

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIIY VA O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI
TOSHKENT DAVLAT IQNISIDIYOT UNIVERSITETI

Q.X.ABDURAHMONOV,
N.T.SHOYUSUPOVA

M E H N A T
IQTISODIYOTI:
IJTIMOIIY MEHNAT
MUNOSABATLARI

D a r s l i k

O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi Oliy o'quv yurylariaro ilmiy-uslubiy birlashmalar faoliyatini muvofiqlashtiruvchi kengash tomonidan oily o'quv yurtlarining iqtisodiy ta'lim yo'nalishlari talabalati uchun darslik sifatida tavsiya etilgan

TOSHKENT - 2011

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

Darslikda inson faoliyatining negizi bo'lgan mehnat to'g'risidagi tasavvurlar bilan bog'liq ijtimoiy-iqtisodiy kategoriyalar hamda bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat bozori, mehnat resurslari, aholining ish bilan bandligi va ishsizligi, mehnat unumdorligi, aholining turmush darajasi va daromadlar siyosati, ish haqi va uni tashkil etish, aholini ijtimoiy muhofaza qilish, mehnatni boshqarish kabi mavzularga o'rin berilgan.

Darslik O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi tomonidan tasdiqlangan dasturga muvofiq yozilgan. Unda mehnat iqtisodiyotiga oid mamlakatimiz va xorijda chop etilgan darsliklar, ilmiy monografiyalarda bayon qilingan g'oyalar va kontseptsiyalar umumlash-tirilgan.

Mazkur darslik oliy o'quv yurtlarining iqtisodiyot fakul'tetlari talabalari, bakalavr va magistrleri hamda mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy mehnat munosabatlari bilan shug'ullanayotgan mutaxassislar uchun mo'ljallangan bo'lib, qayta to'ldirilgan holda nashr etildi.

Taqrizchilar:

M.L. Tursunxo'jaev – Xalqaro Mehnat va ish bilan bandlik Akademiyasining akademigi, iqtisod fanlari doktori, professor;

X.X. Abduramanov- Mehnat iqtisodiyoti va aholishunoslik kafedrası katta o'qituvchisi, iqtisod fanlari nomzodi.

**МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕЕ СПЕЦИАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

**К.Х.АБДУРАХМАНОВ,
Н.Т.ШОЮСУПОВА**

**Э К О Н О М И К А
Т Р У Д А:
СОЦИАЛЬНО - ТРУДОВЫЕ
ОТНОШЕНИЯ**

У ч е б н и к

ТАШКЕНТ - 2011

Абдурахмонов К.Х., Шоюсупова Н.Т. «Экономика труда: социально - трудовые отношения». Учебник. -Т. : ТГЭУ, 2011. - 692 стр.

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

Рецензенты:

М.Л.Турсунходжаев- Академик международной академии труда и занятости, доктор экономических наук, профессор;

Х.Х.Абдураманов – Старший преподаватель кафедры «Экономика труда и народонаселения», кандидат экономических наук.

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

TASHKENT STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

**Q.X.ABDURAHMONOV,
N.T.SHOYUSUPOVA**

**LABOUR
ECONOMICS:
SOCIAL AND LABOR
RELATIONS**

The textbook

TASHKENT- 2011

Q.X.Abdurahmonov, N.T.Shoyusupova. «Labour economics: social and labor relations »The textbook. -T.: TSUE, 2011. - 692 p.

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

Reviewers:

M.L. Tursunxo'jaev – Akademik of international academy of labor market and employment , doktor of economic sciences, professor;

X.X. Abduramanov teacher of labour economics and humanship department, candidate of economic sciences.

