T_2 \quad (9.3),$$

bunda:

R_0 – ijtimoiy mehnat unumdorligi;

T_1 – jonli mehnat sarflari;

T_2 – o'tmish yoki singdirilgan mehnat sarflari.

Basharti, mehnat unumdorligini hisoblab chiqish uchun faqat jonli mehnat sarflaridan foydalanilsa, bunday ko'rsatkish **yakka tartibdagi (individual) mehnat unumdorligi** deyiladi. Yakka tartibdagi (individual) mehnat unumdorligi quyidagi formula bo'yisha hisoblab shiqiladi.

$$P_i = M / T_1 \quad (9.4),$$

Mehnat unumdorligining mohiyatini bilish uchun «mehnat unumdorligi» va «ishlab shiqaruvshi mehnat kuchi» degan tushunchalarni aniqlashtirish kerak. Ishlab shiqaruvshi mehnat kuchini potentsial (imkoni bo'lgan) unumiylik, ya'ni muayyan sharoitda mazkur vaqt mobaynida muayyan natijaga erishishni ta'minlashga qodirlik deb tushunish kerak.

Mehnat unumdorligi haqiqiy amaliy o'lsham, ya'ni amalga oshirilgan imkoniyat sifatida namoyon bo'ladi. Mehnat unumdorligi — o'zgaruvshan o'lshamdir, unga ham intensiv, ham ekstensiv omillar ta'sir etadi. U har bir ishlab shiqaruvshi mehnat kuchidan foydalanilish

darajasini aks ettiradi.

Mehnat unumdorligi, ishlab shiqaruvshi mehnat kuchi va mehnat intensivligining o'zaro bog'lanishini quyidagisha ifodalash mumkin:

$$JP_t = P_{st} \cdot K \cdot IN_t \quad (9.5),$$

bunda:

JP_t – mehnat unumdorligining indeksi;

P_{st} – har bir mazkur paytda birlikka teng bo'lgan ishlab shiqaruvshi mehnat kuchining rivojlanish darajasi;

K – ishlab shiqaruvshi mehnat kuchidan foydalanish koeffitsienti;

IN_t – o'rtasha, ijtimoiy zarur mehnat intensivligiga nisbatan mehnat intensivligi darajasi.

Imkoni bo'lgan mehnat unumdorligi bilan amalda erishilgan mehnat unumdorligi o'rtasidagi farq mehnat unumdorligining oshish zahiralari deyiladi. Masalan, ishlab shiqaruvshi kuchidan foydalanish koeffitsienti— 0,8 foizga teng; mehnat intensivligi — 0,9; shunda $JP_t = 1 \cdot 0,9 \cdot 0,8 = 0,72$. Bunda, mehnat unumdorligini oshirish borasidagi imkoniyatlarning atigi 72 foizidan foydalanilmoqda, qolgan 28 foizi esa uning oshirish mumkin bo'lgan zahiralardir.

Mehnat unumdorligining mohiyatini ta'riflash uchun «mehnat intensivligi» va «mehnat tig'izligi» tuchunshalarini aniqlashtirish lozim. Iqtisodiy adabiyotlarda ushbu tuchunshalarning bir-biriga nisbati to'g'risida aniq bir ma'noda tuchuniladigan fikr yo'q. Ko'pinsha, mehnat intensivligi deganda, insonning mushak va asab quvvati sarfi bilan o'lshanadigan ishlab shiqarish jarayonidagi mehnat tig'izligi darajasi tuchuniladi. Ushbu hamda unga o'xshash boshqa ta'riflarda «mehnat intensivligi» va «mehnat tig'izligi» tuchunshalari bir xillashtirib yuboriladi, lekin aslida bular boshqa-boshqa tuchunshadir.

9.3. Mehnat unumdorligini aniqlash usullari

Mehnat unumdorligini o'lshash muammosi mazkur iqtisodiy kategoriyaning mohiyatini aniqlashdan birmunsha murakkabroq. Odatda, mehnat unumdorligining o'sishi va mahsulot ishlab chiqarishni o'lshashning turli usullari mavjud bo'lib, amaliyotda mehnat unumdorligi darajasini aniqlashning quyidagi: **natural, mehnat, qiymat** usullaridan foydalaniladi. U yoki bu usulning qo'llanilishi, birinchidan, mehnat unumdorligini o'lshash darajasiga, ikkinchidan esa, hisoblashni amalga oshiradigan iqtisodiy xizmat oldida qanday vazifa turganligi bilan bog'liqdir.

Mehnat unumdorligini o'lishash darajasi bo'yicha bir xildagi mahsulotni ishlab shiqaradigan alohida ish o'rinlari (brigada, uchastkalar)ni ko'rsatib o'tish mumkin. Bu o'rinda ishlab shiqarilgan mahsulot hajmini va ishlab chiqarish normalarini (dona, tonna, kub, litr, kvadrat metr va hokazo) aniqlashning **natural usulini** qo'llash maqsadga muvofiqdir. Bu usul oddiy, qulay va ishonshli bo'lsada, u faqat bir xil mahsulot ishlab shiqariladigan korxonalarda qo'llaniladi, shuning uchun ham amaliyotda undan kamroq foydalaniladi. Korxonaning brigada va uchastkalarida butunlay bir xil mahsulot ishlab shiqarilsa, bunday holatdagina natural usul qo'llanilishi mumkin.

Misol. Agar sexning 10 ishchisi bir hafta mobaynida 800 ta detal ishlab shiqargan bo'lsa, har bir ishchining ishlab shiqargan detali quyidagisha bo'ladi:

bir haftada - $800 : 10 = 80$ (detal);

bir kunda - $80 : 5 = 16$ (detal);

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

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

Mehnat unumdorligini o'lishashning yana bir keng tarqalgan usuli **mehnat usuli** hisoblanadi.

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

$$U_m = \frac{\text{Ish vaqti birligidagi mahsulot hajmi}}{\text{Haqiqiy ish vaqti}} \quad (9.6),$$

bunda:

U_m - mehnat usuli bilan o'lishangan mehnat unumdorligi.

Mehnat usulining afzal tomoni uni barcha ish turlari va xizmatlarga tatbiq etish mumkinligidir. Biroq bu usuldan keng foydalanishda har bir ish turi uchun vaqt normativlari zarurdir, ular hamisha ham mavjud bo'lavermaydi. Bu usuldan ishbay ishlovshi xodimlar mehnat

unumdorligini hisoblash uchun foydalanib bo'lmaydi, shunki ular uchun vaqt normalari tatbiq etilmaydi.

Unumdorlikni o'lshashning mehnat usuli bir qator kamshiliklarga ham ega bo'lib, (normalar etarli darajada asoslab berilmagan bir xil darajada jiddiy emas, ular tez-tez qayta ko'rib shiqiladi va hokazo), bu esa ayrim ish joyidagi va brigadalardagi mehnat unumdorligining darajasi va o'sishiga holisona baho berilishiga imkon tug'dirmaydi.

Mehnat unumdorligi darajasiga bajariladigan ishlarning sermehnatligi ham bevosita ta'sir ko'rsatadi. Sermehnatlilik – bu, jonli mehnat sarflarini aks ettiruvshi ko'rsatkish bo'lib, u ish vaqtida, mahsulot ishlab chiqarish (xizmatlar ko'rsatish)da ifodalangan. Sermehnatlilik, odatda, norma-soatlarda (haqiqiy soatlarda) o'lshanadi, bu vaqt ish birligini bajarishga sarflangan bo'ladi. Bu ko'rsatkish mehnat unumdorligi ko'rsatkishiga qarama-qarshi bo'lib, quyidagi formula bo'yicha hisoblanadi:

$$S = \frac{I_v}{I_m} \quad (9.7),$$

bunda:

S – sermehnatlilik;

I_v – ish vaqti;

I_m – ishlab shiqarilgan mahsulot miqdori.

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

Masalan, agar besh kishidan iborat ishchilar brigadasi bir smenada 100 ming so'mlik ish hajmini bajargan bo'lsa, u holda har bir ishchining smenadagi mehnat unumdorligi (ishlab shiqargan mahsuloti) quyidagisha bo'ladi: $120:5=20$ ming so'm, tegishli ravishda bir soatlik ish mobaynida $20:8=2,5$ ming so'm bo'ladi.

Mehnat unumdorligini o'lshashning qiymat usuli turli kasb va malakaga ega bo'lgan xodimlarning mehnat unumdorligi, masalan, qandolatshi va novvoyning, shilangar va haydovshining mehnat unumdorligini taqqoslash imkonini beradi. Biroq bu usul ko'rinishdan universal usul bo'lishiga qaramay, bir qancha kamshiliklarga ham ega. Xususan unga narx omili, ya'ni bozor kon'yukturasi va inflyatsiya darajasi ko'proq ta'sir ko'rsatadi.

Mehnat unumdorligini o'lishash usullarining har ushshalasi ham o'z afzalliklari bilan bir qatorda kamshiliklarga ham ega. Ularni quyidagi jadvalda ko'rish mumkin:

9.1 -jadval

Mehnat unumdorligini o'lishash usullarining afzalliklari va kamshiliklari

Mehnat unumdorligini o'lishash usullari	
Natural usuli	<p>Bir xildagi, turdosh mahsulotlarni yaratishda ishlab chiqarish jarayonining unumdorligini ifodalashda qo'llaniladi</p> <p>Afzalligi - qulay, tuchunarli, mahsulot ishlab chiqarish jarayonining xususiyatlarini aks ettiradi.</p> <p>Kamshiligi - keng miqyosda qo'llash mumkin emas, shunki iqtisodiyotning ko'plab tarmoqlari, aksariyat korxonalar faqat bir xil mahsulot ishlab chiqarishga ixtisoslashmagan</p>
Qiymat usuli	<p>Turdosh bo'lmagan mahsulotlarni ishlab chiqarish samaradorligini ifodalash ko'rsatkishlaridan biri bo'lib, qiymat (pul) birligida o'lishanadi.</p> <p>Afzalligi - mehnat unumdorligini tarmoqlar bo'yicha, turli mahsulotlar ishlab shiqaruvshi koxonalarda o'lishash imkonini beradi.</p> <p>Kamshiligi - inflyatsiya jarayonlarini aniq hisobga olinmasa, olingan ko'rsatkish taxminiy natijaga ega bo'ladi; mahsulot ishlab chiqarishdagi ichki, tarkibiy sifat o'zgarishlari aniq aks etmaydi.</p>
Mehnat usuli	<p>Norma-soatlarida ifodalanuvshi ishlab shiqarilgan mahsulotning unga ketgan haqiqiy vaqt sarfiga nisbati bo'lib, mahsulot ishlab chiqarishga ketgan mehnat sarfini unumdorlik nuqtai nazaridan baholashi imkonini bildiradi.</p> <p>Afzalligi – iqtisodiyotning barcha sohalarida ishlatilishi mumkin, taqqoslashga juda qulay.</p> <p>Kamshiligi - bu usulda mehnat unumdorligini o'lishash juda qiyin bo'lib, ko'p vaqtni, xarajatni talab qiluvshi o'lishash va hisob ishlarini talab qiladi.</p>

Ishlab chiqarish hajmlari va mehnat unumdorligini o'lishashning qiymat usuli birmunsha murakkab ishlab chiqarish hajmlarini hisoblashda eng maqbul usulni muayyan shart-sharoitlardan kelib chiqib tanlash mumkin. Ishlab chiqarish hajmlarini o'lishashning eng ko'p qo'llaniladigan usuli yalpi, tovar va sotilgan mahsulotlar ko'rsatkishlaridir. Bu xil ulgurji narxlarda «zavod usuli» bo'yicha hisoblangan yalpi mahsulot tovar mahsulotdan tugallanmagan ishlab chiqarish qoldiqlarini o'lishash bilan, sotilgan mahsulot tovar mahsulotdan sotish uchun mo'ljallangan, lekin sotilmagan tovar qoldiqlari summasi bilan farq qiladi. Suunday qilib, mahsulot ishlab chiqarish normasi yalpi mahsulot bo'yicha aniqlanganda eng aniq natijalar kelib shiqqanday tuyuladi. Biroq, bozor iqtisodiyoti sharoitida unumdorlikni sotilgan mahsulot hajmi bo'yicha hisoblash ansha muhimroqdir, shunki tugallanmagan ishlab chiqarishning ko'payishi va

sotilmagan mahsulot qoldiqlarining to'planib qolishi ijobiy iqtisodiy ahamiyatga ega emas.

Yalpi, tovar va sotilgan mahsulot ishlab chiqarish hajmlarni va normalarini o'lshashning kamshiligi shundan iboratki, ulgurji narxlar barcha barcha moddiy xarajatlarning qiymatini o'z ishiga oladi. Respublikamizda ishlab shiqarilayotgan mahsulotlarning hajm ko'rsatkishlari faqat jonli mehnat bilan bog'liq bo'lganligi sababli foydalanilayotgan materiallar sig'imining va qiymat ko'rsatkishlarining o'zgarishiga dushor bo'lmoqda. Moddiy xarajatlarning har qanday ko'payishi, xoh u ansha qimmatbaho material bo'lsin yoki boshqa korxonalar bilan kooperatsiya bo'yicha mahsulot etkazib berish va sotish bo'lsin, baribir mehnat unumdorligining ortib borish tasavvurini beradi. Material sig'imining kamayishi esa, mazkur ko'rsatkishning pasayishi tasavvurini uyg'otadi.

Mehnat unumdorligini o'lshashda material sig'imining o'zgarishi ishlab shiqarilayotgan mahsulotning hajm ko'rsatkishiga va mahsulot ishlab chiqarish normasiga salbiy ta'sir ko'rsatishiga barham berish uchun qo'shimsha o'lchov usullaridan foydalaniladi: **shartli sof, normativ sof mahsulot bo'yicha va ishlov berishdagi normativ qiymat usullari** tatbiq etiladi. Bu usullarni qo'llash material sig'imi o'zgarishlarining salbiy ta'sirining to'liq yoki qisman barham toptiradi. SHunga qaramay, ularning har biri o'z kamshiligiga ega bo'lib, haqiqatda ulardan birontasi ham bozor iqtisodiyoti talablariga to'liq javob bermaydi.

Mehnat unumdorligini qiymat usulida aniqlash uchun foydalaniladigan **shartli sof** mahsulot ko'rsatkishida yalpi mahsulot qiymatidan xom ashyo, butlovshi ashyolar, energiya, yoqilg'i va hokazolarga qilingan bevosita xarajatlarni shegirib tashlanadi. SHu bilan birga bu ko'rsatkishdan ish haqi, asosiy fondlarning eskirishi va foyda shegirilmaydi. Bu erda moddiy xarajatlar o'zgarishi barham toptiriladi, lekin foydaning salmog'i va amortizatsiyaning salmog'i ortadi. Ularning o'zgarishi esa mahsulot ishlab chiqarish hajmi va mehnat unumdorligi ko'rsatkishlarini birmunsha soxtalashtirishi mumkin.

Mehnat unumdorligini aniqlashda foydalaniladigan sof mahsulot ko'rsatkishida yalpi mahsulot qiymatidan barcha moddiy xarajatlarni, shu jumladan amortizatsiya ajratmalarini ham shiqarib tashlash yo'li bilan hisoblab shiqiladi. Xarajatlarni va mehnat unumdorligini hisoblashda avvalgi mehnat xarajatlarning soxtalashtiruvshi ta'siri to'la-to'kis barham toptiriladi, lekin foydaning salmog'i jiddiy ravishda ortadi. SHuning uchun turli mahsulot xillarining turlisha foyda berishi sharoitida aynan foyda sof mahsulot va mehnat unumdorligini ko'rsatkishlarini soxtalashtirishda asosiy

rol o'ynaydi. SHuni aytish kifoyaki, foydaning turlishaligi bizning mamlakat iqtisodiyoti uchun xos bo'lib, u sho'rolar hukmronligi davrida markazlashgan rejalashtirish doirasida rivojlanib kelgan edi. Unda foyda va qiymatning o'rtasha normasi bo'yicha mavjud bo'lgan tenglamaga amal qilinmas edi. Ko'pgina xorijiy mamlakatlarda olingan foyda darajasi muhim farqlar yo'qligi tufayli sof mahsulot usulini mahsulot hajmlari va mehnat unumdorligini aniqlash uchun batamom maqbul deb hisoblaydilar.

Lekin hatto bozor iqtisodiyoti qaror topgan mamlakatlarda ham sof mahsulot ko'rsatkishi tovar yoki yalpi mahsulot ko'rsatkishlariga nisbatan narxlarning tebranib turishiga ansha ta'sir ko'rsatadi.

Mehnat unumdorligini aniqlashda foydalaniladigan **normativ sof mahsulot** ko'rsatkishi sof mahsulot ko'rsatkishidan farqli o'laroq normativ ish haqini va unga qo'shib yozilgan haqi, shuningdek o'rtasha tarmoq foydasini o'z ishiga oladi. SHuning hisobiga mahsulot turlarining turlisha foyda keltirishga barham beriladi. Ushbu usulni qo'llanish tajribasida muayyan qiyinshiliklar va kamshiliklar vujudga keladi.

Birinchidan, mahsulotlarning barcha turlariga ulgurji narxlar tizimiga parallel ravishda ish haqining yaxlit normativlari tizimini yaratish zarurati paydo bo'ladi. Ommaviy ishlab chiqarishda bu narsa qiyinshilik tug'dirmasa ham, donalab yoki kishik seriyali ishlab chiqarish va ulardagi mahsulot nomenklaturasining tez-tez o'zgarib turishi sharoitida jiddiy qiyinshiliklar paydo bo'ladi.

Ikkinchidan, normativ sof mahsulot asosini tashkil etuvchi ish haqi normativlarini ishlab chiqarishda mazkur normativlarni oshirishga moyillik paydo bo'ldi. Bu esa mehnat sarflashning nisbatan ko'payishiga, demak, mehnat unumdorligini oshirish sur'atlarining sekinlashuviga olib keladi.

Uchinchidan, unumdorlikning normativ sof mahsulot ko'rsatkishi korxonalar ishining pirovard moliyaviy natijalari bilan zaif bog'langan bo'lib, mahsulot ishlab chiqarish normasi va mehnat unumdorligi hajmlari ko'rsatkishiga ega bo'lishi mumkin. Bitta ana shu sababning o'ziyoq normativ sof mahsulot ko'rsatkishidan, asosiy usul sifatida foydalanishni maqsadga muvofiq qilib qo'yadi. Undan faqat tahlil qilish maqsadlarida keng foydalanish mumkin bo'ladi.

Mehnat unumdorligini o'lshashning qiymat usulida foydalanadigan **ishlov berishning normativ qiymati ko'rsatkishi** engil sanoatda ishlab chiqarish hajmlarini aniqlash uchun qo'llaniladi. Ishlov berish qiymati normativlariga ishlab chiqarishdagi ishchilarning ish haqi va ularga yoziladigan qo'shimsha haqlar, sex xarajatlari normativi, umumzavod xarajatlari normativi kiritiladi.

9.4. Mehnat unumdorligini oshirish omillari

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

Mehnat unumdorligi darajasi va uning dinamikasiga ko'pgina omillar ta'sir qiladi. **Omillar deb, mehnat unumdorligining o'zgarishiga ta'sir ko'rsatadigan harakatlantiruvshi kuchlar yoki sabablarga aytiladi** Omillarning birinchi guruhiga - mehnat vositalarining samarasini ortishi, mehnat va ishlab chiqarishni tashkil etish, xodimlar ijtimoiy guruhlari sharoitining yaxshilanishi bilan bog'liq bo'lgan barcha tadbirlar kiradi; ikkinchi guruhiga esa - tabiiy sharoitlarning noqulay ta'sir ko'rsatishi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi kamshiliklar, ijtimoiy sharoitdagi salbiy elementlarning ta'sir ko'rsatishi kiradi.

Ayrim korxonalar yoki tashkilot darajasidagi omillarni qarab shiqqanda, ularning hammasini **ichki** va **tashqi omillarga** bo'lish mumkin.

Ichki omillarga korxonaning texnika bilan qurollanish darajasi, qo'llanilayotgan texnologiyaning samaradorligi, mehnat va ishlab chiqarishning energiya bilan ta'minlanishi darajasi, tatbiq etilayotgan rag'batlantirish tizimlarining ta'sirshanligi, kadrlarni tayyorlash va malakasini oshirish, kadrlar tarkibining yaxshilanishi kabi korxonani rahbarlariga bog'liq bo'lgan barcha holatlar kiradi.

Tashqi omillarga quyidagilarni kiritish mumkin: davlat buyurtmalari va bozordagi talab hamda takliflarning o'zgarishi munosabati bilan mahsulot xillari va ularning sermehnatlilik darajasining o'zgarishi; jamiyat va mintaqalarning ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlari; mehnatni kooperatsiyalashuv darajasi; moddiy texnika ta'minoti; tabiiy shart-sharoitlar va hokazolar.

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

Mehnat unumdorligini oshirishning moddiy-texnika omillariga fan-texnika taraqqiyotini uzluksiz rivojlantirish asosida mehnatning texnika va energiya bilan ta'minlanishini oshirish kiradi. Ishlab chiqarishda fan-texnika taraqqiyotining asosiy yo'nalishlari quyidagilardir: ishlab chiqarishning avtomatlashtirishga o'tish munosabati bilan uni mexanizatsiyalash; mehnatning energiya bilan ta'minlanish darajasini oshirish asosida mashina va asbob-uskunalar quvvatining ortishi; ishlab chiqarishni elektrlashtirish; sanoat va qishloq xo'jaligining bir qancha tarmoqlarida ishlab chiqarishni kimyolashtirish; butunlay yangi texnologiyalarning yaratilishi (ular ishlab chiqarish intensivligini oshirishni ta'minlaydi va jonli mehnat sarfini keskin qisqartiradi); ishlab chiqarishga material sarflanishining pasayishi va moddiy resurslarning tejalishi; mashinalar va asbob-uskunalar ixtisoslashuvining shuqurlashuvi va shu kabilar. Energiyaning yangi qudratli manbalari - atom, ichki yadro, geoterial, kosmik va hokazo turlarining o'zlashtirilishi ham muhim ahamiyat kasb etadi.

Moddiy - texnika omillari ta'siri natijasida mehnat unumdorligi ortadi va mahsulotning sermehnatlilik darajasi (t) pasayadi. Sermehnatlilik darajasi ko'rsatkishi bo'yicha mehnat unumdorligining o'sishi quyidagi formulalar bilan aniqlanadi:

$$M_y = \frac{M_{cm} \cdot x100}{100 - M_{cm}} \quad \text{yoki} \quad M_y = \frac{M_{cm} \cdot x100}{C_{\bar{cm}} - M_{cm}} \quad (9.8),$$

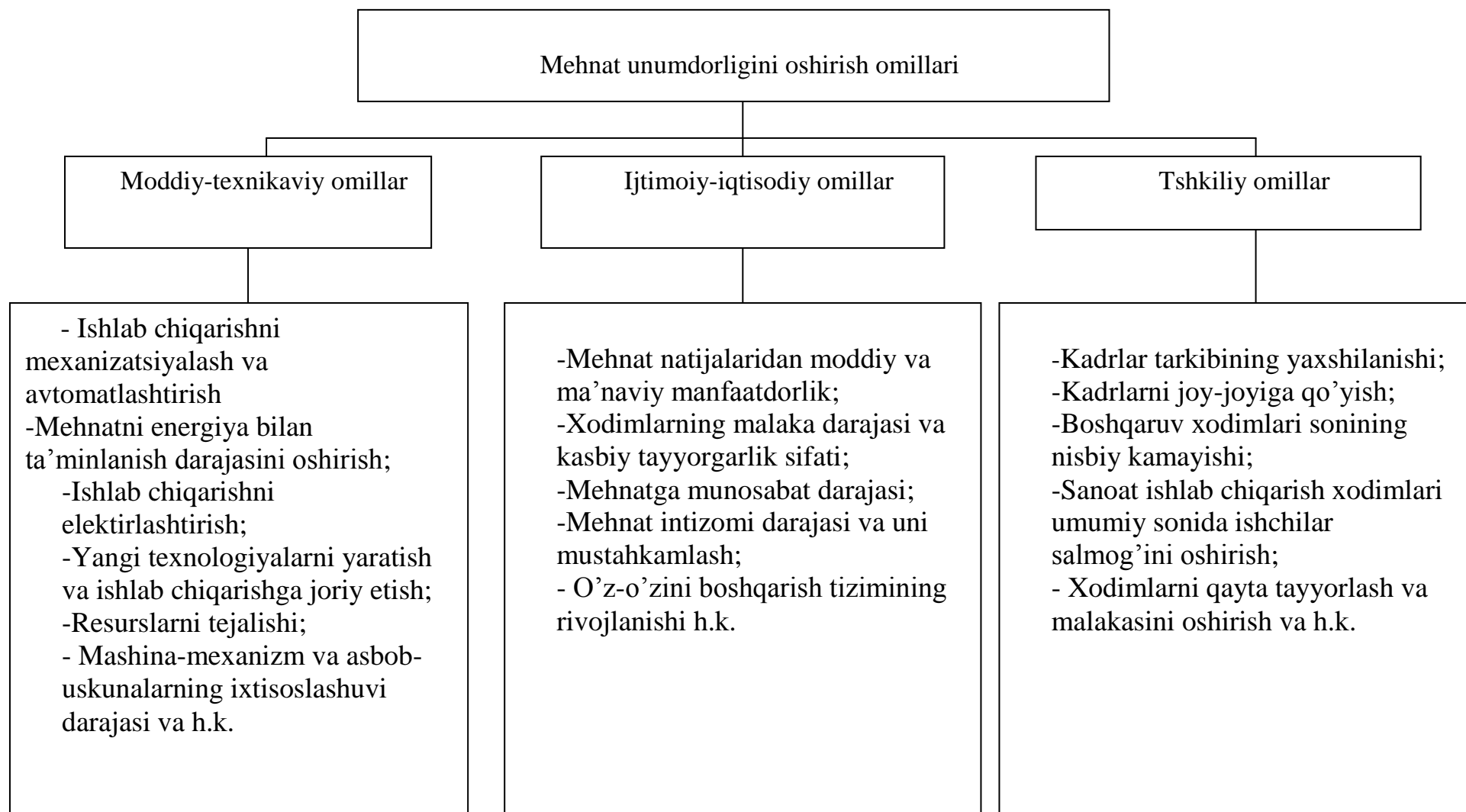
bunda:

M_y - mehnat unumdorligining oshishi, %;

M_{cm} - mahsulot birligi sermehnatlilik darajasining pasayishi, %;

$C_{\bar{cm}}$ - tadbirni joriy etishdan oldin mahsulot birligini uchun zarur bo'ladigan boshlang'ish sermehnatlilik darajasi.

Mehnat unumdorligining o'sishiga doir **tashkiliy omillarga** korxonalar, tarmoqlar va umuman, iqtisodiyot sohalari darajasida ishlab chiqarishni tashkil etish kiradi.



9.3 - rasm. Mehnat unumdorligini oshirish omillari

Xususan, korxonalarni mamlakatimiz hududlari bo'yicha joylashtirish, ham mamlakat ishida, ham shet mamlakatlar bilan transport aloqalarini yo'lga qo'yish; korxonalarni ixtisoslashtirish va ularning keyinshalik kooperatsiyalashuvi; moddiy-texnika, energiya ta'minoti, ta'mirlash xizmati ko'rsatish va hokazolar katta ahamiyatga egadir. Korxonalar ishida ishlab chiqarishni tashkil etishning yaxshilanishiga doir muhim vazifalar quyidagilardir: rejalashtirish sifatini oshirish; ishlab chiqarishni tashkiliy-texnik jihatdan tayyorlashni tashkil etish; yangi texnika va texnologiyani o'z vaqtida joriy qilish; ishlab turgan asbob-uskunalarini zamonaviylashtirish; mashinalar, mexanizmlar, asbob-uskunalar, apparatlarni joriy va kapital ta'mirlashni ta'min etish, shuningdek, korxonalar ishida moddiy-texnika ta'minotini to'g'ri tashkil etish.

Barcha tashkiliy omillar bir-biri bilan mustahkam bog'langan bo'lib, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil etishning yagona tizimini hosil qiladi. Ulardan to'liq foydalanmaslik, turli tashkiliy kamshiliklarning mavjud bo'lishi asosan ish vaqtidan foydalanishga o'z ta'sirini ko'rsatadi. Ish vaqtining bekor sarf bo'lishi mehnat va ishlab chiqarishni tashkil etishdagi kamshiliklar oqibati bo'lib, mehnat unumdorligini pasaytiradi, aksincha ish vaqti bekor sarf bo'lishini qisqartirish esa mehnat unumdorligining ortishini ta'minlaydi.

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

Ijtimoiy-iqtisodiy omillarning ta'siri shu narsa bilan bog'liqki, fan-texnika taraqqiyotining avj olishi, ishlab chiqarish (texnika, texnologiya) moddiy asosining ta'minlashuvi va xilma-xil, ko'p hollarda esa ansha murakkab tashkiliy tadbirlarning amalga oshirilishi o'z-o'zidan sodir bo'lmaydi, balki faqat ijtimoiy ishlab chiqarish ishtirokshilari bo'lgan insonlarning faol mehnat faoliyati natijasidagina sodir bo'ladi. Bu mehnat faoliyatining harakatlantiruvchi kuchi - muayyan natijani qo'lga kiritishga bo'lgan qiziqishdir. U o'z navbatida ishlab chiqarish ishtirokshilari bo'lgan insonlarning moddiy va ma'naviy ehtiyojlarini qondirish imkonini beradi. Bundan tashqari, ishlab chiqarish yoki boshqa faoliyat qatnashshilari muayyan mehnat faoliyati natijasini qo'lga kiritishga intilishi bilan bir qatorda etarli darajadagi mehnat qobiliyatiga, ishbilarmonlik va

shijoatkorlik kabi zarur shaxsiy sifatlarga ega bo'lishlari, shuningdek, tadbirkor va hushyor bo'lishlari lozim.

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

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

9.5. Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari (rezervlari)

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

Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari bir nesda tasniflari mavjud bo'lib, ularning hammasi **ikkita katta guruhga** bo'linadi.

- jonli mehnatdan (ish kuchidan) foydalanishni yaxshilash zahiralari;
- asosiy va aylanma fondlardan yanada samaraliroq foydalanish zahiralari.

Birinchi guruhga - mehnatni tashkil etish, mehnat sharoitlari, ishlovshilarning mehnat qilish qobiliyatini oshirish, kadrlar tarkibi va ularni joy-joyiga qo'yish, uzluksiz ishlash uchun tashkiliy shart-sharoitlar yaratib berish, shuningdek, xodimlarning mehnat natijalaridan moddiy va ma'naviy manfaatdorligini oshirishni ta'minlash bilan bog'liq masalalar kiritiladi.

Ikkinchi guruhga - asosiy ishlab chiqarish fondlari (mashinalar, mexanizmlar, apparatlar va shu kabilar)dan yaxshiroq foydalanishi zahiralari, shuningdek, xom ashyo, materiallar, butlovshi buyumlar, yoqilg'i, energiya va boshqa aylanma fondlardan yanada tejamli va to'liq foydalanish kiradi.

Zahiralari tushunchasiga ishlab chiqarishda ish vaqtining bekor sarf bo'lishi ham kiradi. Bular smena ishida va kun mobaynida bekor turishlar, ishga keshikib kelish va rejada ko'zda tutilmagan ishga kelmay

qolishlarning barchasidir; mehnatning ishlab chiqarish bilan bog'liq bo'lmagan holda sarflanishi - mehnat qurollari va mehnat ashyolaridan oqilona foydalanmaslik hamda belgilangan texnologiya jarayonlarining buzilishi oqibatida mehnatning rejadagidan tashqari ortiqsha sarflanishidir.

Zahiralar foydalanish vaqtiga qarab **joriy** va **istiqbol** zahiralariga bo'linadi.

Joriy zahiralar deganda, texnologiya jarayonlari muhim darajada o'zgartirilmagan va qo'shimsha kapital mablag'lar sarflanmagan holda amalga oshirilishi tuchuniladi.

Istiqbol zahiralar esa, ishlab chiqarishni qayta tashkil etishni, ansha mukammal asbob-uskunalar o'rnatilishi, tayyorgarlik ishlariga kapital mablag'lar va ko'proq vaqt sarflashni talab qiladi.

Zahiralar aniqlanish va foydalanish joyiga qarab: **iqtisodiyot, tarmoq va ichki ishlab chiqarish zahiralariga** bo'linadi.

Iqtisodiyot zahiralariga tabiiy va moddiy resurslar, ulardan har tomonlama samarali foydalanish holati va shu kabilarni kiritish mumkin.

Tarmoq zahiralariga shunday zahiralar kiradiki, ulardan foydalanish umuman tarmoqdagi xodimlar mehnat unumdorligini oshirish imkonini beradi (korxonalarining ixtisoslashtirilishi, ishlab chiqarishning bir joyga to'planishi va kombinatsiyalanishi, texnika va texnologiyaning takomillashtirilishi va hokazo).

Ichki ishlab chiqarish zahiralar mehnat unumdorligini oshirishda muhim ahamiyatga ega. Ular joriy va istiqbol zahiralaridan tashqari, ikki guruhga bo'linadi: mahsulotning sermehnatlilik darajasini pasaytirish zahiralar va jami ish vaqtdan yaxshiroq foydalanish zahiralar.

Ma'lumki, mehnat unumdorligi darajasi ish vaqti birligiga to'g'ri keladigan mahsulot miqdori bilan aniqlanadi. Lekin boshlang'ish hajmlar vaqtda ifodalansa, mehnat unumdorligi ish vaqti fondining mahsulot sermehnatlilik darajasiga nisbati sifatida hisoblab shiqariladi:

$$M_u = \frac{F_{iv}}{M_s} \quad (9.9),$$

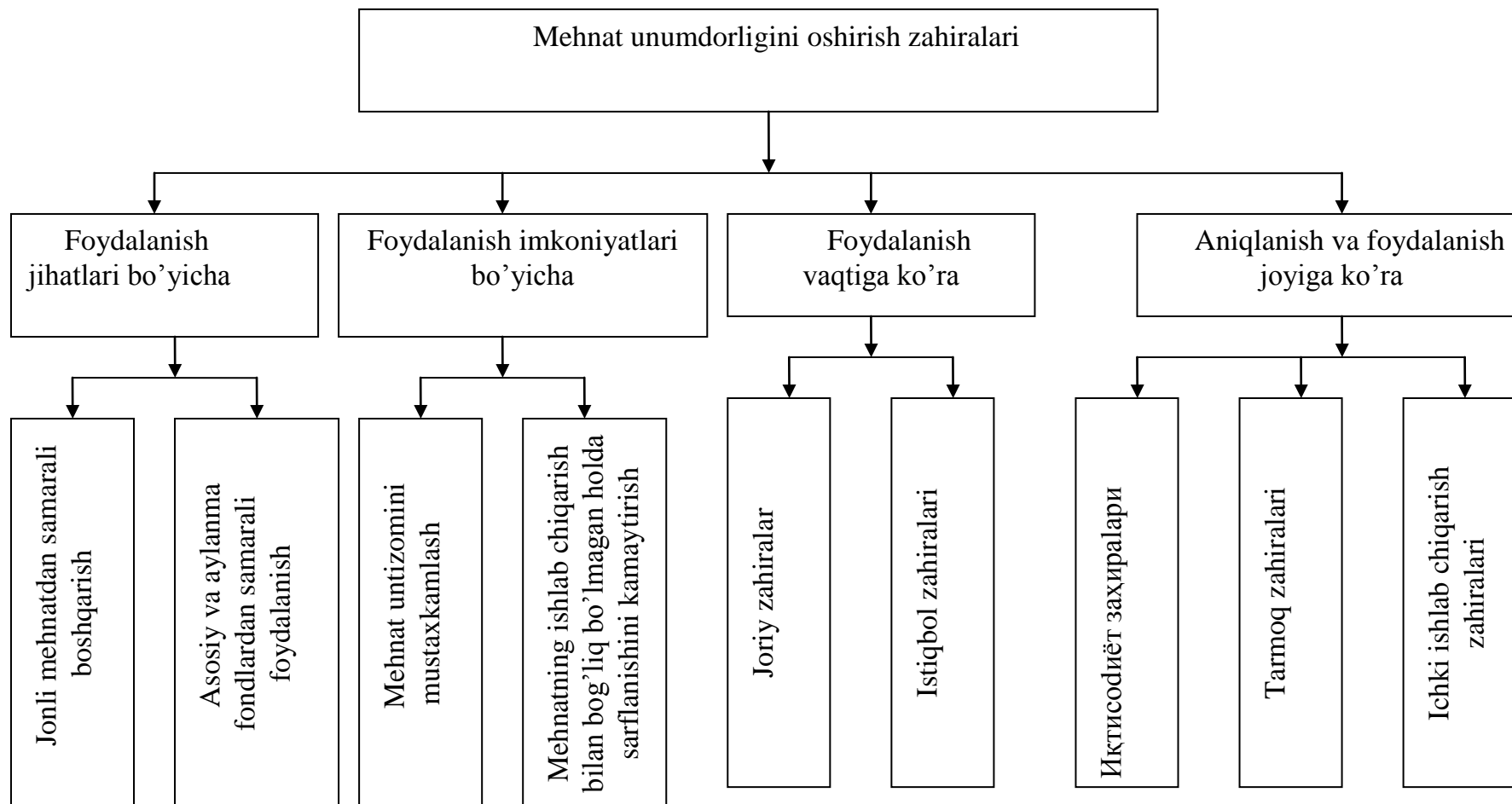
M_s

bunda:

Mu- mehnat unumdorligi;

Fiv - ish vaqti fondi;

Ms- mahsulot sermehnatlilik darajasi.



9.4- rasm. Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari

Mahsulot ishlab chiqarish me'yori uni ishlab chiqarishga sarflangan vaqt miqdoriga to'g'ri proporsional va uning sermehnatlilik darajasiga teskari proporsionaldir. Agar mehnat unumdorligi ish vaqt fondini ko'paytirish hisobiga ortsa, u holda bu unumdorlikni oshirishning ekstensiv yo'li hisoblanadi; agar unumdorlik sermehnatlilik darajasini qisqartirish bilan ta'min etilsa, bu ekstensiv yo'l hisoblanadi. Bunda mahsulot tayyorlashga sarf etiladigan sarf xarajatlarning kamayishi yangi texnika va texnologiya joriy etish, mehnatni tashkil etishni takomillashtirish hisobiga sodir bo'ladi.

Mavjud zahiralarni aniqlash ishlab chiqarishning ayrim uchastkalarida yoki joriy va avvalgi davrlardagi ish turlari bo'yicha mehnat unumdorligi darajasi va dinamikasini tahlil qilish asosida amalga oshiriladi. Tahlil qilishning asosiy usuli joriy davrdagi ko'rsatkishlarni rejalashtirilgan ko'rsatkishlar bilan taqqoslashdir. Bunda rejalashtirilgan topshiriqlarning asoslanganligi ham tekshirilishi lozim, shunki ularda rejalashtirilgan davrdagi ishlab chiqarishning barcha xususiyatlari, shart-sharoitlari, zahiralarni to'la hisobga olinmagan bo'lishi mumkin. SHuningdek, yil davomida rejaga kiritiladigan turli aniqliklarni ham hisobga olish zarur. Ular boshqa ko'rsatkishlarga - mehnat unumdorligiga, xodimlar soniga, mehnatga haq to'lash jamg'armasiga turli o'zgartirishlar kiritilishiga sabab bo'ladi.

Ishchi kuchi tejalishini hisoblash uchun sermehnatlilik darajasini pasaytiruvshi tadbir joriy etilishidan oldingi va keyingi u yoki bu mahsulotni tayyorlash yoki biron - bir ish turini bajarishga sarflangan mehnat xarajatlari taqqoslab ko'riladi.

Sermehnatlilik darajasini norma-soatlarda o'lshaganda ish kuchining tejalishi (T_k) quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$T_k = \frac{T_H}{\Phi_{u.s.} \times K} \times M \quad (9.10),$$

bunda:

T_n - operatsiyaga sarflangan mehnatni tejash, norma-soat hisobida;

$F_{i.v.}$ - ishchining yillik ish vaqti foizi, soat;

K - mazkur operatsiyada normalarni bajarishning rejadagi koeffitsienti;

M - yil oxirigasha amalga oshirilgan operatsiyalar (buyumlar) soni.

Ish vaqtdan yaxshiroq foydalanish hisobiga mehnat unumdorligining o'sish zahiralari avvalo bu vaqtning bekor sarf bo'lishiga barham berish bilan bog'liqdir. Haqiqatda ular sermehnatlilik darajasining pasayishi zahiralardan keskin farq qiladi hamda faqat mehnat va ishlab

chiqarish yaxshi tashkil etilmaganda, mehnat intizomi buzilganda, mehnatni muhofaza qilish etarli darajada yo'lga qo'yilmaganda va shu kabi hollarda sodir bo'ladi. Bu zahiralari ko'rsatib o'tilgan kamshiliklar barham topgash tugaydi. Holbuki sermehnatlilik darajasini kamaytirish zahiralari sheksiz hisoblanadi. Ish vaqtining bekor sarf bo'lishi hisobiga mehnat unumdorligining o'sish zahiralari aniqlash maqsadida ish vaqtining haqiqiy balansini sinshiklab tahlil qilish uni rejalashtirilgan ish vaqti bilan taqqoslash, ish kunini suratga tushirish va bu ishni mustaqil ravishda amalga oshirish yordamida ish vaqtining bekor sarf etilishini aniqlash, ularning sabablarini belgilash va ularni kamaytirish yoki to'liq barham toptirish tadbirlarini ishlab chiqish lozim.

Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari biri - kadrlar tarkibini takomillashtirishdir. **Kadrlar tarkibi deganda sanoat-ishlab chiqarish xodimlarining ayrim toifalari o'rtasidagi miqdor nisbati tuchuniladi.** Asosiy va yordamshi ishchilarning miqdor nisbati, shuningdek, ishchilarning barcha xodimlar sonidagi nisbati eng muhim. Kadrlar tarkibining ko'rsatkishlari: sanoat-ishlab chiqarish xodimlari umumiy sonida ishchilarning salmog'i va ishchilar va butun xodimlar umumiy sonidagi asosiy ishchilarning salmog'idir. Asosiy ishchilarga tovar mahsulot ishlab chiqarishda bevosita band bo'lgan ishchilar, yordamshi ishchilarga - ishlab chiqarishga xizmat ko'rsatish bilan band bo'lgan ishchilar (navbatshi slesarlar, detallarni etkazib beruvshilar, yonilg'i (yoqilg'i) tashuvshilar va hokazolar), ya'ni asosiy sexlarda xizmat ko'rsatuvshi ishchilar va yordamshi sexlardagi barcha ishchilar kiradi.

Qisqacha hulosalar

Mehnat unumdorligi - xodimlar mehnat faoliyatining iqtisodiy samaradorligi ko'rsatkishidir.

Mehnat samaradorligi - eng kam mehnat xarajatlari bilan yuqori mehnat natijadorligiga erishish darajasini ifodalaydi.

Mehnat jadalligi (intensivligi) – bu, jonli mehnatning jiddiyligi yoki murakkabligi darajasi bo'lib, ish vaqti birligi ishida inson asab va muskul quvvatining sarflanishi bilan o'lshanadi.

Amaliyotda mehnat unumdorligi darajasini aniqlashning quyidagi: **natural, mehnat, qiymat** usullaridan foydalaniladi.

Omillar deb, mehnat unumdorligining o'zgarishiga ta'sir ko'rsatadigan harakatlantiruvshi kuchlar yoki sabablarga aytiladi.

Barcha omillarni o'z ichki mazmuni va mohiyatiga ko'ra, ushta guruhga bo'lish mumkin: **moddiy-texnika, tashkiliy va ijtimoiy-iqtisodiy.**

Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari (rezervlari) – texnika va texnologiyani takomillashtirish, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil etishni yaxshilash hisobiga mehnat unumdorligini oshirishning barcha omillaridan yanada to'laroq foydalanish imkoniyatidir.

Zahiralar aniqlanish va foydalanish joyiga qarab: **iqtisodiyot, tarmoq va ichki ishlab chiqarish zahiralari**ga bo'linadi.

Nazorat va muhokama savollari

1. Mehnat unumdorligi nima?
2. Mehnat unumdorligi va mehnat jadalligi o'rtasida qanday bog'liqlik mavjud?
3. Mehnat unumdorligini hisoblash uslubiyoti qanday ahamiyatga ega?
4. Mehnat unumdorligini aniqlash usullarini aytib bering?
5. Mehnat unumdorligini aniqlash usullarining afzalliklari, kamshiliklari, qo'llanish sohalarini tuchuntirib bering.
6. Mehnat unumdorligini oshirishning qanday moddiy-texnik omillarini va ular ta'sir ko'rsatishini hisoblashning qanday usullarini bilasiz?
7. Mehnat unumdorligiga qanday ijtimoiy-iqtisodiy omillar ta'sir ko'rsatadi?
8. Mehnat unumdorligini oshirishning tashkiliy omillariga nimalar kiradi?
9. Mehnat unumdorligini oshirish omillari o'rtasida qanday bog'liqlik mavjud?
10. Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari tasnifini ayting va tuchuntirib bering ?

Adabiyotlar

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

2. I.A.Karimov. Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz

taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi: 2010 yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011 yilga mo'ljallangan eng muhim ustuvor yo'nalishlarga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi. – T.: O'zbekiston, 2011. – 48 bet.

3. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunshilik palatasi va Senatining 2010 yil 12 noyabrdagi qo'shma majlisidagi "Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada shuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konseptsiyasi" mavzusidagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv-uslubiy majmua. T.: "Iqtisodiyot" 2010.-281 bet.

4. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimovning 2010 yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011 yilga mo'ljallangan eng muhim ustuvor yo'nalishlarga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining majlisidagi "Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi" mavzusidagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha O'quv-uslubiy majmua. – Toshkent: Iqtisodiyot. - 2011. – 377 bet.

5. Q.X.Abdurahmonov, N.T.Shoyusupova. Menat iqtisodiyoti: ijtimoiy mehnat munosabatlari: Darslik. - T.: TDIU, 2011

6. Ekonomika truda: ushebnoe posobie/ red. K. X. Abduraxmanov, Yu.G.Odegova. - T.: TFREU, 2011. - 448 s. 300 ekz.

7. A.B.Xayitov, G.A.Adilova, N.U.Arabov. Xorijda ish haqini tashkil etish. O'quv qo'llanma. - T.: TDIU, 2011. - 408 bet

8. Ekonomika truda: Ushebnik/ Pod red. YU. P. Kokina i P. E. SHlendera. - 2-e izd., pererab. i dop.. - M.: MAGISTR, 2010. - 686 s.

9. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T. : Mehnat, 2009. -763 bet.

10. Buxalkov M.I. Organizatsiya proizvodstva na predpriyatiyax mashinostroeniya. Ushebnik. – M.: INFRA-M, 2010. – 511 s.

11. YU.G.Odegov, G.G.Rudenko. Ekonomika truda. Ushebnik.- M.Volters Kluver, 2010. - 800s.

12. Ekonomika truda Ushebnoe posobie. Pod red. Abduraxmanova K.X., Odegova YU.G.-T. 2010. - 459 s.

13. Rostov YU.I. Ekonomika organizatsiy (predpriyatiy) v sxemax. Ushebnoe posobie – M.: Eksmo, 2009. – 240 str.

X bob. MEHNAT MOTIVATSIYASI VA MEHNAT MUOMALASI

10.1. Mehnat motivatsiyasi mohiyati va mehnat faoliyati konsepsiyasi

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

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

Iqtisodshi olimlar jahon mamlakatlarida personal mehnat motivatsiyasi tizimini tashkil etishda ushta modelni farqlaydilar⁵⁰.

1. Evropa modeli. U ijtimoiy davlat modeli sifatida ham ta'riflanib, mehnat motivatsiyasi tizimini tashkil etishda davlatning ishtiroki nazarda tutiladi. Bu model Shvetsiya, Daniya, Germaniya, Norvegiya, Frantsiya, Finlandiya, kabi mamlakatlarga xosdir.

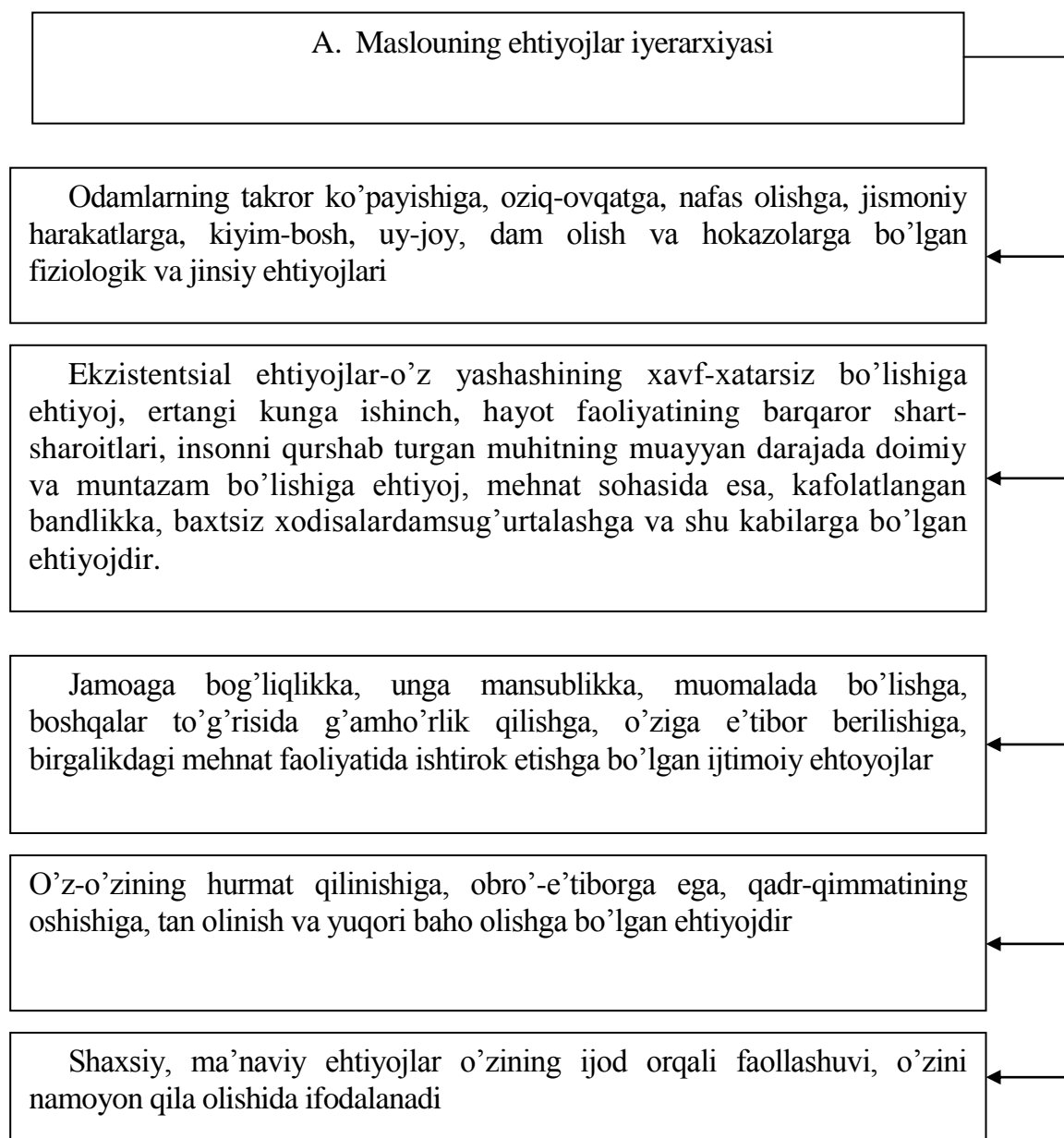
2. Amerika (ingliz-sakson) modelida mehnat motivatsiyasi tizimini tashkil etishda davlatning ishtiroki nisbatan pastroqdir. Bu tizm ko'proq AQSH, Buyuk Britaniya, Avstraliya, Yangi Zelandiya kabi davlatlarga taalluqlidir.