MUNDARIJA

Kirish.....	25
1–bob. MEHNAT TO’G’RISIDAGI FANNING YUZAGA KELISHI VA UNING JAMIYAT RIVOJLANISHIDAGI ROLI..	32
1.1. Mehnat to’g’risidagi fanning yuzaga kelishida Arastudan A.Smitgacha bo’lgan davr.....	32
1.2. Qiymatga oid mehnat nazariyasining rivojlanishida D.Rikardo ta’limoti.....	47
1.3. Mehnat to’g’risidagi nazariyaning rivojlanishida J.B.Sey, marjinalchilar va yangi klassiklarning roli.....	58
1.4. Mehnat munosabatlarini davlat tomonidan muvofiqlashtirish nazariyasini yaratishda I.Shumpeter, J.M.Keyns va yangi klassik sintezlarning qarashlari.....	68
1.5. Mehnat to’g’risidagi fanning yuzaga kelishida islom iqtisodiyoti mafkurachilari va Sharq iqtisodiy tafakkurining o’rni.....	73
Qisqacha xulosalar.....	87
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	88
Tavsiya etilayotgan adabiyotlar.....	88
2–bob. MEHNAT IQTISODIYOTINING PREDMETI VA USLUBIYATI.....	90
2.1.Mehnatning inson va jamiyat faoliyatidagi ijtimoiy - iqtisodiy o’rni.....	90
2.2. Mehnat iqtisodiyoti predmetining shakllanishi va rivojlanishi.....	98
2.3. Mehnat iqtisodiyotining bo’limlari va muammolari.....	104
2.4. Mehnat turlari va ularning xususiyatlari.....	110
2.5. Mehnat elementlari va mehnat jarayoni.....	120
2.6. Mehnatning namoyon bo’lish shakllari va funktsiyalari.....	123
2.7. Mehnat ishlab chiqarish omili sifatida.....	127
2.8. Inson va jamiyat rivojlanishida ish vaqti hamda ayrim mehnat turlarini qiyosiy o’lchash.....	132
Qisqacha xulosalar.....	135
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	135
Tavsiya etilayotgan adabiyotlar.....	136
3 – bob. MEHNAT JARAYONLARINI TASHKIL ETISH.....	137
3.1. Mehnatni tashkil etish: mohiyati va xususiyatlari.....	137
3.2. Xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta’minlashning mohiyati va mazmuni.....	139
3.3. Ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tashkil qilish.....	143

3.4. Insonning ijtimoiy ishlab chiqarishdagi holati.....	146
3.5. Mehnat faoliyatini tashkil etish va oqilonlashtirishga oid xorijiy nazariyalarning rivojlanishi.....	147
3.6. Mustaqil Davlatlar Hamdo'stligi mamlakatlarida va O'zbekistonda mehnatni tashkil etish nazariyalarining rivojlanishi.....	151
Qisqacha xulosalar.....	153
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	153
Tavsiya etilayotgan adabiyotlar.....	154
4 – bob. BOZOR XO'JALIGI TIZIMIDA MEHNAT BOZORI...	155
4.1. Mehnat bozori va uning mohiyati.....	155
4.2. Mehnat bozorining ishlash mexanizmi.....	165
4.3. Mehnat bozorining turlari: ularning segmentlarga bo'linishi va moslashuvchanligi.....	173
4.4. Mehnat bozoridagi talab va taklif.....	180
4.5. Mehnat bozorining modellari.....	187
4.6. Mehnat bozori va uning rivojlanishi bo'yicha nazariy qarashlar....	191
4.7. Demografik tendentsiyalar va ularning mehnat bozoriga ta'siri.....	194
4.8. Mehnat bozoridagi eng yangi tamoyillar: globallasuv va milliy manfaatlar.....	207
4.9. Mehnat bozorining tartibga solinishi.....	209
4.10. Mehnat bozoridagi passiv va faol siyosat.....	214
4.11. Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazlari xizmati.....	218
Qisqacha xulosalar.....	223
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	224
Tavsiya etilayotgan adabiyotlar.....	224
5 – bob. MEHNAT RESURLARI VA MEHNAT POTENSIALI.	225
5.1. Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida.....	225
5.2. Mehnat potentsiali va uning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni.....	236
5.3. Mehnat potentsiali va mehnat resurslarining shakllanishida inson omili.....	250
5.4. O'zbekistonda mehnat potentsialining shakllanishi va unga demografik omillarning ta'siri.....	256
5.5. Mehnat resurslari va ulardan foydalanish yo'llari.....	263
5.6. Mehnat resurslari balansini tuzish va ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash.....	272
Qisqacha xulosalar.....	282
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	283
Tavsiya etilayotgan adabiyotlar.....	283