3. Osiyo modeli. Ko'proq Yaponiya, Janubiy Koreyaga xos bu motivatsiya tizimi asosida personal o'zaro munosabatlarida bir-biriga xurmat, katta yoshdagilarga izzat-ikrom, o'zaro ishonsh yotadi

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

⁵⁰ Маршев В.И. История управленческой мысли. Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009 – 86 с

Bizningsha, ehtiyojlar ierarxiasini (pog'onasini) amerikalik psiholog A. Maslou ansha to'liq va muvaffaqiyatli tarzda ishlab shiqqan, u xulq-atvor sabablarining beshta darajasini yoki guruhini u yoki bu paytda ustunlik qiluvshi ehtiyojlarga qarab ajratgan (10.1 – rasm).



10.1 - rasm. A. Maslouning ehtiyojlar ierarxiyasi

A. Maslou ehtiyojlarning dastlabki ikki tipini boshlang'ish (tug'ma) ehtiyojlar deb, qolgan ushtasini ikkilamshi (hosil qilingan) ehtiyojlar deb atagan. Shu bilan birga ehtiyojlarning ortish jarayoni birlamshi (quyi) ehtiyojlarni ikkilamshi (yuqori) ehtiyojlar bilan almashtirish sifatida namoyon bo'ladi. Ierarxiya prinsipiga asosan har bir yangi darajadagi ehtiyoj avvalgi ehtiyojlar qondirilgandan keyingina shaxs uchun dolzarb ehtiyojga aylanadi.

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

Ehtiyojlar mehnat motivatsiyasining sabablari umumiy jarayonida muhim o'rinlardan birini egallaydi. Ular xodimlar tomonidan anglab etilsa, xulq-atvorni rag'batlantiradi. Bu jihatdan ular muayyan shaklga - u yoki bu faoliyat turlariga, ob'ektlar va buyumlarga qiziqish shakli sifatida idrok qilinadi. Qiziqish – bu, anglab etilgan ehtiyojlarning aniq ifodasidir. Ehtiyojlardan farqli o'laroq qiziqish shunday ijtimoiy munosabatlarga qaratilganki, xodim ehtiyojlarining qondirilishi shu munosabatlarga

bog'liqdir. Agar ehtiyojlar insonning normal hayot kechirishi uchun nimalar kerakligini ko'rsatsa, qiziqish esa mazkur ehtiyojni qondirish uchun qanday harakat qilish kerak, degan savolga javob beradi. SHunday qilib, qiziqish o'ziga xos bo'lgan belgi sub'ektining yashashi uchun shart-sharoitlardan foydalanishga faol munosabatda bo'lishni bildiradi, holbuki ehtiyoj bu shart-sharoitlarni egallashning zarurlik holatini ifodalaydi. Qiziqishlarning mazmuni sifatida predmetlar va ob'ektlar maydonga shiqadi, ularni egallash sub'ektlarning u yoki bu ehtiyojlarini qondirish imkonini beradi.

Turli-tuman birliklar, umuman, jamiyat, sinflar, ijtimoiy guruhlar, mintaqalar, mehnat tashkilotlari, shuningdek, ayrim xodimlar ehtiyojlar va qiziqishlarning egalari bo'lib maydonga shiqadi. Ehtiyojlar va qiziqishlar sub'ektlari qatoriga barcha xo'jalik yuritish sub'ektlari kiradi, ular ijtimoiy mehnat taqsimoti tizimida muayyan funksiyalar va maqsadlarga ega bo'ladi. Har bir sub'ektga turli qiziqish majmui xosdir.

Qiziqishlar moddiy (iqtisodiy) bo'ladi. Bular ehtiyojlarni qondirishning pul va moddiy buyum vositalariga qiziqishdir. Bundan xodimlarning mehnat haqining tegishi darajasiga, mukofotlash miqdorlariga, noqulay mehnat sharoitlarida ishlaganlik uchun imtiyozlar va kompensatsiyalarga, mehnat rejimiga va shu kabilarga bo'lgan qiziqishi kelib shiqadi. Bundan tashqari, qiziqishlar nomoddiy ham bo'lishi mumkin: bular bilimlarga, ilmga, san'atga, muomalada bo'lishga, madaniyatga, ijtimoiy-siyosiy faoliyatga va shu kabilarga bo'lgan qiziqishlardir.

Har qanday ehtiyoj xilma-xil qiziqishlarni vujudga keltirishi mumkin. Masalan, bilimlarga bo'lgan qiziqish xodimlarda o'zining kasb mahoratini oshirishga bo'lgan qiziqishni shakllantirishi mumkin; ijodiy, xilma-xil va mazmunli ishga bo'lgan qiziqish o'zining kasbiy bilimlarini doimiy ravishda kengaytirib borishni talab qiladi; maxsus adabiyotlarni, ilg'or tajribani umumlashtiruvshi va yorituvshi adabiyotlarga qiziqishni oshiradi va hokazo. Shunday qilib, ehtiyojlar va qiziqishlar mehnat xulq-atvorining ichki tomondan bog'liqligini nazarda tutadi. Xodimlarning turli ijtimoiy demografik, kasb-malaka va boshqa ijtimoiy guruhlaridagi turli faoliyat sharoitlarida ehtiyojlar va qiziqishlar turli-tuman tuzilishga ega bo'ladi.

Ehtiyojlar asosida qadriyatlar va qadriyatli yo'nalishlar shakllanadi. Ular mehnatning sabab jarayonida muhim rol o'ynaydi.

Ehtiyojlar va qiziqishlar. Mehnat motivatsiyasi jarayoning eng muhim elementlari qadriyatlar va xulq-atvor normalaridir. Qadriyatlar – bu, sub'ekt, jamiyat, sinf, ijtimoiy guruhning hayot va ishning asosiy va muhim maqsadlari to'g'risidagi, shuningdek, ana shu maqsadlarga erishishning asosiy vositalari haqidagi tasavvurlaridir. Qadriyatlarga

jamiyat, jamoa, shaxs ko'z o'ngida ijobiy ahamiyatga ega bo'lgan barcha predmetlar va hodisalar kiritiladi. Qadriyatlar olami jamiyatning ehtiyojlari va qiziqishlari xilma-xil va bitmas-tuganmasdir.

Qadriyatlar moddiy, ma'naviy, ijtimoiy, siyosiy bo'ladi va hokazo. Ular ehtiyojlar va qiziqishlar asosida tarkib topadi. Lekin ehtiyojlar va qiziqishlar asosida shakllanadigan qadriyatlar ulardan nusxa ko'shirmaydi. Qadriyatlar ehtiyojlar, qiziqishlar mazmuniga mos kelishi ham, mos kelmasligi ham mumkin. Ehtiyojlar, qiziqishlar va qadriyatning ehtimol tutilgan mos kelishi, birligi yoki qarama-qarshiligi shu narsa bilan bog'liqki, ong nisbatan mustaqilikka egadir. Ongning o'ziga xos faolligi, uning mustaqiligi shunga olib keladiki, qadriyatlar – bu, ehtiyojlar va qiziqishlarning nusxasi emas, balki hamisha ham ularga mos kelavermaydigan ideal tasavvurlardir.

Mehnat sharoitlari va mazmuni bilan kasbi, malakasi va boshqa ijtimoiy belgilari bilan farq qiladigan xodimlarning turli ijtimoiy guruhlar uchun ayni bir xil ob'ektlar va hodisalar turlisha ahamiyatga ega bo'lishi mumkin. Masalan, birovlar uchun mehnat sohasidagi xulq-atvorning bosh yo'nalishi moddiy farovonlik bo'lsa, boshqalar uchun mehnat mazmuni, uning ijodiy boyligi muhimroqdir, yana boshqalar uchun esa muloqotda bo'lish imkoniyati muhimdir va hokazo.

Qadriyatlar orasida qadriyatli maqsadlar (doimiy) va qadriyatli vositalar (jihoz vositalari) bo'lishi mumkin. Doimiy qadriyatlar inson mavjudligining strategik maqsadlarini: sog'lig'i, qiziqarli ishi, muxabbati, moddiy farovondligi va jixozlarni aks ettiradi. Jihaz vositalari maqsadga erishish vositalaridan iboratdir. Bular turli shaxsiy sifatlardan iborat bo'lib, maqsadga, shaxsning e'tiqodlariga erishishga yordam beradi.

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

10.2. Mehnat motivatsiyasini yanada kuchaytirish yo'llari

Iqtisodiyot fanida xodimni moddiy rag'batlantirishga bo'lgan turlisha qarashlar mavjud. Jumladan, Rossiyalik iqtisodshi olim Yu.G.Odegovning fikrisha “Moddiy rag'batlantirish - shaxsiy, guruhiy va jamiyat maqsadlariga erishish uchun insonning mehnat faoliyatiga tashqi ta'sir ko'rsatishdir”⁵¹Yana bir Rossiyalik iqtisodshi olim A.P.

⁵¹ Odegov Ю.Г. Управление персоналом в структурно – логических схемах .- Москва, 2008 – S.928-929

Egorshin “Moddiy rag’batlantirish – inson o’z ehtiyojlarini qondirish uchun nimani qanday qilish kerakligini belgilaydi”⁵² deb hisoblaydi. Solomanidina T.O va Solomanidin V.G esa “Moddiy rag’batlantirish – mehnat munosabatlarini muvofiqlashtirishga xizmat qiladigan sharoitlarni yaratishdir. Bu xodimda sidqidildan mehnat qilishga ehtiyoj tug’dirishi zarur. Shunda xodim o’z ehtiyojlarini qondirishning yagona yo’li samarali mehnat qilishdan iborat ekanligini anglab etadi”⁵³

Bizning fikrimizsha, o’zbek iqtisodshi olimlari Q.X.Abduraxmonov, SH.R. Xolmo’minov, N.Q.Zokirovlar xodimni moddiy rag’batlantirishga juda lo’nda va aniq ta’rif berganlar: “Personalni moddiy jihatdan rag’batlantirish deyilganda ish beruvshining mehnat shartnomasiga asosan barcha sarf – xarajatlari tuchuniladi”⁵⁴.

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

O’z-o’zidan sabab va vaziyatlar etarli darajada harakatshandir, shunki ular inson his-tuyg’ulari, uning shijoatkorona ta’siri ostida vujudga keladi. vaziyatlar va ob’ektlarga yanada barqarorroq munosabatda bo’lish “yo’l-yo’riq” tushunchasi bilan ifodalanadi. Shunday qilib, “sabab” va “yo’l-yo’riq” bir-biriga to’la o’xshash bo’lmasa ham, ma’no jihatdan yaqindir.

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

yo’naltiruvshi funksiya bunda sabab xodimning xulq-atvorini vaziyatdan xulq-atvor variantlarini tanlashga yo’naltiradi;

ma’no hosil qiluvshi funksiya, bunda sabab xodimning mazkur xulq-atvoridagi sub’etiv ahamiyatini belgilab beradi, uning shaxsiy ma’nosini aniqlaydi;

vositali funksiya, bunda sabab ichki va tashqi qo’zg’atuvshilar tutashgan joyda vujudga keladi, ularni xulq-atvorga bo’lgan ta’sirini vositalaydi;

safarbar qiluvshi funksiya, benda sabab xodim organizmi kuchlarni o’zi ushyaun ahamiyatli faoliyat turlarini amalga oshirishga safarbar etadi;

⁵² Egorшин А.П. Управление персоналом – Нижний Новгород, 2010. – 379 с

⁵³ Солотанидина Т.О., Солотанидин В.Г – М.: “Управление персоналом”, 2008.-428б

⁵⁴ Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Зокирова Н.К. Персонални бошқариш . –Т.: “Ўқитувчи”, 2008 – 428 б

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

Haqiqiy real sabablar bilan e'lon qilinadigan, oshkora e'tirof etiladigan sabablarni farqiga etish lozim. Haqiqiy sabablar bular undovshi sabablardir. Ikkinchi sabablar bular mulohaza sabablar bo'lib, ularning vazifasi o'zining xulq-atvorini o'ziga va boshqalarga tuchuntirishdir. Oshkora e'lon qilinadigan sabablarni undovshi sabablardan farqli o'laroq ko'pinsha dalillar deb atashadi.

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

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

Ko'rib turibmizki, mehnat xulq-atvoriga uni tashkil etuvchi turli tarkiyuiy qismlar ta'sir ko'rsatadi (10.1-shizma).

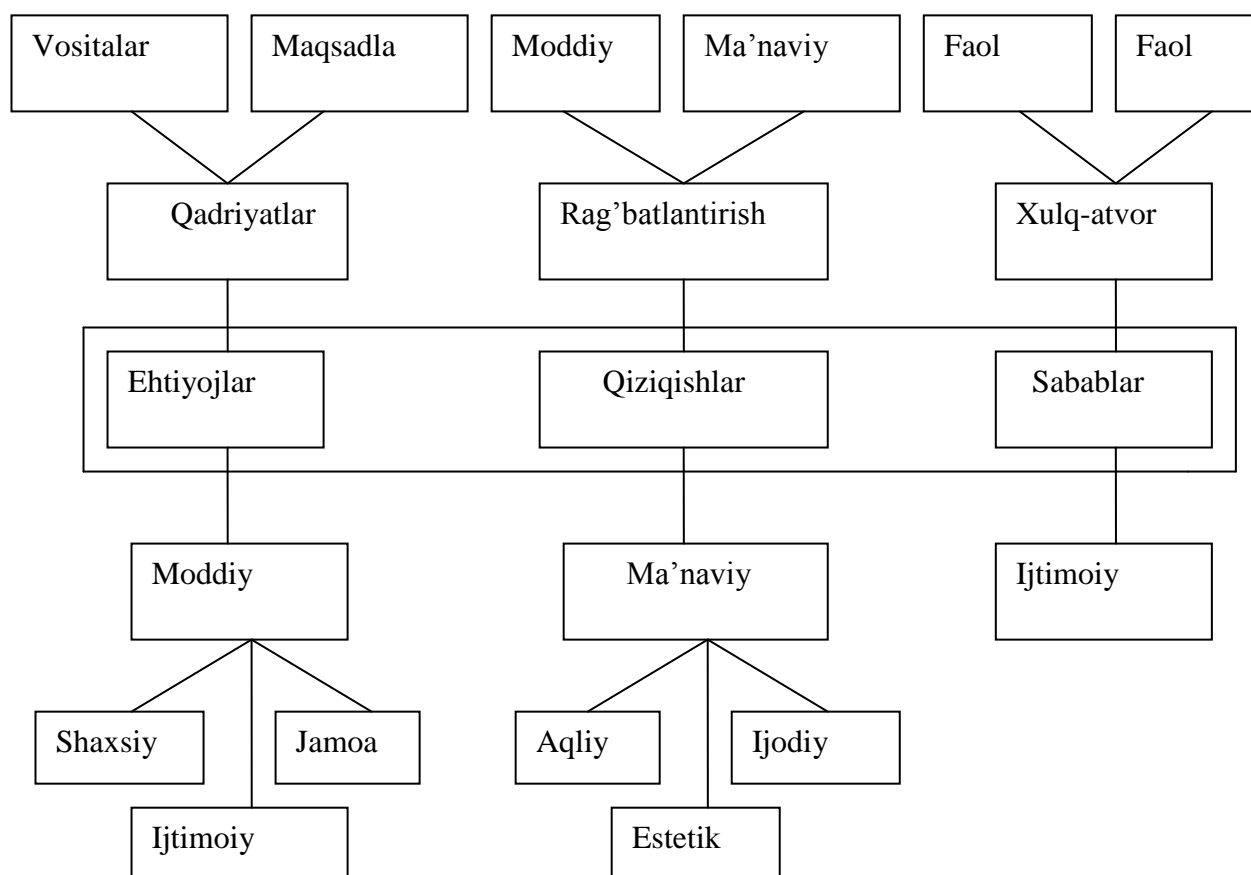
Keyingi o'n yilliklarda mehnat sotsiologiyasi ijtimoiy xulq-atvor mexanizmini bilishni bir munsha shuqurlashtirish imkonini beradigan g'oyalarni ishlab shiqmoqda. Bu jihatdan V.V.YAdovning yondashuvi qiziqarlibo'lib, u shaxs ijtimoiy xulq-atvorini depozitsion konsepsiyasini ifodalab bergan edi. Bu erda gap insonning murakkab dispozitsiyalar tizimini (shaxsiy moyillik) egallashi haqida boradi, ular inson xulq-atvorini tartibga soladi. Ular murakkab tuzilishga ega bo'lgan qiziqishlar va vaziyatlar tutashgan joyda hosil bo'ladi. Ehtiyojlar, vaziyatlar va ularga mos keladigan dispozitalarni to'rtta darajasi ajratib ko'rsatiladi (10.2- rasm):

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

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

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

4. Shaxsning qadriyatli mo'ljallar tizimi.



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

Sabablar tuzilishi juda moslashuvshan va doimiy ravishda o'zgaruvshandir (to'g'rilanib boradi). Mehnat faoliyati jarayonidagi bunday to'g'rilanib borish ush un asos sifatida ishlab chiqarish vaziyatining turli tomonlaridan qoniqish hosil qilish namoyon bo'ladi. Xodim vaziyatning barcha elementlarini qanshalik qulaylik bilan qabul qilsa, mehnat xulq-atvori sabablari shunshalik to'g'rilangan bo'ladi. Sabablarni o'rganishning sotsiologik va psixologik darajalarini farqlash kerak bo'ladi. Psixologik darajada harakatdan odingai maqsadni bilib olish va qaror jarayoni tekshiriladi. Butun sabablarni asoslash jarayoni maqsad qo'yish bilan tugaydi.

Sabablar yo'l-yo'riqlarini o'rganishda shuni nazarda tutish kerakki, ularning mazmuni ko'proq qadriyatlar va normalar mazmunini, avvalo shaxsiy ehtiyojlar hamda qiziqish yo'nalishidan ko'ra ijtimoiy jihatdan maqullangan qadriyatlar va normalar mazmunini, avvalo shaxsiy ehtiyojlar hamda qiziqish yo'nalishidan ko'ra ijtimoiy jixatdan ma'qullangan

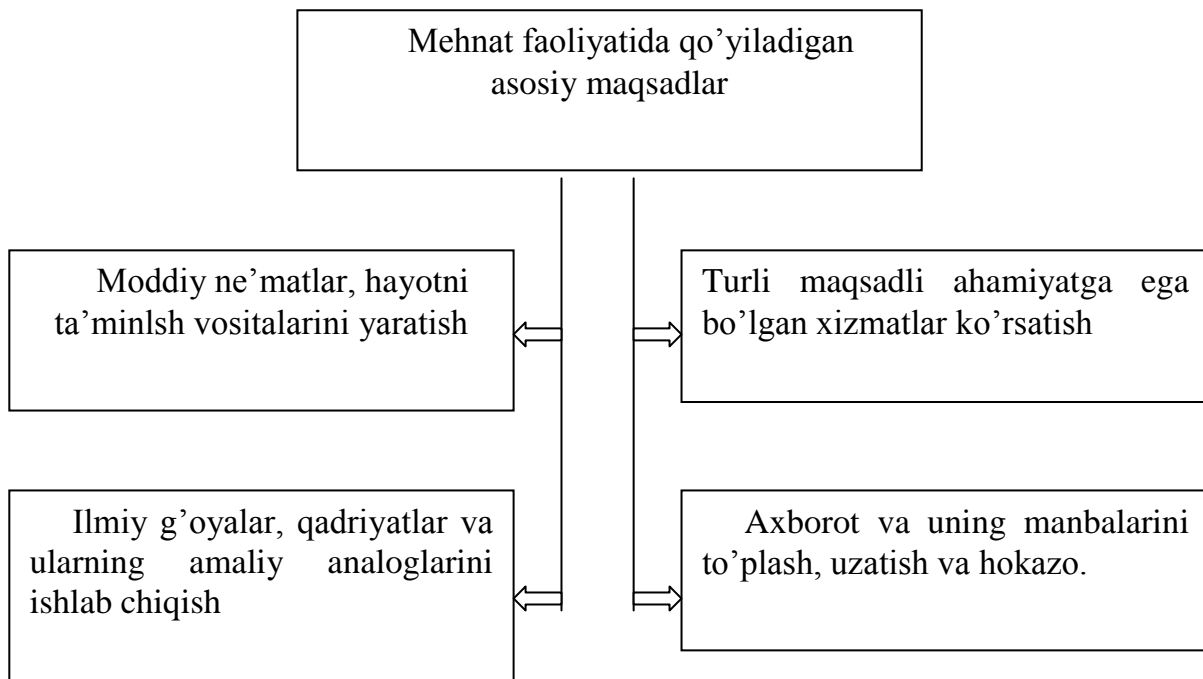
qadriyatlar va normalar mazmunini aks ettiradi. Bunda sabablar ierarxiyasi qadriyatlar ierarxiyasidan dalolat beradi. Ehtiyojlar va qiziqishlar tuzilishini esa faoliyatning har xil turlariga doir vaqt sarflari aks ettiradi. Turli ijtimoiy guruhlar xodimlarining hulq-atvotining sabablari, yo'l-yo'riqlari, qadriyatli yo'nalishlarini, shuningdek ularning tuzilishini o'rganish xodim nima sababdan mehnat qilayotganligini aniqlash imkonini beradi. Mehnat faolligiga undovshi ichki sabablarni bilish asosida yaratiladigan rag'batlar tizimi mehnatga munosabatlarning optimal tipinp shakllantirishning asosi hisoblanadi. Jamiyatda amal qilayotgan rag'batlar tizimi faqat xodimlarning etakshi ehtiyojlariva qiziqishlarini amalga oshirishga yordam bergandagina samarali bo'ladi.

10.3. Mehnat muomalasi tushunchasi va uning tuzilishi

Mehnat sotsiologiyasining etakshi kategoriyalari qatoriga ijtimoiy muomala (xulq-atvor) va uning turlari — mehnat, iqtisodiy, tashkiliy, funksional, aloqa, ishlab chiqarish, demografik, normativ va deident muomalalari kiradi. Ularda ijgimoiy hayotning asosiy sub'ektlari bo'lgan shaxs, guruh, jamoaning xususiyatlari o'z aksini topadi.

Ijtimoiy muomala — ijgimoiy muhitning hosila tarkibiy qismi bo'lib, u harakat qiluvshi shaxslarning sub'ektiv ta'riflari va xatti-harakatlariga qo'shilib ketadi, shuningdek inson faolligining sub'ektiv omili hisoblanadi. Bu jihatdan uni insonning ahamiyatli qiziqishlari va ehtiyojlariga muvofiq aniq maqsadga qaratilgan faollik jarayoni sifatida tuchunish mumkin. U bir tomondan, shaxsning turli tuman shart-sharoitlarga ko'nikishi va moslashuvidan iborat murakkab tizim, muayyan sotsium tizimida faoliyat ko'rsatish usulidir. Ikkinchi tomondan, ob'ektiv imkoniyatlarga muvofiq ijgimoiy muhitni o'zgartirish va isloh qilishning faol shakli bo'lib, inson ularni mustaqil ravishda loyixalashtiradi va o'zi uchun kashf etadi, o'z tasavvurlari, qadriyatlar va ideallari bilan qiyoslaydi. Ijgimoiy muomalaning turlari mehnat faoliyati va mehnat muomalasidir.

Mehnat faoliyati — bu vaqt va makonda katiy qayd etilgan, ishlab chiqarish tashkilotiga birlashgan odamlar tomonidan amalga oshiriladigan operatsiyalar va funksiyalarning maqsadga muvofiq qatoridir. Mehnat faoliyatida quyidagi maqsadlar qo'yiladi (10.3-rasm):



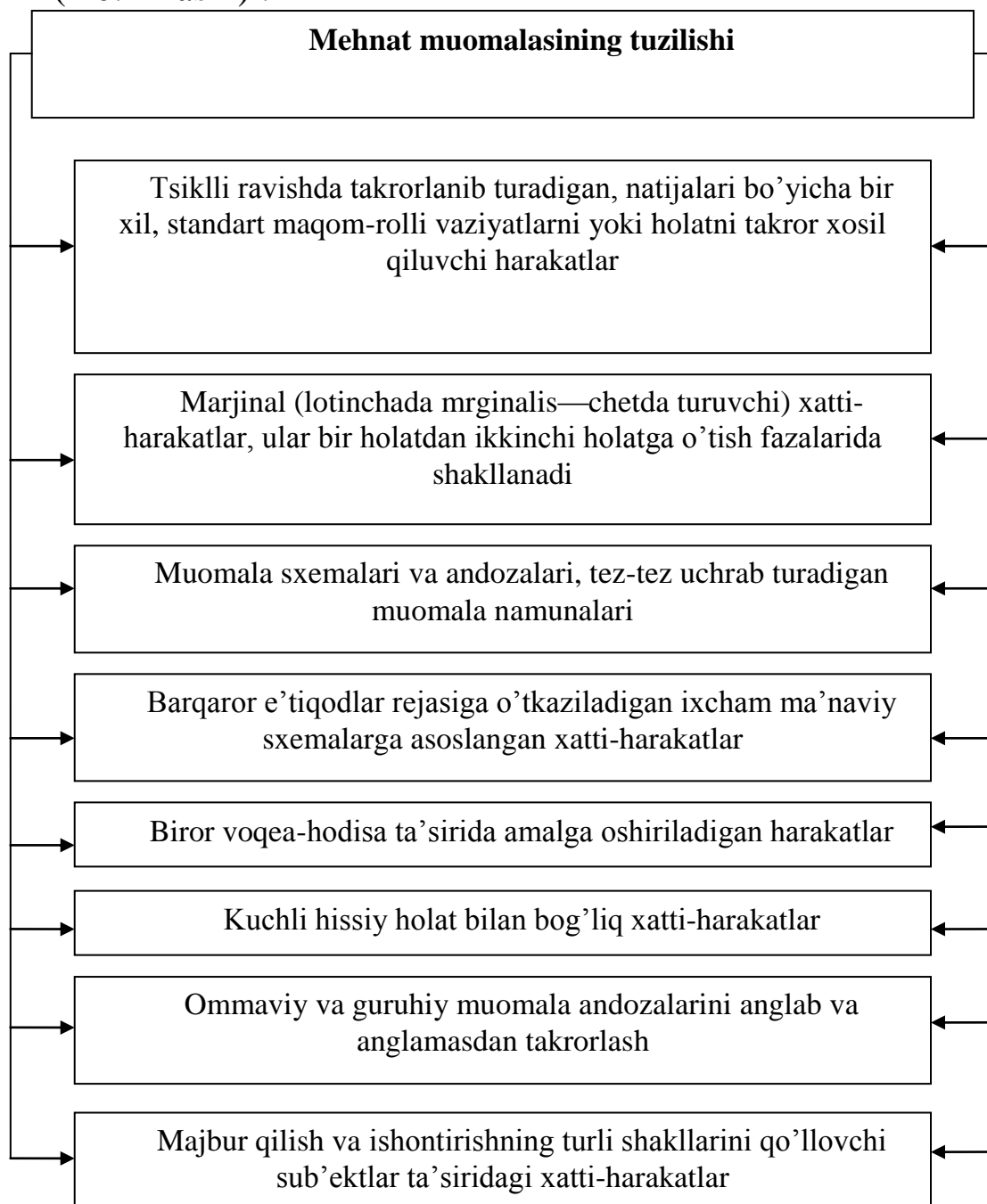
10.3 - rasm. Mehnat faoliyatida qo'yiladigan asosiy maqsadlar

Mehnat faoliyati o'z usuli, vositalari va natijalaridan qat'iy nazar, bir qator umumiy xususiyatlari: funksional dastur sifatida ish o'rinlariga topshirilgan mehnat operatsiyalari to'plami; kasbiy, malaka va lavozim tavsifnomalarida qayd qilingan mehnat sub'ektlarining tegishli sifatleri to'plami; amalga oshirishning moddiy- texnikaviy shartlari va makon vaqt doirasi; mehnat sub'ektlarining ularni amalga oshirish vositalari va shart-sharoitlari bilan tashkiliy-texnologik va iqtisodiy aloqasining muayyan usuli, tashkil etishning normativ algoritmik usuli bilan ajralib turadi. Ishlab chiqarish jarayoniga tashkiliy-boshqaruv tuzilmasi tomonidan jalb etilgan shaxslarning muomala andozasi ana shular yordamida shakllanadi.

Mehnat muomalasi — bu ishlab chiqarish tashkilotidagi inson omilining ro'yobga chiqish yo'nalishi va jadalligini ko'rsatuvshi yakka tartibdagi va gruppaviy xatti-harakatlardir. Bu kasbiy imkoniyatlari va manfaatlari ishlab chiqarish tashkiloti, ish jarayoniga mos kelib qolishi bilan unga bog'liq bo'lgan xodimning ongli ravishda tartibga solinadigan xatti-xarakatlari majmuidir. Bu jarayon shaxsiy identifikatsiya (aynan tenglashtirish) ning muayyan jarayonini taqdim etuvchi mustaqil sozlash, mustaqil tartibga solish jarayonidir. Mehnat muomalasini quyidagi asoslar bo'yicha tabaqalashtirish mumkin: predmetli-maqsadli yo'nalish bo'yicha; muayyan maqsadga erishishning makon-zamon istiqboli shuqurligi bo'yicha; mehnat muomalasi

konteksti bo'yicha, ya'ni ishlab chiqarish muhitining nisbatan barqaror omillari, sub'ektlari va aloqa tizimlari majmui bo'yicha (xatti-harakatlarning butun xilma-xilligi ular bilan o'zaro aloqada avj oldiriladi); mehnat muomalasi va uning ijtimoiy madaniy namunalarining predmetli-maqсадli yo'nalishiga qarab aniq natijalarga erishish usullari va vositalari bo'yicha; mehnat muomalasining tahlikasi va strategiyasini ixshamlash, asoslash shuqurligi va tipi bo'yicha.

Mexnat muomalasi tuzilishini quyidagi tarzda tasavvur qilish mumkin (10.4- rasm) :

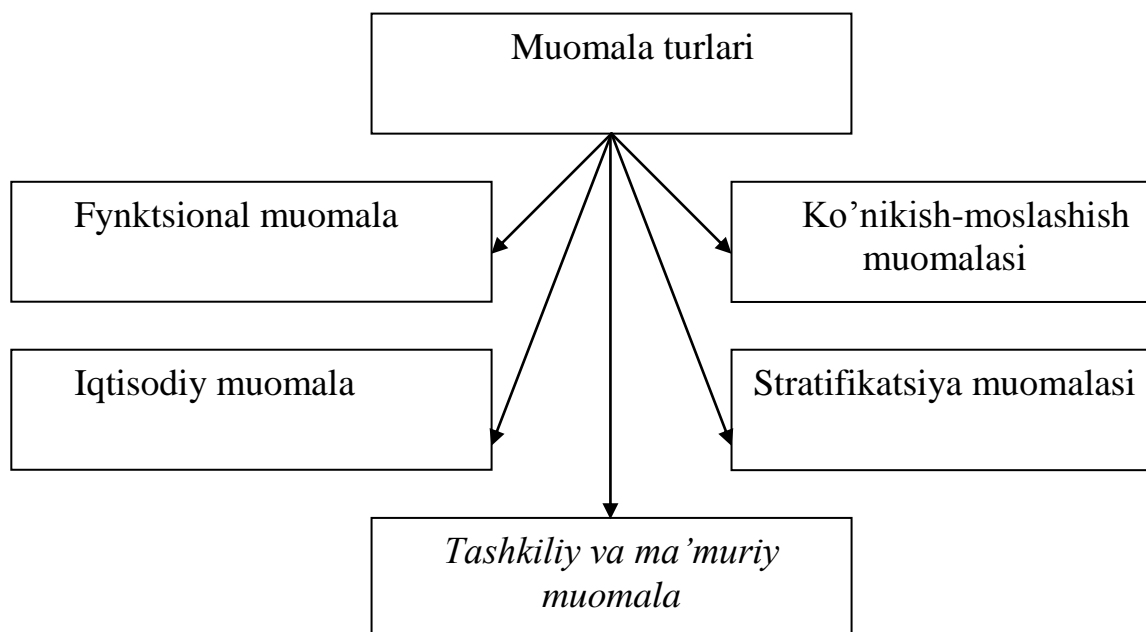


10.4- rasm. Mehnat muomalasining tuzilishi

Shunday qilib, mehnat muomalasi: ishlab chiqarish jarayonining funksional algoritmini aks ettiradi va mehnat faoliyatining muomala shakli hisoblanadi; xodimni texnologik jarayon va ijtimoiy muhit talablari va sharoitlariga moslashtirish shaklidan iborat; ijtimoiy andozalar, kasb yo'l-yo'riqlarining jadal namoyon bo'lishi sifatida maydonga shiqadi, ular shaxs tomonidan ijtimoiylashuv va hayotiy tajriba jarayonida amalga oshiriladi; xodim shaxsining tavsifiy belgilarini aks ettiradi; insonning o'zini qamrab olgan ishlab chiqarish va ijtimoiy muhitga ta'sir ko'rsatish vositasi va muayyan usulidir.

10.4. Muomala turlarining xususiyatlari va tavsifi

Muomala tadqiqotshi o'z oldiga qo'ygan maqsadidan kelib chiqib, tahlil va bayon qilish jarayonidir. Iqtisodiy sotsiologiyada mehnat muomalasi quyidagi turlarga ajratiladi (10.5- rasm):



10.5- rasm. Muomala turlari

Funksional muomala. Bu kasb faoliyatini amalga oshirishning muayyan shakli bo'lib, ish o'rni texnologiyasi bilan belgilanadi. Funksional muomala murakkablik va ixtisoslashuv darajasidan qat'iy nazar har bir mehnat jarayoniga xosdir. Farq faqat jismoniy yoki aqliy og'irliklarning ustunligida kuzatiladi. Ba'zi hollarda jismoniy, ba'zida esa aqliy og'irliklar ustunlik qiladi.

Iqtisodiy muomala. Har qanday muomala natijaga, sarflangan inson resurslarining miqdori va sifatiga asoslanadi. Shaxs ishlab chiqarish jarayonida o'zining kasbiy qobiliyatlarini qo'llab, xarajatlar va ularning o'rnini to'ldirishning optimal balansiga amal qiladi. Aks holda, agar kompensatsiya (tovar, pul, natura, shaklida iqtisodiy, ijtimoiy) bo'lmasa, faoliyatga qiziqish so'na boshlaydi. Iqtisodiy muomalaning quyidagi turlarini ifodalash mumkin: "**Eng ko'p mehnat sarflab eng ko'p daromad olish ,eng kam mehnat sarflash evaziga kafolatlangan daromad olish**" ,eng kam mehnat sarflash evaziga eng kam daromad olish". Taqsimot va iste'mol sohasidagi iqtisodiy muomalaning turli shakllari mavjud.

Iqtisodiy muomala samaradorlik tushunchasi bilan tavsiflanadi. Ishlab chiqarish va mehnat faoliyatiga tatbiq etilgan samaradorlik ko'pinsha xarajatlar va natija o'rtasidagi nisbat sifatida belgilanadi. Mazkur tavsifnomani ishlab chiqarishga nisbatan ham tatbiq qilish mumkin. Ish o'rnidagi iqtisodiy samaradorlik deganda, odatda, mehnat unumdorligi, ish vaqti sarflari, materiallar, yoqilg'i, elektr quvvati sarflari va hokazolar tuchuniladi. Mehnat faoliyati tufayli olingan ijtimoiy samara xodimni qayta tayyorlash, uning jismoniy va ma'naviy kuchlarini tejashda, bilim, ko'nikma va mahoratning to'planishida o'z ifodasini topadi.

Iqtisodiy muomalaga bir kancha omillar: texnikaviy omil (yangi texnika va texnologiyadan foydalanish), tashkiliy omil (ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishni yaxshilash), ijtimoiy-iqtisodiy omil (mehnat sharoiti, mazmuni, uni normalash va haqto'lash), ijtimoiy-psixologik omil (jamoada axloqiy-psixologik iqlim, mehnatdan qoniqish hosil qilish), shaxsiy omil (xodimning ta'limiy va madaniy darajasi), ijtimoiy-siyosiy omil (yollanma ishchilarning birdamligi, kasaba uyushmalari faoliyati va hokazo) ta'sir ko'rsatadi. Xodimning iqtisodiy muomalasiga ta'sir ko'rsatuvshi muhim omil uning mulkshilik shakliga munosabatidir (bunda xodim ishlab chiqarish vositalarining to'liq yoki qisman mulqdori hisoblanadi).

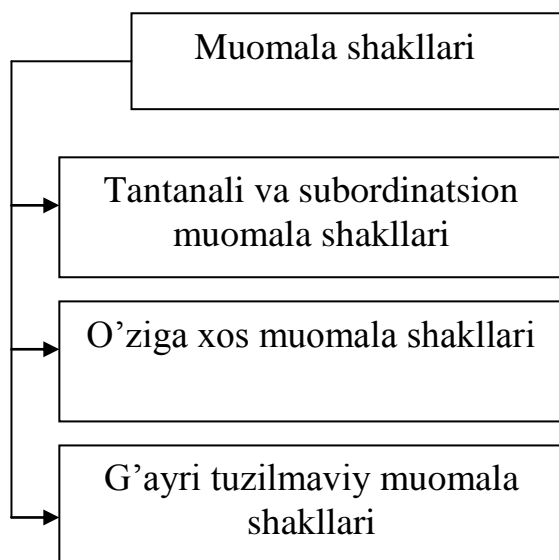
Tashkiliy va ma'muriy muomala. Uning mohiyati mehnat tashkiloti a'zolarining ijobiy sabab asoslarini shakllantirishdan iboratdir. Ana shu maqsadlar uchun turli ma'naviy, moddiy va ijgimoiy rag'batlantirish omillaridan faol foydalaniladi. Tashkiliy muomala sub'ektlari — ayrim xodimlar, ijtimoiy guruhlardan iborat bo'lib, ular funksional, me'yoriy va ijtimoiy madaniy sheklashlar doirasida harakat qiladilar, bular ularning o'ziga xos maqsadlarini qo'lga kiritish

jarayonini o'zlari a'zo bo'lgan ishlab chiqarish tashkiloti maqsadi va vazifalari bilan bog'lash va tartibga solish imkonini beradi.

Stratifikatsiya muomalasi. Bu — xodimning kasbiy, mehnat martabasi sohasidaga muomalasi bo'lib, xodim unda o'zining kasbiy yoki lavozim sohasida yuqori ko'garilish yo'lini ongli ravishda tanlaydi va uni nisbatan uzoq muddat mobaynida amalga oshiradi.

Ko'nikish — moslashuv muomalasi. U xodimning yangi kasbiy maqomlar, vazifalar va texnologik muhit talablariga moslashuvi jarayonida namoyon bo'ladi. Bunday muomala xodimning ishlab chiqarish jarayoniga, jamoaga, kasbiy muhitga dastlabki kirish bosqichida ko'zga tashlanadi. Inson sekin-asta kasbiy va ijtimoiy muhitga kirib boradi, uning mehnatdagi xulq-atvori aniq shakllana boshlaydi. Bu xildagi muomalani hamma joyda kuzatish mumkin bo'ladi. Bunga xulq-atvor (muomala)ning shunday turlari, shunonshi **konformistik muomalaga** — boshqa shaxslarning, ayniqsa, boshqaruvning yuqori pog'onasidagi shaxslarning yo'l-yo'riqlariga moslashuv kiradi. **Konvensional muomala**- shaxsning, xodimning qaror topgan yoki doimiy ravishda o'zgarib boruvshi xulq-atvor tuzilishiga, doimiy ravishda yangilanib boruvshi murosa-madora tizimiga moslashib borishidir.

Muomala shakllari quyidagi turlarga bo'linadi (10.7- rasm):



10.6- rasm. Muomala shakllari

Tantanali va subordinatsion muomala shakllari. Ular tashkiliy pogonaning turli darajalarida namoyon bo'lib, u kator funksiyalarni bajaradi. Xususan, ahamiyatli qadriyatlar kasbiy an'analar, urf-odatlar

va muomala namunalarining saqlanishi, qayta tiklanishi va topshirilishini ta'minlaydi, xodimlarning barqarorligi va umuman tashkilot bilan bog'liqligini qo'llab-quvvatlaydi. Bu muomala turlari xizmat, kasb va lavozim odobini amalga oshirish bilan bog'liqdir. Ular kasbiy va lavozim bo'yicha bo'ysunishning ob'ektiv ravishda mavjud bo'lgan tuzilishiga, hokimiyat va hukmronlik vakolatlarining obro'sini tan olish, saqlash va qo'llab-quvvatlash shakllariga asoslanadi. Lekin mazkur muomalada turli shakldagi buzilishlarni kuzatish mumkin, masalan, hokimiyat na iqtisodiy, na ijtimoiy jihatdan oqlab bo'lmaydigan rasmiy va norasmiy imtiyozlarga moslangan hodda o'zgartiriladi.

O'ziga xos muomala shakllari. Bular muomalada ro'yobga shiqadigan his-tuyg'ular va kayfiyatlardir. SHaxs o'zining irodaviy yoki lavozim temperamenti bilan boshqalarni bosib qo'yishi mumkin, bu bilan moslashish lozim bo'lgan xislatlarni namoyish etadi. Ana shunday muomala shakliga ega bo'lgan kishilarni ko'pinsha axloqiy zolimlar deb atashadi.

O'ziga xos (xarakgeriologik) muomala shakllarining ikki va undan ortiq kishilarda mos kelmasligi mehnat tashkilotida nizolar va nizoli vaziyatlar kelib chiqishiga sabab bo'ladi. Bunday muomala shakllaridan biri spontan (o'z-o'zidan sodir bo'ladigan) muomala bo'lib, u favqulotda, g'ayritabiyy sharoitlarda kuchli his-tuyg'ular ta'sirida vujudga keladigan asoslanmagan muomaladir. Bunday muomala oqibatlarini mehnat jarayoniga salbiy ta'sir ko'rsatib, xodimlarda salbiy kayfiyatlarni kuchaytiradi, topshiriklar va farmoyishlarni bajaripshan oshkora yoki yashirin voz keshishga sabab bo'ladi.

G'ayri tuzilmaviy muomala shakllari. Bu xodimning maqomli-rolli yo'l-yo'riqlardan, mehnat jarayonining me'yorlari va intizom doiralaridan shetga chiqishidir. Bunday muomalaning **g'ayrihuquqiy, ma'muriy-boshqaruv** shakllari mavjud bo'lib, ular huquq va vakolatlarni oshirib yuborish, vazifalarni to'g'ridan-to'g'ri bajarmaslik bilan bog'liqdir; **disfunktional muomala** (kasbiy jihatdan omilkor emaslik); alohida-maqсадli muomala, u o'ga xudbinlik xususiyatiga ega bo'lib, nuqul shaxsiy manfaatlarni amalga oshirishga qaratilgan; gruppaviy xudbinlik, yasama (imitatsion) muomala, soxta faollik; eski odatlar va an'analarning saqlanib qolishi bilan bog'liq bo'lgan **gruppaviy va alohida muomala**, ular ma'lum darajada tashabbus, ijodkorlik, novatorlikka to'sqinlik qiladi; assotsiativ odat va mayllarni amalga oshirish bilan bog'liq **deviant** (shetga shiquvshi) **muomala**.

Qisqacha xulosalar

Motiv (sabab - fransuzsha motif - undash ma'nosini bildiradi) - shaxsni, ijtimoiy guruhni, muayyan ehtiyojlarni qondirish istagi bilan bog'langan kishilarning birligini faollikka va mehnat qilishiga undashdir.

Ehtiyojlar va qiziqishlar. Mehnat motivatsiyasi jarayoning eng muhim elementlari qadriyatlar va xulq-atvor normalaridir. Qadriyatlar – bu, sub'ekt, jamiyat, sinf, ijtimoiy guruhning hayot va ishning asosiy va muhim maqsadlari to'g'risidagi, shuningdek, ana shu maqsadlarga erishishning asosiy vositalari haqidagi tasavvurlaridir.

Ijtimoiy muomala — ijtimoiy muhitning hosila tarkibiy qismi bo'lib, u harakat qiluvshi shaxslarning sub'ektiv ta'riflari va xatti-harakatlariga qo'shilib ketadi, shuningdek inson faolligining sub'ektiv omili hisoblanadi

Mehnat faoliyati — bu vaqt va makonda katiy qayd etilgan, ishlab chiqarish tashkilotiga birlashgan odamlar tomonidan amalga oshiriladigan operatsiyalar va funksiyalarning maqsadga muvofiq qatoridir.

Mehnat muomalasi — bu ishlab chiqarish tashkilotidagi inson omilining ro'yobga chiqish yo'nalishi va jadalligini ko'rsatuvshi yakka tartibdagi va gruppaviy xatti-harakatlardir.

Iqtisodiy muomalaning quyidagi turlarini ifodalash mumkin: “Eng ko'p mehnat sarflab eng ko'p daromad olish ,eng kam mehnat sarflash evaziga kafolatlangan daromad olish” ,eng kam mehnat sarflash evaziga eng kam daromad olish".

Nazorat va mulohaza uchun savollar

1. “Motiv”, “motivatsiya” kabi tushunchalarni ta'riflab bering.
2. Ehtiyoj deganida nimani tuchunasiz?
3. Amerikalik psixolog A. Maslou taklif etgan ehtiyojlarning asosiy guruhlarining mazmuni nima?
4. Mehnat motivatsiyasiga bevosita aloqador bo'lgan ehtiyojlar nimalardan iborat?
5. “Qiziqish” nima va ularning qanday turlari mavjud?
6. “Qadriyat”lar tushunchasi nimani bildiradi?
7. Qadriyatlarning qanday turlari mavjud?

8. Mehnat motivatsiyasining sabablari qanday moddiy va nomoddiy tuzilishga ega?

9. "Mehnat faoliyati" va „Mehnat muomalasi" tushunchalariga ta'rif bering.

10. Mehnat muomalasi tuzilishini oshib bering.

11..Mehnat muomalasini qanday asoslar bo'yicha tabaqalashtirish mumkin?

12. Siz mehnat muomalasining qanday asosiy turlarini bilasiz?

13. Mehnat muomalasini shakllantirish mexanizmi to'g'risida so'zlab bering.

14. Mehnat muomalasining turli shakllari haqida so'zlab bering.

15.Korxonada darajasida xo'jalik yuritishning yangi shart-sharoitlari qanday shakllantirilishi haqida so'zlab bering.

Adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy majlis qonunshilik palatasi va senatining 2010-yil 12-noyabrdagi qo'shma majlisidagi "Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada shuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi" mavzusidagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv-uslubiy majmua. – T.: Iqtisodiyot, 2010. – 281 b.

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2011-yil 21-yanvardagi 2010-yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011-yilga mo'ljallangan eng muhim ustuvor yo'nalishlarga bag'ishlangan majlisidagi "Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi" ma'ruzasi. //Xalq so'zi, №16 (5183) 2011-yil 22-yanvar

3. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие/. - СПб.: Питер, 2012. - 208 с.

4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник/ А. Я. Кибанов. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 447 с.. - (Высшее образование)

5. В. Yu. Xodiyev, R. X. Karlibayeva, N. I. Akramova. Korporativ boshqaruv: O'quv qo'llanma/ - T.: Sho'lpon nomidagi nashriyot -matba ijodiy uyi, 2011. - 304 b.

6. А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева.Мотивация и стимулирование трудовой деятельности:

Учебник/ - М.: ИНФРА-М, 2010. - 524 с.. - (Высшее образование)

7. Жданкин Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ. Учеб.- практ. пособ. – М.: Финпресс, 2010. – 272 с.

8. Социология. Учебник. Под. Ред. Н.Г. Скворцова. – М.: Проспект, 2010. – 352 с.

9. Основы социальной экономики/ В. А. Каменецкий, В. П. Патрикеев. - М.: Экономика, 2010. - 951 с

10. Экономика труда: Учебник/ Под ред. Ю. П. Кокина и П. Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: МАГИСТР, 2010. - 686 с.

11. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно - методический комплекс/ ред. Н. А. Волгина. - М.: РАГС, 2010. - 368 с.

12. Организация и оплата труда в отраслях экономики: Учебное пособие/ ред. А. М. Асалиева. - М.: ГОУ ВПО "РЭА им. Г. В. Плеханова", 2011. - 168 с.

13. С.Г.Радко Трудовой потенциал как социально-экономическая категория: научно-популярная литература/. - СПб.: Просвещение, 2010. - 140 с

XI BOB. MEHNATGA MUNOSABAT VA UNDA QONIQISH JARAYONI

11.1. Mehnatga munosabat” tushunchasi va uning tuzilishi

Mehnat faoliyati jarayonida odamlar ijtimoiy munosabatlarga kirishib, bir-birlari bilan o'zaro hamkorlik qiladilar. Eng muhim munosabatlar insonning insonga, insonning mehnatga bo'lgan munosabatlari bo'lib, ular mehnat xususiyatining asosiy belgilari hisoblanadi. Agar insonning ishlab chiqarish vositalari bilan o'zaro harakatga kirishuvi unda kasb qobiliyatlari va ko'nikmalarini shakllantirsa, mehnatga va bir-birlariga bo'lgan munosabat esa muayyan ijtimoiy xislatlarni vujudga keltiradi. Kasbiy mahorat va ko'nikmalari xodimlarning jismoniy imkoniyatlari bilan birgalikda ishlab chiqarishning asosiy harakatlantiruvshi kuchini hosil qiladi. Biroq mehnat faoliyatining natijasi faqat kasb mahorati va jismoniy imkoniyatlarning rivojlanish darajasiga emas, balki insonning mehnatga bo'lgan munosabatiga ham bog'liqdir. Bu munosabat ijobiy va salbiy bo'lishi mumkin. U ishlab chiqarish munosabatlari tizimiga katta ta'sir o'tkazishi mumkin. Uning mohiyati xodimning zaruriy ehtiyojlari va shakllangan manfaatdorligi ta'sirida uning mehnat qilish imkoniyatlarini ro'yobga chiqarishdan iboratdir.

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

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

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

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

hokazolarni tejab-tergab sarflashda namoyon bo'ladi.

Uchinshi (baho berish) elementi xodimlarning sub'ektiv keshinmalaridan iborat. U ularning bajariladigan ishi bilan bog'liq ichki holatini aks ettiradi. Har qanday faoliyat mehnat sub'ektining o'ziga baho berishisha noto'liq va notugal bo'ladi.

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

Mehnatga munosabat maqsadini o'rganish- uning shakllanish va boshqarish mexanizmini aniqlashdir. Bu ishda ansha ahamiyatli jihatlar mehnatga munosabatni shakllantiruvshi omillarni o'rganish, xodimning ishlab chiqarish ko'rsatkishlariga ta'sir ko'rsatishini beliglashdir. Mehnat jarayonida xodimning muomalasiga, uning mehnatga munosabatini shakllantirishga ko'pgina omillar ta'sir ko'rsatadi. Ular mehnat sarflashni ko'paytiradi yoki kamaytiradi, mehnat kishilarning o'z bilim va tajribalaridan, aqliy va jismoniy imkoniyatlaridan oqilona foydalanishga undaydi.

11.2. Mehnatga munosabatni tavsiflovshi omillar

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

Ob'ektiv omillar ikki xil: umumiy va o'ziga xos ko'rinishda bo'ladi.

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

Garshi mehnatning ob'ektiv tavsiflari insonga nisbatan tashqi tavsif hisoblansa ham, unga ta'sir ko'rsatadi va uning tomonidan baho beriladi. Insonda faoliyat turi bo'lgan mehnatga muayyan ichki munosabat qaror topadi. *Ob'ektiv omillar* rag'batlantiruvshi, mehnat faoliyatiga nisbatan tashqi qo'zg'atuvshilar hisoblanadi; *sub'ektiv omillar* esa muayyan shaxsning mehnat faoliyati sabablari, tashqi qo'zg'atuvshilar sifatida maydonga shiqadi.

Albatta, tashqi ijtimoiy ta'sir ko'rsatish birlamshi hisoblansa-da, insonning ichki olami orqali o'tgandan keyin (hayot ideallari, intilishlar, muddaolar, mehnat faoliyati sabablari, psixologik kayfiyat va shu kabilar) ta'sirshan kuchga aylanadi. Bu esa nima sababdan bitta mehnat tashkilotidagi, bitta mehnat bo'linmasidagi odamlar mehnatga turlisha munosabatda bo'lishlarini bilib olishga yordam beradi: birovlar tashabbus bilan, yuqori unumli mehnat qilib, butun kuch va qobiliyatlarini to'la-to'kis ishga soladilar, boshqalar esa behafsasalik bilan ishlab, ish vaqtining bir qismini bekorga sarflaydilar, ishlab chiqarish talablariga rioya qilmay, mehnat intizomini buzadilar. SHuning uchun ham insonning mehnatga munosabatini shakllantirishga sub'ektiv omillar: avvalgi tajriba, umumiy va kasb madaniyati, insonning psixologik, demografik, ijtimoiy shart bo'lgan xususiyatlari: jinsi, yoshi, ma'lumoti, ish staji, qobiliyatlari, mayli, o'z mehnat faoliyatining ahamiyatli ekanligini anglab etish darajasi, unga bo'lgan ehtiyoji va ayniqsa qadriyatli yo'nalishlari ta'sir ko'rsatadi.

11.3. Mehnatdan qoniqishning ijtimoiy mohiyati va uning tuzilishi

Mehnatdan qoniqish hosil qilish - bu xodimning mehnat mazmuniga, xarakteri va shart-sharoitlariga qo'yadigan talablarining muvozanatli holati, bu talablarni amalga oshirish imkoniyatlariga sub'ektiv baho berishdir. Inson yoki kishilar guruhining o'z mehnat faoliyatiga, uning turli jihatlariga baho berish munosabati xodimning

mazkur korxonaga, mehnat jamoasiga ko'nikishining umumiy va xususiy qoniqish hosil qilish mavjud bo'lib, bunda birinchisi umuman qoniqishni bildirsa, ikkinchisi mehnatning turli jihatlari va ishlab chiqarish vaziyati elementlaridan qoniqish hosil qilishni ko'rsatadi.

Mehnatdan qoniqishning aniq, ahamiyatli jihatlari mavjud bo'lib, bularga mehnatdan qoniqishning roli, vazifalari, ijtimoiy-iqtisodiy natijalari, ishni tashkil qilishda, boshqarishdagi o'rni va boshqalar kiradi.

1. Odamlar bilan o'tkazilgan suhbatlar, ularning baho beruvshi fikrlari, munosabatlariga ko'ra aytish mumkinki, kundalik yashash tarzi, ijtimoiy-iqtisodiy tizimda, ijtimoiy muhitda insonlar uchun ish va mansab boshqa qadriyatlar bir qatorda, ya'ni sog'liq, shaxsiy hayot, ko'ngilli dam-olish bir qatorda tursada, bulardan yuqoriroq, eng oldingi holatni egallaydi. Bir so'z bilan aytganda, mehnatdan qoniqish, bu eng avvalo, ijtimoiy qoniqishdir, millat, aholi, alohida kishilar yoki ma'lum guruh kishilari hayotining eng muhim ko'rsatkishlaridan biri hisoblanadi. Biz qanday yashayapmiz? Biz qanday mehnat qilyapmiz? - degan savollarga javob ba'zilar uchun yoshlikda, ba'zilar uchun etuk davriga to'g'ri keladi.

2. Mehnatdan qoniqish funksional ishlab chiqarish ahamiyatiga egadir. Funksional ishlab chiqarish ahamiyati mehnat natijalarining sifat va son miqdoriga, topshiriqlarni bajarishda aniqlik va tezkorlikka, odamlar bilan munosabatda mas'uliyatlilik bilan yondoshishiga ta'sir qiladi. Mehnat faoliyatining murakkab turlarida funksional ishlab chiqarish ahamiyati kuchli bo'ladi. Oddiy mehnat turlarida esa bunday katta ahamiyatga ega bo'lmaydi. Uzoq vaqt ishlab katta ish tajribasiga ega bo'lgan bir holatda mehnatdan qoniqishning ish faoliyatining funksional ko'rsatkishlariga ta'siri tushib boraveradi. Bu albatta har bir ishchining, xodimning irodali, tabiatiga ko'plab axloqiy sifatlarga ham bog'liq, shuningdek ish faoliyati bilan kayfiyat ta'sirida bo'lmay mehnat qilish xususiyatlariga ham bog'liq. Mehnatga munosabat har bir xodimning ishshanlik qobiliyatiga, ish ko'rsatkishlariga o'zi baho bera olishiga asoslanadi. Bunda o'z-o'zidan qoniqish yoki o'z-o'zidan qoniqmaslik hissi ish faoliyati davomida, aniq, ma'lum bir vaziyatlarda ishga ijobiy yoki salbiy ta'sir etishi mumkin.

3. Ish bilan ta'minlovshi, ish beruvshining ishchilarning mehnatdan qoniqish haqida g'amxo'rlik qilishi mehnat munosabatlarida o'ziga xos boshqaruv turlarini belgilaydi.

Mehnatdan qoniqishga e'tibor berish katta an'anaga aylanib ketishi, ayrim harakatlari eng yuqori ijtimoiy siyosatga aylanib ketishi, ya'ni, ish beruvshilar o'rtasida o'zaro raqobatga aylanib ketishi ham mumkin. Ya'ni, ish beruvshilar, ish bilan ta'minlovshilar ishchiga eng yaxshi munosabatni ko'rsatish bo'yicha o'zaro raqobatni avj oldirib yuborishlari mumkin.

4. Mehnatning xarakteri va mehnat shart-sharoitlaridan qoniqish ishchilar nuqtai-nazariga ko'ra o'sha korxonaga yoki tashkilot rahbarining obro'yini oshiradi. Har bir xodim uchun mehnat qilishni yaxshi yo'lga qo'ygan ma'muriyat, korxonaga eng yaxshi bo'lib hisoblanadi.

5. Mehnatdan qoniqish yoki qoniqmaslik kadrlar qo'nimsizligining eng muhim indikator, ya'ni harakatlantiruvchi kuchi bo'lib hisoblanadi va shunday vaziyatlarga qarab sharoitlarni o'zgartirish, ma'lum choratadbirlarni qo'llash zarur bo'ladi.

6. Mehnatdan qoniqish asosida xodimlarning talablari, e'tirozlari ortishi yoki pasayib ketishi mumkin, jumladan, mehnatni moddiy taqdirlangandan mehnatdan qoniqish tanqidni, oylik maoshni oshirish haqidagi talablarni kamaytiradi.

7. Mehnatdan qoniqish ishchilar yoki alohida guruhlarining mehnat faoliyatini universal (har tomonlama) tahlil qilish, tuchuntirish mezonlari bo'lib hisoblanadi. Bu o'lchov ma'muriyatning mehnat jamoasi bilan munosabatdagi o'ziga xos uslubi, o'ziga xos munosabatini belgilaydi. Boshqacha qilib aytganda, bu munosabat nafaqat qoniqmayotgan kishilarnigina emas, balki o'z navbatida ishchilar mehnatidan qoniqqan yoki qoniqmayotgan boshqaruvni ham belgilaydi.

Mehnatdan qoniqishni tahlil qilayotganda quyidagi tamoyillardan foydalanish mumkin:

- har bir so'ralayotgan kishining (respondentning) nafaqat o'zi haqida, balki boshqalar faoliyatiga ham berayotgan baholarni o'rganib chiqish; bu esa mehnat xarakteridan yakka tartibda (individual) yoki guruhlar bilan munosabatlar ishlashda o'ziga xos yondoshuvni belgilaydi;

- so'rovlarda ishtirok etgan xodimlarning bildirgan fikr va mulohazalariga ko'ra mehnatga bo'lgan munosabati va ularning o'ziga xos takliflarini o'rganish mumkin. Vaziyatni bir xilda baholay olmaslik yoki javoblarning turlisha ekanligi ishchilarning ish tajribasi, kasb mahorati yoki mehnatni tashkil qilishda prinsipial munosabatlarga ham bog'liqdir;

- so'rov davrida atrofdagi masalalardan ham foydalanish, ya'ni kayfiyat harakatlantiruvshi kuch hisoblangan holatlarga ham e'tibor berish;

- ma'lum mehnat turi yoki faoliyatiga ishchining qarindoshlari, yaqinlarining munosabati;

- mehnatning aniq shart-sharoitlaridan, mehnatning o'zidan qoniqish hosil qilish va boshqalar;

- mehnat yoki dam olishni tan olish;

- agar biror kasbni tanlash kerak bo'lib qolsa, u holat o'sha mehnat turiga, o'sha sohada mehnat qilishga tayyor turish;

- uzoq dam olish yoki tanaffuslardan keyin mehnatga qaytish xohishini o'zi xohlamagan holda ishdan ajralib qolishga munosabati;

- o'z ishining foydaliligi, samaradorligi, o'z imkoniyati va qobiliyatlariga baho bera olishi;

- mehnat bilan bandligi, faoliyati asosida davr voqea-hodisalariga e'tibor bermasligi va h.k.

Mehnatdan qoniqishning darajasini turlisha tadqiq qilib o'rganish mumkin, masalan:

a) mehnatdan qoniqish - mehnatdan qoniqmaslik;

b) yuqori darajada qoniqish, nisbatan qoniqish, unshalik qoniqmaslik, umuman qoniqmaslik;

v) to'liq qoniqish yoki ko'proq qoniqish, umuman qoniqmaslik.

Har bir variant o'z kamshiliklariga va ustunlik tomonlariga ega.

Mehnatdan qoniqish o'ziga xos tuzilishiga (strukturaga) ega bo'lib, bu tuzilishda mehnat faoliyatining ko'plab tomonlariga aniq baho beriladi. YA'ni, bunda mehnat faoliyati sharoitlariga xarakteriga baho beriladi, bu albatta ishchilar tomonidan tan olingan, anglangan, baho berilgan, qabul qilingan holatlardir. Bu holatda mehnatdan qoniqishning tuzilishi quyidagisha bo'ladi:

- jismoniy holat - xavfsizlik darajasi, qattiq ovoz, temperatura, havoning ifloslanganligi darajasi;

- estetik shart-sharoitlar - rang tasviri, xonalarning rangi, badiiy jihozlanganligi, (shuningdek, mehnat vositalarining ham);

- ijtimoiy-madaniy hordiq chiqarishning infrastrukturasi - ya'ni, dam olish joylarining borligi, yaxshi jihozlanganligi, funksional-maishiy binolarning, ovqatlanishi joylarining jihozlanishi;

- ish vaqtining rejimga asoslanganligi yoki asoslanmaganligi;

- ish rejimi, ish grafigi;

- ish joyining ishchilar yashayotgan joyidan uzoq yoki yaqinligi;
- ishning birlamshi xarakteristikasi (og'irligi, intensivligi, murakkabligi);
- ishning ikkilamshi xarakteristikasi (mazmuni, bir xilligi, ijodkorligi, intellektual yoki jismoniy jihatdan mazmuni), ishda qiziqarli qarorlarning qabul qilinishi, mas'uliyat, tavakkalshilik, ahloqiy talablar, yangiligi, rejalashtirish, boshqaruv imkoniyatlarning mavjudligi;
- ish joyiga qattiq bog'langanlik;
- oila va yashash joyidan vaqtinsha tez-tez ajralgan holda ishlash zaruriyati;
- malakaning to'g'ri kelishi va etarliligi;
- ishni tashkil qilish darajasi;
- bajarilayotgan ish, vazifalarning mazmuni;
- jamoada ijtimoiy muhitning mavjudligi;
- rahbariyat bilan munosabat, rahbariyatning ish uslubi;
- lavozim va kasb mahoratiga ko'ra ishning imkoni, kelajagi;
- shaxsiy natijalar, ish sifatining ko'rsatkislari;
- oylik ish haqi;
- mehnat uchun sarf qilingan kuchni qayta tiklash imkoniyati, maishiy xizmat, ko'ngilli dam olishni tashkil qilishning sifati;
- ish vaqtida o'zaro munosabatlarning mavjudligi yoki mavjud emasligi;
- mehnat qilish tufayli tanishuv va aloqalarni o'rnatish, ularni mustahkamlashning imkoni mavjudligi va h.k.

Mehnat faoliyatining har bir turida o'ziga xos muammolar, ish yuritish tartibi, o'ziga xos psixologiya mavjud bo'ladi va bu holatlar orqali qaysidir ma'noda mehnatdan qoniqish vujudga keladi.

Sotsiologik tahlil qilishda mehnatdan qoniqishning eng sodda tuzilmasidan foydalanish mumkin.

Bu quyidagi elementlarni o'z ishiga olishi mumkin:

- mehnat (almashib turuvshi, insonga mafkura, madaniyat, tarbiyaga bog'liq bo'lgan);
- kasb (almashib turuvshi jamoatshilik fikriga, ob'ektiv holatlariga, shuningdek, shaxsiy qarashlariga bog'liq bo'lgan);
- aniq ish, mehnat turi (almashib turuvshi, mehnat sharoitlariga, boshqaruv va mehnatni tashkil qilishning sifati, mehnatga moslashishning shart-sharoitlariga bog'liq bo'lgan);

- har bir kasb, aniq mehnat turi, mehnat kategoriyasini o'z murakkabligi, o'ziga xosligiga qaramasdan, insonlar tomonidan o'zlashtirish, anglash, tuchunish va ularni bir biridan farqlash mumkin. Masalan, har bir inson o'zi egallagan kasbi, mehnat faoliyati bo'yicha o'zini mutaxassis deb biladi, o'z imkoniyatlariga shubha bilan qaramaydi;

- inson o'z kasbini ongli ravishda hurmat qiladi, mehnatidan, kasbidan qoniqish hosil qiladi, shuning bilan bir qatorda o'z ishida mehnatni tashkil qilishning yolg'on (noqulay) shart-sharoitlaridan noroziligini bildirib turadi;

- inson mehnatni tashkil etish, aniq ish faoliyatining shart-sharoitlarini me'yorida (normal) deb hisoblaydi, unga hesh qanday e'tirozlar bildirmaydi, lekin bu holatda boshqa bir muammo mavjud, ya'ni o'z kasbiga befarqlik bilan qaraydi, o'z mehnatiga past baho beradi hamda uning qadriga unshalik etmaydi va boshqalar.

12.4. Mehnatdan qoniqish hosil qilish omillari

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

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

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

3. Ish beruvshining insonlarni ishdan qoniqish hosil qilishi to'g'risida g'amxo'rlik qilishi boshqaruv muomalasi, umuman, mehnat munosabatlarining ayrim muhim tomonlarini belgilab beradi. Ish beruvshi

ko'pinsha mehnatni insonparvarlashtirish to'g'risidagi har qanday tadbirning ishlab chiqarish iqtisodiy samaradorligiga ishonshsizlik bilan qaraydi, ularga mablag' ajratilishini nooqilona ish deb hisoblaydi. Ana shu maqsadlar uchun mablag'lar ko'pinsha kasaba uyushmalari, huquqiy idoralar yoki xodimlarning tazyiqi bilan sarf etiladi. Bu holat "mehnatdan qoniqmaslik" kabi ko'rsatkishning ishlab chiqarish sohasi uchun muhimligi va ahamiyatini tuchunmaslik tufayli sodir bo'ladi.

4. Mehnatdan qoniqish hosil qilish ko'pinsha kadrlar qo'nimsizligiga sabab bo'lib, uning oldini olish yuzasidan tegishli harakatlar qilish zarur bo'ladi.

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

6. Mehnatdan qoniqish darajasiga qarab xodimlarning talablari va da'volari ortadi yoki kamayadi, shu jumladan, ish uchun mukofotlashga nisbatan talabni oshiradi (mehnatdan qoniqish hosil qilish mehnatga haq to'lashga nisbatan tanqidiylikni pasaytiradi).

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

Odatda, mehnatdan qoniqish hosil qilishni turli xil omillar yig'indisi bilan o'lshaydilar. Korxonalar, tashkilotlar, firmalar va hokazolar doirasida quyidagi ko'rsatkishlarni ajratib ko'rsatish mumkin (11.1- jadval).

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

- umumiy qoniqish hosil qilish darajasi ijobiy yoki salbiy omillar miqdorining bir-biridan birmunsha ustun bo'lishi natijasida paydo bo'ladi;

- ijobiy yoki salbiy omillardan biri shu qadar ahamiyatli bo'ladiki, bu esa umumiy qoniqish hosil qilish darajasini belgilab beradi;

- ijobiy va salbiy omillar o'rtasida nisbiy muvozanat vujudga keladi, natijada umumiy qoniqish darajasi noaniq bo'lib qoladi.

Mehnatdan qoniqish hosil qilish ko'pgina omillarga bog'liqdir. Ular xodimlarning o'z mehnat faoliyatlariga baho berish munosabatini shakllantiradi yoki unga jiddiy ta'sir ko'rsatadi. Ular orasida: mehnat faoliyatining ob'ektiv tavsifi, idrok etish va keshinmaning sub'ektiv xususiyatlari (xodimning da'volari va tanqidiy fikri), malaka va ma'lumoti,

mehnat faoliyati staji, mehnat siklining bosqichlari, xabardorligi, mehnatning moddiy va ma'naviy sabab asoslari (mehnatga ahamiyat berilishi), tashkilotdagi ma'muriy rejim, ijobiy baholash va mustaqil baholashni qo'llab-quvvatlash, kutish darajasi (mavjudlik yoki mavjud emaslik, voqelikning mos kelishi yoki mos kelmasligi), mehnat muammolariga rasmiy va ommaviy munosabatda bo'lish, jamoatshilik fikri va hokazolar ko'zga tashlanadi.

11.1-jadval

Mehnatdan qoniqish hosil qilish omillarining o'lshash ko'rsatkishlari

Qoniqarli shart-sharoitlar	Qoniqarsiz shart-sharoitlar
1. Ishdagi hamkasblar bilan yaxshi munosabatda bo'lish; 2. Smenaning qulayligi, normalashmagan ish kuni; 3. Ishlar turi xilma-xil; 4. Ish bilim, zehn-idrokni talab qiladi; 5. Xavfsizlik texnikasi yaxshi; 6. Ish haqi yuqori; 7. Ish jismoniy toliqishni talab qilmaydi; 8. Ish malaka oshirish imkonini beradi; 9. Ish bilan bir maromda ta'min etishadi; 10. Ma'muriyat yaxshi munosabatda bo'ladi; 11. Sex (korxon) shiqarayotgan mahsulot muhim va mashhur; 12. Zamonaviy asbob-uskunalar; 13. Mehnat yaxshi tashkil etilgan; 14. Sanitariya-gigiena sharoitlari va hokazo	1. Sanitariya-gigiena sharoitlari qanoatlantirmaydi; 2. Ish bilan bir xilda ta'min etishmagan; 3. Og'ir jismoniy ishlar bajariladi; 4. Ish haqi kam; 5. Asbob-uskunalar yaxshi emas; 6. Ish malakani oshirishga imkon bermaydi; 7. Ma'muriyat e'tiborsiz munosabatda bo'ladi; 8. Bir xil ish bajariladi; 9. Smena noqulay tashkil etilgan; 10. Mehnat yaxshi tashkil etilmagan; 11. Zavod shiqarayotgan mahsulot unshalik xaridorgir emas; 12. Ish unshalik bosh qotirishni talab qilmaydi; 13. Xavfsizlik texnikasi yaxshi emas; 14. Ishdagi hamkasblar bilan munosabatlar yaxshi emas va hokazo.

Sanab o'tilgan bu omillarning hammasi amalda boshqariluvshan bo'lib, real ijtimoiy texnologiyalar mavjuddir. Ular mehnatdan qoniqish hosil qilinishini tartibga solish imkonini beradi. Mehnatga munosabat va mehnatdan qoniqish hosil qilish xuddi shunday ko'rsatkishlarki, ular xodimning mehnat sharoitlariga keng ma'noda ko'nikish darajasini aniqlash imkonini beradi.

.

Qisqacha hulosalar

Mehnatga munosabat insonning muayayn fazilatlarini belgilab beradi. Ular uning jismoniy va ma'naviy kuchlarining namoyon bo'lishi orqali amalga oshadi.

Mehnatga munosabatning asosiy tarkibiy qismlari bajarilayotgan ish tufayli vujudga kelgan ichki holatdir. Mazkur muammoni o'rganish mehnatga munosabatni, undan qoniqish hosil qilishni shakllantiruvshi ob'ektiv va sub'ektiv omillarni ajratib ko'rsatish imkonini beradi.

Mehnatdan qoniqish hosil qilish darajasi xodimning mehnat mazmuniga, uning xususiyati va shart-sharoitlariga qo'yadigan talablari muvozanat holati sifatida qaraladi.

Mehnatdan qoniqish hosil qilishning etarli darajada aniq bo'lgan bir qator omillari ma'lumki, ular uning roli, funksiyalari, ijtimoiy-iqtisodiy hayotdagi oqibatlari, tashkil etish va boshqaruvdagi ahamiyatini aks ettiradi. Bu ahamiyatni tadqiq qilishning sotsiologik usullari yordamida o'lshash, tartibga solish va boshqarish mumkin.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. "Mehnatga munosabat" tushunchasiga ta'rif bering.
2. Xodimlarning mehnatga bo'lgan munosabatini tavsiflovshi ush element to'g'risida so'zlab bering.
3. Xodimning mehnatga munosabatiga ta'sir ko'rsatuvshi ob'ektiv shart-sharoitlar va sub'ektiv omillarni oshib bering.
4. Xodimlarning mehnatga munosabatiga qarab ularning tiplariga ta'rif bering.
5. Mehnatdan qoniqish hosil qilish nimani bildiradi?
6. Mehnatdan qoniqishni tahlil qilayotganda qanday tamoyillardan foydalanish mumkin?
8. Mehnatdan qoniqish hosil qilishning qanday asosiy ahamiyati mavjud?
9. Mehnatdan qoniqish hosil qilishni o'lshaydigan omillar yig'indisi sanab bering.
10. Qoniqarli shart-sharoitlarni oshib bering
11. Qoniqarsiz shart-sharoitlarni oshib bering

Adabiyotlar

1. I.A.Karimov. Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada shuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi:

O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunshilik palatasi va Senatining qo'shma majlisidagi ma'ruzasi. T.: O'zbekiston, 2010. – 56 bet.

2. I.A.Karimov. Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi: 2010 yilda mamalakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011 yilga mo'ljallangan eng muhim ustuvor yo'nalishlarga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi. – T.: O'zbekiston, 2011. – 48 bet.

3. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие/. - СПб.: Питер, 2012. - 208 с.

4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник/ А. Я. Кибанов. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 447 с.- (Высшее образование).

5. Q.X.Abdurahmonov va N.T.Shoyusupova. Menat iqtisodiyoti:Ijtimoiy mehnat munosabatlari: Darslik. - T.: TDIU, 2011

6.А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева, Е.А.Митрофанова, М.В. Ловчева.Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник/ - М.: ИНФРА-М, 2010. - 524 с.. - (Высшее образование)

7.Жданкин Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ. Учеб.- практ. пособ. – М.: Финпресс, 2010. – 272 с.

8.Социология. Учебник. Под. Ред. Н.Г. Скворцова. – М.: Проспект, 2010. – 352 с.

9.Основы социальной экономики/ В. А. Каменецкий, В. П. Патрикеев. - М.: Экономика, 2010. - 951 с

10. Экономика труда: Учебник/ Под ред. Ю. П. Кокина и П. Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: МАГИСТР, 2010. - 686 с.

11. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно - методический комплекс/ ред. Н. А. Волгина. - М.: РАГС, 2010. - 368 с.

12. Организация и оплата труда в отраслях экономики: Учебное пособие/ ред. А. М. Асалиева. - М.: ГОУ ВПО "РЭА им. Г. В. Плеханова", 2011. - 168 с.

13. С.Г.Радко Трудовой потенциал как социально-экономическая категория: научно-популярная литература/. - СПб.: Просвещение, 2010-140 с.

XII BOB. XODIMLARNING MEHNATGA MOSLASHUVI

12.1. “Mehnatga moslashuv” tushunchasi, mohiyati va tuzilishi

Moslashuv (adaptatsiya) tushunchasi lotinsha adapto - moslashuvshan degan ma’noni bildiradi. Bu so’z biologiyadan o’zlashtirilgan bo’lib, atrof-muhitga ko’nikish, moslashish ma’nolarini bildiradi.

Mehnatga moslashish (ko’nikish) – bu, shaxs yangi mehnat vaziyatini o’zlashtirishining ijtimoiy jarayoni bo’lib, unda shaxs va mehnat muhiti bir-biriga faol ta’sir ko’rsatadi va moslashuvshi-moslashtiruvshi tizimlar hisoblanadi.

Insonning muayyan mehnat muhitiga moslashuvi uning real muomalasida, mehnat faoliyatining aniq ko’rsatkishlarida: mehnat samaradorligida, ijtimoiy axborot va uning amalda ro’yobga shiqarilishida, faollikning barcha hosil qilinishida namoyon bo’ladi. Mehnatga moslashish birlamshi bo’lishi (xodimning mehnat muhitiga kirishida) va ikkilamshi (kasbni almashtirgan va almashtirmagan holda ish o’rnini almashtirishida yoki muhitning jiddiy ravishda o’zgarishida) bo’lishi mumkin. Ular murakkab tuzilishga ega bo’lib, kasbiy, ijtimoiy-psihologik, ijtimoiy-tashkiliy, madaniy-maishiy va psixofizik moslashishdan iboratdir (12.1-rasm).

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

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

o'zlashtiradi va ularga baho beradi. Agar axborot xodimning oldingi tajribasiga, tutgan yo'liga mos kelsa, uning tomonidan ijobiy baholanadi, xodim guruhdagi normalarni qabul qila boshlaydi va sekin-asta shaxsning mehnat jamoasi bilan uyg'unlashib borish jarayoni sodir bo'ladi. Xodim ijtimoiy-psihologik moslashuv jarayonida tashkilotning real hayotiga kirib boradi, unda ishtirok etadi, xodimda hamkasblari, rahbarlar, ma'muriyat bilan o'zaro ijobiy munosabatlar qaror topadi.

Ijtimoiy-tashkiliy moslashuv - korxonada (jamoada)ning tashkiliy tuzilishi, boshqaruv tizimi va ishlab chiqarish jarayoni, xizmat ko'rsatish tizimini, mehnat va dam olish rejimini o'zlashtirishni bildiradi.

Madaniy-maishiy moslashuv – bu, mehnat tashkilotidagi turmush xususiyatlari va bo'sh vaqtni o'tkazish an'analarini o'zlashtirishdir. Bu moslashuv xususiyati ishlab chiqarish madaniyati darajasi, tashkilot a'zolarining umumiy rivojlanishi, ishdan bo'sh vaqtdan foydalanish xususiyatlari bilan belgilanadi. Mehnat tashkilotidagi a'zolar faqat ishdagi munosabatlar bilan bog'lanib qolmasdan, shu bilan birga dam olishni, bo'sh vaqtni birgalikda o'tkazadigan, bunda shaxsning har tomonlama kamol topishiga e'tibor beriladigan jamoalarda madaniy-maishiy moslashuv tezroq sodir bo'ladi.

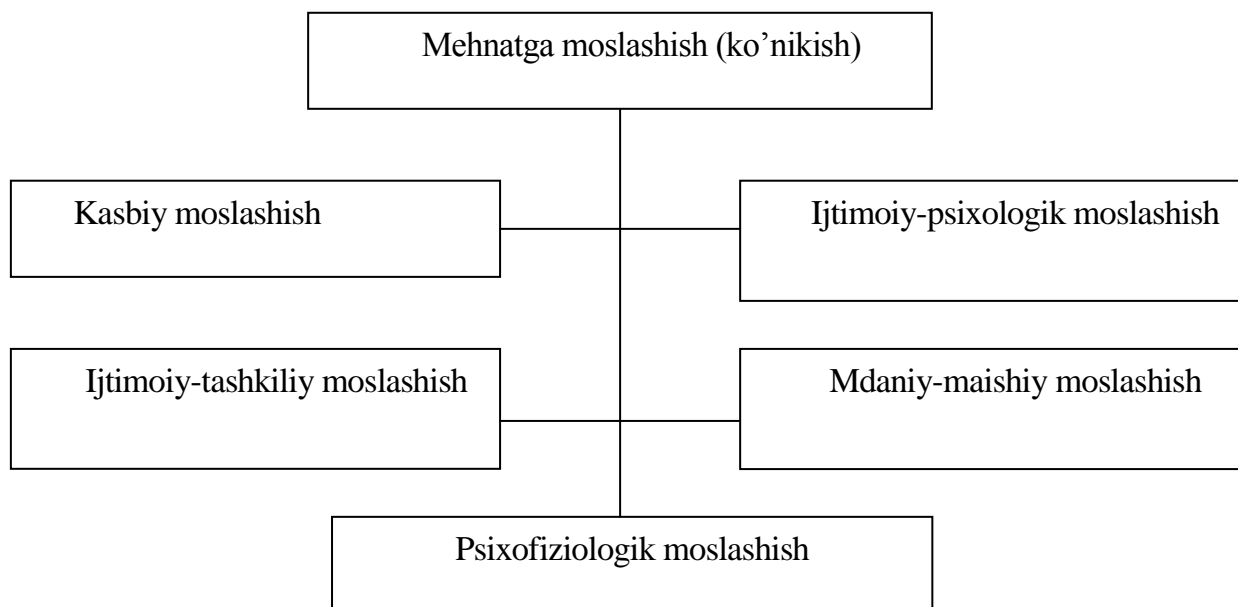
Psixofiziologik moslashuv - bu xodimlar uchun mehnat vaqtida zarur bo'ladigan shart-sharoitlarni o'zlashtirish jarayonidir. Zamonaviy ishlab chiqarishda faqat texnika va texnologiya emas, balki ishlab chiqarish sharoitidagi sanitariya-gigiena normalari ham ma'naviy jihatdan eskirib boradi. Mehnatning sanitariya-gigiena sharoitlarini, xodimlar turmushini yaxshilash, tobora ko'proq miqdorda qulay va zamonaviy uy-joylarning, kiyim-boshlarning, pardozi-andozi ashyolarining paydo bo'lishi ishlab chiqarish faoliyatiga ta'sir qilmasdan qolmaydi. Hozirgi zamon xodimi sub'ektiv ravishda qabul qilinadigan sanitariya-gigiena shinamligidan, mehnat maromidan, ish o'rnidagi qulayliklar va hokazolardan ozgina bo'lsa ham shetga shiqilishiga juda sezgirlik bilan qaraydi. Ko'pgina tadqiqotlar materiallarining ko'rsatishicha, ishchilar uchun sanitariya-gigiena shinamligi shart-sharoitlari keskin bo'lib turadi va ular buni og'rinib qabul qiladilar.

Xodim moslashuv jarayonida quyidagi bosqichlarni boshdan keshiradi:

Tanishtirish bosqichi, bunda xodim umuman yangi vaziyat haqida, turli harakatlarga baho berish, etalonlar, muomala normalari to'g'risida axborot oladi.

Ko'nikish bosqichi, bu bosqichli xodim qadriyatlarining yangi tizimi asosiy elementlarini bilib oladi, lekin o'zining ko'pgina qarashlarini saqlab qoladi.

Assimlyatsiya bosqichi, bunda xodim muhitga to'liq moslashadi, yangi guruhga urganib qoladi.



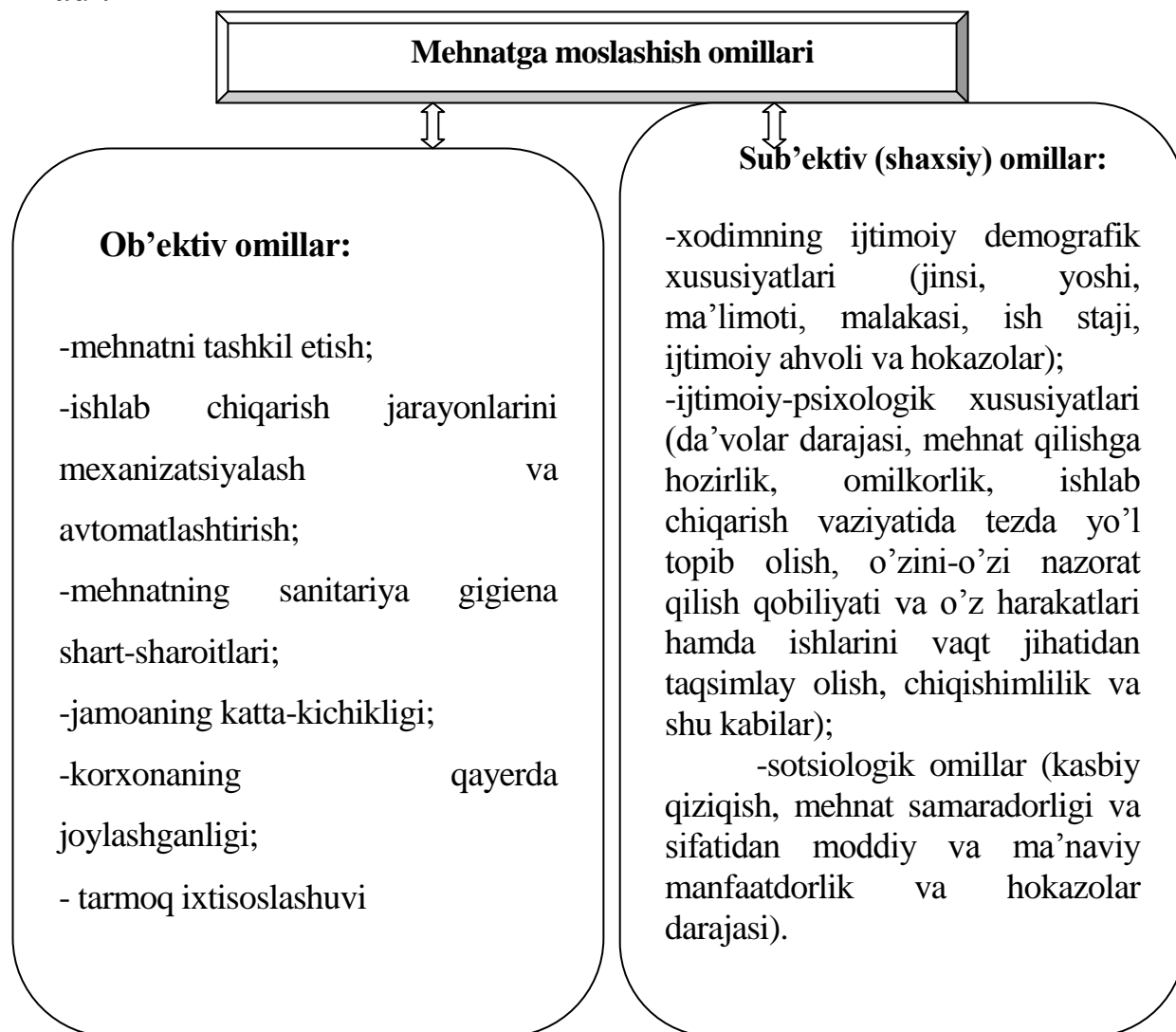
12.1- rasm. Mehnatga moslashuvning tuzilishi

Birxillashtirish (identifikatsiya) bosqichi, bunda xodimning shaxsiy maqsadlari tashkilot, korxon va firmaning maqsadlari bilan hamohang bo'lib qoladi. Birxillashtirish xususiyati bo'yicha xodimlarning ush toifasini farqlash mumkin: befarqlar, qisman birxil va qisman birxil xodimlardan iborat bo'ladi. Binobarin, bunday mehnat jamoasining pirovard natijalari ham har doim yuqori bo'ladi. Moslashuv tezligi ko'p omillarga bog'liqdir. Xodimlarning turli toifalari moslashuvning normal muddati 1 yildan 3 yilgacha bo'ladi. Mehnat jamoasiga kiraolmaslik, unga moslashib, ko'nikib keta olmaslik bu erda ishlab chiqarish va ijtimoiy sohada katta kamshiliklarga sabab bo'ladi.

Mehnatga moslashish omillari - bular mazkur jarayonning keshishi, muddatlari, sur'atlari va natijalariga ta'sir ko'rsatuvshi shart-sharoitlardir. Ular orasida ob'ektiv va sub'ektiv omillarni ajratib ko'rsatish mumkin (12.2- rasm).

Ob'ektiv omillar ishlab chiqarish jarayoni bilan bog'liq omillar bo'lib, ular xodimga unshalik bog'liq bo'lmaydi. Bu omillarga mehnatni tashkil etish, ishlab chiqarish jarayonlarini mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish, mehnatning sanitariya-gigiena shart-sharoitlari, jamoaning katta-kishikligi,

korxonaning qaerda joylashganligi, tarmoq ixtisoslashuvi va shu kabilar kiradi.



12.2- rasm. Mehnatga moslashish omillari

Sub'ektiv (shaxsiy) omillarga quyidagilar kiradi:

- xodimning ijtimoiy-demografik xususiyatlari (jinsi, yoshi, ma'lumoti, malakasi, ish staji, ijtimoiy ahvoli va hokazolar);
- ijtimoiy-psihologik xususiyatlar (da'volar darajasi, mehnat qilishga hozirlik, omilkorlik, ishlab chiqarish vaziyatida tezda yo'l topib olish, o'zini o'zi nazorat qilish qobiliyati va o'z harakatlari hamda ishlarini vaqt jihatidan taqsimlay olish, chiqishimlilik va shu kabilar);
- sotsiologik omillar (kasbiy qiziqish mehnat samaradorligi va ish sifatidan moddiy va ma'naviy manfaatdorlik va hokazolar darajasi).

12.2. Mehnatga moslashish omillari, kasb tanlash va unga moslashish

Xodimning mehnatdan qoniqish hosil qilishini, jamoadagi axloqiy-psixologik vaziyatdan qanoatlanish darajasini mehnatga muvaffaqiyatli moslashishning birlashgan sub'ektiv ko'rsatkishi deb hisoblash mumkin. Ko'rinib turibdiki, ishlab chiqarishdagi moslashish jarayonida xodimning shaxsiy imkoniyatlari ham muayyan ahamiyatga ega. Xodimning shaxsiy imkoniyatlariga uning xususiyatlari va sifatleri kiradiki, ular muayyan muomala tipini: o'ziga ishonsh, kirishimlilik, o'zini o'zi namoyon qilish qobiliyati, vazminlik, holislik va shu kabilarni shakllantiradi. Sanab o'tilgan xususiyatlar bilan bir qatorda omillar, ma'lumot darajasi, tajriba ham muhim o'rin tutadi. Xususan, barcha mezonlarga qarab moslashuv darajasi to'g'risida ham xulosa chiqarish mumkin.

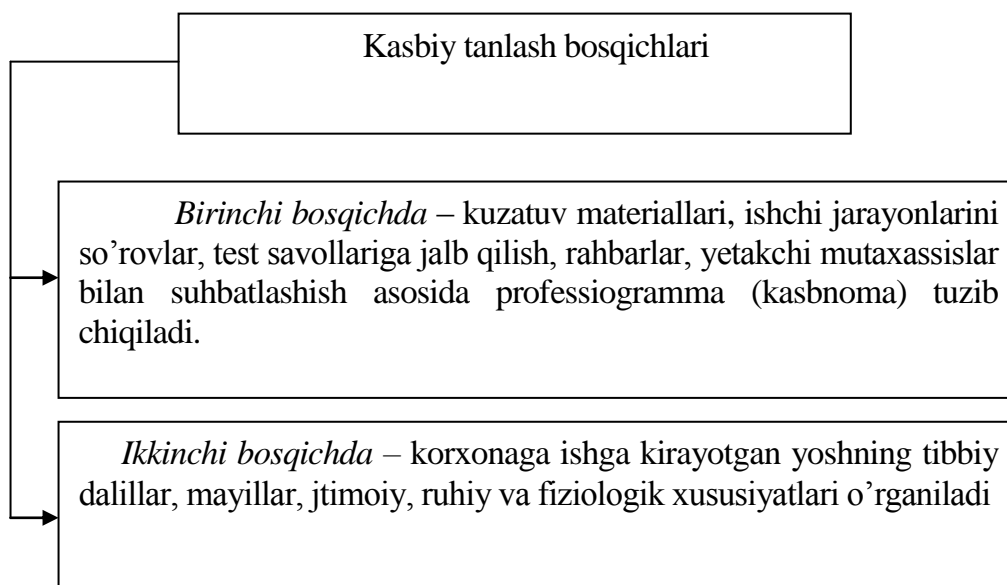
Agar kasb to'g'ri tanlangan bo'lsa, moslashuv (ko'nikish) ansha tezroq va muvaffaqiyatliroq kechadi. Yoshlarning kasb tanlash muammosi ham nazariy, ham amaliy qiziqish uyg'otadi. Bir tomondan, unda yoshlarning intilishlari va muddaolari aks etadi, ikkinchi tomondan, bu muddaolarni aniq amalga oshirish, shaxsiy rejalarni ro'yobga chiqarish o'z ifodasini topadi. Kasb tanlash yoshlarning shaxsiy niyatlarini va qiziqishlarini aniq maqsadga qaratilgan holda shakllantirish, bunda jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy ehtiyojlarini hisobga olish, yoshlarning intilishlari va shaxsiy rejalarni, ularni amalga oshirish imkoniyatlari bilan moslashtirish orqali boshqariladi.

Bunday ishning muayyan shakli kasbiy tanlashdir. *Kasbiy tanlash* - ilmiy asoslangan usullar yordamida insonning u yoki bu ishni bajarishga tibbiy, ijtimoiy va psixofiziologik jihatdan yaroqligini shakllantirish darajasi va imkoniyatlarini aniqlashdir. Ishlab chiqarish jamoasiga tatbiq etganda kasbiy tanlash muammosi insonning kasbga yaroqligini aniqlashdan iborat. U insonning xususiyatlari, qobiliyatlari va mayllari yig'indisidan iborat bo'lib, faoliyatning muayyan turi samaradorligini va tanlab olingan kasbdan qoniqish hosil qilish darajasini ifodalaydi.

Hamma kishilar ham u yoki bu kasbni bir xil darajada o'zlashtirishga qobiliyatli bo'lavermaydi. Birovlar ko'nikmalarni tezda egallab, kasbiy kamolotga erishsalar, boshqalar bunga ko'p yil vaqt sarflaydilar. Ko'pinsha sho'zilib ketgan ta'lim olish jarayonida ayrim kishilarning tanlangan sohaga qiziqishi yo'qoladi va u boshqa faoliyat turini tanlashga majbur bo'ladi. Kasbiy tanlashning vazifasi - tanlangan kasbdan qoniqmaslik natijasida

hamda xodimning zarur qobiliyatlari va mayllari yo'qligi tufayli sarf bo'lgan xarajatlarni qisqartirish, kamaytirishdan iborat.

Kasbiy tanlash ikki bosqichda amalga oshiriladi (12.3- rasm):



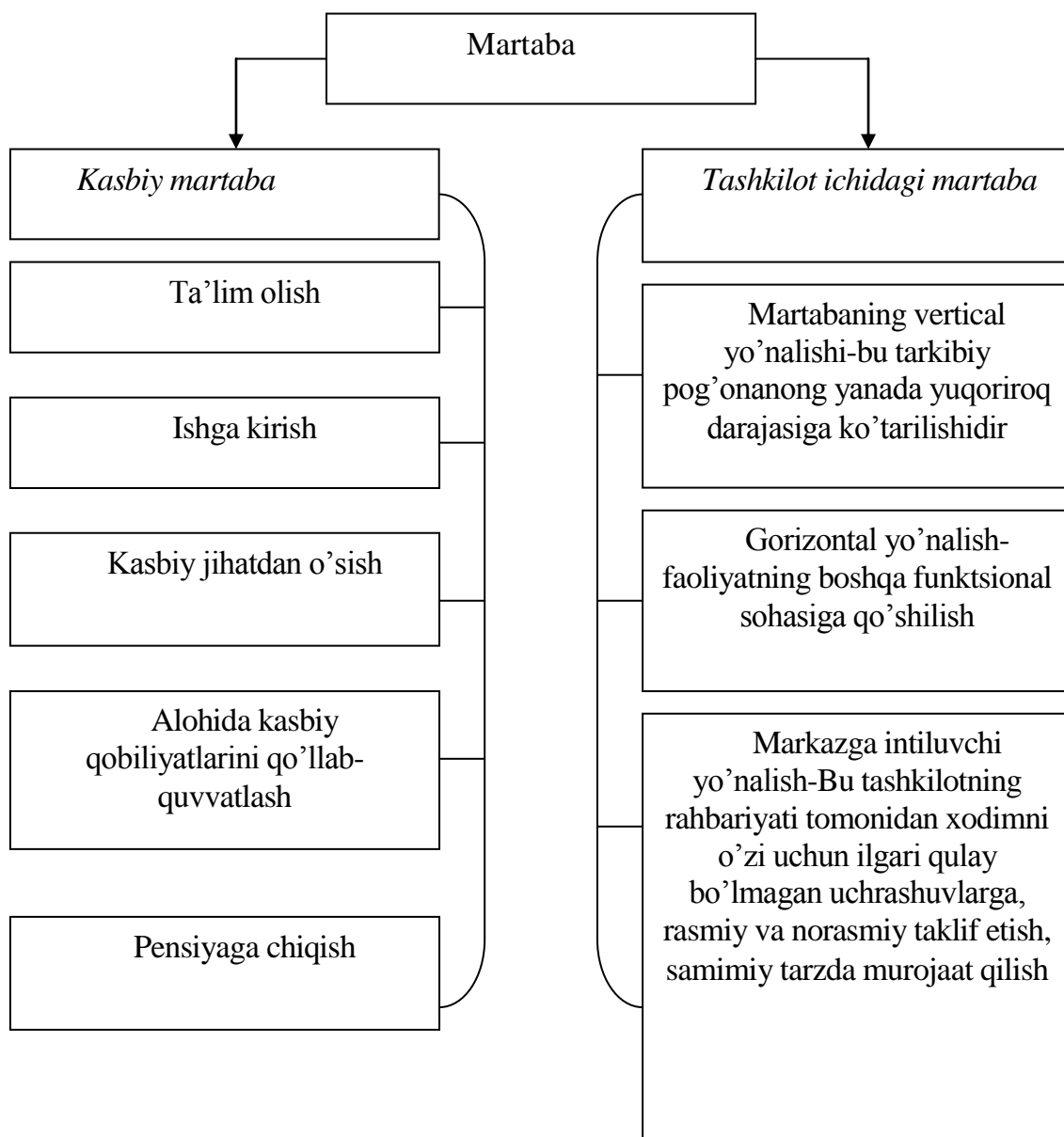
12.3- rasm. Kasbiy tanlashni amalga oshirish bosqichlari

Birinci bosqichda kuzatuv materiallari, ishchi jarayonlarini so'rovlar, test savollariga jalb qilish, rahbarlar, etakshi mutaxassislar bilan suhbatlashish asosida professiogramma (kasbnoma) tuzib shiqiladi.

Kasbnoma – bu, kasblarni har tomonlama tasvirlash orqali ishchi, mutaxassis topshiriqni qanday va qaysi mehnat qurollari yordamida, ishlab chiqarishning qanday texnikaviy sharoitlarida bajarishi lozimligi haqida tasavvur beradi. Unga ijroshi javob berishi lozim bo'lgan talablar ham kiradi. Kasbnoma ishlab chiqarish - texnikaviy, iqtisodiy, gigienik, tibbiy, ijtimoiy, pedagogik va psixofiziologik tavsiflarni o'z ishiga oladi.

Ikkinchi bosqichda korxonaga ishga kirayotgan yoshning tibbiy dalillar, mayllar, ijtimoiy, ruhiy va fiziologik xususiyatlari o'rganiladi. Shular asosida shaxsiy xarita tuzib shiqiladi, unda insonga ijtimoiy jihatdan baho beriladi (ongliligi, kasbiy faoliyatining sabablari, kasbiy qiziqishlari, fikr doirasining kengligi, ishlab chiqarish faoliyatidan qoniqish hosil qilganligi), psixologik baho beriladi (oliy nerv faoliyatining turi, miya boshqaruv tizimlarining tuzilish xususiyatlari). Shaxsiy xaritani tuzib chiqish uchun odatda ikkita asosiy usuldan foydalaniladi: testlar tizimi - masalalar to'plamidan iborat bo'lib, ularni eshish jarayonida insonning psixofiziologik xususiyatlari va sifatleri: diqqati, temperamenti va shu

kabilar namoyon bo'ladi; ishga kiruvshilar bilan shaxsiy suhbatlashish, so'rovnoma tarqatish va boshqalar.



12.4-rasm. Xizmat martabasi turlari va uning yo'nalishlari

Korxonada va tashkilotlarda xodimning o'qishi, ish staji, egallagan kasbiy malakalari, tashabbuskorligi, tadbirkorligi va sifatli mehnat qilish natijalaridan mafaatdorlik sifatlariga qarab lavozim hamda kasblar bo'yicha vazifalarga ko'tarish tizimi amalga oshiriladi

Martaba - bu insonning butun ish bilan bog'liq yillari mobaynida mehnat tajribasi va faoliyati bilan bog'liq alohida anglab etilgan nuqtai nazari va xulq-atvoridir (egallagan lavozimlaridagi, ish o'rinlaridagi izshillik, mehnat tashkilotidagi mavqeining ahvoli). Martabaning ikki turi: kasbiy va tashkilot ishida martaba mavjud (2.4-rasm).

Kasbiy martaba shu bilan ajralib turadiki, muayyan xodim o'zining kasb sohasidagi faoliyatida turli rivojlanish bosqichlarini o'taydi: ta'lim oladi, ishga kiradi, kasbiy jihatdan o'sadi, alohida kasbiy qobiliyatlari qo'llab-quvvatlanadi, pensiyaga shiqadi. Bu bosqichlarni xodim turli tashkilotlarda izshillik bilan o'tkazishi mumkin.