6–bob. AHOLINING ISH BILAN BANDLIGI NAZARIYALARI VA ULARNING AMALDA QO‘LLANILISHI.....	284
6.1. Aholining ish bilan bandligi bo‘yicha klassik va neoklassik nazariyalar.....	284
6.2. J. Keyns va neokeynschilarning ish bilan bandlik nazariyasi.....	286
6.3. Hozirgi zamon neoklassik nazariyalarida aholining ish bilan bandligi masalalari.....	290
6.4. Ish bilan bandlikning hozirgi zamon nazariyalaridan foydalanish. Qisqacha xulosalar.....	295
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	298
Tavsiya etilayotgan adabiyotlar.....	299
7–bob. AHOLI ISH BILAN BANDLIGINING SHAKLLANISHI VA MOHIYATI.....	301
7.1. Ish bilan bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati.....	301
7.2. Ish bilan bandlik shakllarining tasnifi.....	305
7.3. Aholining ish bilan bandligi, uning asosiy turlari va shakllari.....	311
7.4. Ish bilan bandlik –ijtimoiy-iqtisodiy siyosatning elementi sifatida	316
7.5. Ish bilan bandlik sohasida ijtimoiy demografik guruhlar.....	319
7.6. Aholining ish bilan bandligini ta‘minlash borasida davlat siyosatining amalga oshirilishi.....	325
7.7. Kasanachilik mehnati va uni rivojlantirishning asosiy yo‘nalishlari.....	331
Qisqacha xulosalar.....	337
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	337
Tavsiya etilayotgan adabiyotlar.....	338
8–bob. ISHCHI KUCHI MIGRATSIYASI VA UNING MEHNAT BOZORIGA TA‘SIRI.....	339
8.1. Ishchi kuchi migratsiyasining ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni va mohiyati.....	339
8.2. Ishchi kuchi migratsiyasiga ta‘sir etuvchi omillar va uning mamlakat iqtisodiyotiga ta‘siri.....	343
8.3. Mehnat migratsiyasining davlat tomonidan tartibga solinishi va uning asosiy ko‘rinishlari.....	348
8.4. Yevroosiyo iqtisodiy hamjamiyatidagi mehnat migratsiyasining ko‘lami va geografiyasi.....	353
8.5. O‘zbekistonda mehnat migratsiyasi bo‘yicha davlat siyosatining amalga oshirilishi.....	364
Qisqacha xulosalar.....	366

Nazorat va muhokama uchun savollar.....	367
Tavsiya etilayotgan adabiyotlar.....	367
9–bob. ISHSIZLIK: SABABLARI, XUSUSIYATLARI VA UNI KAMAYTIRISH YO’LLARI.....	368
9.1. Ishsizlik haqida umumiy tushunchalar.....	368
9.2. Ishsizlikning kelib chiqish sabablari va uning oldini olish yo’llari	377
9.3. Ishsizlik tasnifi.....	389
9.4. Ishsizlikni kamaytirishning asosiy yo’llari.....	396
9.5. O’zbekistonda ishsizlik muammosining ayrim xususiyatlari.....	399
Qisqacha xulosalar.....	404
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	404
Tavsiya etilayotgan adabiyotlar.....	405
10–bob. MEHNAT UNUMDORLIGI: TUSHUNCHASI, O’LCHASH OMILLARI VA REZERV LARI.....	406
10.1. Mehnat unumdorligi va uning ahamiyati.....	406
10.2. Mehnat unumdorligi, samaradorligi va mahsuldorligi.....	423
10.3. Mehnat unumdorligini o’lchash usullari.....	432
10.4. Mehnat unumdorligi to’g’risidagi nazariyalarning rivojlanishi....	443
10.5. Mehnat unumdorligini oshirish omillari va zaxiralari.....	451
Qisqacha xulosalar.....	463
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	464
Tavsiya etilayotgan adabiyotlar.....	464
11–bob. AHOLINING TURMUSH DARAJASI, DAROMADLARI VA UNI DAVLAT TOMONIDAN TARTIBGA SOLISH.....	465
11.1. Aholi daromadlari va uning taqsimlanishi yuzasidan ilmiy-nazariy qarashlar tasnifi.....	465
11.2. Turmush darajasi tushunchasi va uni belgilovchi ko’rsatkichlar tizimi.....	471
11.3. Aholi daromadlari, ularning shakllanish manbalari va foydalanish yo’nalishlari.....	481
11.4. Aholi daromadlarini davlat tomonidan tartibga solish.....	491
11.5. Daromadlarni tartibga solishda soliqlarning roli.....	498
Qisqacha xulosalar.....	503
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	503
Tavsiya etilayotgan adabiyotlar.....	504
12–bob. PERSONAL VA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH.....	505