Tashkilot ishidagi martaba xodimning bitta tashkilot doirasidagi rivojlanish bosqichlarining almashinib turishini qamrab oladi. U ushta asosiy yo'nalishda amalga oshiriladi:

martabaning vertikal yo'nalishi - bu tarkibiy pog'onaning yanada yuqoriroq darajasiga ko'tarilishidir;

gorizontal yo'nalish - faoliyatning boshqa funksional sohasiga qo'shilish yoki tashkiliy tuzilmaga qat'iy tarzda rasman birlashtirib qo'yilmagan tashkiliy tuzilmada muayyan xizmat vazifasini bajarishdir (masalan, vaqtinsha tashkil etilgan maqsadli guruhning rahbari vazifasini bajarish va hokazo). Gorizontal martabaga qo'shimsha haq to'lash hisobiga avvalgi bosqichdagi vazifalarni kengaytirish yoki murakkablashtirishni kiritish mumkin;

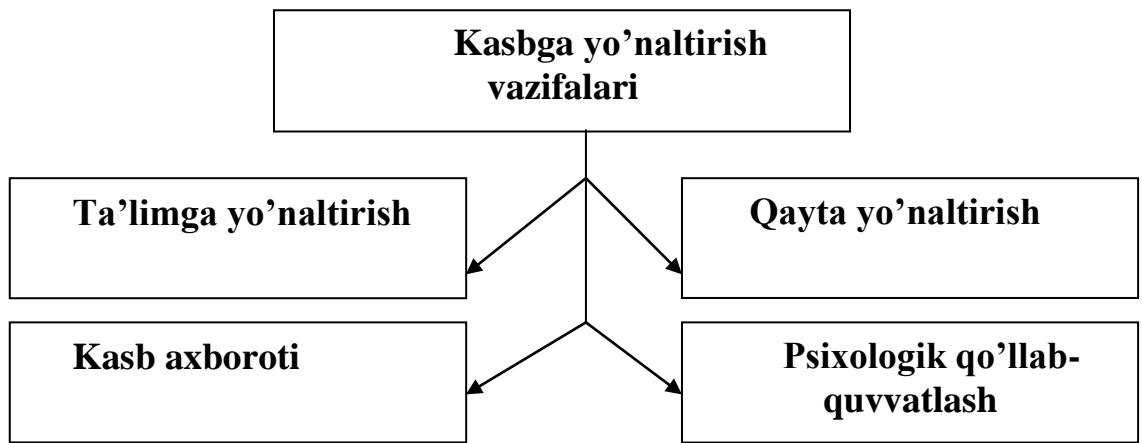
markazga intiluvshi yo'nalish xodimlar uchun birmunsha maroqli bo'lsa ham ko'proq hollarda ko'zga tashlanmaydi. Bu - tashkilotning rahbariyati tomon qilinadigan harakatdir. Masalan, xodimni o'zi uchun ilgari qulay bo'lmagan ushrashuvlarga, rasmiy va norasmiy tarzda kengashlarga taklif etish, samimiy tarzda murojaat qilish va hokazolardir.

12.3. Xodimlarni kasbga yo'naltirish va joy-joyiga qo'yish

Kasbga yo'naltirish — bu insonning xislatlari, qiziqishlari, qobiliyatini, shuningdek, milliy iqtisodiyotning tegishli ixtisosliklarga ehtiyojini hisobga olgan holda uni mehnat faoliyatining muayyan turiga qiziqishini shakllantirish, bevosita shu inson uchun eng maqsadga muvofiq bo'lgan hunar tanlanishini ta'minlashdir.

Kasbga yo'naltirish insonlarni, ayniqsa o'quvshi yoshlarni faoliyat turlari, kasb-hunarlar, korxonalar va tashkilotlar, mehnat sharoitlari hamda yo'nalishlari bilan tanishtirish orqali amalga oshiriladi.

Hozirgi davr sharoitlarida kasbga yo'naltirish sohasida quyidagi asosiy vazifalar hal etiladi (12.5 – rasm):



12.5- rasm. Kasbga yo'naltirish vazifalari

Ta'limga yo'naltirish, ya'ni mehnatga layoqatli insonga kasb tayyorgarligi turlari va shakllarini tanlashda, kasb ta'limini amalga oshirishdagi qiyinshiliklarni engishda yordam ko'rsatish

Qayta yo'naltirish, ya'ni mehnatga layoqatli insonga uning kasb tajribasi, ish staji, sog'ligi, kasbga qiziqishi va qobiliyatini hisobga olgan holda kasbiy qayta tayyorlash dasturlarini tanlashda yordam ko'rsatish.



12.6 – rasm. Kasbga yo'naltirish turlari

Kasb axboroti, ya'ni mehnatga layoqatli insonga uning qiziqishlari va qobiliyatiga mos keladigan kasb-hunar tanlashda yordam berish

Psixologik qo'llab-quvvatlash, ya'ni shaxsiy va yuktimoiy muammolarni hal etishda yordam berish

O'zbekiston Respublikasida tarkib topgan ko'p ukladli iqtisodiyot turlisha qobiliyat va qiziqishlarga ega xodimlarga mehnat sohasida o'z o'rnini topishi uchun zarur imkoniyatlar yaratadi. Ayni vaqtda kasbga yo'naltirish maqsad va vazifalarini ishlab chiqarish ehtiyojlari bilan bog'liq bo'lishi uchun zarur chora-tadbirlar ko'rilmokda. Mamlakatimizdagi aksiyadorlik jamiyatlari, korxonalar va tashkilotlar

ishlab chiqarish samaradorligi va aholini ish bilan ta'minlash, kasbga yo'naltirish, kasbga tayyorlash va bandlikka ko'maklashish markazlari faoliyatini muvofiqlashtirishga bog'liqligini anglab etganlar.

Kasbga yo'naltirish:

— muayyan korxonaga;

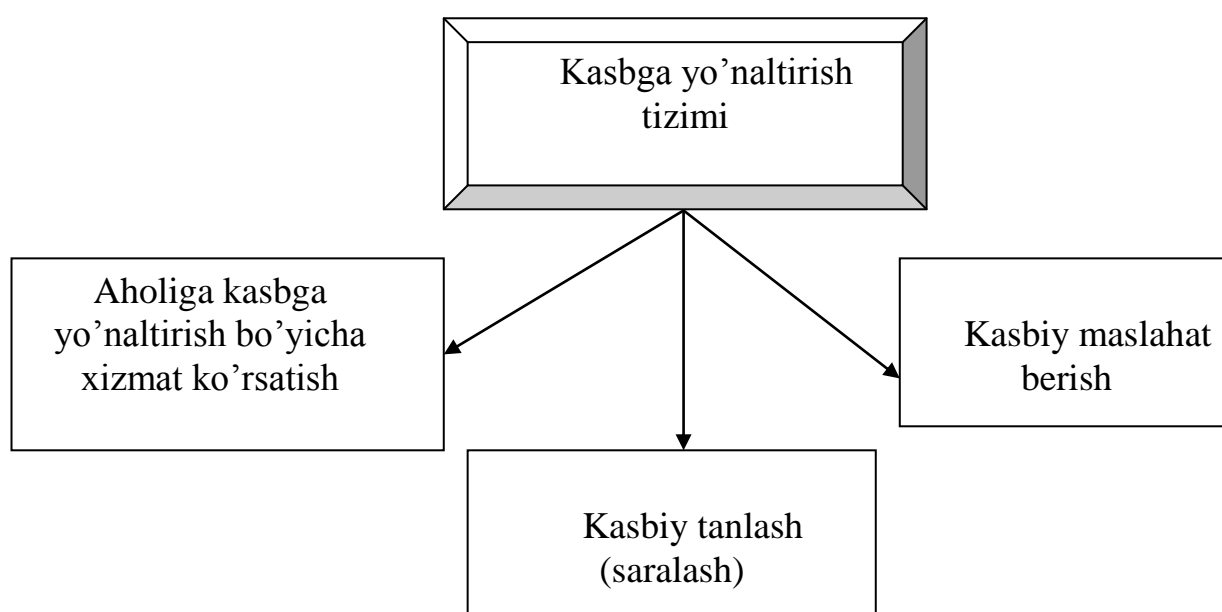
— mehnat faoliyatiga;

— ixtisoslikka yo'naltirilgan bo'lishi mumkin (12.6-rasm). Bu masalada kasbiy tayyorgarlik amalga oshiriladigan ta'lim muassasalari va korxonalar asosiy manfaatdordirlar.

Kasbga yo'naltirish tizimi quyidagilardan iboratdir (12.7-rasm):

1. Aholiga kasbga yo'naltirish bo'yicha xizmat ko'rsatish (kasbiy maorif). Aholiga etkaziladigan axborotlarda ushbu xizmatdan foydalanadigan fuqarolarning yoshi, ijtimoiy va milliy xususiyatlari inobatga olinishi lozim. Mazkur yo'nalishdagi ish samaradorligi esa bu ma'lumotlarning to'liqligi, ishonarliligi, istiqbolligi, tuchunarligi va ta'sirshanligiga bog'liqdir. Kasbga yo'naltirish ishlari ham korxonaning mustaqil bo'linmasi sifatida faoliyat ko'rsatayotgan, ham bandlikka ko'maklashish markazlarining tarkibiy bo'linmasi sifatidagi ijtimoiy markazlar orqali amalga oshirilishi mumkin.

Aholi bilan kasbga yo'naltirish ishlarini amalga oshirishda kadrlarga joriy va istiqboldagi talab to'g'risidagi turli ma'lumotlar, kasblar, ish joylari, lavozimlar bo'yicha ish haqi miqdori, bo'lajak xodimga qo'yilayotgan talablardan umumlashtirilgan holda foydalaniladi.



12.7-rasm. Kasbga yo'naltirish tizimi

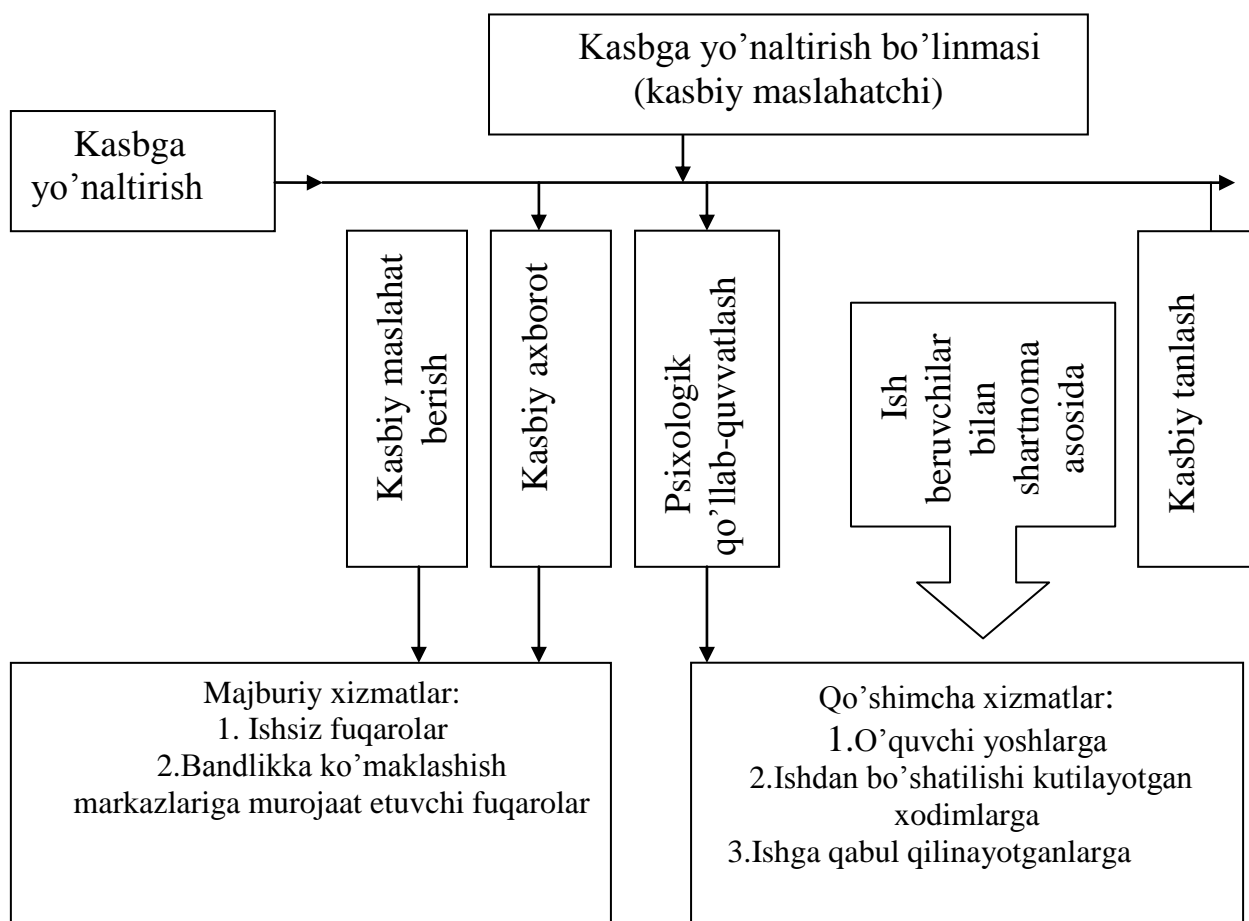
2. Kasbiy maslahat berish. Bundan ko'zlangan maqsad kasb tanlash yoki kasbini o'zgartirish to'g'risida murojaat etgan odamga uning istagi, qiziqishi, imkoniyatlarini, mavjud bo'sh ish joylari, istiqbolda ishga joylashtirishni hisobga olgan holda yordam berishdir. Kasb-hunarlar bo'yicha maslahatshi mijoziga:

— xavfsirashining o'rinsiz ekanligini tuchuntirishi, mavjud muammosi noaniq bo'lsa, unga aniqlik kiritishi;

— uning qiziqish doirasini aniqlab, shunga muvofiq kasb-hunarlarni taklif etishi;

— qayta o'qitish imkoniyatlari to'g'risida ma'lumot berishi lozim.

Hal etilishi lozim bo'lgan vazifalardan kelib shiqqan holda, kasbiy maslahat berishga turli tashkilot vakillari, shifokorlar, psixologlar, sotsiologlar jalb etiladi.



12.8- rasm. Ish bian bandlik xizmatlarining kasbga yo'naltirish bo'yicha faoliyatlari

3. Kasbiy tanlash (saralash). Bundan maqsad xodimni korxonaning faoliyat turidan qoniqish hosil qilgan taqdirda o'z shaxsiy

xislatlariga muvofiq o'z sohasida yuksak samara keltiradigan personal bilan ta'minlashdan iboratdir. Ushbu ishni amalga oshirish jarayonida xodimning umumiy ta'limi, kasbiy tayyorgarligi, ishlab chiqarish tajribasi, kasbga munosabati, shuningdek uning muayyan faoliyat turiga barcha shaxsiy jihatlari bilan mos kelishini hisobga olish juda muhimdir (12.8- rasm).

Kasbga yo'naltirish va kasb tanlashning iqtisodiy samaradorligi kadrlar qo'nimsizligi, mehnat unumdorligining o'sishi, kasbni egallash uchun zarur bo'lgan vaqtni kamaytirilishi kabi ko'rsatkichlar yordamida aniqlanishi mumkin. Olib borilgan sotsiologik tadqiqotlar kasbga yo'naltirish va kasb tanlashning iqtisodiy samarasidan yaqqol dalolat berib turibdi. Xususan, o'z kasbini ongli ravishda, kasbiy yo'naltirishni hisobga olgan holda tanlagan xodimlar boshqalarga nisbatan 20—40 foiz unumli mehnat qilishlari, ishda brakka ikki baravar kam yo'l qo'yishlari, navbatdagi ishchi razryadi olishga 1 yil kam vaqg sarflashlari, kasblari yoki ish joylarini 2—3 marotaba kam almashtirishlari aniqlangan. Kasbni tanlashda xatoliklarga yo'l qo'yilishga barham berish ishchilarni o'qitish uchun xarajatlarni 25 foizga kamaytirish imkonini berishi ham ma'lum.

Xodimlar bilan ishlashda **kasbga qayta yo'naltirish** faoliyati ham mavjud. Bu odatda uzoq muddatli, juda murakkab va ziddiyatli jarayondir. Kasbga qayta yo'naltirish egallangan kasbiy ko'nikmalar asosida xodimning bir kasbdan ikkinchisiga o'tishini anglatadi. Ushbu jarayon quyidagi ko'p bosqichli tarkibga ega:

1. Avvalgi ish joyida mehnat faoliyatini yakunlash.
2. Ishsizlik.
3. Yangi faoliyat turini tanlash.
4. Yangi kasb faoliyatini o'zlashtirish.

Mazkur bosqichlarning har biri shaxsning ruhiy holati o'ziga xos bo'lishi bilan ajralib turadi. Shuning uchun bunday holatdagi insonlarning har biriga alohida yondashuv talab etiladi. Kasbga qayta yo'naltirishda kasbiy maslahatshi bilan ruhshunoslarning hamkorlikda ish olib borishlari yaxshi natija beradi. Bugungi kunda bandlikka ko'maklashish markazlari tarkibida ruxshunoslik xizmatlari ham faoliyat ko'rsatmoqda.

Ishga qabul qilingan yangi xodimlarni joy-joyiga qo'yish ham talab etiladi. Korxonada xodimlarni **joy-joyiga qo'yish** korxonada qabul qilingan mehnat taqsimoti va kooperatsiya tizimiga, shuningdek, xodimlarning qobiliyatlariga binoan bo'linmalar va ish joylariga

maqsadga muvofiq taqsimlashdan iboratdir. Xodimlarni joy-joyiga qo'yish bajariladigan ishning hajmi, xususiyati va murakkabligi hisobga olingan holda jamoa faoliyatini uyushqoqlik bilan tashkil etishni ta'minlashi lozim. Bunda quyidagi tamoyillarga rioya etilishi talab qilinadi:

—barcha xizmatlar va bo'linmalar xodimlarini bir tekis va to'la hajmda ish bilan ta'minlash;

—xodimdan uning kasbi va malakasiga muvofiq foydalanish (har bir xodim o'z xizmat vazifasini, bajaradigan ishini ravshan tasavvur etishi uchun ijroshilar funksiyalariga anikdik kiritish);

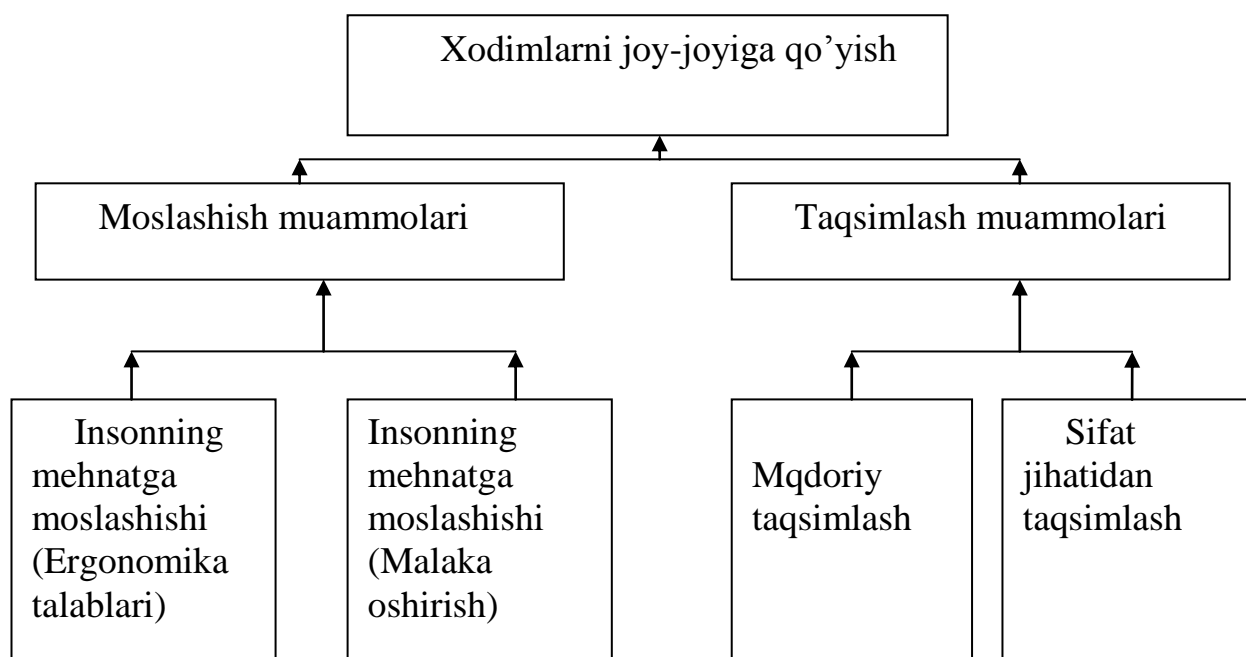
—ishchilarning turdosh kasblarni egallashlarini ta'minlash orqali ularningzarur hollarda o'zaro bir-birlari ishini ayirboshlashlariga erishish;

—har bir xodimning o'z xizmat vazifasini va topshirilgan ish uchun to'la mas'uliyatini ta'minlash, ya'ni miqdor va sifat ko'rsatkishlarini aniq hisob-kitob qilib borish.

Shunday qilib, xodimlarni joy-joyiga qo'yish ularni ishga qabul qilish bilan bog'liq jarayonning uzviy davomi, muayyan xodimga muayyan vazifa, muayyan ishni topshirishdir.

Korxonada xodimlarni joy-joyiga qo'yish, eng avvalo, xodimlarni sanoat-ishlab chiqarish personalni toifalari (ishchilar, shogirdlar, muhandis-texnik xodimlar, xizmatshilar, kishik xizmat ko'rsatuvshi xodimlar) bo'yicha to'g'ri taqsimlashni nazarda tutadi. Bunda ushbu toifali xodimlarning sonlari eng maqbul nisbatga erishishi muhimdir. Ana shu maqsadga ishchilar, muhandis-texnik xodimlar va boshqa xizmatshilari sonlari me'yorlarini ishlab chiqish orqali erishiladi.

Korxonada xodimlarni joy-joyiga qo'yish ikkita asosiy muammo: moslashish muammosi va taqsimlash muammosini hal etish bilan bog'liq. Moslashish muammosi, birinchidan, xodimning mehnatga moslashishi, ya'ni ish joyini ergonomik talablariga muvofiq ravishda tashkil etish, ish topshiriqlarini yangidan taqsimlash, mehnat sharoitlarini yaxshilashga qaratilgan texnologik o'zgarishlardir. Ikkinchi tomondan esa nsonning mehnatga moslashishi xodimning malakasini oshirish yoki qayta malakasini oshirish bo'yicha tadbirlarda o'zining aniq ifodasini topadi (12.9- rasm).



12.9- rasm. Korxonada xodimlarni ni joy-joyiga qo'yish

Taqsimlash muammosi xodimlarni bajariladigan ishga bog'liq ravishda eng maqbul joy-joyiga qo'yish bilan bog'liq. Xodim faoliyatning u yoki bu turiga layoqati, birinchidan, bajariladigan muayyan ish xususiyati, ikkinchidan, xodim shaxsiy xislatlaridan kelib shiqqan holda baholanadi.

Xulosa qilib aytganda, xodimlarni oqilona joy-joyiga qo'yish ularning shaxsiy xususiyatlarini, ular bajaradigan ishga qo'yilayotgan talablarga iloji borisha to'la-to'kis mos kelishiga erishishdan iborat.

12.4. Yangi xodimlarni xizmat vazifasiga moslashtirishning tarkibiy qismlari

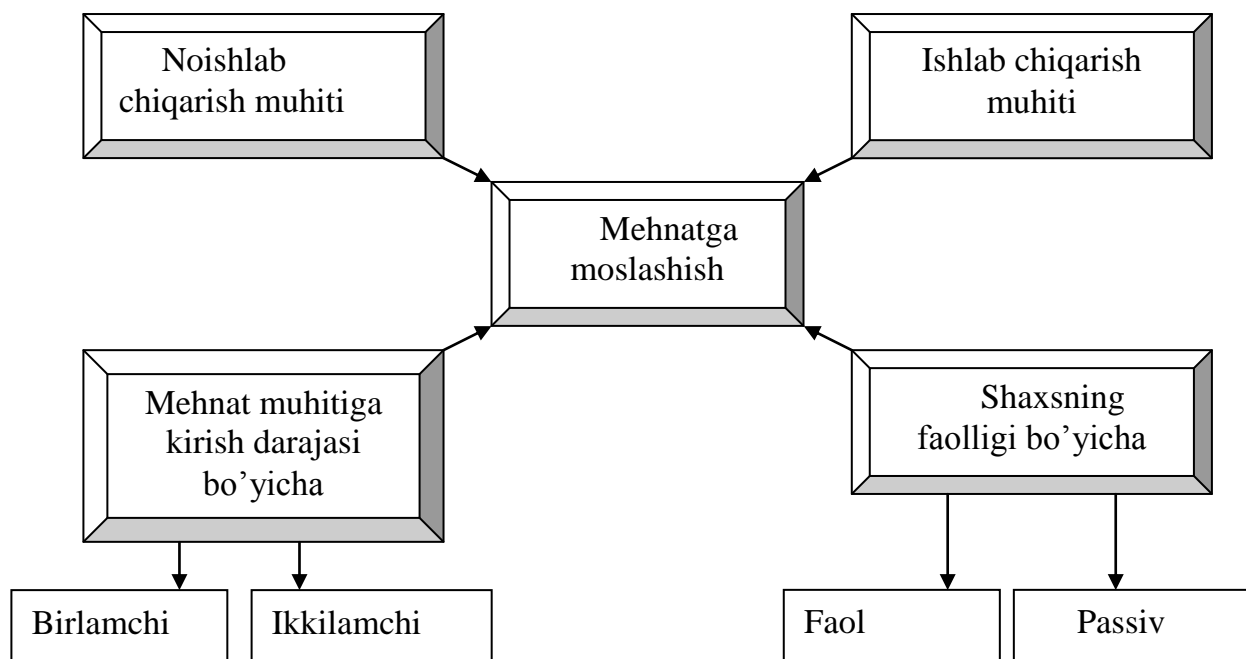
Yangi xodimni kasbga moslashtirish kasbga yo'naltirishning yakunlovshi bosqichi, kasb bo'yicha axborot va maslahat berish, personalni tanlash bo'yicha faoliyat samaradorligini belgilovchi yakuniy natijalardan biridir. Kasbga moslashtirishning maqsadi — yangi xodim tomonidan xizmat va ish vazifasiga doir bilim va ko'nikmalarini egallab, ulardan amaliyotda samarali foydalana olishlariga erishishdir. Ushbu maqsadning pirovard natijasi yangi xodimni iloji borisha qisqa muddatda tashkilotga integratsiya qilish, uni o'z mehnat faoliyatida muvaffaqiyatga erishishga qiziqtirish va bu bilan samaradorlikni ta'minlashdir.

Ishga moslashtirish — ikki taraflama jarayondir. Bir tomondan,

xodim korxonaga ishga kirar ekan, bunday qarorga kelishga muayyan sabablar va ushbu qaror uchun mas'uliyatga asoslangan ongli tanlovga kiradi. Ikkinchi tomondan, korxonada xodimni muayyan vazifa yoki ishni bajarish uchun o'ziga tegishli majburiyatlar oladi.

Xodimning ishga moslashishi ikkita tarkibiy: ishlab chiqarish va noishlab chiqarish muhitlarini o'z ishiga oladi (12.10 - rasm).

Noishlab chiqarish (uni tashkiliy-madaniy, deb ham ataydilar) muhiti ishga moslashishga bilvosita ta'sir ko'rsatadi.



12.10 - rasm. Mehnatga moslashish tarkibi

Umumiy ijtimoiy, tashkiliy shart-sharoitlar insonning ishlab chiqarish jarayoniga moslashishiga ijobiy yoki salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Ishlab chiqarish (uni ishlab chiqarish — tashkiliy, deb ham ataydilar) muhiti murakkab tarkibga egadir. U kasbiy, psixofiziologik, ijtimoiy-psixologik, tashkiliy moslashish, ijtimoiy faollik sohasida moslashish, iqqisodiy moslashish kabi masalalarni qamrab oladi.

Mehnatga moslashishning asoiy turlari. Mehnat muhitiga kirish darajasiga qarab, mehnatga moslashishning ikki yo'nalishi (birlamshi va ikkilamshi) farqlanadi. Mehnatga birlamshi moslashish kasb faoliyati tajribasiga ega bo'lmagan xodimning birinchi ish joyiga moslashishidir. Ikkilamshi moslashish deb esa kasb faoliyatiga ega insonning ish joyi, kasbi, xizmat vazifasi, ya'ni faoliyat ob'ektini o'zgartirishga moslashishi tuchuniladi.

Mehnatga moslashishda shaxsning faolligi deb uning ushbu

muhitni (shu jumladan, u o'zgarishi kerak bo'lgan me'yorlar, qadriyatlar, o'zaro munosabat shakllari) o'zgartirishga intilishi tuchuniladi. Agar shaxs bunday o'zgartishlar qilishga harakat qilmasa, bu passivlikdir.

Moslashishning o'ziga xos omillari ob'ektiv va sub'ektiv bo'ladi.

Ob'ektiv omillarga quyidagilar kiradi:

1. Ijtimoiy-iqtisodiy omillar (ijtimoiy va kasb guruhlariga mansublik va shu bilan bog'liq shart-sharoitlar, mehnatning tashkil etilishi, ish haqi, malaka va hokazolar).

2. Madaniy-maishiy omillar (turar-joy sharoitlari, faoliyatining noishlab chiqarish sohasi xususiyatlari, shu jumladan, eng asosiysi bo'sh vaqtni o'tkazish shakllari va hokazolar).

3. *Moslashishning sub'ektiv (shaxsga bog'liq) omillari:*

—shaxsning ob'ektiv, alohida (ijtimoiy-demografik) xususiyatlari: jinsi, yoshi, ma'lumoti va boshqalar;

—shaxsning muayyan kasb, ish jarayoniga muvofiqligi (nomuvofiqligi)ni belgilovchi xususiy-psixik jihatlari. Bularga xodimning intilishlari, yangilikni qo'llashga tayyorligi, o'zini baholay olishi kabi xususiyatlarini kiritish mumkin.

4. Ishlab chiqarish omillariga ishlab chiqarish muhitiga taalluqli barcha xususiyatlar kiradi (12.11- rasm).

Hozirgi sharoitlarda ulardan eng muhimlari quyidagilardir:

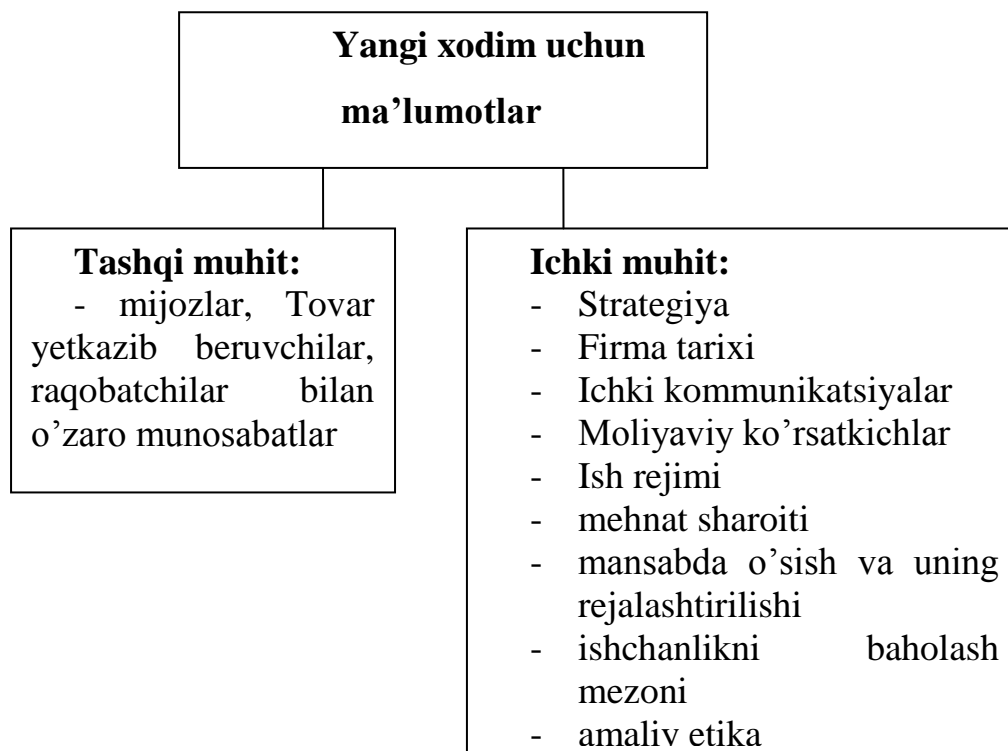
—kasbiy o'qitish, o'stirish va ijtimoiy rivojlantirish sharoitlari;

—jamoaning yangi xodimni ijtimoiy muhitga jalb etishdagi faolligi. Omillarning bu guruhiga jamoadagi ijtimoiy-psixologik iqlimni kiritish mumkin;

yangi xodimning korxonada va faoliyat natijalari dan xabardorligi. Mazkur ma'lumotlar yangi xodimlarga broshyura holidagi bosma materiallar yoki yo'riqnoma (o'tkazish vaqti belgilanadi) orqali etkaziladi.

Bu va boshqa ma'lumotlar ham yangi xodimlarga, ham ushbu korxonada ishlab turganlarga tashkiliy ravishda — ishga qabul qilinganda, ishlab chiqarish ta'limi davomida, murabbiy va ustozlar orqali muntazam ravishda etkazib turilishi juda muhimdir.

Yangi xodimlarni korxonada hayotiga qo'shish ishlab turgan jamoa ijodiy salohiyatini sezilarli darajada faollashtirishga xizmat qilishi mumkin.



12.11 - rasm. Yangi xodim uchun ma'lumotlar mundarijasi

Rahbar uchun esa uning korxonasida yangi xodimlarni ishga moslashtirish qanday tashkil qilinganligi to'g'risidagi axborotlar — jamoani rivojlantirish darajasi, uning jipsligi, ichki muhiti to'g'risida ko'p narsa aytishi mumkin.

Yangi xodim ishga qabul qilingan tashkilotdagi ishga moslashtirish dasturi bo'lishi juda muhimdir. Ushbu tadbirning aniqtarkibi bo'lmasa, u nafaqat besamara bo'ladi, balki ortiqsha sarf-xarajatlarni talab qiladi. Shunki, har bir yangi xodimni ishga moslashtirish vaqtni, demak mablag'ni talab etadi.

Ishga moslashtirish dasturining davomiyligi va mazmuni tashkilot xususiyatlari, ish murakkabligi va xodimning shaxsiy xislatlariga bog'liqdir. Odatda moslashishning rasmiy dasturlari xodimning sinov muddatini o'tish davri bilan shegaralanadi.

Birlamshi ishga moslashtirishning o'tish grafigi ko'pgina kompaniya va firmalarda qo'llanilib kelinmoqda.

Unda xodimga mehnat shartnomasini tuzish, ichki me'yoriy hujjatlarni o'rganish, xizmat vazifalari va huquqlari bilan tanishish, firmaning faoliyatini o'rganish, xodimni o'qitish va rivojlantirish hamda ish haqi tizimini o'rganish va shu kabi vazifalar belgilanadi.

Ikkilamshi ishga moslashtirishni o'tish grafigi boshqa lavozimga yoki boshqa bo'linmaga o'tish uchun yangi xizmat vazifalarini o'zlashtirayotgan xodimlar uchun ishlab shiqiladi. U birlamshi ishga

moslashtirishdan muddati (2 oy) va hujjatlar soni kamligi bilan farqlanadi. Shunki bunday xodim firma tarixi, uning tashkiliy tuzilmasi va boshqa ma'lumotlar bilan tanish bo'ladi. Ikkilamshi ishga moslashtirishda asosiy e'tibor yangi xizmat lavozimi vazifalarini bajarish uchun zarur bo'lgan texnologik va texnik yo'riqnomalarga qaratiladi.

Sinov muddati — tashkilot yangi xodimining ishga moslashtirishning asosiy davridir. Ushbu muddat tugaganidan so'ng xodim tanlangan xizmat vazifasi yoki ish joyiga loyiqligi yoki noloyiqligi to'g'risida xabardor qilinishi kerak.

Xodim sinov muddatidan muvaffaqiyatli o'tishi uchun bo'lim rahbari:

— yangi xodim uchun mas'ul murabbiy (ustoz) tayinlashi yoki bu vazifani o'z zimmasiga olishi;

— yangi xodimni ichki me'yoriy hujjatlar (nizomlar, yo'riqnomalar, qoidalar) bilan batafsil tanishtirish;

— alohida ish joyi ajratish, bu erdagi ish qoidalari bilan tanishtirish, bevosita ish joyida instruktaj o'tkazish, aniq topshiriqlar va ko'rsatmalar (yozma holda bo'lishi ma'qul) berish va ijroni muntazam nazorat qilish;

— shaxsan o'zi yangi xodimni mehnat jamoasining barcha a'zolari bilan tanishtirishi kerak.

Sinov muddati butun davri uchun yangi xodimga topshiriqlar belgilanib, ularning bajarilish samaradorligi mezonlari o'rnatiladi.

Yangi xodim sinov muddatini o'tashi va umuman uni ishga moslashtirish uchun zarur shart-sharoitlarni yaratish maqsadida:

— ushbu jarayonlarni tartibga soladigan hujjatlar to'plami (xizmat vazifasi to'g'risida yo'riqnoma, ish joyi pasporti, mashina-uskunalarni ishlatish bo'yicha yo'riqnomalar, bo'lim tarkibi va hokazolar)ni tayyorlash.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat qonunshiligi bo'yicha me'yoriy-huquqiy hujjatlarida ham ishga qabul qilishda dastlabki sinovga yo'l qo'yadi. "Dastlabki sinov muddati ush oydan oshib ketishi mumkin emas. Vaqtinsha mehnatga qobiliyatsizlik davri va xodim uzrli sabablarga ko'ra ishda bo'lmagan boshqa davrlar dastlabki sinov muddatiga kiritilmaydi. Dastlabki sinovni o'tash haqida mehnat shartnomasida shartlashilgan bo'lishi lozim. Bunday shartlashuv bo'lmagan taqdirda xodim dastlabki sinovsiz ishga qabul qilingan deb hisoblanadi.

Homilador ayollar, ush yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar, korxonada uchun belgilangan minimal ish joylari hisobidan ishga yuborilgan shaxslar ishga qabul qilinganda shuningdek olti oygacha bo'lgan muddatga ishga qabul qilish haqida xodimlar bilan mehnat shartnomasi tuzilgan hollarda dastlabki sinov belgilanmaydi.⁵⁵

Qisqacha xulosalar

Mehnatga moslashish (ko'nikish) – bu, shaxs yangi mehnat vaziyatini o'zlashtirishining ijtimoiy jarayoni bo'lib, unda shaxs va mehnat muhiti bir-biriga faol ta'sir ko'rsatadi va moslashuvshi-moslashtiruvshi tizimlar hisoblanadi.

Kasbnoma – bu, kasblarni har tomonlama tasvirlash orqali ishchi, mutaxassis topshiriqni qanday va qaysi mehnat qurollari yordamida, ishlab chiqarishning qanday texnikaviy sharoitlarida bajarishi lozimligi haqida tasavvur beradi.

Kasbga yo'naltirish — bu insonning xislatlari, qiziqishlari, qobiliyatini, shuningdek, milliy iqtisodiyotning tegishli ixtisosliklarga ehtiyojini hisobga olgan holda uni mehnat faoliyatining muayyan turiga qiziqishini shakllantirish, bevosita shu inson uchun eng maqsadga muvofiq bo'lgan hunar tanlanishini ta'minlashdir

Yangi xodimni kasbga moslashtirish kasbga yo'naltirishning yakunlovchi bosqichi, kasb bo'yicha axborot va maslahat berish, personalni tanlash bo'yicha faoliyat samaradorligini belgilovchi yakuniy natijalardan biridir.

Korxonada xodimlarni joy-joyiga qo'yish korxonada qabul qilingan mehnat taqsimoti va kooperatsiya tizimiga, shuningdek, xodimlarning qobiliyatlariga binoan bo'linmalar va ish joylariga maqsadga muvofiq taqsimlashdan iboratdir.

Sinov muddati — tashkilot yangi xodimining ishga moslashtirishning asosiy davridir. Ushbu muddat tugaganidan so'ng xodim tanlangan xizmat vazifasi yoki ish joyiga loyiqligi yoki noloyiqligi to'g'risida xabardor qilinishi kerak.

⁵⁵ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат қонунчилиги бўйича теъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар тўплами Тошкент. „Ўзбекистон“, 2006. 43-44 бетлар.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnatga moslashish nimani bildiradi?
2. Xodimning mehnatga muhiti aniq moslashishi nimada namoyon bo'ladi?
3. "Birlamshi" va "ikkilamshi" moslashish nima?
4. Moslashish turlarini ta'riflang va mazmunini tuchuntiring
5. Moslashish bosqichlarini sanab shiqing va ta'riflang.
6. Kasbiy tanlash bosqichlari nimalardan iborat?
7. Martaba deganda nimani tuchunasiz va uning qanday turlari mavjud?
8. Xodimlarning moslashishiga ta'sir ko'rsatuvshi ob'ektiv va sub'ektiv omillarni tavsiflang.
9. Kasbga yo'naltirish nima?
10. Sinov muddati kanday belgilanadi va uning mohiyatini tuchuntirib bering

Adabiyotlar

1. I.A.Karimov. Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada shuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi: O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunshilik palatasi va Senatining qo'shma majlisidagi ma'ruzasi. T.: O'zbekiston, 2010. – 56 bet.
2. I.A.Karimov. Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi: 2010 yilda mamalakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011 yilga mo'ljallangan eng muhim ustuvor yo'nalishlarga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi. – T.: O'zbekiston, 2011. – 48 bet.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunshilik palatasi va Senatining 2010 yil 12 noyabrdagi qo'shma majlisidagi "Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada shuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi" mavzusidagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv-uslubiy majmua. T.: "Iqtisodiyot" 2010.-281 bet.
4. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimovning 2010

yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011 yilga mo'ljallangan eng muhim ustuvor yo'nalishlarga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining majlisidagi "Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi" mavzusidagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha O'quv-uslubiy majmua. – Toshkent: Iqtisodiyot. - 2011. – 377 bet.

5. Q.X.Abdurahmonov va N.T.Shoyusupova. Menat iqtisodiyoti:Ijtimoiy mehnat munosabatlari: Darslik. - T.: TDIU, 2011

6. Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. А.Я.Кибанова. –М.: ИНФРА-М, 2010. - 548 с.

7. Қ.Х. Абдурахмонов Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т. : Mehnat, 2009. -763 бет.

8. М.И.Бухалков Организация производства на предприятиях машиностроения. Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 511 с.

9. Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко.Экономика труда.Учебник.- М.Волтерс Клувер,2010. - 800с.

10. Экономика труда .Учебное пособие. Под ред. Абдурахманова К.Х.,Одегова Ю.Г.-Т. 2010, 459 с.

11.Q.X.Abdurahmonov, SH.R Xolmo'minov., A.M Akbarov , A.B. Xayitov Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi (o'quv qo'llanma) – T.O'zbekiston Yozuvchilar uyishmasi Adabiyot jamg'armasi nashriyoti, 2005. – 160 b

12. www.stat.uz (O'zbekiston Respublikasi statistika qo'mitasi)

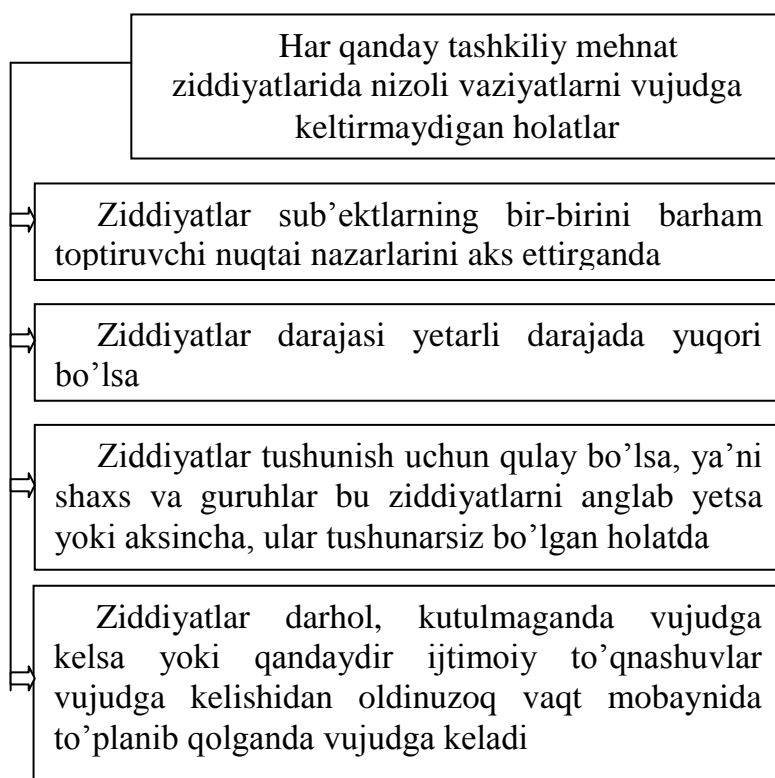
13. www.Uza.uz (O'zbekiston Milliy Axborot agentligi)

XIII BOB. MEHNAT SOHASIDAGI NIZOLAR

13.1. Mehnat sohasidagi nizolarning mazmuni va mohiyatn

Nizolarga doir muammolarni tekshirish sotsiologiya fanining an'anaviy va asosiy yo'nalishlaridan biridir. Keyingi vaqtlarda u nizolar haqidagi fan (konfliktologiya) nomini olgan.

Mehnat sohasidagi nizolar — bular shaxslar va xodimar guruhlari o'rtasidagi bevosita ijtimoiy to'qnashuvlar xususiyatiga ega bo'lgan tashkiliy-mehnat munosabatlari ziddiyatlaridir. Har qanday tashkiliy mehnat ziddiyatlari ham nizoli vaziyatlarni vujudga keltiravermaydi. Bunday vaziyat quyidagi hollarda sodir bo'ladi (13.1-rasm).

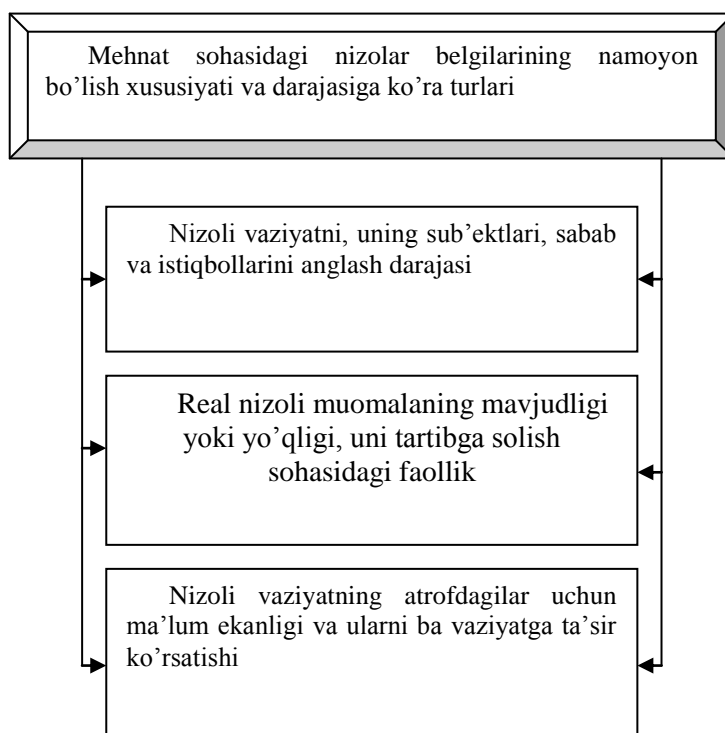


13.1- rasm. Har qanday tashkiliy mehnat ziddiyatlarida nizoli vaziyatlarni vujudga keltirmaydigan holatlar

Mehnat sohasidagi nizolarning ruyobga chiqishi shunday sub'ektiv insoniy omillar, shunonshi ularning extiyoj va qobiliyatlariga bog'liq bo'ladi. Shaxslar va guruhlar, bir tomondan, bir-birlariga nisbatan rozi bo'lishga yoki qarshilik ko'rsatishga qaror qilish uchun o'zaro murakkabliklarni engishga ansha kuchli ehtiyoj sezishlari lozim,

ikkinchidan, bunday ziddiyatli holatga kirishga, o'z muammolarini hal etish uchun etarli darajada imkoniyatga ega bo'lishlari lozim. Nizolar chiqarishga xos qobiliyatning o'ziga mos tarkibiy tomonlari: shaxsiy sifatlar, pul, aloqalar, obro' - e'tibor tarafdorlarga ega bo'lish kabi holatlar kiradi. Nizolar chiqarishga qobiliyatning yo'qligi shunday sabablardan biri hisoblanadiki, shart-sharoitlar mavjud bo'lsa ham mehnat sohasida nizolar kelib shiqmaydi yoki biror muhim narsaga erishish bilan yakun topmaydi. Bu ansha oddiy va tez-tez ushrab turadigan hodisa bo'lib, hozirgi vaqtda dunyoda mehnat nizolari statistikasi va uni hal qilishning jinoiy shakllari ham borki, bu hol mehnat nizolari bilan jinoyatshilikning o'zaro bog'liqligidan dalolat beradi.

Mehnat sohasidagi nizolar belgilarining namoyon bo'lish xususiyati va darajasiga qarab oshiq hamda yopiq turdagi nizolar bo'ladi. Mazkur turlarga ajratishning asosiy mezonlari bo'lib quyidagilar hisoblanadi:



13.2 - rasm. Mehnat sohasidagi nizolar belgilarining namoyon bo'lish xususiyati va darajasiga ko'ra turlari

Yopiq (pinhoni) nizolar ko'pinsha noqulay bo'ladi. Ular ko'pinsha tashkilotga va tashkiliy-mehnat munosabatlariga buzg'unshilik ta'sirini o'tkazadi, ularni hal qilish imkoniyatlari juda oz

bo'ladi. Yopiq, nizolarda faqat shaxslar emas, balki guruhlar ham o'zaro janjal manbai bo'ladilar, salbiy jarayonlarga ta'sir ko'rsatish imkoniga ega bo'lmaydilar.

Nizoga bevosita yoki bilvosita munosabatda bo'luvshi shaxslar va guruhlar uning sub'ektlari hisoblanadilar. Ular quyidagi toifalarga bo'linishlari mumkin: birlamshi agentlar, qushiluvshi ishtirokshilar, muhit. Bu sub'ektlar mehnat sohasidagi nizolarning ijtimoiy tuzilishini tashkil etadilar. Sub'ektlar o'rtasidagi farqlar faqat shartli bo'lib qolmasdan, shu bilan birga xayoliy hamdir. Masalan, shaxslar sirtdan janjallashadilar, lekin ularning ortida o'zining qarama-qarshi aksinsha, sirtdan guruhlar janjallashadilar, xaqiqatda esa nizoning asosini qandaydir shaxslarning xususiy ziddiyatli manfaatlari tashkil etadi. Iqtisodiy sohada bu hol tez-tez sodir bo'lib turadi.

Agar shaxslar o'rtasidagi kelishmovshiliklar guruhlar o'rtasidagi nizolarga aylanib ketsa, ba'zida guruhlar o'rtasidagi nizolar shu guruhlar ishida janjallarga aylanadi. Shaxslararo va guruhlararo darajalarda bir xil nizolar faqat bir-birini vujudga keltirib qolmasdan, shu bilan birga bir-birini bostiradi, boshqasini keltirib shiqaradi. Ba'zan mehnat sohasidagi nizolarning sub'ektlari o'z-o'zidan yakka-yolg'iz kelib shiqadigan shaxslar, jamoalar va omma emas, balki vakolatli, tajribali va talabshan faollar va tazyiq o'tkazuvshi guruhlar bo'lib shiqadi, ular tashkiliy-mehnat munosabatlarini tartibga solish jarayoniga ta'sir o'tkazadilar.

Tashkiliy-mehnat munosabatlaridagi nizolar jarayoni ko'pinsha quyidagi muhim holat bilan belgilanadi. Mehnat sohasidagi nizo sub'ektlari bir-birlaridan etarli darajada xabardor bo'lmaydilar, bir yoki ikki tomonlama noto'g'ri ma'lumotlarga asoslanadilar, bu esa kutilmagan oqibatlarga olib kelishi mumkin. Mehnat sohasidagi nizolarning sub'ektlari ko'pinsha bir xilda ta'sir ko'rsatmaydigan omillar bo'ladi, ular umuman turlisha ijtimoiy kuchga ega bo'lib, nizoli vaziyatning muayyan bosqichida rol o'ynaydilar. Bu kuchlarning nisbatini mehnat nizolari qatnashshilari to'g'ri yoki ba'zan noto'g'ri anglab etadilar, bu ham mazkur nizoning ijtimoiy sababi bo'lishi mumkin.

Barcha mehnat nizolari „takrorlanmas“ hisoblanadi, shunki unda turli ijtimoiy-iqtisodiy guruhlar ishtirok etadi, ularning roli va maqomi ham har xil bo'ladi. Mehnat sohasidagi nizolarning birlamshi agentlari sifatida ayrim xodimlar, mehnat guruhlari, tashkilotlarning jamoalari maydonga shiqadi, mehnat jarayonida va taqsimlash munosabatlarida

aynan ularning manfaatlari to'qnash keladi; aynan ular qandaydir ziddiyatlarni ayniqsa aniq his qiladilar va prinsipial munosabatda bo'ladilar. Nizolarga ikkilamshi qatnashshilarning kelib qo'shilishi ixtiyoriy ravishda, ongli tarzda sodir bo'ladi yoki dastlabki agentlar tobora ko'prok qatnashshilarni jalb etadilar. Bunday qo'shilish ko'pgina sabablarga ko'ra sodir bo'ladi. Nizolar ijtimoiy bazasi kengayganda nizo hosil kiluvshi muammoning o'zi murakkablashib, yanada shalkash tus olishi mumkin. Bu esa nizolarni hal etish uchun yaxshiroq shart-sharoit yaratishga qodir bo'ladi.

Nizolar muhiti qandaydir shaxslar yoki guruhning nizoli vaziyatga betaraf bo'lib qarab turishi yoki uni bo'shashtirish uchun aralashishdan o'zini saqlash, yoxud nizoli vaziyatning davom etishidan manfaatdor bo'lishi va kutib turish yo'lini tutishi tufayli yuzaga keladi. Nizolarga o'z yo'lini belgilab olmagan, uni tuchunib etmagan kishilar qo'shilishmaydi.

Ayrim hollarda nizoning bevosiga agentlari o'z ichki tortishuvlariga keng ijtimoiy ko'lam bag'ishlab, o'z manfaatlarini go'yo ko'pshilikning manfaati deb taqdim etadilar. Bu esa ularning tutgan yo'liga yanada rasmiyroq kuchliroq tus beradi. Haqiqatda esa ko'pinsha mehnat nizolari paydo bo'lganda ularning ijtimoiy tuzilishi murakkab bo'ladi, nizoga kim qanday munosabatda bo'lishi tuchunarsiz bo'lib qoladi.

Nizolar vaqtidagi muomala xodim shaxsini tipologiyalashning muhim mezonlaridan biridir. Masalan, ba'zilar har qanday yo'l bilan bo'lsa ham nizolardan nariroq yurishni afzal ko'radilar, boshqalar esa bir xilda yondashadilar, uchinshi xil kishilar bo'lsa ozgina murakkab sharoitda ham janjal shikarishga, nizolarga o't tashlashga intiladilar. Bundan tashqari, nizoli vaziyatlardagi xulq - atvor xodimning mehnatga bo'lgan munosabatining ko'rsatkishi bo'lishi mumkin. Mehnatga munosabat bilan nizoli xatti-harakatlari xususiyatlari o'rtasida o'zaro bog'lanish variantlari bo'lishi mumkin, ya'ni:

1. Yaxshi xodim nizolarga yomon munosabatda bo'ladi, u ayniqsa qulay ijtimoiy vaziyatga ehtiyoj sezadi, ish sharoitining normal bo'lishini xohlaydi. Yomon xodim esa janjalli holatlarga o'sh bo'ladi, o'zi ko'pinsha nizo chiqarishga sabab bo'ladi.

2. Yaxshi xodim nizoli hollarga unshalik e'tibor bermaydi, shunki u to'la-to'kisravishda ish bilan band bo'ladi, uning diqqat-e'tibori faqat ishlab chiqarish maqsadlariga qaratilgan bo'ladi. Yomon xodim esa,

birmunsha bo'shroq" bo'lib, ko'p vaqtini janjallarga sarflaydi, bu mashg'ulot uning ish joyida asosiy o'rin egallaydi.

3. Yaxshi xodim „janjallar" agar u mehnatni tashkil etishga daxldor bo'lsa, ularga aralashadi, natijada ijobiy tomonga o'zgarish sodir bo'ladi. YOmon xodimga esa bu ma'noda „janjallar" kerak bo'lmaydi.

Mehnat sohasidagi muomalaning g'oyat xilma-xilligini nazarda tutib, mazkur ruyxatni yana davom ettirish mumkin.

Odatda mehnat nizolari salbiy oqibatlarga sababshi bo'lib, ular jumlasiga quyidagi holatlarni kiritish mumkin:

- dushmanlik kayfiyati kuchayadi, xayrixohlik holatlari va o'zaro baho berishlar kamayib, kishilarning ijtimoiy ahvoli va mehnat sohasidagi o'z-o'zini anglashga putur etadi;

- ish manfaati nuqtai nazaridan amaliy aloqalar zarur bo'lishiga qaramay, nizo qatnashshilarining kayfiyati yomonlashib borishi, muomala haddan tashqari rasmiylashib, oshkora munosabatlardan voz keshish ko'zga tashlanadi;

- mehnatga bo'lgan sabablar va mehnat faoliyatining xaqiqiy ko'rsatkishlari yomon kayfiyat tufayli unda salbiy holatlar avj oladi;

- o'zaro harakatlarda, munozara va aloqalarda arzimagan bahonalar bilan munosabatlar yomonlashadi;

- boshqalarning xatti-harakatlari, istaklari va fikrlariga ataylab qarshilik ko'rsatish yuz beradi (hatto bunga zarurat bo'lmasa ham); muomala teskari, yani ziddiyat asosida bo'ladi; namoyishkorona dangasalik, o'zaro majburiyatlarni bajarmaslik, o'zaro shartnomalarni nazar-pisand holatlari qilmaslik holatlari ko'zga tashlanadi;

- ataylab va aniq, maqsadni ko'zlab qo'pol muomala qilinadi, yani avvalgi qaror topgan umumiy aloqalar va munosabatlarni buzishga va ularga zarar etkazishga intilish kuchayadi; uyushqoqlik, madaniyat va an'analarga ziyon etadi;

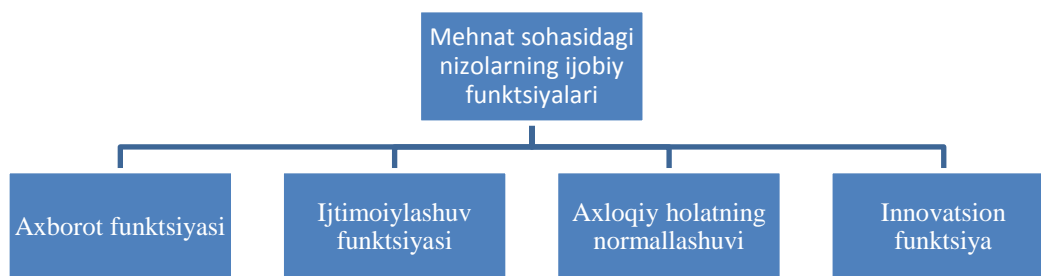
- ijobiy-ijtimoiy birxillikka „ko'z tegadi", mazkur guruhga, tashkilotga mansublikdan qoniqish hosil bo'lmaydi, aloqalar va o'zaro munosabatlar yomonlashadi;

- haqiqatda vaqtning bekor sarflanishi, ishdan shalg'ish yoki qulay fursatdan foydalanmaslik, kurash va bahs orqali nimagadir erishmoqshi bo'lish; kuch va g'ayrat-shijoatning dushmanlik hamda qarama-qarshilikka bekor sarf bo'lishi;

- biron-bir muammo hal etilmasdan, turli shalkashliklar sodir bo'ladi.

Mehnat sohasidagi nizolarning yuqorida sanab o'tilgan salbiy oqibatlarini universal ko'rsatkichlar, nizoli vaziyatning belgilari deb qarash mumkin. Mehnat nizolarining o'zi ijobiy tomonga ham ega bo'ladi, shunki ular orqali ko'pgina masalalar hal etiladi va salbiy hodisalar barham topadi.

Mehnat sohasidagi nizolarning quyidagi *ijobiy funksiyalarini* ajratib ko'rsatish mumkin (13.3-rasm):



13.3-rasm. Mehnat sohasidagi nizolarning ijobiy funksiyalari

- *axborot funksiyasi* (hammaga yoki ko'pchilikka funksional zarur bo'ladigan axborot faqat nizo orqali oshkora bo'ladi);
- *ijtimoiylashuv funksiyasi* (nizo orqali shaxslar ijtimoiy tajribaga, odatdagi sharoitda erishib bo'lmaydigan bilimlarga ega bo'ladilar);
- *axloqiy holatning normalashuvi* (nizolar tufayli to'plangan salbiy kayfiyatlar hal etiladi, axloqiy yo'l-yo'riklarning sarflanishi sodir bo'ladi);
- *innovatsion funktsiya* (nizo o'zgarishlarga sabab bo'ladi, ularni rag'batlantiradi, ularning muqarrarligini namoyish qiladi), qandaydir muammo nizo orqali rasman tan olinadi.

Mehnat nizolarining ijobiy funksiyalari nizolarni aniq maqsadni ko'zlab vujudga keltiraverish kerak, degan ma'noni anglatmaydi. Nizolar mavjud bo'lganda ularning ijobiy yakun topishiga ishonsh nuqtai nazaridan yondashish, ularni samara beradigan qilib hal etish, tahlil etish kerak; foydali maqsadlarni ko'zlab, ularga erishishga yo'naltirish, tartibga solish zarur.

13.2. Mehnat nizolarining sabablari

Mehnat sohasidagi nizolarning sabablarini tadqiq qilish ularni batafsil tasniflash va ularni hal etish imkoniyatlari va tamoyillarini

belgilash imkonini beradi. Nizolarning sababi ijtimoiy tomonlarning to'qnashuvi paydo bo'lishidan oldin vujudga keladi. Shuningdek sabab va to'qnashuvni farqlash kerak, ya'ni munosabatlardagi qandaydir tasodifiy farq, nizoli muomalaning boshlanishiga sabab bo'ladi. Qasddan vujudga keltirilgan vaziyat ham nizoning kelib chiqishiga bahona bo'lishi mumkin.

Mehnat sohasidagi nizolarning sabablarini avvalo ob'ektiv va sub'ektiv sabablarga bo'lish mumkin. Mehnat nizolariga mehnatni tashkil etishdagi ob'ektiv kamshiliklar, zaifliklar va xatoliklar asos bo'ladi, aynan shular odamlarni gij-gijlaydi, shaxslar va guruhlar o'rtasidagi qarama-qarshilikni muqarrar qilib qo'yadi. Nizolarning ob'ektiv tashkiliy-mehnat sabablari ikki vaziyatni nazarda tutadi, ya'ni tashkil etishning muayyan tamoyili umuman bekor qilinishi kerak, bundan maqsad mehnat nizolarini hal etishdir, yoxud tafsilotlar, amalga oshirish usullari takomillashtirilishi lozim va hokazo. Xullas, nizolarning sabablari tarzidagi o'ziga xos „antagonistik“ va „noantagonistik“ tashkiliy-mehnat ziddiyatlari mavjud bo'ladi.

Mehnat nizolari shaxslar va guruhlarning sub'ektiv xususiyatlari va holatlariga asoslanishi ham mumkin. Buning ustiga, shaxslar va guruhlar ba'zan o'z tashkiliy-mehnat munosabatlariga mehnatdan tashqarida vujudga keladigan tashqi nizoli kayfiyatlarni olib kiradilar.

Ob'ektiv va sub'ektiv sabablarni hamisha ham farqlab bo'lmaydi, ular o'rtasida ba'zan aniq, shegaralar ko'zga tashlanmaydi. Mehnatni tashkil etishdagi ob'ektiv ziddiyatlar pirovard natijada shuqur shaxsiy ziddiyatlarga olib kelishi, ular esa tashkiliy mehnat munosabatlarini buzib ko'rsatishi, ularni murakkablashtirib yuborishi mumkin. Bundan tashqari, shunday sabablar toifasi ham borki, ularni ob'ektiv-sub'ektiv sabablar sifatida ta'riflash mumkin. Masalan, mehnat nizolarining paydo bo'lishiga yana shu narsalar xam sabab bo'ladiki, ayrim xodimlar yoki butun-butun mehnat guruhlari mehnatni tashkil etishning yangi tamoyillariga moslashmagan bo'ladilar, ularning mohiyatini etarli darajada aniq tuchunib etmaydilar. Xullas, mehnat sohasidagi nizolar mehnatni muayyan tarzda tashkil etish tufayli emas, balki uning sababi asosida kelib shiqadi. Insoniy munosabatlar muammosi ishlab chiqarish bilan bog'langan bo'lib, uning asosiy manbai xodimlarning o'zlaridir.

Mehnat sohasidagi nizolarning sabablarini ular asosida yotgan ziddiyatlar tiplaridan kelib chiqib, yanada aniqroq, ko'rib chiqish mumkin.

1. Taqsimlash munosabatlari muammolari. Ular odatda ishlab chiqarishdagi nizoli vaziyatlarning ehtimolga ansha yaqin omillari hisoblanadi. SHaxslar va guruhlar avval kandaydir ne'matlar va boyliklarning taqsimlanishi xususida kelishmay qoladilar. Taqsimlash munosabatlari bilan bog'liq ravishda mehnat nizolari kelib chiqishi mumkin, bunga ne'matlarning taqsimlanishi holati (adolatli, adolatsiz); o'zlashtirilgan, olingan ne'matlarni qayta taqsimlash; boyliklarni taqsimlash tamoyili, mezoni sabab bo'ladi. Taqsimlashdagi kelishmovshilikdan ko'ra qayta taqsimlashdagi kelishmovshilik kuchliroq bo'ladi; taqsimlash tamoyili tufayli kelib shiqqan kelishmovshilik haqiqiy taqsimlashdan ko'ra birmunsha g'oyaviy va amaliy xususiyatga ega bo'ladi. Masalan, agar barcha xodimlar o'zlarining baholarisha, etarli darajada yaxshi mehnat sharoitiga ega bo'lsalar, ular o'rtasida nizo kelib shiqmaydi; agar mehnat natijalari bir xil bo'lib, lekin xodimlar guruhlaridan bittasining ish haqi etarli asoslanmagan xolda birmunsha oshirib yuborilgan bo'lsa, tabiiyki kelishmovshilik paydo bo'lishi turgan gap. Ishlab chiqarish sharoitida kelishmovshilikning ob'ekti va mavzusi faqat ish haqining o'zi emas, balki mehnat sharoiti va mazmuni, ishlab chiqarish normasi va shu kabilar ham bo'lishi mumkin. Taqsimlash sohasidagi nizolar amalda shegaraga ega bo'lmaydi, ular kambag'allar bilan kambag'allar o'rtasida, boylar bilan kambag'allar o'rtasida, boylar bilan boylar, bir xil va har xil mehnat sohalarida va iqtisodiy faoliyatda band bo'lgan shaxslar hamda guruhlar o'rtasida kelib chiqishi mumkin. Bu kelishmovshilik taqsimlash munosabatlarining har qanday tizimida yuz berishi mumkin. Masalan, ish haqining yoshga haddan tashqari bog'liqligi ham nizo keltirib chiqarishi mumkin.

2. Funktsional o'zaro hamjixatlik murakkabliklari. Bu mehnat sohasidagi nizolarning eng pinhona sabablaridan biridir. Kelish- movshi tomonlar mehnat faoliyatining tabaqalashuvi va kooperatsiyasi bilan bog'liq bo'lgan yagona funktsional munosabatlarga kiritilgan shaxslar va guruhlar bo'ladi. Kuzatuvlarning ko'rsatishisha, ko'pinsha alohida faollik ko'rsatuvshilar kelishmovshilikka boradilar. Birovlarning boshqalarga qaraganda ish bilan kamroq band bo'lishi yoki ishlamasligi nizoli vaziyatlar kelib chiqishiga sabab bo'lishi ko'pshilik holatlarda kuzatiladi. Bu o'rinda asosiy narsa quyidagi ziddiyatdir: mehnat faoliyatining tabaqalanishi va kooperatsiyasi qanshalik murakkab bo'lsa, odamlarning bu faoliyatga munosabati qanshalik faolroq va

mas'uliyatliroq bo'lsa, to'qnashuvlar imkoniyati ham shunshalik ehtimoldan xoli bo'lmaydi.

3.Rolli ziddiyatlar. Tashkiliy-mehnat munosabatlarida ziddiyatli vaziyatlar ko'pinsha shaxslar va guruhlar bajaradigan rollar bilan vujudga keltiriladi, ya'ni rolli nizo sodir bo'ladi. Unda ikki jihat, ya'ni ob'ektiv va sub'ektiv jihatlar mavjuddir. Ob'ektiv ravishda turli qarama-qarshi maqsadlarga va shaxslarning turlisha muomala usullariga ega bo'lgan rollar mavjud bo'ladi. Masalan, ishlab shiqaruvshilar va iste'molshilar, asosiy va yordamshi ishlar bilan band bo'lgan ishchilar o'zaro turli mas'uliyat darajasi, maqsadlarning nomuvofiqligi, qattiq bog'liqlik va rasmiylik kabi jihatlari bilan alohida bo'ladilar. Bu erda bir tomonning muayyan xatti-harakatlari boshqasiga jiddiy zarar yoki muhim foyda keltirishi mumkin. Rolli asosdagi ziddiyatli vaziyatning muhim xususiyatlaridan biri— sub'ektlarning muayyan xatti-harakatlarga qaratilganligidir.

Qarama-qarshi vazifalar va funksiyalarni bajaruvshi tashkiliy-mehnat munosabatlarining sub'ektlari bir-birlarining rollari xususida o'z tasavvurlari va qarashlariga egadirlar. Agar bir tomonning o'z rolini bajarishi mazkur rol haqidagi boshqa tomonning tasavvuriga to'g'ri kelmasa, bunday holda kelishmovshilik paydo bo'ladi, ya'ni kelishmovshilikning sababi sub'ektlarning rollar hakidagi o'zaro niyatlarining amalga oshmay qolishi hisoblanadi.

4.Faqat ishga doir kelishmovshiliklar. Mazkur holatda kelishmovshilik o'zlashtirish bilan bog'liq emas, balki ishni tashkil etish to'g'risidagi qarashlarda kasbiy tafakkurning xilma-xilligiga, ishlab chiqarish muammolarini, o'zaro munosabatlar normalarini to'g'ri hal qilishga va shu kabilarga asoslanadi. Bu o'ziga xos „g'oyaviy“ kelishmovshilikdir. Odatda ishga doir kelishmovshiliklar mehnat bilan bog'liq nizolardir, ular guruhliy yoki ommaviy ko'rinishda bo'lmaydi, lekin keskin tarzda amalga oshishi mumkin.

5.Aybni, mas'uliyatni taqsimlash. Agar tashkilotning ishi yurishmay, orqaga ketayotgan bo'lsa, u samarasiz ishlab, bankrotlik yoqasida bo'ladi, bu esa nizoli vaziyatni vujudga keltirishi mumkin. Butun mehnat guruhi, tashkilot kamdan-kam holatlarda javobgarlikni o'z zimmasiga oladi, ko'pinsha aybdorni qidirib topish ansha qiyin bo'ladi, ayb u shaxsdan olib boshqasiga yuklanadi, bu hol mehnat sohasidagi nizoning sababshisi bo'ladi.

6.Etakshilik. Tashkiliy-mehnat munosabatlarida rasmiy rahbarlik qilish bilan bir qatorda hamisha normal bo'lmagan raqobatshilik,

tashabbus ko'rsatish, ustun bo'lishga intilish hollari namoyon bo'ladi. Shaxs va guruhlarining o'z-o'zini anglashi turli xil shaxsiy, kasbiy va ishga doir ehtirolarni keltirib shiqaradi, shuningdek ijtimoiy ustunlik tuyg'ularini yuzaga keltirib, ular o'zaro to'qnashadi. Etakshilik va unga asoslangan mehnat nizolari mehnat faoliyatining faqat murakkab turlarida emas, shu bilan birga oddiy turlarida ham vujudga keladi, ularda eng oddiy vazifalar va funksiyalar bajariladi. Birgalikdagi mehnat faoliyatida xar qanday muammodan etakshilik uchun kurash olib borish maqsadida ataylab foydalanish mumkin. Natijada mehnat sohasidagi nizo xokimiyat va hukmronlik uchun kurash sifatida, ish bilan bandlik, o'z ishini saqlab qolish va murabbiylik nufuzli vazifalarni bajarish uchun kurash tarzida kechadi.

7.Normal bo'lmagan mehnat sharoitlari. Ular tez-tez sodir bo'lib turadigan omil bo'lib, xodimlar o'rtasida dushmanlik kayfiyatining paydo bo'lishiga, har qanday muammoga toqatsizlik bilan munosabatda bo'lishga olib keladi. Ish o'rinlarining yuqori darajada zishligi, xodimlarning xonalarda ortiqsha tuplanganligi, aloqalarning majburiy ravishda intensivligi, eski texnologiyalar qo'llangan holda zamonaviy bo'lmagan asbob-uskunalarda ishlash — mehnat sohasidagi kelishmovshiliklarning o'ziga xos mustaqil sababi hisoblanadi, lekin bu narsa hamisha xam to'liq anglab etilmaydi.

8.Mos kelmaslik. Mos kelmaslik deganda sub'ektlarning tavsiflaridagi jiddiy tafovutlar tuchuniladi. Ular sub'ektlarning normal munosabatlariga to'sqinlik qiladi. Tashkiliy-mehnat sohasida amaliy tajriba, malaka, ma'lumot jihatdan mos kelmaslik shuningdek iqtisodiy psixologiya va mehnatga munosabatda muvofiq kelmaslik yuzaga keladi. Birovlar kamroq faollik ko'rsatib, ko'proq haq olishni istaydilar, boshqalar esa ko'proq faollik ko'rsatib, ko'proq haq olishni o'ylaydilar, yana boshqalar kamroq faol bo'lib, kamroq xaq olishga xam rozi bo'ladilar, agar bu tiplar o'zaro hamkorlik qiladigan bo'lsalar, ular o'rtasida kelishmovshilik (nizo)lar kelib chiqishi turgan gap. Mos kelmaslik bu faqat ob'ektiv hodisa emas, balki sub'ektiv hodisa hamdir.

Kelishmovshilik ijtimoiy mehnat munosabatlariga haqiqatda mavjud bo'lgan tafovutlarni emas, balki tafovutlar xaqidagi fikr-mulohazalarni ham olib kiradi.

9.Tashkilotning jins-yosh tarkibi. Bu xususda turli nuqtai - nazarlar mavjud. Masalan, jinslararo farqlar ko'pgina g'oyaviy sayoz fikrlarning mos kelmasligi orqali nizolar keltirib chiqarishi, normal

ijtimoiy-psixologik vaziyatga yordam berib, ziddiyatlardan saqlashi mumkin.

Xodimlar yoshidagi farqlarga munosabat sohasida tashkiliy-mehnat munosabatlarida ko'pinsha kelishmovshiliklarni keltirib shiqaruvshi quyidagi omillar haqida gap yuritiladi:

- yosh xodimlar ba'zan o'z qobiliyatlariga ortiqsha baho berib, katga yoshdagi kishilarning tajribasiga mensimasdan qaraydilar;

- katga yoshdagi tajribali xodimlar yoshlarga, ayniqsa ko'nikish davrida yordam ko'rsatmaydilar;

- katta yoshdagi tajribali xodimlar ba'zan yoshlarning qobiliyatlariga etarli baho bermaydilar;

- yoshlar katta avlod xodimlarining ayrim o'ziga xos murakabliklari va ehtiyojlarini, ularning mutaassibligini (kattalar o'z bilim va tajribalarga ortiqsha baho beradilar, ko'pinsha o'zlarini hamma sohada haq deb hisoblaydilar), yangilikni qabul qilish qobiliyati zaifligini hamisha ham tuchunavermaydilar;

- katta avlod xodimlari ba'zan yoshlarning kasb sohasida tez o'sishiga, ularning yutuqlariga g'arazguylilik bilan qaraydilar va hokazo.

Aytishlarisha, tegishli munosabat madaniyatiga ega bo'linganda mehnat tashkilotidagi, guruhidagi xodimlarning aynan turli yosh tarkibi ijtimoiy-psixologik vaziyat sohasida yaxshi natijalar beradi, kasbiy va iktisodiy sohada muvaffaqiyatlarga erishish imkonini beradi.

10. *Ijtimoiy tafovutlar.* Tashkilotlardagi mehnat nizolari kishilar o'rtasidagi turli tabaqaviy-sinfiy, irqiy, etnik, diniy, siyosiy tarzidagi farqlar tufayli kelib chiqishi ham mumkin. Faqat kishilarning o'zlari o'rtasidagi madaniyatdan tashqari bunday ziddiyatlarning oldini olishda rahbarlarning iste'dodi ham talab qilinadi. Murakkab ijtimoiy tafovutlarni turli va to'g'ri tuchunib etish uchun etarli darajada omilkor bo'lish, ular asosida eng qulay ijtimoiy-mehnat munosabatlarini vujudga keltirish zarur.

13.3. Mehnat nizolarini hal qilish

Mehnat nizolarini hal qilish — bu ularning sabablari va (oqibatlariga barham beradigan jarayon yoki aniq maqsadga qaratilgan faoliyatdir. Mehnat nizolarini hal qilish uyushgan yoki beixtiyor, stixiyali tarzda bo'lishi mumkin. Ziddiyatni hal qilish va ziddiyatning o'zi o'rtasiga aniq shegara qo'yish hamisha ham amalga oshavermaydi,

shunki u ba'zan mehnat muammolarini amaliy jihatdan hal etish ko'rinishda namoyon bo'ladi.

Nazariy nuqtai nazardan olganda mehnat nizolarining hal qilinishi uning murakkablik darajasiga bevosita bog'liq bo'ladi. Biroq tadqiqotda bu murakkablik darajasini aniqlash va bachorat qilish ansha qiyindir. Shunki eng arzimagan muammolar ham keskin ziddiyatli vaziyat bilan tugashi, ansha muhim muammolar esa ba'zan oshkora va o'zoq sho'ziladigan nizolarga aylanmasligi ham mumkin. Shulardan kelib chiqib, mehnat sohasidagi nizolarning murakkabligi bilan **BOG'LIQ** quyidagi aniq omillarni ta'kidlab o'tish mumkin.

1.Nizoning ko'lami. U nizoda ishtirok etuvchi qatnashshilarning umumiy soni, bunda tilga olib o'tilgan shaxslar, tomonlar, nizodagi nuqtai nazarlar miqdori bilan belgilanadi. Masalan, kelishmovshilik jarayonida ush, to'rt va undan ham ko'proq tomonlar, nuqtai nazarlar vujudga kelishi mumkin, bu esa uning hal etilishini murakkablashtiradi. Qatnashshilar soni unshalik ahamiyatli omil hisoblanmasligi mumkin. Guruhlar o'rtasidagi mehnat nizosi ayrim xodimlar o'rtasida bo'lgan nizo kabi oddiy bo'lishi, guruhlar o'rtasidagi nizoda qatnashshilar uning ko'lamdorligini, u bilan bog'liq bo'lgan oqibatlar, tavakkalshilik, mas'uliyatni anglab etishlari mumkin, shuning uchun ham uni hal etishga astoydil intiladilar. Shaxslararo ustunlik muhokamaning oddiyligi bilan bog'liqdir. Muhokama tezda ish tartibida o'tkazilishi (agar mutaxassis yoki ma'muriyatning biror muammo yuzasidan fikr-mulohozasi talab qilinmasa) mumkin, lekin bu erda „jamoa fikri“ zaifroq, murosas- madoraga kelish ehtimoli kamroq bo'ladi.

2.Nizoli vaziyatning uzoqqa sho'zilishi. Uning boshlang'ish bosqichida nizoni hal etish osonroq bo'lishi mumkin, shunki u hali avj olib ketmagan (shaxsiy dushmanlikka aylanmagan), nizoning buzg'unshilik oqibatlari kamroq nizo qatnashshilarining murakkab qiyofasi hali namoyon bo'lmagan bo'ladi. Bu hol nizoni iloji borisha tezroq hal etish zarurligidan dalolat beradi. SHu bilan birga nizoning ansha keshroq bosqichi o'zining ustun tomoniga ega bo'lishi mumkin, shunki uning sabablari xamma uchun aniq-ravshan va tuchunarli bo'ladi,shunki hamma bu janjaldan sharshagan va uni tezrok hal etishga intiladi.

3.Nizoning yangiligi yoki o'xshashlign. Agar bu xildagi nizo ilgari ham ro'y bergan bo'lsa, u hozir biroz kamroq keskinlikda o'tadi. Uning qatnashshilari nizo muammosiga odatdagi tanish muammo

sifatida qaraydilar, uning hal etilishiga ishonsh bilan munosabatda bo'ladilar.

4. **Nizonng ob'ektiv yoki sub'ektiv sabablari.** Ob'ektiv sabablar bilan kelib shiqqan nizolarni hal qilish ansha murakkabdir, shunki bunda tashkiliy-mehnat o'zgarishlari qilish talab etiladi. Ayni vaqtda qatnashshilar muammoning ob'ektiv, shaxsdan tashqari xususiyatga ega ekanligini anglab etgan holda nizoning o'ziga ansha osoyishta, amaliy tarzda yondashishlari mumkin. Mazkur holda nizo tegishli tashkiliy-mehnat o'zgarishlarini amalga oshirishni kutishga aylanadi.

5. **Nizolashuvshi tomonlarning sub'ektiv tasniflari.** Agar nizo qatnashshilari tajriba, madaniyat., ma'lumotta ega bo'lsalar, u holda muammoni qanday qilib yaxshiroq va tezroq hal etish yo'llarini qurishga, kelishmovshilik sharoitida eng yaxshi muomala usullarini topishga qodir bo'ladilar. Biroq keskin nizolar faqat ishchilar darajasida emas, balki mutaxassislar, rahbarlar darajasida ham ro'y beradi, faqat ishlab chiqarish guruhlarida emas, balki aqliy mehnat jamoalarida ham bo'lishi mumkin. Madaniyatning yuqori darajada bo'lishi ba'zan aksinsha, odamlarning masalaga yanada prinsipial munosabatda bo'lishi tufayli kelishmovshiliklar yanada avj olib ketishi ham mumkin.

Mehnat nizolarini hal qilishning quyidagi aniq andozalarini ajratib ko'rsatish mumkin:

1. Agar kelishmovshi tomonlar muammoni hal etish yullarini topa olmasalar, ular tashkilotda yoki tashkilotlar o'rtasida ijtimoiy sulqni saqlash maqsadida o'zlarining da'volaridan o'zaro voz kechadilar.

2. Nizolashayotgan tomonlardan biri o'z da'volaridan voz kechadi, ularni unshalik muhim emas, deb hisoblaydi.

3. Nizolashayotgan tomonlar murosa-madoraga kelish variantini qidiradilar, kelishish maqsadida o'z da'volarining bir qismidan voz kechadilar (da'volardan to'la-to'kis voz keshib bo'lmaydi).

4. Har ikkala tomon o'z da'volarini amalga oshirishi mumkin agar yangi resurslar topilganda, nizo muammosi qandaydir uchinshi tomonga bog'liq bo'lganda, ya'ni ana shu uchinshi tomon hisobiga hal etilsa, o'z da'volarni amalga oshirishlari mumkin.

Nizoni hal qilishning quyidagi turlari mavjud: *alohida tur*, bunda ijtimoiy-mehnat munosabatlari jarayonida nizolashuvshi tomonlar muammoni mustaqil ravishda, o'z vazifalari va funksiyalari doirasida bartaraf etishga qodir bo'ladi.

Umumtashkiliy tur, bunda mehnat nizosi tashkiliy o'zgarishlar natijasida hal etiladi; *mustaqil tur*, bunda nizolashuvshi tomonlar o'z imkoniyatlari, istak va qobiliyatiga tayanib, muammoni hal etadi;

ommaviy tur, bunda muammoni hal etishda yon-atrofdagilar qatnashadi, ular xayrixohlik bildiradilar, maslahat beradilar, ma'qullaydilar yoki qoralaydilar;

ma'muriy tur, bunda muammoni tartibga solish faqat ma'muriyat aralashuvi va tegishli qarorlar qabul qilishi bilan hal etiladi.

Mehnat nizolarini hal etishning quyidagi *shakllari* mavjud:

1. *Qayta tashkil etish* — kelishmovshilikni keltirib shiqargan tashkiliy-mexnat tartibini o'zgartirish, nizolashuvshi tomonlarga nisbatan kurashib kundirishga urinib o'zgarmaslik.

2. *Axborot shakli*, yani nizolashuvshi tomonlar ongidagi vaziyat tarzini qayta kurishga, kelishmovshilikka nisbatan tug'ri qarashga erishishga qaratilgan ijtimoiy-psixologik tartibga solish, mazkur aniq holatda hamjihatlikka erishishning foydasini targ'ib etish.

3. *O'zgartirish shakli*, yani nizoni foydasiz dushmanlik holatidan muzokara olib borish holatiga ko'shirish.

4. *SHalg'itish* — nizolashuvshi tomonlar diqqat-e'tiborini boshqa muammolarga burish yoki ular munosabatlarining ijobiy tomoniga ko'shirish.

5. *Uzoqlashtirish* — nizolashuvshi tomonlarni umumiy tashkiliy-mehnat munosabatlaridan holi qilish, masalan, boshqa ish o'rniga, boshqa bo'linmalarga o'tkazish, kadrlarni almashtirish.

6. *E'tibor bermaslik* — kelishmovshilik o'z-o'zidan hal bo'lishi uchun yoki nizoga e'tibor qaratilishi uning keskinlashuviga ta'sir qilmasligi uchun unga bepisandlik bilan qarash.

7. *Bosib qo'yish* — bu shunday vaziyatki, unda kelishmovshilik sabablari bartaraf etilmaydi, lekin xar qanday nizoli muomala bitga yoki xar ikkala tomon uchun ma'muriy do'q-po'pisa bilan ta'qiqlanadi.

8. *Komform afzallik* — muammoli ko'pshilik foydasiga hal etish, ijtimoiy jihatdan ansha kuchli bo'lgan tomon manfaatlarini qondirish.

Mehnat nizosining hal etiluvshanligi va hal etilishi ko'p jihatdan shaxslar va guruhlarining muayyan sharoitlaridagi muomala xususiyatlari bilan belgilanadi. *Nizolardagi ayrim salbiy muomala usullariga* quyidagilarni kiritish mumkin:

• **nizoning keskin tus olishi** — kelishmovshi tomonlarning o'z da'volari axamiyatini, ularni amalga oshirmaslik oqibatlarini bo'rttirib ko'rsatishlari;

•**nizoni quruq, maqsad deb baholash** — kelishmovshilikni o'yinga aylantirish, o'z fikrini tamoyil darajasiga ko'tarish, murosamadoraning qadr-qimmatini erga o'rish deb bilish;

•**nizodan foydalanish**, yani qandaydir maqsadga erishish sharti sifatida undan manfaatdorlik ko'pinsha sub'ektlarga xos bo'lgan dushmanlik dag'dag'asi, undan o'z-o'zini namoyon qilish, qandaydir yul tutish usuli sifatida foydalanish;

•**nizolarga shaxsiy tus berish** — ob'ektiv muammoga shaxsiy xususiyat va ahamiyat berish.

Mehnat sohasidagi nizolarning yuqorida bayon qilingan nazariyasi umumiy, bo'lib, uni ush yunalishda muayyan tarzda ishlab shiqilishi mumkin, ya'ni

- xodimlar bilan guruhlar o'rtasidagi kelishmovshiliklar;
- xodimlar bilan ma'muriyat o'rtasidagi kelishmovshiliklar; -
- umuman tashkilot bilan tashqi ijgimoiy-iqtisodiy muhit o'rtasidagi kelishmovshiliklar.

Qisqacha xulosalar

Mehnat sohasidagi nizolar — bular shaxslar va xodimar guruhlar o'rtasidagi bevosita ijtimoiy to'qnashuvlar xususiyatiga ega bo'lgan tashkiliy-mehnat munosabatlari ziddiyatlaridir.

Mehnat sohasidagi nizolar belgilarining namoyon bo'lish xususiyati va darajasiga qarab oshiq hamda yopiq turdagi nizolar bo'ladi.

Mehnat sohasidagi nizolarning sabablarini avvalo ob'ektiv va sub'ektiv sabablarga bo'lish mumkin.

Mehnat nizolarini hal qilish — bu ularning sabablari va (oqibatlariga barham beradigan jarayon yoki aniq maqsadga qaratilgan faoliyatdir. Mehnat nizolarini hal qilish uyushgan yoki beixtiyor, stixiyali tarzda bo'lishi mumkin. Ziddiyatni hal qilish va ziddiyatning o'zi o'rtasiga aniq shegara qo'yish hamisha ham amalga oshavermaydi, shunki u ba'zan mehnat muammolarini amaliy jihatdan hal etish ko'rinishda namoyon bo'ladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat sohasidagi nizolarga ta'rif bering.
2. K, anday hollarda mehnat nizolari kelib shiqadi?
3. Mehnat nizolari turlariga doir mezonlarni yoritib bering.
4. Mehnat nizolarining salbiy oqibatlari haqida gapirib bering.

5. Mehnat nizolarida qanday tomonlar ishtirok etadi?
6. Siz mehnat nizolarining qanday sabablarini bilasiz?
7. Xodimlarniig yoshi mehnat nizolariga qanday ta'sir qiladi?
8. Mehnat nizolarini hal etish deganda nima tuchuniladi?
9. Mehnat nizolarini hal etishning asosiy turlarini tavsiflang.
10. Mehnat nizolarini hal etishning shakllarini aytib bering.

Adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunshilik palatasi va Senatining 2010 yil 12 noyabrdagi qo'shma majlisidagi "Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada shuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konceptsiyasi" mavzusidagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv-uslubiy majmua. T.: "Iqtisodiyot" 2010.-281 bet.

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimovning 2010 yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011 yilga mo'ljallangan eng muhim ustuvor yo'nalishlarga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining majlisidagi "Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi" mavzusidagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha O'quv-uslubiy majmua. – Toshkent: Iqtisodiyot. - 2011. – 377 bet.

3. Q.X.Abdurahmonov va N.T.Shoyusupova. Menat iqtisodiyoti: Ijtimoiy mehnat munosabatlari: Darslik. - T.: TDIU, 2011

4. Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. А.Я.Кибанова. –М.: ИНФРА-М, 2010. - 548 с.

5. Қ.Х. Абдурахмонов Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т. : Mehnat, 2009. -763 бет.

6. Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко. Экономика труда. Учебник. - М. Волтерс Клувер, 2010. - 800с.

7. Экономика труда .Учебное пособие. Под ред. Абдурахманова К.Х., Одегова Ю.Г.-Т. 2010, 459 с.

8. Q.X.Abdurahmonov, SH.R Xolmo'minov., A.M Akbarov , A.B. Hayitov Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi (o'quv qo'llanma) – T.O'zbekiston Yozuvchilar uyishmasi Adabiyot jamg'armasi nashriyoti, 2005. – 160 b

9. www.stat.uz (O'zbekiston Respublikasi statistika qo'mitasi)

10. www.Uza.uz (O'zbekiston Milliy Axborot agentligi)

XIV bob. AHOLINI IJTIMOIIY MUHOFAZA QILISH TIZIMI

14.1. Aholini ijtimoiy muhofaza qilishning mohiyati va tamoyillari

Ijtimoiy himoya taraqqiy etgan barcha mamlakatlarning ijtimoiy-iqtisodiy hayotidagi zaruriy unsur hisoblanadi. “Ijtimoiy himoya” atamasi birinchi marta 1935 yilda AQShning “Ijtimoiy xavfsizlik bo’yicha Qonun” deb nomlangan huquqiy hujjatida qo’llanilgan. Mazkur qonunga ko’ra, mamlakatning har bir fuqarosining ishsizlik yoki daromadni yo’qotish, shuningdek, uning keskin kamayib ketishi (kasallik tufayli, farzand tug’ilishi natijasida, ishlab chiqarish jarohati oqibatida, nogironlik sababli) bois iqtisodiy va ijtimoiy ne’matlardan mahrum bo’lishdan himoya qiluvshi chora-tadbirlar tizimi ijtimoiy himoya deb e’tirof etilgan. Bandan keyin bu atama 1938 yili Yangi Zelandiyaning qonuniy aktida qo’llanilgan va turli mamlakat aholi qatlamlarining bu sohadagi jiddiy muammo va orzu-umidlari mazmunini oddiy va tuchunarli ifodalab, tezda XMTda o’z o’rnini topdi.

“Aholini ijtimoiy muhofaza qilishi” tushunchasining iqtisodiy mazmunini aniqlashda Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) va Xalqaro Mehnat Byurosi (XMB) mutaxassislarining alohida nuqtai nazari mavjudligini ta’kidlash joiz. O’z tajribasida ular ijtimoiy himoya masalasini hal qilishda ikki asosiy yo’ldan boradilar. “Keng ma’nodagi, ya’ni inson hayoti va faoliyatining deyarli barcha sohalarini qamrab oluvshi (ijtimoiy himoya predmeti), va tor ma’nodagi, ya’ni ijtimoiy sug’urta va ijtimoiy yordamni (ijtimoiy himoya mexanizmi sifatidagi) nazarda tutuvshi XMT tomonidan asoslab berilgan xususiyatlarni inobatga oladigan bo’lsak, ijtimoiy himoya tarkibini aniqlashda bu anshagina keng ko’lam kasb etadi”. XMT mutaxassislari tor doiradagi ijtimoiy himoya qatoriga ijtimoiy sug’urta va ijtimoiy yordam choralari kiritadilar. Ayni damda ijtimoiy himoyaning bu ikki turi o’rtasida aniq farq kuzatilmaydi.

Amaldagi qonunshilikda “ijtimoiy himoya” tushunchasi nisbatan tor ma’noda ishlatilib, u turmush darajasi sohasida insonning huquq va kafolatlarini ta’minlashga yo’naltirilgan siyosatni anglatadi.

Shu bilan birga, xalqaro amaliyotga murojaat etadigan bo’lsak, aholini ijtimoiy himoyalash konsepsiyasi mehnat staji, sug’urta badallari miqdoridan qat’i nazar, murakkab hayotiy vaziyatga tushib qolgan har qanday fuqaroga davlat tomonidan (yoki uning nazorati ostida) ta’minlanadigan minimal kafolatlarning qonunshilik yo’li bilan

mustahkamlab qo'yilgan bo'ladi. **Demak, aholining ijtimoiy himoyasi – bu davlat tomonidan munosib turmushni, ya'ni jamiyat rivojining zamonaviy bosqichidagi standartlarga mos moddiy ta'minotni va insonning erkin rivojlanishini ta'minlash maqsadida davlat tomonidan kafolatlanadigan va amalga oshiriladigan huquqiy, ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy tavsifdagi chora-tadbirlar majmuasidir.**

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish aholining ehtiyojmand qatlamlariga pensiya, nafaqa, imtiyozlar, xizmatlar va nomuntazam beriladigan moddiy yordam orqali beriladi.

Aholining ijtimoiy muhofaza ob'ektlariga quyidagi guruhlar kiradi:

–**pensionerlar**. Aholining bu guruhi pul ta'minoti huquqiga ega fuqarolar bo'lib, ularning bu huquqi tegishli qonunshilik xujjatlari asosida amalga oshiriladi. Muayyan pensiya yoshiga etgan fuqarolar pensionerlar bo'lib hisoblanadi (erkaklar 60 yosh, ayollar 55 yosh, ayollarga nisbatan ayrim hollar bundan istisno); nogironlikning tegishli guruhi belgilangan shaxslar. Oila boquvshisini qaramog'idagi mehnatga qobiliyatsiz oila a'zolari, shuningdek, boquvshisidan ajragan bolalarga qarash bilan mashg'ul shaxslar (14 yoshgacha bo'lgan bolalarga) uzoq vaqt muayyan kasbiy faoliyatni bajarib kelgan xodimlarning ayrim toifasi; ichki ishlar idoralarida xarbiy xizmatni o'taganlar ularning oilalari. SHu bilan birga, aholining bu toifasiga korxonalar, muassasa, tashkilotda ishlayotgan pensiya oluvchi fuqarolar ham kiradi. Ishlayotgan pensionerlarga keksalik bo'yicha pensiya 50 foiz miqdorida to'lanadi.

–**nogironlar**. Aholining bu toifasiga jismoniy yoki aqliy nuqsonlari borligi, turmush faoliyati sheklanganligi munosabati bilan ijtimoiy yordam va himoyaga muxtoj bo'lgan shaxslar kiradi. Bunga uning hayot faoliyatini sheklashga olib kelgan va ijtimoiy himoyaga muxtoj qilib qo'ygan jarohat yoki nuqsonlar, kasalliklar sabab bo'ladi. Organizm funksiyasining buzilish darajasiga bog'liq holda va hayot faoliyati sheklanganligiga ko'ra birinchi, ikkinchi guruh nogironligi belgilanadi. Nogiron bolalar jismoniy yoki aqliy, sezgi nuqsonlari borligi tufayli turmush faoliyati sheklanganligi munosabati bilan ijtimoiy yordam va himoyaga muxtoj 18 yoshgacha bo'lgan shaxslardir. 16 yoshgacha bo'lgan bolalarni nogiron deb topish tibbiy-maslahat komissiyalari tomonidan, 16 yoshdan 18 yoshgacha esa – tibbiy-mehnat ekspert komissiyalari tomonidan belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

– **kam ta'minlangan oilalar**. Bular daromadi yashash

minimumidan yuqori bo'lmagan oilalardir. Kam ta'minlanganlik (kambag'allik) shegarasi mutaxassislar tomonidan me'yoriy iste'mol savatshasidan kelib chiqib belgilanadi. 1975 yilda sobiq ittifoqda kambag'allik shegarasining me'yoriy darajasi aholi jon boshiga 50 so'm oylik daromadga teng bo'lgan. Hozirgi kunda yangi ijtimoiy-iqtisodiy tizimga o'tish munosabati bilan bu shegarani belgilash ansha murakkab masala. Kam ta'minlangan oilalarga ko'p bolali, boquvshisini yo'qotgan, nafaqaxo'r oilalar kiradi.

– **ishsizlar.** Aholining bu toifasiga ishi va pul topish uchun biror yumushi bo'lmagan mehnatga layoqatli fuqarolar kiradi. Bundaylar aholi bandligi xizmatida ro'yxatda o'zi uchun mos ish izlash maqsadida turgan bo'lishi va topilganda ishlab keta olishi lozim. Bunda bandlik xizmati yo'nalishi bo'yicha jamoatshilik ishlarini bajarganlik uchun to'langan haq, shuningdek, ishdan ketayotgandagi va korxonadan, muassasadan, tashkilotdan ularning tugatilishi, qayta tashkil etilishi, ishchilar sonini yoki ish o'rinlarini qisqartirish bilan bog'liq holda bo'shagan fuqarolar ishsizlar deb tan olinadi. Qashonki qaror bandlik xizmati tomonidan fuqaroning turar-joyi bo'yicha bandlik xizmatiga pasport, mehnat daftارشasi yoki ularning o'rnini bosuvshi xujjatlar, shuningdek, kasbiy malakasini tasdiqlovshi, so'nggi ish joyidan ikki oy mobaynida olgan o'rtasha maoshi haqida ma'lumotnoma, birinchi marta ish izlayotgan hamda kasbga ega bo'lmaganlar pasport yoki ma'lumoti to'g'risidagi xujjatni o'n bir kundan keshikmay taqdim etsalar, bunday holda fuqarolar ishsiz deb tan olinadi.

Yuqoridagi aholi guruhlari qatori aholining ijtimoiy muhofaza ob'ektlariga:

– homilador va yosh bolalarga qarash bilan bandligi tufayli ishlamayotgan ayollar;

– kasallik tufayli vaqtinsha ishlamayotgan fuqarolar;

– o'quvshi yoshlar;

– mehnatga layoqatsizlarga qarash bilan band bo'lgan ishlamayotgan mehnatga layoqatli fuqarolar ham kiradi.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tamoyillari muxtoj fuqarolarga ijtimoiy yordam ko'rsatilishi shog'ida xalqaro xuquq va umuminsoniy me'yorlariga, shuningdek, milliy qadriyatlarga qat'iy amal qiladi. Ijtimoiy yordam ko'rsatish shog'ida quyidagi tamoyillarga tayaniladi:

– ijtimoiy yordam ko'rsatishda insonparvarlik qoidalariga amal qilish;

- ijtimoiy adolat;
- ijtimoiy yordam ko'rsatishni muntazam takomillashtirib borish;
- ijtimoiy yordamning umumiyligi va hesh kimni kamsitishga yo'l qo'ymaslik;
- yordamdan foydalanishning ixtiyoriyligi;
- ko'rsatiladigan yordamning turmush kechirish minimumidan kam bo'lmasligi;
- ijtimoiy yordam ko'rsatuvshi organlarning o'z faoliyatlarini oshkoralik va qonuniylik asosida amalga oshirishi;
- ijtimoiy yordam ko'rsatish maqsadida xususiy va homiylik mablag'larining keng jalb etilishi;
- ijtimoiy yordam ko'rsatishga fuqarolarning o'zini-o'zi boshqarish organlarini keng jalb etish.

Aholiga ijtimoiy yordam ko'rsatishda tenglik tamoyiliga alohida e'tibor berilishi lozim. Ya'ni, ijtimoiy yordam ko'rsatish shog'ida fuqaroning jinsi, irqi, millati, tili, dini, e'tiqodi, yashash joyi, shuningdek, boshqa holatlari e'tiborga olingan holda, huquqlarining har qanday cheklanishi yoki qonunda bevosita nazarda tutilmagan hollarda afzalliklar berilishi taqiqlanadi. Fuqaro o'z huquqlari kamsitilgani yuzasidan tegishli davlat idoralariga yoki bevosita sudga belgilangan muddat va tartiblarda murojaat qilishga haqli.

SHunday qilib, aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimi moddiy yordam ko'rsatish maqsadida aholining turli ijtimoiy-demografik va kasb guruhlari, shuningdek, davlat uchun alohida xizmat ko'rsatgan fuqarolarga taqdim etiladigan ijtimoiy pensiya, nafaqa, kompensatsiya, subsitsiya (pul ko'rinishida beriladigan yordam) va imtiyozlar bilan tavsiflanadi

14.2. Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimidagi institutlar va ularning faoliyati

Har qanday davlatda fuqarolarni ijtimoiy muhofaza qilishni amalga oshirish bilan shug'ullanadigan ijtimoiy institutlarning butun bir tizimi mavjud. **Ijtimoiy institut – bu odamlarning birgalikdagi faoliyatini tashkiliy tuzilma tarzida tashkil etishning barqaror shakli yoki me'yoriy jihatdan tartibga solinadigan qoidalar tizimidan iborat. Mazkur tartib doirasida tegishli institutlar faoliyati bilan qamrab olingan insonlarning ijtimoiy vazifalari va**

maqomlarini taqsimlash ro'y beradi.

Jahon tajribasining tahliliga ko'ra, ijtimoiy himoyaning beshta asosiy institutini ko'rsatish mumkin (14.1-jadval):

1. **Davlat ijtimoiy yordami.** Mehnatga layoqatliligi yo'qligi, ishsizligi, daromad manbai mavjud bo'lmagani sababli mustaqil ravishda o'zini moddiy ta'minlay olmagan shaxslarga davlat tomonidan beriladigan ijtimoiy yordami hisoblanadi. Bu yordam turining hajmi o'tmishdagi shaxs daromadi yoki aholining umumiy turmush darajasi bilan bog'liq emas. Ijtimoiy yordam xayrixohlik tusiga egadir. Ijtimoiy yordam doirasidagi nafaqa va yordam pullari faqatgina qonunshilikda qayd etilgan fuqarolar toifalariga beriladi. Mazkur himoya institutining asosiy jihati – bu kam

ta'minlangan aholi guruhlariga davlatning ijtimoiy-alimentli shartnomasiz yordam ko'rsatish munosabatlari (bolalikdan nogiron, boshqa erta nogiron bo'lgan shaxs, pensiya olish uchun zarur sug'urta maqomiga ega bo'lmagan fuqarolarga). Jismoniy shaxs tomonidan ijtimoiy yordam olishida uning ijtimoiy mehnat faoliyatidagi ishtiroki ahamiyatsizdir. Ushbu tizim yordam pullari muxtoj shaxsning daromadi tekshirilganidan keyin, unga daromadning minimal darajasini ta'minlash maqsadida beriladi. Asosiy sabab – yashash minimumi hajmida mablag'ning mavjud emasligidir.

Ijtimoiy himoya tizimida nafaqa va yordam puli miqdori oila a'zolarining daromadlarini hisobga olgan holda belgilanib, bu ularning umumiy daromad hajmi o'rnatilgan yashash minimumiga etishi uchun tayinlanadi. Ijtimoiy yordam institutining huquqiy asosiy insonning ijtimoiy ta'minot sohasidagi huquqlaridan kelib shiqadi va insonning konstitutsiyaga ko'ra yashash huquqiga egaligiga asoslanadi.

Ijtimoiy himoyaning ushbu instituti moliyaviy manbai sifatida hududiy va munitsipal byudjetlar olinadi, ular umumiy soliq tizimi va maxsus maqsadda yig'iladigan soliq hisobidan shakllanadi.

2. **Davlat ijtimoiy ta'minoti.** Ushbu himoya shaklida avvaldan ma'lum to'lovlar bajarilganmi yoki yo'qmi, shuningdek, shaxslarning moddiy holati (muhtojligi) e'tiborga olinmagan holda davlat tomonidan ijtimoiy ta'minot taqdim etiladi. Mazkur ijtimoiy himoyaning moliyaviy manbalari – bu umumiy va maxsus soliqlar hisobidan shakllanadigan davlat byudjetidan to'g'ridan-to'g'ri olinadigan mablag'lar.

Asosiy ijtimoiy himoya institutlarining taqqoslovshi tavsiflari

Ijtimoiy himoya institutlarining tavsifi va mexanizmlari	Ijtimoiy himoya tizimining asosiy institutlari				
	Davlat ijtimoiy yordami	Davlat ijtimoiy ta'minoti	Majburiy ijtimoiy sug'urta	Ixtiyoriy qo'shimsha ijtimoiy sug'urta	Ixtiyoriy shaxsiy sug'urta
1	2	3	4	5	6
Ijtimoiy kafolat va huquqlar vujudga kelishi asoslarini tartibga solish uslublari	Qonunga ko'ra: mehnat layoqatini yo'qotgan yoki unga ega bo'lmagan va muxtoj fuqarolarga ijtimoiy-alimentli yordam, agar ular muxtoj deb topilsa	Qonunga ko'ra: davlat xizmatida band bo'lgan ma'lum mehnat stajiga ega shaxslariga	Qonunga ko'ra: majburiy sug'urta staji yoki nogironlik, boquvshisini yo'qotgan hollarda	Kelishuv munosabatlari asosida: ma'lum sug'urta staji va jamoa (tarmoq) shartnomasi mavjudligida	SHaxsiy sug'urta shartnomasi va sug'urta to'lovlarini to'laganligi asosida
Tashkil etish tamoyillari	Butun jamiyatning mehnatga layoqatsiz va muxtojlar uchun minimal daromadini hosil qilishning hamjihatli ma'suliyati	Davlatning ish beruvshi sifatidagi o'z yollanma ishchilarini pensiya bilan ta'minlash uchun javobgarlik	Ish beruvshi va ish bajaruvshilarning ma'suliyati, o'zaro hamjihatlik yordami, ishchilarning o'z ma'suliyatini his etishi	Ish beruvshilar kasbiy guruhlarining ishchilarni kasb mehnati xataridan muhofaza qilish bo'yicha hamjihatlik o'zaro yordami	Fuqarolarning ma'suliyatlilik, to'lov pullari va beriladigan mablag'lar ekvivalentligiga to'laligisha rioya qilish
Moliyaviy manbalari	Soliqlar yordamida shakllanadigan byudjet manbalari	Soliqlar yordamida shakllanadigan byudjet manbalari	Ish beruvshi va ish bajaruvshilarning majburiy sug'urta to'lovlari	Ish beruvshilarning (bajaruvshi) ixtiyoriy sug'urta to'lovlari	Fuqarolarning ixtiyoriy sug'urta to'lovlari
Amal qilish mexanizmlari	Muxtojlik bahosi – barcha oila a'zolari daromadi va mulki miqdorini, shuningdek, davlat imkoniyatlarini aniqlash	Davlat byudjetining moliyaviy mablag'larini baholash, pensionerlar, pensiya miqdorini aniqlash	Mehnatga layoqatliligini yo'qotish, keksalik, kasallik, boquvshidan judo bo'lish tufayli ish haqidani mahrum bo'lish, ijtimoiy xafv-xatar turlarini baholash	Kasb xatari tufayli mehnatga layoqatliligini yo'qotish munosabati bilan yoki nafaqaxo'rlarning yoshini yashab etish davri bilan bog'liq holda ish haqini yo'qotish xavfiga baho berish	Individual kasallanish xatariga baho berish, mehnatga layoqatliligini yo'qotish

Pensiya va nafaqa miqdorini hisoblash tartibi	Ijtimoiy pensiyalar miqdori yashash minimumiga teng (o'rtasha ish haqining taxminan 20 foizi).	Pensiya va nafaqa miqdori davlat xizmatidagi ish staji va davomiyligi bilan bog'liq va o'rtasha ish haqining 55-70 foizni tashkil qiladi.	Pensiya va nafaqa miqdori sug'urta staji davomiyligi, ish haqi hajmi, pensiyaga chiqish yoshi bilan bog'liq va o'rtasha ish haqining 40-60 foizini tashkil qiladi.	Pensiya va nafaqa miqdori korxonadagi (tarmoq) ish staji bilan bog'liq va o'rtasha ish haqining 20-30 foizini tashkil qiladi.	Sug'urta to'lovlari miqdori sug'urta badallari hajmi va muddati davomiyligi bilan bog'liq.
Boshqaruv shakllari	Davlat boshqaruvi	Davlat boshqaruvi	Ish beruvshi va ish bajaruvshi ta'sis etuvchilarning o'zini-o'zi boshqarish organlari	Ish beruvshi va ish bajaruvshilarning o'zini-o'zi boshqarish organlari	Xususiy sug'urta kompaniyalari
Amal qilish uchun zarur shart-sharoitlar	Davlat byudjetidan ajratiladigan mablag'lar	Davlat byudjetidan ajratiladigan mablag'lar	Majburiy ijtimoiy sug'urtaning huquqiy, moliyaviy va tashkiliy mexanizmlarining mavjudligi	Korxonalarining barqaror va samarali faoliyati	Aholida zahira uchun mablag'larning mavjudligi, mamlakatda iqtisodiy barqarorlikning ta'minlanganligi, huquqiy davlat mavjudligi, shaxsiy sug'urta institutlarining rivojlanganligi
Ijtimoiy himoya institutining kuchli jihati	Mehnatga layoqatsiz va muxtoj aholining keksalik davridagi ijtimoiy kafolatlari	Pensiyaning yuqori va barqaror darajada bo'lishi	Pensiyalar miqdorini belgilashda sug'urta staji davomiyligi va ish haqi hajmi hisobga olgan holda ish olib borish	Keksalik va nogironlikdagi himoyaning qo'shimsha mexanizmi	Individual moliyaviy imkoniyatlar va qo'shimsha moddiy ta'minot ehtimoli
Ijtimoiy himoya institutlarining zaif jihatlari	Pensiyaning past, ma'muriy xarajatlarning esa yuqori darajasi	Moliyalashning byudjet manbai, kengayishga intilish	Zarur sug'urta stajiga ega bo'lgan shaxslarning etishmasligi	Alohida korxonalarining moliyaviy imkoniyatlari sheklanganligi	Taqsimlanish fuqarolarning moliyaviy imkoniyatlari bilan sheklangan, o'rtasha va yuqori daromadga ega tabaqalar tomonidan foydalaniladi.

3. Majburiy ijtimoiy sug'urta. Bu iqtisodiy faol aholini o'z daromadini mehnatga layoqatsizligi tufayli (kasallik, baxtsiz hodisa, keksalik) yoki ishsiz qolgani sababli yo'qotish xavfidan ijtimoiy himoyalash institutidir. Moliyaviy manbalar – ish beruvshilar, ishchilar (ba'zan davlat)ning o'zaro yordam va o'z-o'zi uchun ma'sul bo'lish, hamjihatlikning omillariga asoslangan sug'urta to'lovlari (badallari). Ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz hodisalarni sug'urtalash tizimlari bundan istisno, ular faqatgiga ishchilarning badallari hisobidan ta'minlanadi.

Ijtimoiy sug'urta tizimlari doirasidagi pensiya va nafaqa pullari fuqaroning sug'urta huquqiga ko'ra, shuningdek uning va ish beruvshining ushbu tizimlarning moliyalashtirilishidagi ishtirokidan kelib shiqqan holda beriladi.

Ijtimoiy-huquqiy munosabatlarning muhim tomoni – mahrum bo'lgan ish haqini o'rnini bosish omilidir. Unga ko'ra, pensiya va nafaqa miqdorlari avvalgi ish haqi va badallar bilan bog'liq bo'lib, ma'lum sug'urta davri mavjudligi har qanday muxtojlikning tekshiruvlarsiz belgilanadi.

Majburiy sug'urta to'lovlari miqdori jamiyatda shakllangan ijtimoiy kafolat darajalari bilan bog'liq va ular ishchi va ish beruvshi o'rtasidagi (davlat ishtirokidagi) shartnomalar natijasida shakllanadi.

4. Ixtiyoriy qo'shimsha (kasbiy) ijtimoiy sug'urta. Sug'urtaning bu turi iqtisodiyotning alohida tarmoqlari yoki kompaniyalari doirasida yollanma ishchilar uchun uzoq muddatli tarmoqli va jamoa shartnomalari asosida tashkil etiladi. Odatda, ixtiyoriy qo'shimsha ijtimoiy sug'urta tizimi xususiy tusga ega bo'ladi, biroq ularning faoliyati maxsus qonunshilik bilan tartibga solinadi. Unga ko'ra, sug'urtalanuvshilar uchun ijtimoiy kafolatlar tizimi yaratiladi, jumladan: bir ish beruvshida ishlashning minimal muddati, ushbu muddat tugagash, ishchida qo'shimsha himoya turlariga huquqi paydo bo'ladi. Masalan, pensiya ta'minoti huquqi; sug'urtalanuvshi o'z ish joyini o'zgartirgan holda sug'urta bo'yicha qo'lga kiritgan huquqlari saqlanib qoladi. Ijtimoiy himoyaning ushbu instituti tashkiliy-huquqiy shakllari sifatida alohida korxonalarining pensiya tizimlari ko'rib shiqilib, ularda pensiya faol guruhlari tashkilot mablag'laridan ajratib qo'yilmaydigan, shuningdek, ajratilib, mustaqil kassa, jamg'arma, sug'urta kompaniyalariga ega ikki turlanish mavjud. Qo'lga kiritilgan pensiya huquqlarini amalga oshirishni kafolatlash maqsadida zahira pensiya jamg'armasi tuzilib, u korxonalar yoki mustaqil pensiya kassasi mablag'

ajrata olmagan holda to'lov majburiyatini o'z zimmasiga oladi.

So'nggi yillarda nodavlat pensiya jamg'armalari (ham tashkiliy, ham qonuniy yo'l bilan) ansha rivojlanmoqda. O'zining huquqiy maqomiga ko'ra, ular ijtimoiy ta'minotning nosavdo tashkiloti bo'lib, majburiy ijtimoiy sug'urtaga ixtiyoriy qo'shimsha shakl sifatida talqin qilinadi.

5. Fuqarolarning shaxsiy (xususiy) sug'urtasi. Sug'urtaning bu turi shartnoma asosida tuziladi va shu bois uning doiralari hamda amal qilinishi vaqt davrlari, ma'lum jismoniy shaxslarning moliyaviy imkoniyatlari, xatar turlari bilan sheklangan bo'ladi. Ushbu shakl uchun sug'urta shartnoma mavjudligi fuqarolarning o'zi uchun ma'sulligi xosdir.

Shunday qilib, yuqorida sanab o'tilgan ijtimoiy himoyaning beshta institutidan har biri o'ziga xos jihat, vazifa va qo'llanilish sohalariga egadir. Bunda eng asosiysi (moliyaviy mablag'i, keng qamrovliligi, xizmatlar xilma-xilligi va sifatiga ko'ra), bu majburiy ijtimoiy sug'urtadir. Masalan, rivojlangan mamlakatlarda mavjud ijtimoiy sug'urta turlari salmog'iga barcha ijtimoiy himoya xarajatlarining 60-70 %i, YAIMning 15-25%i to'g'ri keladi. Nobyudjet ijtimoiy jamg'armalar salmog'iga ijtimoiy himoya xarajatlarining 45%, YAIMning 8,0 %i to'g'ri keladi.

14.3. Korxonalar va tashkilotlarda xodimlar ijtimoiy muhofaza qilish tizimi

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish – bu xodim hayotidagi zarur manfaatlar sohasi bo'lib, uning miqdoriy va sifatiy tavsiflari davlat va jamiyatning ijtimoiy, iqtisodiy, xuquqiy va madaniy taraqqiyoti darajasi haqida dalolat beradi. Ijtimoiy himoyalash huquqi – bu xalqaro hamjamiyatda tan olingan va davlat tomonidan kafolatlanadigan xodimning munosib hayot kechirishi uchun etarli fiziologik, ijtimoiy va ma'naviy ehtiyojlarini qondirish imkoniyatidir. Xodimlarni ijtimoiy himoyalash tizimi ko'p jihatdan mamlakatdagi tartib, jamiyatdagi osoyishtalik darajasi, iqtisodiy-ijtimoiy rivojlanishning barqarorligi va dinamikasi bilan bog'liq.

Nazariy-amaliy yondoshuvga ko'ra, ijtimoiy himoya sohasi davlat ijtimoiy siyosati va mehnat munosabatlarining eng muhim komponentlaridan biri hisoblanadi. Xalqaro Mehnat Tashkilotining 117-konvensiyasining 25-moddasi – “Ijtimoiy siyosatning asosiy maqsad va

me'yorlari"ga ko'ra inson o'zining hamda oilasining salomatligi va farovon turmushi uchun zarur bo'lgan hayot darajasiga ega bo'lishiga haqlidir va bunda oziq-ovqat, kiyim-kechak, turar-joy, tibbiy xizmat, ijtimoiy himoya qilishni kiritish lozim. SHuningdek, u o'ziga bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra, o'zi va oilasini ta'minlay olmay qolsa, ishsiz yoki nogiron bo'lsa ham ijtimoiy ta'minlanish huquqiga ega.

Yollanib ishlaydigan ishchi kasallik, baxtsiz hodisa, keksalik yoki uning mehnatiga talab kamayishi sababli mehnatga layoqatliligini yo'qotsa (vaqtinshalik yoki muntazam ravishda) unda moddiy ta'minlanish muammosi yuzaga keladi. SHu sababli bozor iqtisodiyotida ijtimoiy himoya jamiyatning xo'jalik va ijtimoiy hayotining tarkibiy qismiga aylangan, uning tashkiliy-huquqiy shakllari esa mehnat jarayoni va ishchi kuchining takror barpo bo'lishining uzluksizligini ta'minlashga qaratilgan.

Xodimlarni ijtimoiy himoya qilish masalalaridagi ijtimoiy-mehnat munosabatlari korxonalar (tashkilot), tarmoq va hudud darajasida amalga oshiriladi. Ularning har biri uchun o'z aloqa va munosabatlar predmetlari xos bo'lib, bular birgalikda xodimning ijtimoiy holati hamda mehnat hayoti darajasi va sifati ko'rsatkishlarini belgilaydi.

O'z navbatida, xodimlarning ijtimoiy holati va mehnat hayotining sifati insonlar, jamoalar va ijtimoiy guruhlar turmush tarzi, faoliyatining asosiy tavsiflovshilari bo'lib, ikki xil shaklga ega. Birinchisi – bu alohida inson, oila, ijtimoiy guruhlar holatining amaliy darajasi (ob'ektiv va sub'ektiv sabablar), ikkinchisi, ijtimoiy kafolatlar ko'rinishidagi ijtimoiy holat. Mazkur ikkinchi shakl amaldagi ijtimoiy-mehnat munosabatlarining me'yoriy-qonunshilik bilan ta'minlanishini aks ettiradi.

Xodimlarni ijtimoiy himoyalash tizimi o'z tarkibiga keng doiradagi quyidagi komponent va segmentlarni (element, shakl, mexanizm, tizim va institutlarni) qamrab oladi (8.2-jadval):

– alohida me'yoriy-huquqiy elementlar: ular bir tashkilotga birlashmay, o'z-o'zisha yoki boshqa elementlar bilan kombinatsiyada amal qiladi. Ular jumlasiga mehnat va ijtimoiy huquqning qonunshilik me'yorlarini kiritish mumkin (mehnat to'g'risidagi kodekslar, pensiya ta'minoti va sog'liqni saqlash to'g'risidagi qonunlar), ushbu me'yorlar to'g'ridan-to'g'ri amal qilish xususiyatiga ega: ishchilarni ishga qabul qilish va ishdan bo'shatish, ish vaqti tartiblari, ishdan tashqari vaqtdagi va tungi ishlarga haq to'lash, ayollar va o'smirlar mehnatini himoyalash, pensiya va nafaqa puli, shuningdek tibbiy yordam me'yorlarining

miqdorlari;

– o'z tarkibiga iqtisodiy, ijtimoiy, huquqiy va tashkiliy tuzilmalarni kirituvshi ijtimoiy himoya mexanizmlari; ushbu tuzilmalar himoyalashning ma'lum vazifa va turlarini (xodimlar daromadlarini himoyalash, mehnat va tibbiyot himoyasi), shuningdek ijtimoiy sub'ektlar o'rtasidagi kelishuvga erishish vositalari – tarif kelishuvlar, jamoa shartnomalari, mehnat shartnomalari kabilarni ta'minlashga qaratilgan;

14.2-jadval

Mehnat jarayonida xodimlarni ijtimoiy himoyalash elementi, mexanizmi va tizimlarining tasnifi

Elementlar	Mexanizmlar	Tizimlar
Ijtimoiy kafolatlar – milliy darajada: mehnat, ijtimoiy qonunshilik; xavfsizlik texnikasi va mehnat gigienasi	Iqtisodiy, huquqiy, siyosiy	Davlat minimal ijtimoiy standartlar: tibbiy va kasb tanlash, ishchilarni kasbga tayyorlash
Jamoa, hududiy, tarmoq va general kelishuvlardagi ijtimoiy kafolatlar	Ijtimoiy	Mehnatni muhofaza qilish, kasbiy xavf-xatarning profilaktikasi, baholanishi, minimallashtirilishi, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni tekshirish
Xalqaro Mehnat Tashkiloti konvensiya va tavsiyalaridagi ijtimoiy kafolatlar	Iqtisodiy, huquqiy	Kasb kasalligi va ishlab chiqarishda mehnat qobiliyatini yo'qotganligini aniqlash, tibbiy, ishsizlik bo'yicha nafaqa, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan ijtimoiy sug'urta

– tashkiliy-huquqiy tuzilmalar ko'rinishidagi ijtimoiy himoya institutlari; ushbu tuzilmalar himoyalashning maqsadga yo'naltirilgan vazifalarini ma'lum yuridik maqom hamda iqtisodiy imkoniyatlar bilan muvofiq holda (majburiy va ixtiyoriy ijtimoiy sug'urta, ijtimoiy himoya, davlat ijtimoiy ta'minoti) bajarishga mo'ljallangan.

Ijtimoiy himoyaning muhim segmentlaridan biri – bu xodimlarni kasbiy xavf-xatardan himoyalash bo'lib, uning mexanizmlari 14.3-jadvalda berilgan.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning ikkita, ya'ni ijtimoiy-iqtisodiy va moddiy-ashyoviy mexanizmi mavjud.

Xodimlarni ijtimoiy himoyalashning ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmining tarkibi quyidagilardan iborat:

1. Ijtimoiy-mehnat kafolatlari:

– ish vaqti davomiyligini tartibga solishni ta'minlovshi: mehnat va dam olish tartiblari, mehnat yoshi shegaralari, pensiya ta'minoti

huquqiga ega bo'lish uchun mehnat stajining eng kam miqdori, ishga qabul qilishning eng kishik yosh davri. Ijtimoiy-mehnat tizimi kafolatlarining ishlab shiqilishidagi asosiy yondoshuv sifatida Xalqaro Mehnat Tashkilotining konventsiya va tavsiyalari olinadi;

- moddiy jihatidan ta'minlovshi kafolatlangan eng kam ish haqi miqdori, mehnatga haq to'lashning ta'rif setkalari, tashkilot hisobidan ta'tillar, mehnat layoqatliligini yo'qotish bilan bog'liq holda eng kam miqdordagi yordam puli va nafaqalar;

- mehnat yuklamalari miqdori – jismoniy yuklama, mehnat intensivligi va bir maromdaligi, ish tezligi, mehnatni me'yorlash;

- kasbiy-ta'lim va axborot ta'minoti – ishchilarning kasbiy tayyorlanishi tizimining mavjudligi, ayniqsa kasb xatari yuqori bo'lgan ishlab chiqarish va kasblarda.

14.3-jadval

Mehnatni muhofaza qilish sohasida himoya bilan ta'minlashning iqtisodiy-huquqiy va tashkiliy mexanizmi

Mehnat sharoitlari zararli va xavfli bo'lgan ish joylarida ishlab chiqarish bilan bog'liq jarohatlanish va kasb kasalliklarini profilaktika qilish choralari		Ishlab chiqarish bilan bog'liq sabablarga ko'ra ishchilarning mehnatga layoqatliligini yo'qotish hollaridagi ijtimoiy himoya
Ishga joylashayotganda	Ish jarayonida	
Mehnat sharoitlari zararli va xavfli bo'lgan ishlarda ishlab chiqarish bilan bog'liq jarohatlanish va kasb kasalligiga ushrash xatarining yuqori darajalari haqida ogohlantirish	Tashkilot ma'muriyati (ishga oluvshilar) tomonidan ish joylarida mehnat uchun xavfsiz sharoitlar yaratilishi	Tibbiy muassasalar tomonidan kasb kasalligiga ushrashning dastlabki bosqichlaridayoq ishchilarda mehnatga layoqatlilikning yo'qotilishini aniqlash va boshqa ishga o'tishini ta'kidlash.
Ishchilar bilan tezkor mehnat shartnomasi tuzishda kasb kasalligi xatarini imkon qadar kamaytiruvshi muddatni tanlash va belgilash	Ishchilarni samarali va ishonshli jamoa va individual himoyalanih bilan ta'minlash	Mehnatga layoqatlilikni yo'qotgan ishchilar va ularning oilalarining iqtisodiy himoyasini ta'minlovshi tashkilotlarga ijtimoiy sug'urta xarajatlarini qoplash
Ishga joylashayotganlarni tibbiy ko'rikdan o'tkazish	Ma'muriyat tomonidan ishchilarni muntazam tarzda tibbiy ko'rikdan o'tkazishning ta'minlanishi	
Kasbiy tayyorgarlik va tavsiyalar	Ma'lum davrlarda tavsiyalar berish va kasbiy tayyorgarlikni tashkil etish	Ishlab chiqarishda jarohatlanganlarni tibbiy, ijtimoiy va kasbiy reabilitatsiyani tashkil qilish

2. Tibbiy kafolatlar:

- dastlabki va davriy tibbiy ko'riklar o'tkazish, birinchi tibbiy yordamni tashkil etish;

– ishlab chiqarishda jarohatlanganlarni davolash, mehnat layoqatliligini yo'qotilganini (shu jumladan, ishlab chiqarishda jarohatlanish va kasb kasalligi sababli) aniqlash tizimi.

3. Kompensatsiya-reabilitatsion kafolatlar:

– ishlab chiqarishda mehnat layoqatliligini yo'qotgani uchun moddiy ta'minlash (kompensatsiyalash);

– ishlab chiqarishda jarohatlanganlarning tibbiy, ijtimoiy va kasbiy reabilitatsiyasi;

– salomatlikka kasb xatari yuqori bo'lgan ishlab chiqarishda imtiyoz va kompensatsiyalar to'lash (qo'shimsha ta'til, qisqartirilgan ish kuni, muddatidan oldin tayinlanadigan pensiya).

4. Tashkiliy kafolatlar:

– ish joylarida mehnatni muhofaza qilish holatlarini ekspertiza qilish;

– ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar tekshiruvini tashkil etish.

Ijtimoiy himoyaning ushbu mexanizmlari guruhini quyidagisha turkumlash mumkin:

– ijtimoiy himoyaning texnik mexanizmlari – ishlab chiqarish fondlarining mexanizatsiya va avtomatlashtirilishi darajasi, mehnatning jamg'arma va energiya bilan ta'minlanganligi, asosiy ishlab chiqarish bo'linmalarining holati (ularning jismoniy va ma'naviy eskirganligi nuqtai nazaridan), mehnat gigienasi va xavfsizlik texnikasi talablariga mehnat qurollari va ish joyining javob berish darajasi; ishchilarni individual va jamoa tarzda himoyalash vositalarining mavjudligi va xavfsizlik texnikasiga javob berishi;

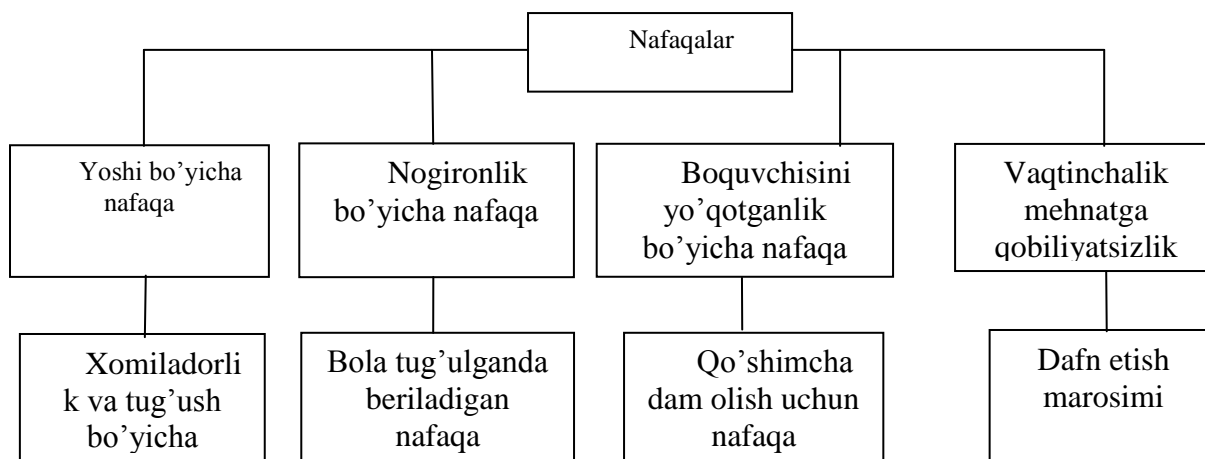
– ijtimoiy-maishiy infratuzilma: sanitar-maishiy infratuzilmaning (dush, kiyinish xonasi, ovqatlanish joyi) mavjudligi va sanitariya talablariga javob berishi.

Ta'kidlash joizki, elementlarning ikkita katta guruhga (ijtimoiy-iqtisodiy va moddiy-ashyoviy) tasniflanishi ularning tarkibi va o'zaro bog'lanishi haqida tasavvur hosil qiladi.

14.4. Ijtimoiy nafaqalar, ularning turlari va tayinlanish tartibi

Nafaqa tegishli byudjet mablag'lari hisobidan pul mablag'larini beg'araz tarzda to'lash, aniq maqsadga yo'naltirilgan pul mablag'laridir. Ularning ayrimlarini ob'ektiv sabablarga ko'ra ish haqi yo'qotilgani tufayli belgilansa, boshqalari aholining ayrim guruhlarini ijtimoiy

himoyalash maqsadida tayinlanadi. Birinchi holdagi nafaqalarga vaqtinshalik ishga layoqatsizlik, homiladorlik va tug'ruq bo'yicha, ishsizlik va boshqa shu kabi holatlar bo'yicha to'lanadiga nafaqalar kiradi. Ikkinchi turga ayollar va bolalarga bir martalik to'lovlar, bolalarni parvarishlash bilan band bo'lgan oilalarga to'lanadigan nafaqa, dafn marosimi uchun to'lanadigan nafaqa va maqsadiga ko'ra boshqa to'lovlar kiradi.



14.1-rasm. Ijtimoiy sug'urta bo'yicha nafaqa turlari

Yoshi bo'yicha nafaqalar. Yoshi bo'yicha nafaqa ish stajiga, ularni boqishga bo'lgan qarindoshlari bo'lmagan shaxslar: erkaklarga 65 yoshga, ayollarga 60 yoshga etganlarida tayinlanadi. Ijtimoiy ta'minot bo'limlari tekshiruviga ko'ra, nafaqa so'rab murojaat etgan shaxs qarindoshlarining moddiy noshorligi aniqlangan hollarda nafaqa o'zlarining keksa qarindoshlariga moddiy yordam ko'rsata olmaydigan qarindoshlar bor bo'lgan taqdirda ham tayinlanishi mumkin. Yoshi bo'yicha nafaqa tayinlash to'g'risida murojaat etgan shaxs tuman (shahar) ijtimoiy ta'minot bo'limiga ariza, ariza beruvshining yoshini tasdiqlovshi hujjat, yashash joyidan ma'lumotnoma, ariza beruvshi oilasining umumiy daromadi to'g'risida ma'lumotnoma taqdim etilishi lozim. Fuqaroning holati o'rganilib shiqqandan so'ng unga ijtimoiy ta'minot bo'limi tomonidan nafaqa tayinlanadi.

Nogironlik bo'yicha nafaqalar. Nogironlik sodir bo'lgan hollarda, ya'ni mehnat qobiliyati doimiy yoki uzoq muddatga yo'qotilganda, faqat I- va II-guruh nogironlarga tayinlanadi va to'lanadi. Fuqarolarning mehnat qobiliyatlarini yo'qotganlik darajasini aniqlash uchun tibbiy tekshirishni faqat tibbiy-mehnat ekspert komissiyalari o'zlari tasdiqlagan Nizom asosida shahar yoki tuman ijtimoiy ta'minot bo'limlari yo'llanmasi bo'yicha amalga oshiradi. Ishlab turgan yoki

yashashning boshqa manbalariga ega bo'lgan I- va II-guruh nogironlarga nafaqa to'lanmaydi.

Boquvshisini yo'qotganlik bo'yicha nafaqa. Pensiya tayinlash uchun zarur bo'lgan ish stajiga ega bo'lmagan shaxs vafot etgan taqdirda uning qaramog'ida bo'lgan oila a'zolari boquvshisini yo'qotganlik bo'yicha nafaqa olish huquqiga ega. Vafot etganning oila a'zolariga nafaqalar miqdori quyidagisha belgilanadi:

- oilaning ush va undan ortiq mehnatga layoqatsiz a'zosiga – vafot etgan fuqaro olgan yoki olish huquqiga ega bo'lgan nafaqaning 100 foizi;
- oilaning mehnatga layoqatsiz ikki a'zosiga nafaqaning 75 foizi;
- oilaning mehnatga layoqatsiz bir a'zosiga nafaqaning 50 foizi.

Boquvshisini yo'qotganlik bo'yicha nafaqa tayinlashda tuman (shahar) ijtimoiy ta'minot bo'limiga boquvshisining vafot etganligi to'g'risida guvohnoma va bolalarning tug'ilganligi to'g'risidagi guvohnomalar nusxasi taqdim etiladi.

Vaqtinsha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi. Nafaqaning bu turi quyidagi hollarda beriladi:

- vaqtinsha mehnatga qobiliyatini yo'qotish bilan bog'liq kasallikda;
- sanatoriy-kurortlarda davolanganda;
- kasallanganda oila a'zosini parvarishlash zarur bo'lganda;
- karantinda;
- sil yoki kasb kasalligi tufayli vaqtinsha boshqa ishga o'tkazilganda;
- mehnat qobiliyatini tiklash yoki yasama a'zo (protez) qo'ydirish uchun reabilitatsiya muassasalariga yotqazilganda.

Vaqtinsha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasini tayinlash uchun faqat belgilangan tartibda berilgan vaqtinsha mehnatga layoqatsizlik (kasallik) varaqasi asos bo'ladi. Nafaqaning bu turi mehnat qobiliyati yo'qotilgan birinchi kundan to u tiklangunsha qadar yoki tibbiy-mehnat ekspertiza komissiyasi tomonidan nogironlik belgilangunga qadar beriladi.

Ishlayotgan nogironlarga vaqtinsha mehnatga layoqatsizlik bo'yicha nafaqa mehnatda mayiblanish hodisalari yoki kasb kasalligidan tashqari ketma-ket ikki oydan va kalendar yilda ush oydan oshmagan muddatga beriladi. Ishlayotgan imtiyozli jihatdan ikkinchi jahon urushi

nogironlariga tenglashtirilgan nogironlarga, Shernobil AESdagi falokat yoki uning oqibatlarini bartaraf etish bo'yicha ishlarni bajarish bilan bog'liq sabablarga ko'ra nogiron bo'lgan shaxslarga vaqtinsha mehnatga layoqatsizlik varaqasi ketma-ket to'rt oygacha yoki kalendar yilda besh oygacha beriladi. Agar ishlayotgan nogironning vaqtinsha mehnatga layoqatsizligi mehnatda mayiblanish yoki kasb kasalligi tufayli yuz bersa, nafaqa u to'la sog'aygunsha yoki mehnatda mayiblanish yoxud kasb kasalligi bilan nogironlik guruhi qayta ko'rib shiqilgunga qadar to'lanadi. Sil kasalligi oqibatida vaqtinsha mehnatga layoqatsizlik bo'yicha nafaqa shaxs to'la sog'aygunga qadar, lekin ko'pi bilan 10 oyga beriladi. Xodim sil kasalligi bilan qayta kasallanganda yoki sil kasalligi oqibatida nogiron deb topilganda nafaqa ko'pi bilan 6 oyga beriladi.

Vaqtinsha mehnatga qobiliyatsizlik quyidagi davrlarga to'g'ri kelganda nafaqa to'lanmaydi:

- ish haqi saqlanmagan ta'til;
- bolani parvarishlash bo'yicha ta'til;
- ish vaqtinsha to'xtatilganda;
- xodim ish (lavozim)dan shetlashtirib, mehnat haqi to'lash to'xtatib qo'yilganligi sababli ishlamaganda;
- ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o'quv yurtlarida tahsil olish munosabati bilan berilgan qo'shimsha ta'tilda.

Bulardan tashqari, vaqtinsha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi ishdan yoki boshqa vazifalardan bo'yin tovlash maqsadida o'z salomatligiga ataylab ziyon etkazgan yoxud o'zini kasallikka solganda; giyohvandlik yoki mastlik bilan bog'liq harakatlar oqibatida, shuningdek, spirtli va giyohvandlik moddalarni iste'mol qilish natijasida kasallikka shalinganda; jinoyat sodir qilish vaqtida jarohatlanganda; sud qarori asosida majburiy davolanishga yuborilganda; hibsdan bo'lgan davrda; sud-tibbiyot ekspertizasidan o'tish davrida berilmaydi.

Vaqtinsha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi ish stajining davomiyligidan qat'iy nazar ish haqining 100 foizi miqdorida ishlayotgan ikkinchi jahon urushi qatnashshilariga; baynalminal janshilarga va ularga tenglashtirilgan boshqa shaxslarga; qaramog'ida 16 yoshga (o'quvshilar 18 yoshga) etmagan ush yoki undan ortiq bolalari bo'lgan xodimlarga; Shernobil AESdagi avariya natijasida radioaktiv ifloslanish zonasidan evakuatsiya qilingan va ko'shirilgan, qon hosil qiluvshi organlar kasalliklari va xavfli o'smalar bilan bog'liq kasalliklarga shalingan xodimlarga; mehnatda mayiblanish va kasb

kasalligi natijasida vaqtinsha mehnatda yaroqsiz bo'lgan xodimlarga to'lanadi.

Ijtimoiy ahamiyatga ega bo'lgan kasalliklar (sil kasalligi, onkologiya kasalliklari, xavfli o'simtalar, jinsiy yo'l bilan o'tadigan kasalliklar, OITS, moxov kasalligi, ruhiy kasalliklar) bo'yicha hisobga turgan xodimlarga ular tomonidan davlat ijtimoiy sug'urta badallari to'lagan davrining (umumiy ish stajining) davomiyligiga bog'liq ravishda vaqtinsha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi quyidagi miqdorda to'lanadi:

- umumiy ish staji 8 yil va undan ortiq bo'lgan xodimlarga ish haqining 100 foizi miqdorida;

- umumiy ish staji 5 yildan 8 yilgacha bo'lgan xodimlarga ish haqining 80 foizi miqdorida;

- umumiy ish staji 5 yilgacha bo'lgan xodimlarga ish haqining 60 foizi miqdorida.

Yuqorida keltirilgan xodimlardan tashqari qolgan xodimlarga: umumiy ish staji 8 yil va undan ortiq bo'lgan xodimlarga hamda 21 yoshga etmagan shin etimlarga vaqtinsha mehnatga layoqatsizlik nafaqasi mehnat haqining 80 foizi miqdorida; umumiy ish staji 8 yilgacha bo'lgan xodimlarga vaqtinsha mehnatga layoqatsizlik nafaqasi mehnat haqining 60 foizi miqdorida to'lanadi.

Umuman, vaqtinsha mehnatga qobiliyatsizlik bo'yicha nafaqa barcha hollarda belgilangan eng kam ish haqidan kam bo'lmasligi va nafaqa hisoblab shiqarilgan ish haqidan yuqori bo'lmasligi lozim.

Sanatoriy-kurortlarda davolanganda beriladigan nafaqa. O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Vazirligining 2005 yil 6 iyuldagi 1489-sonli «Nogironlar va pensionerlarni sanatoriya-kurort yullanmalari bilan bepul ta'minlash tartibi tug'risidagi yuriknomaga» binoan sanatoriy-kurortlarda davolanishda, agar xodimning ta'til kunlari uning davolanishi uchun etarli bo'lmasa, u holda unga sanatoriy-kurortda davolangan barcha kunlari uchun, xodimning mehnat ta'til kunlari shiqarib tashlagan holda nafaqa hisoblanadi. Xodim mehnat ta'tilidan sanatoriy-kurortga borishdan avval foydalangan bo'lsa ham nafaqa mehnat ta'tili kunini shiqarib tashlagan holda hisoblanadi. Bunda tashkilot xodimning sanatoriy-kurortda davolanishi uchun ta'tilning etmaydigan kunlari uchun xodim bilan kelishib, xodimga mehnat haqi saqlanmagan ta'til beradi. Ikkinchi jahon urushi nogironlariga, baynalminal jangshilarga, Shernobil AES falokati oqibatlarini tugatishda qatnashgan shaxslarga,

shuningdek, sanatoriyga davolanishni davom ettirish uchun davolash muassasalaridan o'tkir miokard infarkti bilan kasallangan, jarroxlik uslubi bilan yurakni aort-akonorar shuntrovkasi va anevarizmlari, oshqozonning yara kasalliklari, o'n ikki barmoq ishak kasalligidan davolangan va o't pufagi olib tashlashdan keyin bevosita yuborilgan xodimlarga, shuningdek, sil kasalligi bilan og'riqlariga nafaqa sanatoriyda bo'lgan barcha vaqtlar uchun hisoblanadi. 16 yoshgacha bo'lgan nogiron bolani tarbiyalayotgan ota-onalardan biriga, nogiron bolaning sanatoriyda davolangan barcha davri uchun unga yakka tartibda parvarishlash zarurligi to'g'risidagi tibbiy xulosa mavjud bo'lganda nafaqa beriladi.

Kasallangan oila a'zosini parvarishlash zarur bo'lganda beriladigan nafaqa. Ush yoshgacha bo'lgan bolani yoki 16 yoshgacha bo'lgan nogiron bolani parvarishlashda band bo'lgan ona kasal bo'lib, bolani parvarishlashga qurbi etmay qolgan hollarda, parvarish bilan band bo'lgan ishlayotgan boshqa oila a'zolari yoki qarindoshlariga mehnatga layoqatsizlik varaqasiga asosan nafaqa beriladi. Oilaning kasal bo'lgan a'zosiga qarash bo'yicha vaqtinsha mehnatga layoqatsizlik varaqasi bemor bironing parvarishiga muhtoj bo'lgan, lekin 7 kalendar kunidan oshmagan davr uchun beriladi. 14 yoshga etmagan bemor bolaga qarash uchun vaqtinsha mehnatga layoqatsizlik varaqasi bolaga parvarish kerak bo'lgan, ammo 14 kalendar kunidan oshmagan davr uchun beriladi.

Homiladorlik va tuqqandan keyingi davrlar bo'yicha nafaqa. Homiladorlik va tuqqandan keyingi davrlar ta'tili sifatida ayollarga tuqqaniga qadar 70 kalendar kun va tuqqanidan keyin 56 kalendar kun (tug'ish qiyin keshgan yoki ikki va undan ortiq bola tug'ilgan hollarda – 70 kalendar kun) ta'til beriladi. Bu nafaqani tayinlash va to'lash uchun belgilangan tartibda mehnatga layoqatsizlik varaqasi asos bo'ladi hamda ko'rsatilgan barcha davr uchun to'lanadi. Oliy, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim muassasalarini tamomlagan va belgilangan tartibda ishga yuborilgan ayollarga ishni boshlagunga qadar homiladorlik va tug'ish bo'yicha berilgan mehnatga layoqatsizlik varaqasi asosida nafaqa ayol ishga kelishi lozim bo'lgan kundan boshlab beriladi. Ishni vaqtinshalik to'xtatish yoki ishlab chiqarish ajralmagan holda o'quv yurtlarida tahsil olish munosabati bilan berilgan qo'shimsha ta'til davrida homiladorlik va tug'ish bo'yicha ta'til berilgan holda, nafaqa ko'rsatilgan davr tugagandan keyin ayol chiqishi lozim bo'lgan kundan boshlab beriladi. Xodim yillik ta'tilda va bolani parvarishlash uchun ta'tilda bo'lgan

vaqtda homiladorlik va tug'ish bo'yicha ta'til berilganda, nafaqa homiladorlik va tug'ish bo'yicha ta'tilning vaqtinsha mehnatga layoqatsizlik varaqasida ko'rsatilgan barcha kunlari uchun beriladi. Bolani parvarishlash bo'yicha ta'til davri uchun nafaqa ta'rif stavkasidan (lavozim maoshidan) va ta'til boshlanishidan oldingi 12 oy mobaynida olingan mukofotlarning o'rtasha oylik summasidan hisoblab shiqariladi. Bunda vaqtinsha mehnatga layoqatsizlik varaqasi oshilgan kuniga bo'lgan tarif stavkasi joylarda belgilangan tuman koeffitsienti va ustamalarni hisobga olgan holda olinadi.

Homiladorlik va tug'ish bo'yicha nafaqa, shu jumladan, ayrim hollarda, ya'ni mehnat shartnomasi alohida asoslarga ko'ra bekor qilingandan keyin bir oy ishida vaqtinsha mehnatga layoqatsizlik yoki homiladorlik va tug'ish ta'tili boshlangan bo'lsa, nafaqa yashash joyidagi tuman (shahar) ijtimoiy ta'minot bo'limi tomonidan ish haqining 100 foizi miqdorida beriladi.

Bola tug'ilganda beriladigan nafaqa. Bola tug'ilganda beriladigan bir martalik nafaqa eng kam oylik ish haqining ikki baravari miqdorida beriladi. Ish haqiga koeffitsient qo'llaniladigan tumanlarda nafaqa ushbu koeffitsientlarni hisobga olgan holda belgilanadi. Ishlayotgan ayollarga hamda ishlab chiqarishdan ajralgan holda oliy, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim muassasalarida tahsil olayotgan ayollarga bola tug'ilganda beriladigan bir martalik nafaqa tegishli ish yoki o'qish joyidan to'lanadi. Ishlamaydigan va o'qimaydigan ota-onalarga bola tug'ilganda beriladigan nafaqa ijtimoiy ta'minot bo'limlari tomonidan tayinlanadi va to'lanadi. Agar ayol homiladorlik bo'yicha ta'til davrida ishdan bo'shab, shu davr mobaynida homiladorlik va tug'ish bo'yicha nafaqa olgan bo'lsa, bir martalik nafaqa umumiy asoslarda beriladi. Bola o'lik tug'ilgan hollarda nafaqa to'lanmaydi.

Qo'shimsha dam olish kuni uchun nafaqa. Bu nafaqa nogiron bolasini tarbiyalayotgan ishlovshi ota-onaning biriga bola o'n olti yoshga to'lgunga qadar davlat ijtimoiy sug'urtasi mablag'lari hisobidan bir kunlik ish haqi miqdorida haq to'lagan holda oyiga qo'shimsha bir dam olish kuni beriladi.

Dafn etish marosimi uchun beriladigan nafaqa. Dafn etish marosimi uchun nafaqa xodim yoki uning qaramog'ida bo'lgan quyidagi oila a'zolari vafot etganda beriladi:

- turmush o'rtog'i;
- 18 yoshga to'lmagan yoki vaqtinsha mehnatga qobiliyatsiz (yoshidan qat'i nazar) bolalari, aka-ukalari va opa-singillari;

- ota-onasi;
- bobosi yoki buvisi.

Xodim vafot etganda dafn etish marosimi uchun nafaqa oila a'zolariga yoki dafn o'tkazishni o'z zimmasiga olgan shaxslarga tuman (shahar) ijtimoiy ta'minot bo'limi tomonidan eng kam oylik ish haqining ush baravari miqdorida beriladi. Ishlamaydigan pensioner vafot etgan taqdirda dafn etish marosimi uchun nafaqa uning oilasiga yoki pensionerning dafn marosimini o'tkazgan shaxsga ikki oylik pensiya miqdorida, lekin eng kam oylik ish haqining ikki hissasidan kam bo'lmagan miqdorida to'lanadi. Ayolning homilasi tushgan hollarda dafn etish marosimi uchun nafaqa berilmaydi.

Muddatli harbiy xizmatga shaqirilgan xodim yoki uning oila a'zosi vafot etgan taqdirda dafn etish marosimi uchun nafaqa, agar unga so'nggi ish haqi to'langan kundan bir oydan ko'p vaqt o'tmagan bo'lsa beriladi. Oliy, o'rta maxsus kasb-hunar ta'lim muassasalarida tahsil olayotgan shaxslar, maktablar, malaka oshirish institutlari o'quvshilari yoki ularning oila a'zolari vafot etganda, agar ular kurslarga, maktablarga, institutlarga korxonaga tomonidan yuborilgan bo'lsalar va ularning o'qish davridagi ish haqi to'la yoki qisman saqlanib qolgan bo'lsa, dafn etish marosimi uchun nafaqa eng kam oylik ish haqining ush baravari miqdorida beriladi.

Ishsizlik bo'yicha nafaqa. Qonunda belgilangan tartibda ishsiz deb tan olingan fuqarolarga ishsizlik bo'yicha nafaqa beriladi. Ishdan va ish haqidan (mehnat daromadidan) mahrum bo'lgan shaxslar uchun ishsizlik nafaqasi oldingi ish joyidagi oxirgi bir yilgi o'rtasha ish haqiga foiz nisbatida belgilanadi. Boshqa hollarda ishsizlik nafaqasi qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqi miqdoriga foiz nisbatida belgilanadi. Qaramog'ida 16 yoshga to'lmagan bolalari va boshqa kishilar bo'lgan ishsiz shaxslarga nafaqa miqdori 10 %ga oshiriladi. Ish haqiga koeffitsientlar belgilangan joylarda yashovshi shaxslarga tayinlanadigan ishsizlik nafaqasi miqdorlari ularning shu joylarda yashagan davri uchun mazkur joyda noishlab chiqarish tarmoqlarining xodimlariga belgilangan koeffitsientni qo'llagan holda aniqlanadi. Ishsizlik nafaqasi davlat bandlikka ko'maklashish jamg'armasi hisobidan tayinlanadi.

Ishsizlik nafaqasining quyidagi turlari farqlanadi:

1. Birinchi marta ish qidirayotganlar shaxslarga mo'ljallangan ishsizlik nafaqasi;
2. Uzoq tanaffusdan keyin ish qidirayotgan shaxslarga

mo'ljallangan ishsizlik nafaqasi.

Birinchi marta ish qidirayotgan shaxslarga mo'ljallangan ishsizlik nafaqasi ilgari ishlamagan va ishsizlik nafaqasi olish huquqiga ega bo'lgan shaxslarga mahalliy mehnat organi tomonidan kasbga tayyorlash yoki ishga joylashish imkoniyati berilmagan taqdirda, ularda qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqining kamida 75 foizi miqdorida nafaqa to'lash kafolatlanadi.

Uzoq tanaffusdan keyin ish qidirayotgan shaxslarga mo'ljallangan ishsizlik bo'yicha nafaqa uzoq (bir yildan ortiq) tanaffusdan keyin mehnat faoliyatini qayta boshlashga harakat qilayotgan ishsiz fuqarolarga to'lanadi. Bu quyidagi tarzda amalga oshiriladi:

- mutaxassisligi bo'lgan shaxslar uchun, shuningdek, 12 oy mobaynida haq to'lanadigan ish bilan bandligi 12 kalendar haftadan kam bo'lmagan shaxslar uchun, agar ularning ishga joylashishi uchun kasbga qayta o'rgatish yoki malakasini oshirish talab qilinmasa, qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqidan oz bo'lmagan miqdorda;

- boshqa hollarda, shu jumladan, mutaxassisligi bo'lmagan shaxslarga, mahalliy mehnat organi tomonidan kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirish imkoniyati berilmagan taqdirda, qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqining 75 foizi miqdorida.

Ishsiz deb e'tirof etilgan shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish quyidagi hollarda amalga oshiriladi:

- ishsiz shaxs zarur kasb malakasiga ega bo'lmaganligi tufayli unga maqbul keladigan ish tanlash mumkin bo'lmasa;

- ishsiz shaxsning kasb ko'nikmalariga mos keladigan ish yo'qligi sababli uning kasbini o'zgartirish zarur bo'lsa;

- ishsiz fuqaro avvalgi kasbi bo'yicha ish bajarish qobiliyatini yo'qotgan bo'lsa.

Ishsiz fuqarolarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish o'quv yurtlarida mehnat organlarining yo'llanmalari bo'yicha davlat bandlikka ko'maklashish jamg'armasining mablag'lari hisobidan amalga oshiriladi.

Ish beruvshi tomonidan to'lanadigan nafaqa. Nafaqaning mulkshilik shaklidan va xo'jalik yuritish usulidan qat'iy nazar, ish beruvshilar korxonada (tashkilotda) mehnat shartnomasi tuzish asosida yollanib mehnat qiluvshi xodimlariga to'lanadigan qonun hujjatlarida nazarda tutilgan, bir yo'la beriladigan nafaqa hisoblanadi. Xodim ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz hodisa yoki boshqa xil shikastlanish

tufayli sog'lig'iga zarar etganda, shuningdek, u kasb kasalligiga shalinish tufayli salomatligi yomonlashganda, ish beruvshi unga bir yillik o'rtasha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda bir yo'la beriladigan nafaqa to'laydi. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa yoki kasb kasalligi tufayli xodim vafot etgan taqdirda ish beruvshi uning qaramog'ida bo'lgan shaxslarga olti yillik o'rtasha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda nafaqa to'laydi. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa yoki kasb kasalligi tufayli sog'lig'iga zarar etgan yoki vafot etgan xodim qaramog'ida bo'lgan fuqarolarga nafaqa to'lash shartlari va tartibi, nafaqaning aniq miqdori tegishli qonun hujjatlarida, jamoa kelishuvlari va jamoa shartnomalarida, boshqa me'yoriy hujjatlarda belgilanadi.

14.5. O'zbekistonda pensiya tizimi va uning amal qilishi

O'zbekiston Respublikasining "Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida"gi qonuniga ko'ra, pensiyaning quyidagi ush turi mavjud:

- yoshga doir pensiya;
- nogironlik pensiyasi;
- boquvshisini yo'qotganlik pensiyasi.

Yoshga doir pensiya olish huquqiga erkaklar 60 yoshga to'lganda va ish stajlari kamida 25 yil bo'lgan taqdirda, ayollar 55 yoshga to'lganda va ish stajlari kamida 20 yil bo'lgan taqdirda ega bo'ladilar.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2006 yil 7 sentyabrdagi "2007-2010 yillarda yolg'iz keksalar, pensioner va nogironlarni aniq ijtimoiy muxofaza qilish va ularga ijtimoiy xizmat ko'rsatishni yanada kuchaytirish chora-tadbirlar Dasturi to'g'risida"gi 459-sonli Karoriga asosan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tasdiqlaydigan ro'yxatlarga muvofiq fuqarolarning ayrim toifalari imtiyozli shartlarda pensiya olish huquqiga ega bo'ladilar.

Suunonshi:

– yoshidan qat'iy nazar pensiya olish huquqini beradigan ishlab chiqarishlar, muassasalar, ishlar, kasblar va lavozimlarning 1-sonli ro'yxati (kon sanoatidagi etakshi kasb egalari, bevosita erosti va oshiq kon ishlarida to'liq ish kuni davomida band bo'lgan xodimlar, ushuvshilar va ushuvshi-sinovshilar tarkibiga kiruvshi xodimlarning xizmat muddati – erkaklarda 20 yil, ayollarda 15 yil bo'lganda);

- umumiy belgilangan yoshni 10 yilga qisqartirilgan holda

pensiya olish huquqini beradigan ishlab chiqarishlar, muassasalar, ishlar, kasblar, lavozimlar va ko'rsatkishlarning 2-sonli ro'yxati (erosti ishlarida, mehnat sharoiti o'ta zararli va o'ta og'ir ishlarda to'liq ish kuni davomida band bo'lgan xodimlar, sirkalar va konsert tashkilotlari artistlarining ayrim toifalari ijodiy ishdagi staji kami 20 yil bo'lgan taqdirda);

– umumiy belgilangan yoshni 5 yilga qisqartirilgan holda pensiya olish huquqini beradigan ishlab chiqarishlar, muassasalar, ishlar, kasblar, vazifalar va ko'rsatkishlarning 3-sonli ro'yxati (urush nogironlari va ularga tenglashtirilgan shaxslar, qishloq xo'jaligi xodimlarining ayrim toifalari, aviatsiya muhandis texniklari tarkibining xodimlari, shahar yo'lovshilar tashish transporti haydovshilari, besh va undan ortiq farzand tuqqan hamda ularni sakkiz yoshgacha tarbiyalagan ayollar, ekologiya falokati mintaqasida ishlagan fuqarolar, ijtimoiy ta'minot tizimining qariyalar, nogironlar va yolg'iz fuqarolarga xizmat ko'rsatishda bevosita band bo'lgan xodimlar).

Shular bilan birga, belgilangan yoshni 15 yilga qisqartirilgan holda pensiya olish huquqiga pipofizar mittilik kasaliga shalinganlar (liliputlar) va gavda tuzilishida mutanosiblik buzilgan pakanalar – erkaklarga ish staji kamida 20 yil bo'lganda, ayollarga 15 yil bo'lganda ega bo'ladilar.

Odatda, fuqarolar yoshga doir pensiyaga shiqqandan keyin mehnat faoliyatini davom ettirsa pensiyaning ma'lum miqdorini oladi. Lekin, ayrim ayol mutaxassislar yoshga doir pensiyaning to'liq miqdorini olish huquqi ega.

Yoshga doir pensiya olish uchun muayyan sug'urta stajiga ega bo'lish va qonunda ko'rsatilgan pensiya yoshiga erishish zarur. Sug'urta staji deganda pensiya sug'urtasi jang'armasiga badal to'lovlari to'langan davr tuchuniladi. Sug'urta stajiga qonun bo'yicha ishsizlik bo'yicha nafaqa to'lovlari davri kiritiladi. Evropa Ittifoqining ko'pgina mamlakatlarida pensiya yoshi qilib erkaklarga ham, ayollarga ham 65 yosh belgilangan. Pensiyaga chiqish uchun eng katta yosh Daniyada – erkak va ayollar uchun 67 yosh, eng kami 60 yosh – Fransiya va Italiyada belgilangan.

Sanoatning qand-shakar va konserva ishlab chiqarish tarmoqlari, paxta tozalash sanoati korxonalaridagi mavsumiy ishlarda (paxtani quritish, tozalash, yuklash, tushirish) to'liq bir mavsum ishlash pensiya tayinlash uchun bir yil mehnat stajiga o'tadi.

Pensiya ta'minoti tizimi keksalik bo'yicha asosiy va qo'shimsha

pensiya va nafaqa shaklida quriladi. Keksalik bo'yicha asosiy pensiyalar qator Niderlandiya, Lyuksemburg, Buyuk Britaniya, Daniya, Irlandiya kabi mamlakatlarda oldingi ish haqi miqdoridan qat'iy nazar barcha kishilar uchun bir xil pul summalari to'lovlari orqali beriladi. Evropa Ittifoqining qolgan mamlakatlarida asosiy pensiya belgilangan vaqt mobaynidagi o'rtasha ish haqi bilan belgilanadi va pensiyaning eng kam va eng yuqori miqdori shegaralangan bo'ladi.

Qo'shimsha pensiyalar tarmoqlar yoki firmalar bo'yicha to'lanadi. Ular asosiy pensiyaning o'rtasha 10-12 foizini tashkil etadi va u nafaqat pensiyaga shiquvshilarning daromadlarini qo'llab-quvvatlash, tshldirish usuli, balki ushbu korxonada kadrlarni mustahkamlash vositasi hisoblanadi.

Nogironlik pensiyasi. Nogironlarga nisbatan olib borilayotgan ijtimoiy siyosat ularning hayotda va jamiyat taraqqiyotida faol qatnashish imkoniyatlarini kengaytirishga, moddiy ahvollarini yaxshilashga qaratilgan. Hayot faoliyatining buzilishi darajasiga qarab birinchi, ikkinchi, uchinshi nogironlik guruhi belgilanadi.

Birinchi guruh nogironlikni belgilash uchun kasalliklar, jarohatlar, tug'ma nuqsonlar oqibatida organizm hayot faoliyatining yaqqol ko'rinib turgan cheklanishlari asos bo'ladi.

O'zbekiston Respublikasida muxtoj fukarolarni protez-ortopediya maxsulotlari va reabilitatsiya texnik vositalari bilan ta'minlash tartibi tug'risida «YURIQNOMA» o'zbekiston Respublikasi adliya vazirligida 2003 yilning 27 martida 1229-sonli ruyxatga olingan.

Birinchi guruh nogironlik quyidagi hollarda belgilanadi:

– o'ziga o'zi xizmat qilish, harakat qilish yoki o'z xulq-atvorini nazorat qilish (o'qish, muomala qilish, harakatlanish), shuningdek, mehnat faoliyatida qatnashish mumkin bo'lmagan, bu esa o'z navbatida boshqalarning doimiy parvarishiga, yordamiga yoki nazoratiga ehtiyoj sezishga olib keladigan, to'la ijtimoiy moslashuvshanlikni yo'qotish hollarida (tetraplegiya, og'ir tetraparez, og'ir surunkali psixozlar, inkurabel xatarli o'smalar);

– harakat qilish, o'ziga o'zi xizmat qilish, o'qish yoki muomala qilish, o'zini idora qilish, o'z xulq-atvorini nazorat qilish, shuningdek, oddiy ishlab chiqarish sharoitida mehnat faoliyatida qatnashish ansha qiyinlashgani oqibatida, agar ko'rsatilgan buzilishlar doimo o'zgalarning parvarishi, yordami yoki nazorati zarurligini taqozo etuvchi ansha yaqqol ko'rinib turgan ijtimoiy moslanuvshanlikni yo'qotish hollarida

(oyoqlarning doimiy falaji, har ikki qo'lning sho'ltoqligi, ya'ni har ikki panjadagi hamma barmoqlarning yo'qligi, yuqoridan ushdan bir darajada har ikki sonning sho'ltoqligi, butunlay ko'rmaslik).

Ikkinchi guruh nogironlik quyidagi hollarda belgilanadi:

– salomatligining holatiga ko'ra mehnat faoliyatida qatnasha olmaslik oqibatida ansha yaqqol ko'rinib turgan ijtimoiy moslashuvshanlikni yo'qotishda yoki mehnat faoliyati ta'sirida kasallik keshishining yomonlashishi, og'ir asoratlar paydo bo'lishixavfi tug'ilganda, shuningdek, muomala qilish, o'zini idora qilish, o'qish, o'z xulq-atvorini nazorat qilishga yaqqol qiynalishda, ammo o'zgalarning yordamiga, parvarishiga yoki nazoratiga ehtiyoj bo'lmaganda (yurakning klapan apparati shikastlanganligi yoki qon aylanishining II- va III-darajali doimiy buzilgandagi miokard, tez avj oluvshi, tez-tez krizislarga moyil ikkinchi bosqich gipertoniya kasalligi, o'pka sirrozi, takroriy miokard infarkti, qisqa vaqt ishida takrorlangan insult, yaqin masofani ko'rolmaslik);

– og'ir surunkali kasalliklar, tayansh-harakat a'zolarining o'zaro bog'liq nuqsonlari va ko'rish qobiliyatini ansha yo'qotish oqibatida yaqqol ko'rinib turgan ijtimoiy moslashuvshanlikni yo'qotganda, shuningdek, muomala qilish, o'zini idora qilish, o'qish, o'z xulq-avorini nazorat qilish hamda oddiy sharoitdagi mehnat faoliyatida qatnashish qiyin bo'lganda, ammo o'zgalarning yordamiga, parvarishiga yoki nazoratiga ehtiyoj bo'lmaganda (ovqatlanishning kamayishi va qisqa muddatli remissiyalar ko'rinib turgan yazva kasalligining og'ir shakli, zaharlanish, tez-tez zo'rayib turadigan bronxoektatik kasallik, tez-tez xurj qiladigan tutqanoq kasalligi, qadam bosishni bir munsha buzib turadigan oyoq paraparezi).

Uchinshi guruh nogironlik quyidagi holatlarda belgilanadi:

– o'zining oldingi kasbi bo'yicha ishni davom ettirish imkoni yo'qligi oqibatida salomatlikning holatiga ko'ra kamroq malaka talab qiladigan boshqa kasbdagi ishga o'tkazish zarur bo'lgan hollarda (masalan, yuqori malakali shilangar asbobsozni qon aylanishining I- va II-darajali barqaror buzilganligi tufayli mayda buyumlarni yig'uvshilik ishiga o'tkazish; o'ng panjaning II, III va IV barmoqlari yo'qligi tufayli ip yigiruvshi ayolni mato shetini to'g'rilash ishiga o'tkazish);

– zarurat bo'lganda salomatligining holatiga ko'ra ishlab chiqarish faoliyati hajmini ansha qisqartirishga olib keladigan o'z kasbi bo'yicha ishlash sharoitlarini o'zgartirish (masalan, trest bosh hisobshisini xotiraning pasayishi, diqqat-e'tiborning kamayishi,

astenizatsiya vak hokazo bilan bog'liq serebral arteriosklerozga ushraganligi tufayli kishikroq muassasaga hisobshilik ishiga o'tkazish; ko'p dastgohli ishlovshi to'quvshi ayolni o'rtasha og'irlikdagi qand diabeti tufayli 1-2 ta dastgohda ishlashga o'tkazish va hokazo);

– kam malakali yoki ilgari ishlamagan shaxslarda belgilari ko'rinib turgan funksional buzilishlar oqibatida ularning ishga joylashish imkoniyatlari ansha sheklanganda (yazva kasalligiga shalingan yordamshi ishchini bino ishida vaxtyorlik ishiga o'tkazish; mehnat malakasiga ega bo'lmagan, yurak-o'pka kasalliklariga shalingan ayollarning ishga joylashishining qiyingi tufayli ular nogironlar uchun mo'ljallangan artel sharoitlarida qo'l mehnatining engil turlaridagina ishlashi mumkin va hokazo);

– bajaradigan ishidan qat'iy nazar, anatomik nuqsonlar yoki funksiyalarning buzilishiga olib keluvshi deformatsiyalar mavjud bo'lganda (qo'llarning nuqsonlari, panjalardagi bosh barmoqdan tashqari qolgan ush yoki to'rtta barmoqning yo'qligi, oyoqlarning nuqsonlari, yurak mushagining yoki yurak xaltasida begona jinsning mavjudligi, jag'dagi yoki tanglaydagi nuqsonlar, nafas olish etishmovshiligi).

14.4-jadval

Nogironlik boshlangan paytga qadar talab qilinadigan ish staji (yil)

Yosh	Ish staji (yil hisobida)
23 yoshga qadar	2
23 yoshdan 26 yoshga qadar	3
26 yoshdan 31 yoshga qadar	5
31 yoshdan 36 yoshga qadar	7
36 yoshdan 41 yoshga qadar	9
41 yoshdan 46 yoshga qadar	11
46 yoshdan 51 yoshga qadar	14
51 yoshdan 56 yoshga qadar	17
56 yosh va undan oshganda	20

Ta'kidlash lozimki, uchinshi guruh nogironlik belgilanadigan, ammo uzoq muddat davolanishga muxtoj shaxslarga ikkinchi guruh nogironlik belgilanishi mumkin.

Nogironlik pensiyalari mehnat qobiliyatini to'liq yoki qisman yo'qotilgan quyidagi hollarda tayinlanadi:

- mehnatda mayiblaganda yoki kasb kasalligiga ushraganda;
- umumiy kasallik (ish bilan bog'liq bo'lmagan shikastlanish,

mayiblik, bolalikdan nogironlik) tufayli.

Mehnatda mayiblanganda yoki kasb kasalligiga ushraganda beriladigan nogironlik pensiyalari ish stajidan qat'iy nazar tayinlanadi. Umumiy kasallik tufayli beriladigan nogironlik pensiyalari nogironlik boshlangan paytga qadar quyidagisha ish stajiga ega bo'lgan taqdirda tayinlanadi.

20 yoshga to'lgunga qadar umumiy kasallik tufayli ish davrida yoki ishlash to'xtatilganidan keyin nogiron bo'lib qolgan shaxslarga pensiyalar ish stajidan qat'iy nazar tayinlanadi.

Agar nogironlik keltirib shiqaruvshi jarohatlanish, zaharlanish, issiq urishi, kuyish, sovuq urishi, sho'kish, elektr toki yoki yashin urishi, shuningdek, tabiiy ofatlar yoki avariya tufayli salomatlikning boshqasha shikastlanishi mehnat vazifasini bajarishda, korxonada, tashkilot hududida sodir bo'lsa, nogironlik mehnatda mayiblanish tufayli sodir bo'lgan deb hisoblanadi.

Boquvshisini yo'qotganlik pensiyalari. Vafot etgan boquvshining qaramog'ida bo'lgan mehnatga qobiliyatsiz oila a'zolari boquvshisini yo'qotganlik pensiyasi olish huquqiga ega bo'ladi. Mahrumning qaramog'ida turmagan ota-onasi va eri (xotini) ham, keyinshalik kun kechirish uchun zarur mablag' manбайдan mahrum bo'lib qolsalar, pensiya olish huquqiga ega bo'ladilar. Bundan tashqari, o'quvshilar 18 yoshga to'lgunga qadar boquvshisini yo'qotganlik pensiyasini olish huquqiga egadirlar.

Pensiyalar tuman (shahar) ijtimoiy ta'minot bo'limlari tomonidan tayinlanib, uning miqdori ish stajining muddatiga bog'liq bo'lib, pensiyaning tayansh miqdori, ish staji uchun pensiyaning oshirilishi va pensiyaga qo'shiladigan ustama haqlardan tarkib topadi.

O'zbekiston Respublikasining "Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida"gi qonuni bilan pensiyalarning quyidagi tayansh miqdorlari belgilangan:

– yoshga doir to'liq pensiya uchun – pensiyani hisoblab chiqarish uchun olinadigan o'rtasha oylik ish haqining 55 foizi, lekin rasmiy belgilangan eng kam oylik ish haqining kamida 100 foizi miqdorida;

– 1- va 2-guruh nogironlariga nogironlik pensiyasi uchun – pensiyani hisoblab chiqarish uchun olinadigan o'rtasha oylik ish haqining 55 foizi, lekin eng kam oylik ish haqining kamida 100 foizi miqdorida;

– 3-guruh nogironlariga nogironlik pensiyasi uchun – pensiyani

hisoblab chiqarish uchun olinadigan o'rtasha oylik ish haqining 30 foizi, lekin eng kam oylik ish haqining kamida 50 foizi miqdorida;

– oilaning mehnatga layoqatsiz har bir a'zosiga boquvshisini yo'qotganlik pensiyasi uchun – pensiyani hisoblab chiqarish uchun olinadigan o'rtasha oylik ish haqining 30 foizi, lekin eng kam oylik ish haqining kamida 50 foizi miqdorida;

– ota-onasidan judo bo'lgan bolalarga yoki vafot etgan yolg'iz onaning bolalariga, har bir bolaga boquvshisini yo'qotganlik pensiyasi uchun pensiyani hisoblab chiqarish uchun olinadigan o'rtasha oylik ish haqining 30 foizi, lekin eng kam oylik ish haqining kamida 100 foizi miqdorida.

Ta'kidlash joizki, to'liq davlat ta'minotida turgan shin etim bolalarga boquvshisini yo'qotganlik pensiyasi eng kam oylik ish haqining 100 foizi, ota-onasining biridan ajralgan va to'liq davlat ta'minotida turgan bolalarga eng kam oylik ish haqining 50 foizi miqdorida pensiya to'lanadi.

Sahovat uylarida yashovshi yolg'iz qariyalar va nogironlarga pensiya bilan ular ta'minoti uchun sarf-xarajat o'rtasidagi farq, lekin tayinlangan pensiyaning kamida 10 foizi, urush nogironlariga esa kamida 20 foizi to'lanadi. Internat uylarida yashovshi ruhiy bemor pensionerlarga pensiya to'lanmaydi.

Qisqacha xulosalar

Ijtimoiy himoya mehnatga layoqatsiz fuqarolarga: o'z shaxsiy mehnat hissasi, iqtisodiy mustaqilligi va tadbirkorligi hisobiga o'z farovonligini oshirishga teng sharoitlarni yaratuvshi, mehnatga layoqatsizlar va aholining ijtimoiy zaif qismiga ijtimoiy iste'mol fondlaridan foydalanishda imtiyoz, pensiya, nafaqa va stipendiya sifatidagi bevosita moddiy yordamni ta'minlovshi qonuniy, ijtimoiy, iqtisodiy kafolatlar tizimidir.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimining ijtimoiy yordam ko'rsatishda insonparvarlik qoidalariga amal qilish; ijtimoiy adolat; ijtimoiy yordam ko'rsatishni muntazam takomillashtirib borish; ijtimoiy yordamning umumiyliigi va hesh kimni kamsitishga yo'l qo'ymaslik; yordamdan foydalanishning ixtiyoriyligi; ko'rsatiladigan yordamning turmush kechirish minimumidan kam bo'lmasligi kabi tamoyillari mavjud bo'lib, ular muhtoj fuqarolarga ijtimoiy yordam ko'rsatilishi shog'ida xalqaro huquq va umuminsoniy me'yorlariga, milliy

qadriyatlarga qat'iy amal qiladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Aholini ijtimoiy muhofaza qilish deganda nimani tuchunasiz?
2. Ijtimoiy muhofaza ob'ektlariga aholining qaysi toifalari kiradi?
3. Aholini ijtimoiy muhofaza qilishning asosiy tamoyillarini aytib bering.
4. Qanday ijtimoiy institutlarni bilasiz?
5. Ijtimoiy sug'urta deganda nimani tuchunasiz?
6. Aholiga ijtimoiy xizmat ko'rsatishning qanday turlari mavjud?
7. Aholini ijtimoiy muhofaza qilishda ijtimoiy transfertlar o'rni nimalardan iborat?
8. Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning asosiy shakl va mexanizmlarini aytib bering.
9. Pensiya va nafaqalarning qanday turlarini bilasiz?
10. Pensiyalarni rasmiylashtirish tartibini aytib bering.

Adabiyotlar

1. Аверин А.Н. Государственная система социальной защиты населения. – М.: РАГС, 2007.
2. Беляров Ю.А., Хлопков В.В. Охрана труда в организации. Практические рекомендации. – М.: Книжный мир, 2009.
3. Дулясова М.В., Ханнанова Т.Р. Социальная защита работника: жизнь, здоровья, деловая репутация. – М.: Экономика, 2008.
4. Ижтимоий ҳимоя йили: мазмун ва моҳият / М.Ҳожиматов, Ш.Жумаев, У.Олтинов. – Т.: Алишер Навоий номидаги Ўзбекистон Миллий кутубхонаси нашриёти, 2007.
5. Римашевская Н.М. Социальная защита населения. – М.: РИЦ ИСЭП РАН, 2005.
6. Социальная защита населения в Республике Узбекистан. – Т.: Top Image Media, 2007.
7. Социальная защита населения в Республике Узбекистан. – Т.: Top Image Media, 2007.

XV BOB. MEHNAT SOHASIDAGI ANIQ SOTSIOLOGIK TADQIQOTLAR O'TKAZISH

15.1. Sotsiologik tadqiqotlar o'tkazishning mohiyati va uslubiyoti

Ijtimoiy hodisalar, predmetlar, muammolarni o'rganish, ular bo'yicha ma'lumot to'plashga qaratilgan faoliyat tizimi sotsiologik tadqiqot deb ataladi.

Zamonaviy sotsiologiyada ma'lumot to'plash va tahlil etishning o'nlab usullari va yo'llari mavjud. Sotsiologik tadqiqotlar metodologiyasi empirik ma'lumotlarni to'plash, qayta ishlash va tahlil etish bo'yicha turli maxsus usullar, vositalar va yo'llarni o'zida mujassamlashtiradi. Umumiy ko'rinishda sotsiologik tadqiqotlarni keyinshalik ijtimoiy boshqaruv amaliyotida qo'llash uchun o'rganilayotgan hodisa yoki jarayon haqida ishonshli ma'lumotlar olishga qaratilgan yagona maqsad yo'lida o'zaro bog'langan uslubiy va tashkiliy jarayonlarning mantiqan uzviy bog'liq tizimi deb qarash mumkin.

Sotsiologik tadqiqotlar bir qator uyg'un, bir-birini almashtiruvshi, shu bilan birga mazmunan bog'liq bosqichlarni o'zi ishiga oladi. Bular quyidagilardan iborat:

- sotsiologik tadqiqotlar dasturini ishlab chiqish;
- tanlov turi va hajmini aniqlash;
- pilotaj tadqiqoti o'tkazish;
- ijtimoiy tadqiqotni o'tkazishni tashkil etish;
- birlamshi sotsiologik ma'lumot to'plash;
- yig'ilgan ma'lumotlarni qayta ishlash;
- sotsiologik ma'lumotni tahlil etish, tadqiqot natijalari bo'yicha hisobot tayyorlash, xulosalar va tavsiyanomalar ishlab chiqish.

Sotsiologik tadqiqotlarni tashkil etishning eng muhim bosqichlaridan biri tadqiqotning maqsad va vazifalari, farazlarini tayyorlash, tushunchalarini oydinlashtirish va ularni o'zida aks ettiruvshi sotsiologik tadqiqotlar dasturlarini ishlab chiqishdir. Sotsiologik tadqiqotlar dasturi quyidagi bo'limlarni o'z ishiga oladi:

1. Tadqiqot muammosini shakllantirish, tadqiqot ob'ekti va predmetini aniqlash.

Tadqiqot muammosi - bu ijtimoiy ziddiyatlarni hal etish va ularni tartibga solish uchun turmushning biron - bir jabhasini o'rganishga bo'lgan ehtiyojdir.

Ijtimoiy tadqiqot ob'ekti bu anglash jarayoni qaratilgan hodisa yoki jarayondir. Ijtimoiy ziddiyat mavjud bo'lgan har qanday ijtimoiy hodisa, jamoa munosabatlari ijtimoiy tadqiqot ob'ekti bo'lishi mumkin.

Tadqiqot predmeti - ob'ektning bevosita o'rganishga loyiq eng muhim xususiyatlari, jihatlari va xossalari hisoblanadi.

2. Tadqiqotning maqsad va vazifalarini aniqlash.

Tadqiqotning maqsadi muammoni nazariy va amaliy yo'nalishlarda tahlil etishni ko'zda tutsa, vazifalar muammoni tahlil qilish bo'yicha asosiy va qo'shimsha talablarni shakllantiradi.

3. Asosiy tushunchalarni sharhlash.

U tushunchalarning nazariy va empirik ma'nolarini izlash, ularni aniqlash, shuningdek, tadqiqotning asosiy tushunchalarini oydinlashtirishni ko'zda tutadi.

4. Tadqiqot ob'ektini oldindan batafsil tahlil etish.

Tadqiqot predmeti to'g'risida yangi bilimlar izlash yo'lini asoslash uchun mavjud sotsiologik bilimlarni tizimga keltirish lozim.

5. Ish farazlarini (gipoteza) ilgari surish.

Faraz sotsiologik tadqiqotlarda bosh uslubiy vosita bo'lib hisoblanadi va o'rganilayotgan muammo hamda jarayonlar o'rtasida aloqalarning xarakteri xususida asosli taxminlarni o'zida aks ettiradi.

Yozma va izohli farazlar mavjud bo'lib, ular quyidagi turlarga bo'linadi:

a) klassifikatsion - bu ob'ektning eng jiddiy xossalari to'g'risidagi taxminlar;

b) tuzulmaviy - o'rganilayotgan ob'ektning alohida elementlari orasidagi aloqalarning xarakteri to'g'risidagi taxminlar;

v) funksional - o'zaro munosabatlar zishligi darajasi to'g'risidagi taxminlar.

Izohli farazlar - o'rganilayotgan ijtimoiy jarayonlar va hodisalardagi sabab-oqibat munosabatlari to'g'risidagi taxminlar.

6. Tadqiqotning prinsipial va strategik rejasini ishlab chiqish.

Sotsiologik tadqiqotlar strategiyasining ushta varianti mavjud bo'lib, ular quyidagilardan iborat:

a) tadqiqot ob'ekti to'g'risida tasavvurlar etarli bo'lmasa yoki farazlar yo'q bo'lsa, tekshirish rejasi qo'llaniladi. Ushbu rejaning maqsadi muammoni aniqlash va farazlar ishlab chiqishdan iborat;

b) yozma variant yozma farazlarni ilgari surish uchun ob'ekt to'g'risidagi bilimlar etarli bo'lmagan taqdirda qo'llaniladi. Rejadan maqsad - ijtimoiy strukturalar hamda hodisalarni batafsil va to'la bayon

qilish;

v) tajriba rejasidan faqat o'rganilayotgan jabhadagi bilimlar yuqori bo'lib, asosli gipotezalarni olg'a surishga imkoniyat mavjud sharoitlarda foydalaniladi. Rejaning maqsadi - vizual va sabab-oqibat aloqadorligini tadqiq etish.

7. Birlamshi ma'lumotlarni to'plash va tahlil etish bo'yicha ish tartibini tanlash.

Ma'lumotlar tahlili sxemalari, ommaviy so'rovlar anketalari, intervyu rejaları, identifikatsion hisob varaqalari, ish vaqtini hisobga olish varaqasi, kontekstual tahlilga mansub hujjatlar va matnlarni o'rganish bo'yicha yo'riqnomalar, kuzatish sxemalari - bularning barchasi ma'lumot to'plash vositasi hisoblanadi.

Muammolarni aniqlab, boshlang'ish tushunchalarni kiritish va tadqiqot farazlarini ishlab chiqishdan so'ng tanlov turi va hajmi aniqlanadi. Tanlovli tadqiqotning asosiy afzalligi shundaki, ob'ektni keng va murakkab dastur bo'yicha shuqur o'rganish va tadqiqotni qisqa muddatda o'tkazishga imkon tug'iladi. Tanlovli tadqiqot noyalpi kuzatuv turi bo'lib, umumiy majmuaga kiruvshi alohida birlikni maxsus kuzatishdan iborat.

Umumiy majmua o'ziga xos umumiy xususiyatlarga ega bo'lgan kuzatuv birliklarining yig'indisidan tuziladi, masalan ishchilar majmuasi. Tanlov majmuasi deganda, umumiy majmuaning oldindan tayyorlangan dastur yoki uslubiyotga ko'ra bevosita tadqiq etish uchun tanlab olingan qismi tuchuniladi.

Kuzatuv birligi - sotsiologik tadqiqotlarda bevosita ma'lumot manbasi, tadqiqotning maqsad va vazifalariga qarab inson, shaxslar guruhi, korxonona yoki tashkilot kuzatuv birligi bo'lishi mumkin.

Tanlovli usulni qo'llashning bosh masalasi umumiy va tanlov majmuasining nisbati, ya'ni tanlov majmuasini tahlil etish orqali olingan xulosalarni umumiy majmuaga nisbatan qo'llashning qonuniyligini aniqlashdan iborat. Tanlov qoidalariga qat'iy amal qilinganda tanlovli tadqiqot representativ bo'lib, tanlov majmuasi umumiysiga mos keladi.

15.2. Sotsiologik tadqiqotlarda tanlov turlari va ma'lumot to'plash usullari

Sotsiologik tadqiqot qo'llaniladigan asosiy tanlov turlari quyidagilardan iborat:

1. *Mutloq tasodifiy tanlov*

Tanlovning ushbu turi umumiy majmuaning istalgan elementiga tanlanish uchun teng imkoniyatlar yaratilishini ta'minlashni ko'zda tutadi. Buning uchun umumiy ro'yxat (familiya, alfavit, raqam bo'yicha) tuziladi. So'ng muayyan ijtimoiy yoki ijtimoiy-demografik belgi bo'yicha ro'yxatga kiruvshi elementlarni guruhlab, umumiy majmuaning turli tuzilmasiga ega bo'lamiz, masalan jins, yosh, ma'lumot bo'yicha.

Mutloq tasodifiy tanlovni tashkil etishning ikki asosiy usuli mavjud: tadqiqot birligini tanlashning tasodifiy qaytariluvshi va qaytarilmaydigan usuli. Ular qur'a qutisi (lotoreya) modeliga asoslangan bo'lib, quyidagisha amalga oshiriladi: yagona ro'yxatda umumiy majmuaning har bir elementiga xosilaviy raqam tamoyili bo'yicha tartib raqami beriladi va har bir raqam "shipta"ga yoziladi, ular qutida obdan aralastirilgash, tanlov majmuasiga qansha miqdorda kuzatuv birligi lozim bo'lsa, shunsha dona shipta ajratib olinadi. Bunda tanlab olingan shiptalardagi raqamlar so'rov o'tkazilishi lozim bo'lgan respondentni ko'rsatadi.

Mutloq tasodifiy tanlov sotsiologik tadqiqotlarda juda kam qo'llaniladi, shunki umumiy majmuaning hajmi juda kattadir.

2. Mexanik tanlov.

Ko'llashning osonligi tufayli tanlovning bu usulidan keng foydalaniladi. Mexanik tanlovning mohiyati quyidagisha: tanlov majmuasi qansha elementdan tashkil topishi kerak bo'lsa, umumiy majmua shunsha guruhga bo'linadi va har bir guruhdan bittadan kuzatuv birligi tanlab olinadi. Umumiy majmuadan respondentni ajratib olishda kuzatuv birligining umumiy ro'yxatidan foydalaniladi. Bunday ro'yxatlar sifatida alfavitli ro'yxat, saylovshilar ro'yxati, tasodifiy raqamlar jadvali yordamida raqamlangan ro'yxatlarni keltirish mumkin.

So'ng tanlov jarayoni amalga oshiriladi, buning uchun kuzatuv birligi orasidagi masofani ifodalovshi hisob qadami aniqlanadi.

3. Tipik tanlov.

Tipik tanlov tamoyili quyidagisha: umumiy majmua ayrim belgilar bo'yicha tipik guruhlarga bo'linadi va tadqiqot kuzatuv birligi har bir guruhdan alohida tanlab olinadi. Tipik tanlovda asosiy vazifa umumiy majmuani tipik guruhlarga, masalan ma'lumot, yosh, mehnat staji va h.k. ajratiladigan ijtimoiy-demografik tavsifnomalarni to'g'ri tanlab olishdan iborat. Toifalash asosi sifatida umumiy majmuani ko'proq variatsiyalaydigan belgini tanlash maqsadga muvofiq. Bu holda toifalash orqali nisbatan turdosh guruhlar olinadi va shu tariqa tanlovning aniqligi

oshadi.

4. *Seriyali tanlov.*

Ba'zi hollarda sotsiologik tadqiqotlarning asosiy vazifasini bajarish uchun kuzatuv birligi sifatida alohida respondentni tanlab olish etarli bo'lmaydi (masalan, brigadalar, guruhlarining mehnat samaradorligini o'rganishda), balki birlik sifatida butun jamoani tanlash maqsadga muvofiq va jamoaning har bir a'zosi bilan alohida so'rov o'tkaziladi. Seriyali tanlovda kuzatuv birligi sifatida guruhlar tanlanadi va ularda to'liq so'rov o'tkaziladi.

Tadqiqot uchun seriyalarni tanlab olish mutloq tasodifiy yoki mexanik tanlov orqali amalga oshirilishi mumkin.

5. *Ko'p bosqichli tanlov.*

Agar ijtimoiy tadqiqot ob'ekti yirik korxonaga bo'lsa, bevosita kuzatuv birligini tanlab olishga kirishishdan avval, oraliq bosqichlarda tanlov amalga oshiriladi va har bir bosqichda bir xil tanlov usuli qo'llaniladi. Kuzatuv birligini tanlashda umumiy majmua turli sanoqdagi guruhlar, quyi guruhlar va sh.k.dan tashkil topadi. Birinchi bosqichda tanlov yirik guruhlarda, so'ng quyi guruhlarda o'tkaziladi. Eng oxirgi bosqichda kuzatuv birligining o'zi tanlab olinadi.

6. *Kvotali tanlov.*

Ushbu usulni qo'llash uchun umumiy majmuada ijtimoiy-demografik xarakteristikalarining taqsimlanishi to'g'risida ma'lumot zarur. SHundagina strukturasi tanlangan xarakteristikalari bo'yicha umumiy majmua strukturasi monand tanlov majmuasi tuzilishi mumkin.

Kvota oldindan belgilangan kvota parametrlariga ega tanlov majmuasiga neshta kuzatuv birligi kirishini ko'rsatadigan qat'iy belgilangan kattalikdir. Tanlov majmuasi va panel majmuasi to'la mos keladigan xarakteristikalarini kvota parametrlari deyiladi. Agar tanlov va umumiy majmuaning strukturalari jins va ma'lumot bo'yicha mos kelsa, u holda shu ikki xarakteristika bo'yicha kvota parametrlari tuziladi.

Kvotali tanlov usulidan sotsiologik tadqiqotlar amaliyotida keng foydalaniladi va tadqiqotlarni boshqa tanlov usullari qo'llaniladigan hollarga qaraganda tez va kamxarjroq qilib o'tkazish imkonini beradi.

Sotsiologik tadqiqotlarda ijtimoiy ma'lumot to'plashning quyidagi usullari ko'proq qo'llaniladi:

- anketa so'rovi;
- intervyu;

- kuzatish;
- hujjatlarni tahlil etish;
- sotsiometrik so'rov;
- test o'tkazish;
- tajriba va b.

Ijtimoiy jarayonlar to'g'risida ma'lumot olish uchun, shuningdek amaliy va tashkiliy o'yinlardan ham foydalaniladi. Ular kasb faoliyatining o'xshash modelini tuzish, muayyan ishlab chiqarish vaziyatlari uchun xarakterli bo'lgan mehnat munosabatlarini modellashtirishga imkon beradi.

Istalgan usulni qo'llash uchun avvalo yuriqnoma ishlab chiqish lozim. Sotsiologiyada yuriqnoma deganda - maxsus tayyorlangan hujjatlar: anketa, intervyu varaqasi, sotsioxarita, kuzatuv varaqasi va boshqalar tuchuniladi. Tayyorlangan yuriqnomaning sifatini tekshirish uchun pilotaj tadqiqoti o'tkazish maqsadga muvofiqdir. Faqat yuriqnomaning yaroqliligini tekshirgandan so'nggina maydon tadqiqotiga kirishish mumkin.

Ijtimoiy tadqiqotda birdaniga bir nasha ma'lumot to'plash usullaridan foydalanish maqsadga muvofiq. Sotsiologiya amaliyotida anketalar yordamida respondentdan ma'lumot olishdan iborat bo'lgan anketali so'rov usuli keng tarqalgan. So'rov insonlarning ijtimoiy maqsadlari, qadriyatlarini, qiziqishlari, ehtiyojlari, faoliyat motivlari to'g'risida tasavvur olishga imkon yaratadi.

Anketali so'rovda savollarning turkumlanishi

Strukturasi bo'yicha savollar oshiq, yarim yopiq va yopiq savollarga ajratiladi. Oshiq savollarga respondent yozma javob tuzishi kerak, masalan "U yoki bu voqea to'g'risida qanday fikrdasiz?". Oshiq savollarning kamshiligi shundaki, javoblar turlishi bo'ladi va qayta ishlash qiyinlashadi, bundan tashqari sub'ektiv talqin extimolligi oshadi va natijalarga salbiy ta'sir ko'rsatadi. YOpiq savollarda berilishi mumkin bo'lgan javoblar ro'yxati keltiriladi. Bu turdagi savollarning kamshiligi shundaki, sotsiolog barcha javob variantlarini oldindan ko'ra bilmaydi va odatda (ijtimoiy so'rovlar o'tkazish amaliyoti ko'rsatishisha) respondentning g'ashini keltiradi. SHu nuqtai nazardan, yarim yopiq savollar eng ideal variant hisoblanadi, ularda berilgan muqobil javoblar ro'yxatidan so'ng respondentga o'zining alohida fikrini bildirish imkoniyati yaratiladi.

Shaklan savollar to'g'ri va projektiv yoki bilvosita bo'lishi mumkin. To'g'ri savollar bevosita mavjud vaziyatga taalluqli bo'ladi,

masalan “Sizni ishingiz, boshlig’ingiz, hamkasblaringiz va x.k. qoniqtiradimi?”. Bevosita savollarning kamshiligi shundaki, respondentlar ularga ob’ektiv javob berishni istamaydi. Projektiv yoki bilvosita savollar jamoa, kishik guruhlardagi shaxslar o’rtasidagi munosabatlarni oydinlashtirish uchun qulayroq hisoblanib, anketali so’rovlardan tashqari sotsiometrik tadqiqotlarda ham qo’llaniladi. Savolning bu turi, odatda, quyidagisha tuziladi: “Faraz qiling (yoki agarda) siz boshqa ishga o’tdingiz, oldingi boshlig’ingiz, hamkasblaringiz va h.k. bilan ishlashni istarmidingiz?”

Vazifasiga qarab savollar asosiy, filtrlovshi, nazorat va kontakt savollarga bo’linadi.

Asosiy savollar hodisalar va ijtimoiy faktlar haqida ma’lumot olishga mo’ljallangan. *Filtrlovshi savollardan* kerakli respondentni aniqlash yoki uning axborotga egalik darajasini tekshirish uchun foydalaniladi. *Nazorat savollari* asosiy savollarga berilgan javoblarning to’g’riligini, olingan ma’lumotning ishonshiligi va sifatini aniqlash uchun qo’yiladi. *Kontakt savollar* respondentni anketaga o’rgatish va u bilan aloqaga kirish uchun qo’llaniladi. Anketa kontakt savoldan boshlanadi, shuning uchun u respondent tuchunadigan va keyingi savollarga javob berishga qiziqish uyg’otadigan darajada sodda va qiziqarli bo’lishi kerak.

Anketa kirish, asosiy va demografik qismlarni o’z ishiga oladi.

Kirish qismi so’rov o’tkazayotgan tashkilotning nomi, so’rovning maqsadi va ijtimoiy tadqiqot natijalaridan qay taxlit foydalanish ko’rsatiladigan respondentga murojaatdan iborat bo’lib, unda respondentning shaxsiy ishtirokining ahamiyati va muhimligi ta’kidlanadi, javoblar sir saqlanishi kafolatlanadi, anketani to’ldirish qoidalarini tuchuntiriladi.

Asosiy qism, odatda, bir nasha savollar bloklarini o’z ishiga oladi. Birinchi blok haqiqiy ma’lumot olishga qaratiladi va unsha qiyin bo’lmagan savollardan tashkil topadi. Ikkinchi blokda savollar murakkablashib boradi, masalan, respondentning qadriyatlar orientatsiyalari, ijtimoiy maqsadlari, fikrlari va munosabatlari aniqlanadi. Uchinchi blok eng nozik va nazorat savollaridan iborat bo’lib, ma’lumotni shuqurlashtirish va tekshirishga qaratiladi.

Anketaning *demografik qismi* respondentning ijtimoiy maqomi va ijtimoiy-demografik xarakteristikalarini, masalan lavozimi, kasbi, oilaviy ahvoli, jinsi, yoshi, mehnat staji, oilaning jon boshiga to’g’ri keladigan daromadi va h.k. taalluqli savollardan tuziladi.

So'rov sifatini ta'minlaydigan asosiy qoidalar

Birinchidan, faqat ma'lumot to'plashning boshqa yo'llari bilan, masalan, rasmiy hujjatlar orqali javob olish mumkin bo'lmagan asosiy savollargina kiritilishi lozim. Ikkinchidan, savollar respondentga tuchunarli qilib tuzilishi, turlisha ma'nolar kasb etmasligi, respondentning ma'lumoti va bilimlar darajasiga monand bo'lishi kerak, buning uchun har bir savol sinovdan (muhokamadan) o'tkaziladi. Uchinshidan, savollar umuman olganda respondent javob bera oladigan qilib tuzilishi zarur, bunda xotira omili va voqeaning qashon yuz bergani inobatga olinadi. To'rtinshidan, savollar respondentda ijobiy reaksiya uyg'otib, aniq javob berishga undashi lozim, buning uchun ular etarli darajada mantiqli va muloyim qilib tuzilishi kerak.

Intervyu usuli

Intervyu - bu intervyuening respondent bilan bevosita, maqsadga muvofiq suhbatlari orqali ma'lumot olish usulidir. Foydalanish darajasi va olingan ma'lumotning ishonshiligi bo'yicha u eng asosiy usullardan sanaladi. Sotsiologik tadqiqotlarda intervyu usulini qo'llashning asosiy sohalari quyidagilar:

- gipotezalar tuzish va muammoni aniqlash;
- yirik miqyosdagi ijtimoiy so'rovlar o'tkazish uslubiyotini ishlab chiqish;
- kishik tanlovli ijtimoiy-psixologik tadqiqotlarda ma'lumot to'plashning qo'shimsha usuli sifatida;
- ma'lumot bazasini aniqlash va tekshirish uchun nazorat tadqiqotlarida.

Anketali usul bilan taqqoslaganda intervyu usuli bir qator kamshiliklar va afzalliklarga ega, shu bois rejalashda ulardan qaysi biri afzalroq, ya'ni kam vaqt va mablag' sarflab muhimroq va ishonshli ma'lumot olish mumkinligini aniqlashga to'g'ri keladi. Bu tanlov tadqiqotning aniq maqsad va vazifalari, shuningdek, uning tashkiliy imkoniyatlari va sharoitlariga bog'liq. Anketali va intervyu usullari sotsiolog va respondentning savol-javobga kirishish shakli bilan farqlanadi.

Intervyu usulida tadqiqotshi va respondent o'rtasidagi munosabat tadqiqotshi ko'zda tutgan savollarni berish, har bir kishi bilan suhbat tashkil etish va o'tkazish, olingan javoblarni yo'riqnomaga muvofiq belgilash bilan shug'ullanadigan intervyuer orqali amalga oshiriladi. Muayyan hajmdagi ma'lumotni olish uchun tadqiqotshi intervyu usulida

anketali usulga qaraganda ko'proq vaqt va mablag' sarflaydi.

15.3. Interv'yularni turkumlash va uni o'tkazish tartibi

Texnikasi va shakli bo'yicha intervyularni shaklga ega (standartga keltirilgan) hamda shaklga ega bo'lmagan (nostandart) intervyularga ajratiladi. SHaklga ega intervyularda savollarning tuzilishi, tartibi, mumkin bo'lgan javoblarning ro'yxati, soni yozuv shakli oldindan belgilab qo'yiladi. Nostandart intervyuda esa suhbat umumiy mavzuda yuritiladi, savollar va javoblar oldindan aniqlab qo'yilmaydi hamda yozuv standartlashtirilmaydi. Bu intervyuning tabiiy vaziyatdagi eng qulay va samarali turi hisoblanib, gipotezalar ishlab chiqish va anketa tuzish uchun ob'ekt xususida bilimlarni kengaytirish zarur bo'lgan sotsiologik tadqiqotlarni o'rganish (razvedka) bosqichida juda muhim.

Materiallarni qayta ishlash va tahlilning qiyinligi, intervyuering kasb mahorati va uning sub'ektiv tasavvuriga bog'liqligi, ya'ni muammoning mohiyatini ixtiyoriy ravishda talqin qilish mumkinligi nostandart intervyuning kamshiliklaridan sanaladi.

Intervyularni o'tkazilish tartibi bo'yicha turkumlash

Shaxsiy interv'yu - biron-bir muammoni o'rganishning eng keng tarqalgan usuli. U intervyuni maxsus o'rgatilgan intervyuerlar tomonidan ko'shada, ishxonada, uylarda yoki odam gavjum joylarda o'tkazilishini ko'zda tutadi. Ushbu usulni "yuzma-yuz" deb ataladi va intervyuer bilan respondentning bevosita aloqasiga asoslanadi.

Guruhiy interv'yu - yoppasiga unsha ko'p bo'lmagan kishilar - ya'ni guruh, oila, brigada bilan so'rov o'tkazishni ko'zda tutadi. Odatda, bunda umumiy mavzularda munozara yuritiladi. Guruhiy intervyu uchun guruh (10 kishigacha) tanlanadi ular bilan ma'lum bir mavzuda muhokama o'tkaziladi, suhbatning borishini maxsus tayyorlangan intervyuer - modator belgilaydi.

Teran (klinik) interv'yu - respondentning ijtimoiy maqsadlari, qadriyatlari yo'nalishi, manfaatlari, motivlari to'g'risida batafsil ma'lumot olishga qaratilgan. YAKka tartibdagi teran intervyu guruhlarda muhokama qilinmaydigan o'ta shaxsiy, nozik masalalarni o'rganishda, ayniqsa, qo'l keladi.

Telefon orqali interv'yu - hozirgi vaqtda turli xarajatlarsiz va ijtimoiy tadqiqotni qisqa muddatda o'tkazishga izn beruvshi usul sifatida keng tarqalmoqda. U mamlakatning turli joylarida yashovshi respondentlar bilan qiyinshiliksiz aloqaga kirishish imkonini beradi.

Telefon orqali intervyuni tashkil etish qiyinshilik tug'dirmaydi, shunki representativ tanlovni telefon ma'lumotnomalari orqali amalga oshirish mumkin. Ammo telefon orqali intervyu bir qator sheklashlar tug'diradi, masalan, bunda ko'rgazmali materiallar kiritilmaydigan, tuchunishga oson savollardan tuzilgan eng qisqa anketalari qo'llaniladi; agar so'rov mavzusi abonentlarni qiziqtirmasa yoki ular uchun dolzarb bo'lmasa, abonentlar anketa savollarlariga javob qaytarishdan bosh tortishlari mumkin.

Poshta orqali so'rovlarning mohiyati quyidagisha: sotsiolog anketani poshta orqali maxsus xat va o'zining manzili yozilgan xatjild bilan birgalikda jo'natadi. Ushbu usulning afzalligi tajamliligida, geografik jihatdan tarqoq respondentlar, masalan fermerlar, biron kam millat vakillari, alohida aholi punktlarida istiqomat qiluvshilar o'rtasida tadqiqot o'tkazishga qulayligidadir. Intervyuer bilan respondent o'rtasida o'zaro aloqaning yo'qligi (savolni tuchuntirib berishning imkoni yo'q) va jo'natilayotgan javoblarning kamligi (30 foiz atrofida) ushbu usulning kamshiliklari hisoblanadi.

Sotsiologiyada ma'lumot to'plashning muhim usullaridan yana biri tadqiqot vazifalariga mos tarzda ijtimoiy jarayonlarni maqsadga muvofiq va sistemali ravishda qayd etib borishdan iborat bo'lgan kuzatish usulidir. Kuzatish usulining xususiyati shundaki, bunda o'rganilayotgan ob'ekt haqida noob'ektiv, buzilgan ma'lumot olish ehtimoli katta, shunki kuzatish faktining o'zi kuzatilayotganlar xulqini o'zgartiradi. Kuzatish usulini ob'ekt haqida boshlang'ish ma'lumot olish, muammoni oydinlashtirish, faraz ishlab chiqish zarur bo'lgan dastur tuzish jarayonida, shuningdek boshqa usullar bilan olingan ma'lumotlarni tekshirib ko'rish uchun qo'llash mumkin.

Hujjatlarni tahlil etish usuli sotsiologiyada keng qo'llaniladi. *Hujjatlar deganda* ma'lumotni qayd etish, uzatish va saqlash uchun mo'ljallangan axborot tashuvshilar tuchuniladi. Tadqiqot vazifasini hal etish ob'ekt haqidagi ma'lumotlar ishonshli bo'lishi uchun qanday hujjatlarni o'rganish kerakligini aniqlab olishni talab etadi.

Ma'lumot qayd etilgan shakliga qarab hujjatlar quyidagisha bo'lishi mumkin:

- yozma matnlar (bosma, mashinada yozilgan, qo'lyozma);
- ikonograf (kino, video, fotohujjatlar);
- fonetik (magnitafon yozuvlari).

Maqomiga qarab hujjatlar rasmiy, ya'ni u yoki bu hukumat idoralari shiqargan hujjatlar (hukumat materiallari, qarorlari, arxivlar va

sh.k.) va norasmiy hujjatlarga (shaxsiy varaqalar, anketalar, arizalar va b.) turkumlanadi. Ma'lumot manbasiga qarab hujjatlar bevosita kuzatuv yoki so'rov asosida tuzilgan birlamshi va ikkilamshi hujjatlarga (birlamshi manbalar ma'lumot asosida umumlashtirgan va qayta ishlab yaratilgan) bo'linadi.

So'rovning o'ziga xos turi *sotsiometrik so'rovdir*. "Sotsiometriya" atamasining lug'aviy ma'nosi do'stona munosabatlar darajasini aniqlashdir. *Sotsiometrik so'rov* - ijtimoiy-psixologik usullarga kiradi. U brigadalarning ishlashi va birlamshi mehnat jamoalaridagi mehnat munosabatlarining xususiyatlarini o'rganish uchun keng qo'llaniladi, shu bois uni ijtimoiy tadqiqot usullaridan biri deb qarash mumkin. Bu usuldan turli shaxslararo munosabatlarni tadqiq etishda foydalaniladi. Sotsiometrik so'rov o'tkazishning asosiy instrumenti birlamshi jamoaning har bir a'zosi tomonidan to'ldiriladigan sotsiometrik varaqadir. Sotsiometrik varaqalarni tahlil etish orqali quyidagi shaxslararo munosabatlarni aniqlash mumkin: moyillik, afzal ko'rish (ya'ni, ijtimoiy tanlov) yoki yuz o'girish, og'ish, ya'ni salbiy tanlov, shuningdek rad etish va befarqlik.

Sotsiometrik varaqa savoli sotsiometrik mezon deyiladi. Har bir mezon bo'yicha sotsioxaritalarni to'ldirish asosida sotsiometrik matritsa tuziladi. U "shaxmat" jadvali shaklida bo'lib, qatorlarida "kim tanlashi", ustunlarida esa "kimni tanlashi" ko'rsatiladi. Bunda sotsiomatritsa qatorlari va ustunlari soni mehnat jamoasi a'zolari soniga teng, ularning familiyasi gorizontal va vertikal bo'yicha tutashadi.

Ma'lumot to'plash usullaridan yana biri test o'tkazishdir. *Test* - bu qisqa standartlashtirilgan sinov bo'lib, insonda shaxsiy jihatlar, qobiliyat va layoqat, motivlar va ruhiy holat mavjudligi hamda namoyon bo'lish darajasini aniqlashga qaratiladi. Yoshlarning kasb yo'nalishlari, shaxsning turli faoliyat jabhalaridagi qobiliyatlari va etakshilik, ijtimoiy maqsadlari, qiziqishlari, ehtiyojlari, tipologiyasini aniqlashda testdan keng foydalaniladi.

15.4. Empirik tadqiqotlar sotsiologik tadqiqotlarning ko'rinishi sifatida

Sotsiologiya fanini empirik sotsiologik tadqiqot jarayonisiz tasavvur qilib bo'lmaydi. *Empirik* so'zi qadimiy yunoncha bo'lib, *tajriba* ma'nosini anglatadi. Empirik sotsiologik tadqiqot deganda, yangi dastur va uslubiyat bilan amaliy asosda ijtimoiy hayot, hodisa va jarayonlar

to'g'risida olingan empirik ma'lumotlarni tahlil qilish, umumlashtirish asosida zarur amaliy takliflar, tavsiyalar ishlab chiqish tuchuniladi. Empirik sotsiologik tadqiqotda ijtimoiy faktlarni izlash, tasnif qilish, to'plash muhim ahamiyatga ega. *Ijtimoiy fakt deb, ilmiy asoslangan, muayyan vaqt davomida real ijtimoiy voqelikning alohida jihatlarini tasnif qilish orqali olingan ma'lumotlarga aytiladi.*

Bozor munosabatlariga o'tish jarayonining hozirgi bosqichida jamiyatda ro'y berayotgan muhim o'zgarishlarni, kishilar o'rtasidagi munosabatlarni amaliy sotsiologik tadqiqotlarsiz ilmiy asosda o'rganib bo'lmaydi. Jamiyatni ilmiy boshqarish doimo amaliy sotsiologik tadqiqot natijalariga tayanmog'i zarur. Mavjud ijtimoiy muammolarni hal etib borishda, jamiyatning ijtimoiy rivojlanishida va unga rejali prognoz berish bilan uni ilmiy asosda boshqarishda amaliy sotsiologik tadqiqot natijalari muhim vazifalarni bajaradi.

Sotsiologik tadqiqotlarning sifat darajasini va samaradorligini oshirish, empirik ma'lumotlarning ishonshli ekanligini, ilmiy asoslanganligini ta'minlash uchun uning metodologik asosiga alohida e'tibor qaratilmog'i lozim. Ushbu bo'limda amaliy sotsiologik tadqiqot ishlari olib borishning metodologiyasi, uslubiyati, asosiy usul va vositalari xususida to'xtalib o'tamiz.

Amaliy sotsiologik tadqiqot jarayonini 4 asosiy bosqichga bo'lib qo'rsatish mumkin. Bu bosqichlarning har biri o'ziga xos xususiyatlarga va muhim jihatlariga ega. Bular quyidagilardan iborat:

1 - bosqich. Sotsiologik tadqiqotni tayyorlash va tashkil qilish:

1.1. Amaliy sotsiologik vazifani belgilash va tadqiqot predmetini tanlash.

1.2. Sotsiologik tadqiqot o'tkazish bo'yicha byurtma qabul qilish va uni o'tkazish bo'yicha shartnoma to'zish.

1.3. Bajariladigan ishlar bo'yicha kalendar reja, texnik vazifalarni va byudjet (sarf qilinadigan xarajatlar smetasini) tuzish.

1.4. Dastur ishlab chiqish.

1.5. Tadqiqot uslubiyati, texnikalari va vositalarini ishlab chiqish.

2 - bosqich asosiy hisoblanib, amaliy tadqiqot ishlari olib borish jarayonini o'z ishiga oladi:

2.1. Sotsiologik tadqiqot tanlovini o'tkazish.

2.2. Pilotaj.

2.3. Dastlabki sotsiologik ma'lumotlarni yig'ish.

2.4. Empirik ma'lumotlarning sifat va aniqlik darajasini nazorat qilish.

3 - bosqich. *Empirik ma'lumotlarni qayta ishlash:*

3.1. Olingan empirik ma'lumotlarni guruhlarga ajratish.

3.2. Taqsimiy jadval tuzish.

3.3. Empirik ma'lumotlarni kompyuterga kiritish va modellashtirish.

4-bosqich. *Yakunlovshi bosqich bo'lib olingan ma'lumotlarni tahlil qilish*, umumlashtirish, ulardan ilmiy xulosalar chiqarish va amaliy takliflar, tavsiyalar ishlab chiqishni o'z ishiga oladi:

4.1. Tadqiqot ma'lumotlarining dastlabki tasnifi va nazariy jihatidan fahmlamoq.

4.2. Ilmiy-nazariy xulosalar, muayyan ilmiy-amaliy takliflar, tavsiyalar va tadbirlar ishlab chiqish.

4.3. Berilgan vazifa bo'yicha ilmiy matnlar, hisobotlar tayyorlash.

Germaniyalik sotsiologlar amaliy sotsiologik tadqiqotlarni 3 bosqichdan iborat deb qo'rsatadilar:

Birinchi bosqich: amaliy tadqiqotni tayyorlash va tashkil etish bosqichi hisoblanib, quyidagi vazifalar bajariladi:

1.1. Empirik tadqiqot maqsadini aniqlash va belgilash.

1.2. Empirik tadqiqot g'oyasini ishlab chiqish.

1.3. Empirik tadqiqot jarayonini tashkil etish.

1.4. Analitik muolaja tayyorlash.

Ikkinchi bosqich asosiy bosqich hisoblanib, empirik tadqiqot va eksperiment o'tkazishdan iborat.

Uchinchi bosqichda olingan empirik ma'lumotlarni qayta ishlash va amaliy tavsiyalar ishlab chiqish amalga oshiriladi va quyidagi vazifalar bajariladi:

3.1. Olingan empirik tadqiqot natijalarini statistik qayta ishlash.

3.2. Nazariy jihatdan qayta ishlash.

3.3. Olingan natijalarni amaliyotda qo'llash.

Har qanday tadqiqot biron - bir muammoning qo'yilishidan boshlanadi. Bunday muammo tashqaridan, buyurtmashi tomonidan berilishi yoki jamiyat hayotida o'zining ilmiy eshimini kutayotgan muammo bo'lishi mumkin. SHulardan kelib chiqib, sotsiologik tadqiqotlarni tashkil qilishning asosiy shakllari, ya'ni davlat buyurtmasi asosida, xo'jalik shartnomasi asosida, jamoatshilik va aralash tartibda bo'lishi mumkin.

Empirik sotsiologik tadqiqot ob'ekti bo'yicha o'tkazilgan dastlabki tahlillar asosida mavjud muammoni tahlil qilish dasturi ishlab shiqiladi. Ilmiy dastur har qanday amaliy, nazariy sotsiologik

tadqiqotning dastlabki zarur hujjati hisoblanadi. Dastur sotsiologik tadqiqot ob'ekti bo'yicha ishchi farazni tekshirishga qaratilgan, shuningdek, tadqiqot bo'yicha ilmiy faraz, bajariladigan asosiy vazifalari va sotsiologik tadqiqotning metodologik asosi bayonlaridan iborat. Dastur mazmuni haqida qisqacha ma'lumot berilishi annotatsiya deb ataladi.

Har qanday empirik sotsiologik tadqiqot dasturining umumiy talablari mavjud. Bularga, tadqiqotning asosiy maqsad va vazifalarini aniqlash; ishchi farazni ishlab chiqish; dasturni ishlab chiqish jarayonida kompyuter texnikasidan foydalanish kabilar kiradi.

Sotsiologik tadqiqot dasturi ichki tuzilishi jihatidan quyidagi qismlardan iborat bo'ladi:

1. Nazariy - uslubiy qism:

- 1.1. Sotsiologik muammoni ishlab chiqish, tadqiqot maqsadi va vazifasini belgilash.
- 1.2. Tadqiqot ob'ekti va predmetini belgilash.
- 1.3. Asosiy tushunchalarni ishlab chiqish.
- 1.4. Tadqiqot predmetining dastlabki taxminiy tahlili.
- 1.5. Ishchi farazni ishlab chiqish.

2. Amaliy sotsiologik tadqiqotni ish jarayoni qismi:

- 2.1. Tadqiqotning umumiy rejasi.
- 2.2. Asosiy amaliy ish jarayonlari.
- 2.3. Tanlov ishlari.
- 2.4. Dastlabki olingan sotsiologik ma'lumotlarni tahlil qilish usullarining tasnifi.
- 2.5. Tadqiqot natijalarini umumlashtirish nazarda tutilgan yo'nalishlar.

3. Xulosa qismi.

- 3.1. Tadqiqot natijalarining mazmunan tasnifi.
- 3.2. Buyurtmashiga tadqiqot natijalarini taqdim qilish shakllari (asosiy xulosalardan iborat hisobot, amaliy takliflar, tavsiyalar va tadbirlardan iborat).

Tadqiqotning maqsad va vazifasi. Dasturning ushbu qismida sotsiologik tadqiqot buyurtmashi va bajaruvshilar o'rtasidagi munosabat o'zaro kelishib olinadi. Tadqiqot uchun sarf qilinadigan xarajatlar: moliyaviy mehnat resurslari hisoblab shiqiladi.

Sotsiologik tadqiqot maqsadi turlisha bo'lishi mumkin. Masalan, muayyan ishlab chiqarish korxonasida mehnat unumdorligini oshirish muammosini sotsiologik tadqiq qilish zarur bo'lsa, bunda asosiy maqsad mehnat unumdorligi pastligining asosiy sabablarini aniqlash, mavjud

yashirin iqtisodiy imkoniyatlarni qidirib topish va mavjud shart-sharoitni o'zgartirishdan iborat.

Tadqiqot ob'ekti va predmeti. Tadqiqot predmeti mavjud sotsiologik muammoning asosiy masalalaridan biri hisoblanadi. Bir xil muammoli holatda yagona empirik tadqiqot ob'ekti bo'yicha tadqiqot predmeti bo'ladigan bir nasha yo'nalishlar bo'lishi mumkin. Boshqasha qilib aytganda, tadqiqot predmeti shakllanganda, mavjud muammoni eshish yo'llari bo'yicha ilmiy faraz tuziladi, shu bilan birga, sotsiologik tadqiqot o'tkazish usullari va shakllariga ta'rif beriladi.

Sotsiologik tadqiqot ob'ekti deganda, sotsiologik yo'naltirilgan ijtimoiy hodisa, jarayon va tuzilmalar tuchuniladi. Har qanday sotsiologik tadqiqot ob'ekti tizimli xususiyatiga, asosan vaqt, makoniy imkoniyat va miqdoriy o'lchov shegarasiga ega bo'ladi. Empirik sotsiologik tadqiqot dasturining nazariy-uslubiy darajasida tadqiqot ob'ektini tanlash muhim ahamiyatga ega. Hal qilinishi zarur bo'lgan muammo harakteri, uning dolzarbligi, tadqiqot maqsadi va vazifasi tadqiqot ob'ektining qanday bo'lishini belgilaydi. Agar tadqiqot ob'ekti unshalik katta bo'lmasa, sotsiologik jihatdan uni to'laligisha qamrab olish imkoniyati bo'lsa, bir butun holda tadqiqot ob'ekti qilib olinishi mumkin. Ba'zan esa murakkab sotsiologik tadqiqot olib borish yoki tadqiqot ob'ektini to'laligisha qamrab olish imkoniyati bo'lmaydi. SHuning uchun bunday vaziyatda tadqiqot ob'ektining nisbatan aniq shegarasi belgilab olinishi shart.

Ilmiy muammo ob'ektini sistemali tahlil etish tadqiqotshi uchun 3 faoliyat yo'nalishini oshib beradi. Ular quyidagilardan iborat:

1. Tadqiqot predmetini aniqlab olish.
2. Asosiy tushunchalarni ajratib olish va ularga izoh berish.
3. Tadqiqot uchun ish gepotezasini yaratish.

Dasturda aniq ko'rsatilishi zarur bo'lgan holatlar. 1. Empirik tadqiqot ob'ekti. 2. Sotsiologik tadqiqot ob'ektini to'laligisha qamraydimi yoki uning ayrim jihatlarini tanlab oladimi?

3. Tanlov asosida olib boriladigan sotsiologik tadqiqot asosi (ro'yxat tuzish, kartoteka, sotsiologik xarita kabilar).

Sotsiologik tadqiqot farazi. Mavjud muammo bo'yicha ilmiy faraz ishlab chiqish empirik sotsiologik tadqiqotni nazariy jihatdan tayyorlashning yakunlovshi qismi hisoblanadi. Tadqiqot farazi o'rganilayotgan ijtimoiy hodisa tarkibi va uning tarkibiy qismlari o'rtasidagi o'zaro aloqadorlik xarakteri to'g'risidagi ilmiy asoslangan farazdan iborat bo'ladi. Ilmiy faraz tadqiq etilayotgan ob'ekt

to'g'risidagi mavjud ma'lumotlarga asoslangan holda ishlab shiqiladi.

Faraz – bu, tadqiqot uchun boshlang'ish nuqta bo'lib, keyingi olib boriladigan amaliy sotsiologik tadqiqotlarda ilgari suriladigan farazga bog'liq bo'ladi. Shuni ta'kidlash lozimki, farazni ishlab chiqish-empirik ma'lumotlarni to'plash va tahlil qilishdagi mantiqiy asosni ishlab chiqish, demakdir. Ilmiy faraz ishlab shiqilgan bo'lsa, empirik ma'lumotlar va tadqiqot natijalari shu ishchi farazi to'g'ri ekanligini tekshirishga, uni tasdiqlashga yoki bekor qilishga xizmat qiladi. Empirik tadqiqot farazi bo'lmasa, unda sotsiologik tadqiqotning ilmiy darajasi past bo'ladi.

Qisqacha xulosalar

Ijtimoiy hodisalar, predmetlar, muammolarni o'rganish, ular bo'yicha ma'lumot to'plashga qaratilgan faoliyat tizimi sotsiologik tadqiqot deb ataladi.

Sotsiologik tadqiqotlarni tashkil etishning eng muhim bosqichlaridan biri tadqiqotning maqsad va vazifalari, farazlarini tayyorlash, tushunchalarini oydinlashtirish va ularni o'zida aks ettiruvshi sotsiologik tadqiqotlar dasturlarini ishlab chiqishdir.

Ijtimoiy fakt deb, ilmiy asoslangan, muayyan vaqt davomida real ijtimoiy voqelikning alohida jihatlarini tasnif qilish orqali olingan ma'lumotlarga aytiladi.

Intervyu - bu intervyuening respondent bilan bevosita, maqsadga muvofiq suhbatlari orqali ma'lumot olish usulidir.

Sotsiologik tadqiqot ob'ekti deganda, sotsiologik yo'naltirilgan ijtimoiy hodisa, jarayon va tuzilmalar tuchuniladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Sotsiologik tadqiqotlarning maqsad va vazifalarini aytib bering. Sotsiologik tadqiqotlarning qanday bosqichlarini bilasiz.

2. Sotsiologik tadqiqotlarda qanday tanlov usullaridan foydalaniladi? Tanlov majmuasi nima? Tanlov qadamini aniqlash formulasini keltiring.

3. Sotsiologik tadqiqotlarda ma'lumot to'plashning qanday usullari mavjud?

4. Anketa va intervyu usullarining farqini aytib bering. Anketali usulda savollar qanday turkumlanadi?

5. Sotsiometrik matritsa nima?
6. Sotsiologik tadqiqotlarda ma'lumot tuplashning qanday usullari bilasiz.
7. Anketa va intervyu usullarni farqini aniqlang?
8. Anketaviy usullarda savollar qanday turkumlanishini tushuntiring.
9. Guruxiy intervallarining izoxlab bering?
10. Tanlov qadamini aniqlash formasini aniqlab bering.

Adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy majlis qonunshilik palatasi va senatining 2010-yil 12-noyabrda qo'shma majlisidagi "Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada shuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi" mavzusidagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv-uslubiy majmua. – T.: Iqtisodiyot, 2010. – 281 b.

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2011-yil 21-yanvardagi 2010-yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011-yilga mo'ljallangan eng muhim ustuvor yo'nalishlarga bag'ishlangan majlisidagi "Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi" ma'ruzasi. //Xalq so'zi , №16 (5183) 2011-yil 22-yanvar

3. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие/. - СПб.: Питер, 2012. - 208 с.

4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник/ А. Я. Кибанов. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 447 с.. - (Высшее образование)

5. В. Yu. Xodiyev, R. X. Karlibayeva, N. I. Akramova. Korporativ boshqaruv: O`quv qo`llanma/ - T.: Sho`lpon nomidagi nashriyot - matba ijodiy uyi, 2011. - 304 b.

6. А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник/ - М.: ИНФРА-М, 2010. - 524 с.. - (Высшее образование)

7. Жданкин Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ. Учеб.- практ. пособ. – М.: Финпресс, 2010. – 272 с.

8. Социология. Учебник. Под. Ред. Н.Г. Скворцова. – М.: Проспект, 2010. – 352 с.

9. Основы социальной экономики/ В. А. Каменецкий, В. П. Патрикеев. - М.: Экономика, 2010. - 951 с

10. Экономика труда: Учебник/ Под ред. Ю. П. Кокина и П. Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: МАГИСТР, 2010. - 686 с.

11. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно - методический комплекс/ ред. Н. А. Волгина. - М.: РАГС, 2010. - 368 с.

12. Организация и оплата труда в отраслях экономики: Учебное пособие/ ред. А. М. Асалиева. - М.: ГОУ ВПО "РЭА им. Г. В. Плеханова", 2011. - 168 с.

13. С.Г.Радко Трудовой потенциал как социально-экономическая категория: научно-популярная литература/. - СПб.: Просвещение, 2010. - 140 с

14. <http://www.ser.uz> – *Социология труда*. Ўзбекистон Республикасининг «Иқтисодий тадқиқотлар маркази» нинг «Экономическое обозрение» журналининг электрон манзили. Турли хил социология мавзудаги материалларни олишга имкон беради.

15. <http://www.rbt1.ru> – *Социология труда*. Меҳнат социологияси бўйича маълумотларни олишни таъминловчи Россия Федерацияси сайти.

TAVSIYA ETILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

I. O'zbekiston Respublikasi qonunlari

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. – Тошкент: Ўзбекистон, 2010.

2. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида” ги Қонуни (янги тахрир). Т.: Адолат. 1998.

II. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti farmonlari va qarorlari

3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПҚ-1717-сонли «Мустақкам оила йили» Давлат дастури. 2012 йил 27 феврал.

3. 2011-2015 йилларда Ўзбекистон Республикаси саноатини ривожлантиришнинг устувор йўналишлари тўғрисида. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қарори ПҚ-1442., 15.12.2010 й.

4. “Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик” Давлат дастури. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қарори. 07.02.2011 й. № ПҚ-1474.

5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “2006-2010 йилларда Ўзбекистон Республикасида сервис ва хизмат кўрсатиш соҳаларини ривожлантиришни жадаллаштиришни чора – тадбирлари тўғрисида”ги Қарори. “Халқ сўзи” газетаси, 2006 йил 17 апрел.

6. “Баркамол авлод йили” давлат дастурини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш бўйича ташкилий чора-тадбирлари тўғрисида: ЎЗР Президентининг Фармойиши. 2009 йил 9 декабр //Халқ сўзи. -2009. - № 238.

III. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi qarorlari va O'zbekiston Respublikasi vazirliklarining huquqiy-me'yoriy hujjatlari

7. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун чет элларга кетаётган Ўзбекистон Республикаси фуқароларини ҳисобга олишни такомиллаштириш тўғрисида”ги қарори. –Тошкент: 2007. 15 май, 97- сон.

8. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг

“Ишга жойлаштиришга мухтож меҳнат билан банд бўлмаган аҳолини ҳисобга олиш методикасини такомиллаштириш тўғрисида”ги Қарори. –Тошкент: 2007. 24 май, 106- сон.

9.Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 20 августдаги “Ижтимоий муҳофазага мухтож ва иш топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш тартиби тўғрисида”ги Низомни тасдиқлаш тўғрисида”ги 186-қарори.

10.Ўзбекистон Республикаси Меҳнат қонунчилиги бўйича меърий – ҳуқуқий ҳужжатлар тўплами. Т.”Ўзбекистон”, 2006 йил

11.Международное организация труда. Конвенция. Документы. Материалы. Справочное пособие. М.:Дело-Сервис.2007.

12.Меҳнат ресурслари балансини тузиш ва ишга жойлаштиришга мухтож шахсларни аниқлаш услубияти бўйича ўқув-услубий қўлланма. –Т.: 2002

13.Ўзбекистон Республикасининг имтиёзли пенсия таъминоти ва меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича меърий ҳужжатлари тўплами. Тошкент, “Адолат”, 2000 йил.

IV. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari

14.Ислом Каримов. 2012 йил Ватанимиз тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади. – Т.: “Ўзбекистон”, 2012. – 36 б.

15. Каримов И.А. Демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини шакллантириш - мамлакатимиз тараққиётининг асосий мезонидир.–Т.: 19.Т. Ўзбекистон, 2011.

16. Каримов И.А. Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маъруза), “Халқ сўзи”, 2010 йил 12 ноябр (№ 220).

17. Каримов И.А. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари. – Т.: Ўзбекистон, 2009.

18. Каримов И.А.«Юксак билимли ва интеллектуал ривожланган авлодни тарбиялаш – мамлакатни барқарор тараққий эттириш ва модернизация қилишнинг энг муҳим шарти»

мавзусидаги халқаро конференциянинг очилиш маросимидаги нутқ
// Халқ сўзи, 2012 йил 18 феврал.

19. И.А.Каримов. “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси” Т.: Ўзбекистон, 2010. 56 б.

20. И.А.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади. Т.: Ўзбекистон, 2011. 48 б.

21. Асосий вазифамиз – Ватанимиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлиги янада юксалтиришдир/И.А.Каримов. – Тошкент: «Ўзбекистон», 2010. – 34-50 б.

22. И.А.Каримов Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари/-Т.: Ўзбекистон, 2009.-56 б.

23. Каримов И.А. “Бизнинг бош мақсадимиз – жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислох этишдир”. –Т.: Ўзбекистон, 2005. – 136 б.

24. Каримов И.А. Эришилган ютуқларни мустаҳкамлаб, янги марралар сари изчил ҳаракат қилишимиз лозим. Халқ сўзи, 2006 йил феврал.

V.Darsliklar

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

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

27. Q. X. Abdurahmonov, X.X. Abduramanov. Aholi turmush tarzi va daromadlari. O’quv qo’llanma. – Т.: TDIU, 2010. – 200 b

28. Экономика труда: Учебник/ Под ред. Ю. П. Кокина и П. Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: МАГИСТР, 2010. - 686 с.

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

30. Экономика и социология труда: Учебник/ Под ред. А. Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 584 с.. –

31. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник/ А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В.

Ловчева. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 524 с..

VI. O'quv qo'llanmalar

32. Организация и оплата труда в отраслях экономики: Учебное пособие/ Под. ред. А. М. Асалиева. - М.: ГОУ ВПО "РЭА им. Г. В. Плеханова", 2011. - 168 с.

33. Экономика труда: учебное пособие/ Е. Г. Жулина. - М.: ЭКСМО, 2010. - 208 с..

34. Управление трудовыми ресурсами: учебное пособие/ Г. Ф. Красноженова, П. В. Симонин. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 159 с

35. Мотивация персонала: Учебное пособие: Практические задания (практикум)/ Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, С. Н. Апенко, А. И. Мерко. - М.: Алфа-Пресс, 2010. - 640 с

36. Инновационный менеджмент: учебник/ Р. А. Фатхутдинов. - 6-е изд.. - СПб.: Питер, 2010. - 448 с

37. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар. Давлат хизмати персоналини бошқариш: / Ўқув қўлланма. Тошкент. „Академия“, 2002.

38. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар. Персонални бошқариш: Ўқув қўлланма. — Тошкент. „Шарқ“, 1998

39. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг 2011 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш яқунлари ва 2012 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги “2012 йил Ватанимиз тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади” мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув қўлланма. – “Ўқитувчи” НМИУ, 282 б.

40. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислон Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг 2010 йил 12 ноябрдаги қўшма мажлисидаги “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқоралик жамиятини ривожлантириш концепцияси” мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. –Тошкент: Иқтисодиёт, - 2010 -281 б.

41. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А. Каримовнинг 2010 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш

яқунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган ЎзР Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги “Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади” мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича Ўқув-услубий мажмуа. –Тошкент: Иқтисодиёт, – 2011 – 377 б.

VII. Ilmiy monografiyalar va maqolalar

42. Артикова Д.А. Формирование занятости населения в Республике Узбекистан. Ташкент. „ФАН“, 2005.

43. Абдукаримов Н.Т. ва бошқалар. Корхонанинг иқтисодий салоҳияти таҳлили. Монография-Т.: „Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси“. НУ, 2003.

44. Жонг Вон Ли. Успехи и неудачи экономики Кореи и её перспективм: Уроки развивающегося государства /Под ред. А.Ш. Бекмурадова, Ян Сон Бе., — Ташкент, 2006.

45. Исломов З.М. Ўзбекистон: модернизациялаш ва демократик тараққиётсари. Тошкент. „Ўзбекистон“, 2005.

46. Соколов С.А. Правовое регулирование труда руководителей общественнмх объединений. Ташкент. Из-во. , 2005.

47. Костин Л.А. Международная организация труда. Москва. „Экзамен“, 2002.

48. Одегов Ю.Г. и др. Управление персоналом. Практикум: конкретнме ситуации. /Под ред. М.Н.Кулапова - Москва М.: „Экзамен“, 2003.

49. Рахимова Д.Н., Абдурахманов О.К., Закирова Н.К. Образователнмй маркетинги ршоктруда: Научное издание. Москва „Сов. писател“, 2005.

50. Умурзоқов Б., Раҳимов М. Меҳнат муносабатлари ва минталитет. Тошкент. „Ўзбекистон“, 2005.

51. Ҳасанов Н.Х. ва бошқалар. „Корхоналарда иш ҳақи“ Монография - Тошкент. „Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси“ нашриёт уйи, 2003 й.

VIII. Doktorlik va nomzodlik dissertatsiyalari

52. ахматов А.А. “Иқтисодиётни модернизациялаш шароитида ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш тизимини

такомиллаштириш” 08.00.10 – «Аҳолишунослик ва меҳнат иқтисодиёти» иқтисод фанлари номзоди илмий даражасини олиш учун диссертация 2010 йил 20-Май.

53. Боқиев Б. „Корхонада меҳнатни ташкил этишни такомиллаштириш“ магистрлик диссертацияси. ТДИУ. 2006.

IX. Ilmiy-amaliy anjumanlar ma’ruza to’plamlari

54. Двадцат трети международные Плехановские чтения. Тезисы докладов. — Москва, 2010.

55. Двадцат четвертые международные Плехановские чтения. Тезисы докладов. — Москва, 2011.

56. “Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида Ўзбекистон тараққиёти ва халқ фаравонлигини ошириш истиқболлари” илмий-амалий анжуман. Маърузалар тўплами. — Т.: ТДИУ, 2011.

57. “Ўзбекистоннинг меҳнат салоҳияти:ҳозирги ҳолати ва ундан фойдаланиш истиқболлари” илмий-амалий анжуман. Маърузалар тўплами. — Т.: ТДИУ, 2011.

X. Internet saytlari

59.. www.gov.uz

60. www.mintrud.uz

61. www.minesonomy.uz

62. www.lex.uz

63. www.stat.uz

64. <http://www.norma.uz>

65. <http://www.imse.ru> (Экономика России)

MUNDARIJA

	KIRISH.....	7
I bob	«MEHNAT IQTISODIYOTI VA SOTSILOGIYASI» FANINING PREDMETI VA MAZMUNI.....	9
	1.1. Mehnat haqidagi asosiy tushunchalar.....	9
	1.2. Mehnatning mazmuni va uning turlari.....	14
	1.3. «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fanining predmeti, maqsadi va vazifalari.....	22
	1.4. Mehnat elementlari va mehnat jarayoni funksiyalari.....	25
	Qisqacha xulosalar.....	28
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	29
	Adabiyotlar ro'yxati.....	30
II bob	MEHNAT FAOLIYATINI TASHKIL ETISH.....	32
	2.1. Mehnat faoliyatining tashkil etish tamoyillari va asoslari.....	32
	2.2. Mehnat taqsimoti va uning turlari.....	38
	2.3. Mehnat kooperatsiyasi va uning shakllari.....	41
	2.4. Ish o'rinlarini tashkil etish va unga xizmat ko'rsatishning yo'nalishlari.....	45
	Qisqacha xulosalar.....	52
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	53
	Adabiyotlar ro'yxati.....	54
III bob	MEHNAT RESURLARINING SHAKLLANISHI VA ULARDAN FOYDALANISH.....	55
	3.1. Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida.....	55
	3.2. Mehnat resurslarining shakllanishi, taqsimlanishi va ulardan foydalanish.....	62
	3.3. Mehnat resurslari balansini tuzish va uni tahlil etish.....	67
	Qisqacha xulosalar.....	88
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	88
	Adabiyotlar ro'yxati.....	89
IV bob	AHOLI ISH BILAN BANDLIGINING SHAKLLANISHI VA MOHIYATI.....	91
	4.1. Aholi ish bilan bandligining ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati.....	91
	4.2. Aholini ish bilan bandligining asosiy turlari va shakllari.....	95
	4.3. Aholining ish bilan bandligini ta'minlashda davlat siyosati.....	101
	4.4. Aholini ish bilan bandlik darajasini oshirish yo'nalishlari.....	109
	Qisqacha xulosalar.....	118
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	119
	Adabiyotlar ro'yxati.....	119
V bob	ISHSIZLIK: SABABLARI, XUSUSIYATLARI VA KAMAYTIRISH YO'LLARI.....	121
	5.1. Ishsizlik haqida umumiy tushunchalar.....	121
	5.2. Ishsizlikning kelib chiqish sabablari.....	125
	5.3. Ishsizlik turlari va ularning tasnifi.....	132
	5.4. Ishsizlik darajasi va uning asosiy ko'rsatkichlari.....	137

5.5.	Ishsizlikni kamaytirish yo'nalishlari.....	143
5.6.	Aholini ishsizlikdan himoya qilish borasida davlat tadbirlari.....	147
	Qisqacha xulosalar.....	151
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	152
	Adabiyotlar ro'yxati.....	152
VI bob	MEHNAT BOZORINING SHAKLLANISHI VA RIVOJLANISHI.....	155
6.1.	Mehnat bozori tushunchasi va uning shakllanishi.....	155
6.2.	Mehnat bozorining turlari: ularning segmentlarga bo'linishi va moslashuvchanligi.....	161
6.3.	Mehnat bozorini tartibga solish.....	165
6.4.	Mehnat bozorining rivojlantirish kontsepsiyasi.....	172
	Qisqacha xulosalar.....	175
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	176
	Adabiyotlar ro'yxati.....	176
VII bob	AHOLINING TURMUSH DARAJASI VA DAROMADLARI.	178
7.1.	“Turmush darajasi” tushunchasi va unga ta'sir etuvchi omillar.....	178
7.2.	Aholining turmush darajasini tavsiflovchi ko'rsatkichlar tizimi.....	188
7.3.	Iste'mol byudjeti va uning asosiy turlari.....	192
7.4.	Aholi daromadlarining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati.....	200
7.5.	Aholi daromadlarining turlari va uning tarkibi.....	206
	Qisqacha xulosalar.....	218
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	218
	Adabiyotlar ro'yxati.....	219
VIII bob	ISH HAQINI TASHKIL ETISH VA UNI ISLOH QILISH.....	220
8.1.	Ish haqining mohiyati va uning shakllanishi.....	220
8.2.	Ish haqining asosiy funksiyalari va tamoyillari.....	225
8.3.	Tarif tizimi va uning asosiy elementlari.....	229
8.4.	Mehnatga haq to'lash tizimlari tushunchasi va ularning tasnifi.....	237
8.5.	Ish haqining ishbay hamda vaqtbay tizimlarini qo'llash.....	241
8.6.	Korxonalarda ish haqiga qo'shimchalar va ustamalar.....	250
8.7.	O'zbekistonda xorijiy tajribalarni o'rganish asosida ish haqini isloh qilish yo'nalishlari.....	253
	Qisqacha xulosalar.....	259
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	260
	Adabiyotlar ro'yxati.....	261
IX bob	MEHNAT UNUMDORLIGI, UNI OSHIRISH OMILLARI VA ZAXIRALARI.....	262
9.1.	Mehnat unumdorligi tushunchasi va uni oshirib borishning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati.....	262
9.2.	Mehnat unumdorligi va mehnat jadalligi (intensivligi) nisbati.....	264
9.3.	Mehnat unumdorligini aniqlash usullari.....	267
9.4.	Mehnat unumdorligini oshirish omillari.....	273
9.5.	Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari (rezervlari).....	277
	Qisqacha xulosalar.....	281

	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	282
	Adabiyotlar ro'yxati.....	282
X bob	MEHNAT MOTIVATSIYASI VA MEHNAT MUOMALASI..	284
10.1.	Mehnat motivatsiyasining mohiyati va mehnat faoliyati kontseptsiyasi.....	284
10.2.	Mehnat motivatsiyasini yanada kuchaytirish yo'llari.....	288
10.3.	Mehnat muomalasi tushunchasi va uning tuzilishi.....	292
10.4.	Muomala turlarining xususiyatlari va tavsifi.....	295
	Qisqacha xulosalar.....	299
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	299
	Adabiyotlar ro'yxati.....	300
XI bob	MEHNATGA MUNOSABAT VA UNDA QONIQLASH JARAYONI.....	302
11.1.	Mehnatga munosabat" tushunchasining mazmuni va tuzilishi.....	302
11.2.	Mehnatga munosabatni tavsiflovchi omillar.....	303
11.3.	Mehnatdan qoniqlashning ijtimoiy mohiyati va uning tuzilishi.....	304
11.4.	Mehnatdan qoniqlash hosil qilish omillari.....	309
	Qisqacha xulosalar.....	312
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	312
	Adabiyotlar ro'yxati.....	312
XII bob	XODIMLARNING MEHNATGA MOSLASHUVI.....	314
12.1.	Mehnatga moslashish" tushunchasi, mohiyati va tuzilishi.....	314
12.2.	Mehnatga moslashish omillari, kasb tanlash va unga moslashish....	318
12.3.	Xodimlarni kasbga yo'naltirish va joy-joyiga qo'yish.....	321
12.4.	Yangi xodimlarni xizmat vazifasiga moslashtirishning tarkibiy qismlari.....	327
	Qisqacha xulosalar.....	332
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	333
	Adabiyotlar ro'yxati.....	333
XIII bob	MEHNAT SOHASIDAGI NIZOLAR.....	335
13.1.	Mehnat sohasidagi nizolarning mazmuni va mohiyati.....	335
13.2.	Mehnat nizolarining kelib chiqish sabablari va oqibatlari.....	340
13.3.	Mehnat nizolarining bartaraf etish yo'llari.....	345
	Qisqacha xulosalar.....	349
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	349
	Adabiyotlar ro'yxati.....	350
XIV bob	AHOLINI IJTIMOY MUHOFAZA QILISH TIZIMI.....	351
14.1.	Aholini ijtimoiy muhofaza qilishning mohiyati va tamoyillari.....	351
14.2.	Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimidagi institutlar va ularning faoliyati.....	354
14.3.	Korxonada va tashkilotlarda xodimlar ijtimoiy muhofaza qilish tizimi.....	359
14.4.	Ijtimoiy nafaqalar, ularning turlari va tayinlanish tartibi.....	363
14.5.	O'zbekistonda pensiya tizimi va uning amal qilishi.....	372
	Qisqacha xulosalar.....	378

	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	379
	Adabiyotlar ro'yxati.....	379
XV bob	MEHNAT SOHASIDAGI ANIQ SOTSIOLOGIK TADQIQOTLAR O'TKAZISH.....	380
15.1.	Sotsiologik tadqiqotlar o'tkazishning mohiyati va uslubiyoti.....	380
15.2.	Sotsiologik tadqiqotlarda tanlov turlari va ma'lumot to'plash usullari.....	382
15.3.	Interviolarni o'tkazish tartibi va ularni turkumlash.....	388
15.4.	Empirik tadqiqotlar sotsiologik tadqiqotlarning ko'rinishi sifatida.....	390
	Qisqacha xulosalar.....	395
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	395
	Adabiyotlar ro'yxati.....	396
	TAVSIYA ETILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.....	398

СОДЕРЖАНИЕ

	ВВЕДЕНИЕ.....	7
Глава I	ПРЕДМЕТ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ “ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА”	9
	1.1. Основные понятия о труде.....	9
	1.2. Содержание труда и его виды.....	14
	1.3. Предмет, цели и задачи дисциплины «Экономика и социология труда».....	22
	1.4. Элементы труда и функции трудового процесса.....	25
	Краткие выводы.....	28
	Контрольные вопросы.....	29
	Список литературы.....	30
Глава II	ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	32
	2.1. Принципы и основы организации трудовой деятельности.....	32
	2.2. Распределение труда и его виды.....	38
	2.3. Кооперация труда и ее формы.....	41
	2.4. Организация рабочих мест и направления оказания услуг.....	45
	Краткие выводы.....	52
	Контрольные вопросы.....	53
	Список литературы.....	54
Глава III	ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ИХ ИСПОЛЗОВАНИЕ.....	55
	3.1. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория..	55
	3.2. Формирование, распределение трудовых ресурсов и их использование.....	62
	3.3. Составление и анализ баланса трудовых ресурсов.....	67
	Краткие выводы.....	88
	Контрольные вопросы.....	88
	Список литературы.....	89
Глава IV	ФОРМИРОВАНИЕ И СУЩНОСТЬ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ.....	91
	4.1 Социально-экономическое значение занятости населения.....	91
	4.2 Основные виды и формы занятости населения.....	95
	4.3 Государственная политика в обеспечении занятости населения.....	101
	4.4 Направления по повышению уровня занятости населения.....	109
	Краткие выводы.....	118
	Контрольные вопросы.....	119
	Список литературы.....	119
Глава V	БЕЗРАБОТИЦА: ПРИЧИНЫ, ОСОБЕННОСТИ И ПУТИ СНИЖЕНИЯ.....	121
	5.1. Общие понятия о безработице.....	121
	5.2. Причины возникновения безработицы.....	125
	5.3. Виды безработицы и их классификация.....	132
	5.4. Уровень безработицы и ее основные показатели.....	137

5.5.	Направления по снижению безработицы.....	143
5.6.	Государственные меры по защите населения от безработицы	147
	Краткие выводы.....	151
	Контрольные вопросы.....	152
	Список литературы.....	152
Глава VI	ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА.....	155
6.1.	Понятие “Рынок труда” и его формирование.....	155
6.2.	Виды рынка труда: их распределение на сегменты и адаптация.....	161
6.3.	Регулирование рынка труда.....	165
6.4.	Концепция развития рынка труда.....	172
	Краткие выводы.....	175
	Контрольные вопросы.....	176
	Список литературы.....	176
Глава VII	УРОВЕНЬ ЖИЗНИ И ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ.....	178
7.1.	Понятие “Уровень жизни” и факторы влияющие на него.....	178
7.2.	Система показателей характеризующих уровень жизни населения.....	188
7.3.	Потребительский бюджет и его основные виды.....	192
7.4.	Социально-экономическая сущность доходов населения.....	200
7.5.	Виды доходов населения и их состав.....	206
	Краткие выводы.....	218
	Контрольные вопросы.....	218
	Список литературы.....	219
Глава VIII	ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ЕГО РЕФОРМИРОВАНИЕ.....	220
8.1.	Сущность заработной платы и ее формирование.....	220
8.2.	Основные функции и принципы заработной платы.....	225
8.3.	Тарифная система и ее основные элементы.....	229
8.4.	Понятие «Системы оплаты труда» и его классификация.....	237
8.5.	Применение окладной и сдельной системы заработной платы.....	241
8.6.	Дополнения и надбавки к заработной плате на предприятиях	250
8.7.	Направления реформирования заработной платы на основе изучения зарубежного опыта в Узбекистане.....	253
	Краткие выводы.....	259
	Контрольные вопросы.....	260
	Список литературы.....	261
Глава IX	ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, ФАКТОРЫ И РЕЗЕРВЫ ЕГО ПОВЫШЕНИЯ.....	262
9.1.	Понятие «Производительность труда» и социально-экономическая роль ее повышения.....	262
9.2.	Производительность труда и соотношение интенсивности труда.....	264
9.3.	Методы выявления производительности труда.....	267

9.4.	Факторы повышения производительности труда.....	273
9.5.	Резервы повышения производительности труда.....	277
	Краткие выводы.....	281
	Контрольные вопросы.....	282
	Список литературы.....	282
Глава X	МОТИВАЦИЯ ТРУДА И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ....	284
10.1.	Сущность мотивации труда и концепция трудовой деятельности.....	284
10.2.	Пути дальнейшего усиления мотивации труда.....	288
10.3.	Понятие «Трудовые отношения» и их структура.....	292
10.4.	Особенности и характеристика видов отношений.....	295
	Краткие выводы.....	299
	Контрольные вопросы.....	299
	Список литературы.....	300
Глава XI	ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ И ПРОЦЕСС УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ОТ НЕГО.....	302
11.1.	Содержание и структура понятия «Отношение к труду».....	302
11.2.	Факторы, характеризующие отношения к труду.....	303
11.3.	Социальная сущность удовлетворения трудом и ее структура.....	304
11.4.	Факторы удовлетворения трудом.....	309
	Краткие выводы.....	312
	Контрольные вопросы.....	312
	Список литературы.....	312
Глава XII	АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА К ТРУДУ.....	314
12.1.	Понятие «Адаптация к труду», сущность и структура.....	314
12.2.	Факторы адаптации к труду, выбор профессии и адаптации к нему.....	318
12.3.	Профессиональная ориентация персонала и их размещение..	321
12.4.	Составные части должностной ориентации нового персонала.....	327
	Краткие выводы.....	332
	Контрольные вопросы.....	333
	Список литературы.....	333
Глава XIII	КОНФЛИКТЫ В СФЕРЕ ТРУДА.....	335
13.1.	Сущность и содержание трудовых конфликтов.....	335
13.2.	Причины и последствия возникновения трудовых конфликтов.....	340
13.3.	Пути устранения трудовых конфликтов.....	345
	Краткие выводы.....	349
	Контрольные вопросы.....	349
	Список литературы.....	350
Глава XIV	СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ....	351
14.1.	Сущность и принципы социальной защиты населения.....	351

14.2	Институты в системе социальной защиты населения и их деятельность.....	354
14.3.	Система социальной защиты персонала в предприятиях и организация.....	359
14.4.	Социальные пособия, их виды и порядок установления.....	363
14.5.	Пенсионная система и ее функционирование в Узбекистане..	372
	Краткие выводы.....	378
	Контрольные вопросы.....	379
	Список литературы.....	379
Глава XV	КОНКРЕТНЫЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА.....	380
15.1.	Сущность и методика социологических исследований.....	380
15.2.	Виды основных конкурсов в социологических исследованиях и методы сбора данных.....	382
15.3.	Порядок проведения интервью и их классификация.....	388
15.4.	Эмпирические исследования как вид социологических исследований.....	390
	Краткие выводы.....	395
	Контрольные вопросы.....	395
	Список литературы.....	396
	Список рекомендуемой литературы.....	398

CONTENTS

	Intraduction.....	7
Chapter 1	Tthe object and contents of the subject	
	“Economics and sociology of labour”.....	9
	1.1. The main conception about labour.....	9
	1.2. Content of labour, types and functions of labour process.....	14
	1.3. The object, aims and tasks of the subject “Economics and sociology of labour.....	22
	1.4. Elements of labour and labour process.....	25
	Short conclusions.....	28
	Questions for review.....	29
	Recommended literature.....	30
Chapter2	Organizing labour activity.....	32
	2.1. Bases and types of labour activity.....	32
	2.2. Labour allocation and its forms.....	38
	2.3. Labour cooperation and its structure.....	41
	2.4. Organizing work places and ways of providing services.....	45
	Short conclusions.....	52
	Question for review.....	53
	Recommendwd literature.....	54
Chapter 3	Forming labour resources and their utilization.....	55
	3.1. Concepts of labour resourcas and its forming.....	55
	3.2. Quantaty and quality indexes of labour resources.....	62
	3.3. Effective directions of using labour resources.....	67
	3.4 Methods of making balanca of labour resources.....	88
	Short conclusions.....	88
	Question for review.....	89
	Recommendwd literature.....	91
Chapter 4	Forming and essence of employment of population.....	91
	4.1 Social and economic importance of population employment.....	95
	4.2 Main types and forms of employment of population.....	101
	4.3 State policy in providing employment of population.....	109
	4.4 Direction in developing the level of employment of population	118
	Short conclusions.....	119
	Questions for review.....	119
	Recommended literature.....	120
ChapterV	Unemployment; reasons, peculiarities and ways of reducing	121
	5.1. General concepts about unemployment.....	121
	5.2. Reasons of appearing unemployment.....	125
	5.3. Types of unemployment and their classifications.....	132
	5.4. Level of unemployment and its main indicators.....	137
	5.5. Ways of reducing unemployment.....	143

5.6.	State measures on protection from unemployment.....	147
	Short conclusions.....	151
	Questions for review.....	152
	Recommended /literature.....	152
Chapter VI	Forming and developing labour market.....	155
6.1.	The conception of “ Market labour ” and its formation.....	155
6.2.	Main types of labour market.....	161
6.3.	Regulating labour market.....	165
6.4.	The concertion of developing labour market.....	172
	Short conclusions.....	175
	Questions review.....	176
	Recommended /literature.....	176
Chapter VII	Living standards of population and their income.....	178
7.1.	The conception of “Living standards” and influencing factors...	178
7.2.	System of indicators characterizing Living standards of population.....	188
7.3.	Consumption budget and its main types.....	192
7.4.	Social and economic essence of population income.....	200
7.5.	Short conclusions.....	206
	Questions for review Recommended literature.....	218
Chapter VIII	Forming wages and its reform.....	218
8.1.	Essence of wages and its form.....	219
8.2.	Main functions and principles of wages.....	220
8.3.	Tariff system and its basic elements.....	220
8.4.	The conception of “systems of labour payment” and its classification.....	225
	Using full and part time Wages systems.....	229
	Fee and extra payments towards wages in the enterprises.....	237
	Short conclusions.....	241
	Questions for review Recommended literature.....	250
Charter IX	Labour productivity, factors of its increasing and reserves..	253
9.1.	The concertion of labour efficiency and social-economic role of its increasing.....	259
9.2.	Labour efficiency and correlation of intensiveness of labour....	260
9.3.	Methods of finding out labour efficiency.....	261
9.4.	Factors of increasing labour efficiency.....	262
9.5.	Reserves of increasing labour efficiency.....	262
	Short conclusions.....	264
	Questions for review Recommended literature.....	267
Charter X	Labour motivation and labour relationship.....	273
10.1.	Essence of labour motivation and concertion of labour activity.	277
10.2.	Classification, functions and processes of forming labour motivation.....	281

10.3.	The conception of labour relationship and their structure.....	282
10.4.	Tupes of labour relationship and mechanism of regulation.....	282
	Short conclusions.....	284
	Question for review Recommended literature.....	284
Chapter XI	Relationship towards labour and satisfaction process from it.....	284
11.1.	Content and structure conception attitude towards labour.....	284
11.2.	Basic factors characterizing attitude towards labour and empiric factors, and their topology.....	288
11.3.	Social essence of satisfaction of labour, its strucshore and empire factors.....	292
11.4.	Ways of perfeting system of social protection of population.....	295
	Short conclusions.....	299
	Questions for review Recommended literature.....	299
Chapter XII	Adaptation of staff towards labour.....	300
12.1.	The concertion “Labour adaptation”, essence and structure.....	301
12.2.	Factors of adaptation towards labour, choosing profession and adaptation towards it.....	302
12.3.	Professional orientation of staff and their ossupation.....	304
	Short conclusions.....	309
	Questions for review.....	313
	Recommended literature.....	314
Chapter XIII	Conflicts in the labour sphere.....	316
13.1.	Essence and content of labour conflucts conflicts.....	319
13.2.	Reasons and consequences of occurring labour.....	320
13.3.	Ways of prevening labour conflicts.....	323
	Short conclusions.....	325
	Questions for review.....	328
	Recommended literature.....	328
ChapterXIV	Syystem of social protection of population.....	335
14.1.	Essence and necessity of social protection of population.....	346
14.2	Social policy and its basic directions.....	348
14.3.	Social guarantes, privileges and payments, and order oftheir determination.....	349
14.4.	Ways of perfeting system of social protection of population.....	349
	Short conclusions.....	350
	Questions for review.....	351
	Recommended literature.....	351
Chapter XV	Specific sociological researches in the labour sphere.....	354
15.1.	Essence and methods of sociological researches.....	359
15.2.	Types of mail competitions in the sociological researches.....	382
15.3.	Methods of collecting information in sociological researches....	388
15.4.	The order of conducting interviews and their classification.....	390

Short conclusions.....	395
Questions for review.....	395
Recommended literature.....	396

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

MEHNAT IQTISODIYOTI VA SOTSIOLOGIIYASI

O'quv qo'llanma

(Ikkinchi nashr)

“Iqtisodiyot” - 2014.

Muharrir

Vahobova M.M., Mirhidoyatova D.M.

Kompyuterda sahifalovchi

Tavakkalov J.T.

Bosishga ruxsat etildi 12.06.2014. Qog`oz bichimi 60x80 1/16.
Shartli bosma tabog`i- 26,0. 309- sonli buyurtma
Toshkent davlat iqtisodiyot universitetining bosmaxonasida bosildi.
100003. Toshkent. O`zbekiston shoh ko`chasi, 49-uy