12.1. Insonning korxonada va tashkilotdagi roli va uni boshqarish.....	505
12.2. Personalni ijtimoiy-psixologik jihatdan boshqarishning nazariy muammolari.....	519
12.3. Korxonalarda personalni shakllantirish va tashkil qilish amaliyoti.....	532
Qisqacha xulosalar.....	539
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	539
Tavsiya etilayotgan adabiyotlar.....	540
13–bob. BOZOR IQTISODIYOTI SHAROITIDA ISH HAQINI TASHKIL ETISH VA UNI ISLOH QILISH.....	541
13.1. Ish haqining mohiyati.....	541
13.2. Minimal ish haqi nazariyasi va uni qo'llashning xorijiy amaliyoti.....	549
13.3. Ish haqini tashkil etish tamoyillari – daromadlar va mehnatga haq to'lash siyosatini ishlab chiqishning metodologik asosi.....	567
13.4. Tarif tizimi – ish haqini tashkil etish unsuri sifatida.....	570
13.5. Ish haqiga koeffitsientlar.....	581
13.6. Ish haqini isloh qilishning asosiy yo'nalishlari.....	587
Qisqacha xulosalar.....	589
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	589
Tavsiya etilayotgan adabiyotlar.....	590
14–bob. MEHNATGA HAQ TO'LASH TIZIMLARINI TASHKIL ETISH.....	591
14.1. Mehnatga haq to'lash tizimlari tushunchasi va ularning tasnifi...	591
14.2. Ish haqining ishbay hamda vaqtbay tizimlarini qo'llash.....	596
14.3. Asosiy ish natijalari uchun rag'batlantirish tizimlarini ishlab chiqish va ularning samaradorligini aniqlash.....	603
14.4. Korxonalarda ish haqiga qo'shimchalar va ustamalarni, shuningdek bir marta beriladigan mukofotlarni qo'llash.....	611
Qisqacha xulosalar.....	613
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	614
Tavsiya etilayotgan adabiyotlar.....	614
15–bob. AHOLINI IJTIMOY MUHOFAZA QILISH MUAMMOLARI.....	616
15.1. Ijtimoiy muhofaza bo'yicha asosiy tushunchalar.....	616
15.2. Ijtimoiy muhofazaning samarali tizimi.....	624
15.3. Ijtimoiy muhofaza shakllari va mexanizmlarini amalga oshirishda davlatning roli.....	628

15.4. O'zbekiston Respublikasida aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimining o'ziga xos xususiyatlari.....	637
15.5. Mamlakat aholisini ijtimoiy muhofaza qilishda maqsadli davlat dasturlarining amalga oshirilishi.....	646
Qisqacha xulosalar.....	654
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	654
Tavsiya etilayotgan adabiyotlar.....	655
16–bob. BOZOR MUNOSABATLARI TIZIMIDA MEHNATNI BOSHQARISH.....	656
16.1. Mehnatni boshqarish xususiyatlari.....	656
16.2. Mehnatni boshqarish turlari va usullari.....	657
16.3. Makroiqtisodiy va mikroiqtisodiy darajalarda mehnatni boshqarish.....	660
16.4. O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining mehnatni boshqarishdagi roli.....	664
Qisqacha xulosalar.....	675
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	676
Tavsiya etilayotgan adabiyotlar.....	676
Izohli lug'atlar(glossariy)	678
Adabiyotlar ro'yxati.....	686

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	25
Глава 1. СТАНОВЛЕНИЕ НАУКИ О ТРУДЕ И ЕГО РОЛЬ В РАЗВИТИИ ОЩЕСТВА	32
1.1. Период от Аристотеля до А. Смита в становлении дисциплины о труде.....	32
1.2. Учение Д. Рекардо в развитии теории труда, касающееся стоимости.....	47
1.3. Роль Ж.Б. Сей, маржиналистов и новых классиков в развитии теории о труде.....	58
1.4. Взгляды И. Шумпетера, Ж.М. Кейнс и новых классических синтезов в создании теории государственной координации трудовых отношений.....	68
1.5. Роль Восточных экономических мышлений и исламских экономических учений.....	73
Краткие выводы.....	87
Вопросы для контроля и обсуждения.....	88
Рекомендованная литература.....	88
Глава 2. ПРЕДМЕТ И МЕТОДЫ ЭКОНОМИКИ ТРУДА	90
2.1. Социально-экономическая роль труда в деятельности человека и общества.....	90
2.2. Развитие и формирование предмета экономика труда.....	98
2.3. Разделы и проблемы экономики труда.....	104
2.4. Виды труда и их особенности.....	110
2.5. Элементы труда и трудовой процесс.....	120
2.6. Формы и функции проявления труда.....	123
2.7. Труд как фактор производства.....	127
2.8. Сравнительное измерение рабочего времени и некоторых видов труда в развитии человек и общества.....	132
Краткие выводы.....	135
Вопросы для контроля и обсуждения.....	135
Рекомендованная литература.....	136
Глава 3. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ	137
3.1. Организация труда: суть и особенности.....	137
3.2. Сущность и содержание обеспечения с организационного аспекта деятельности сотрудников.....	139
3.3. Организация социально-трудовых отношений.....	143
3.4. Положение человека в социальном производстве.....	146

3.5. Развитие иностранных теорий, касающиеся организации и рационализации трудовой деятельности.....	147
3.6. Развитие теории организации труда в странах Содружества Независимых Государств.....	151
Краткие выводы.....	153
Вопросы для контроля и обсуждения.....	153
Рекомендованная литература.....	154
Глава 4. РЫНОК ТРУДА В СИСТЕМЕ РЫНОЧНОГО ХОЗЯЙСТВА.....	155
4.1. Рынок труда и его сущность.....	155
4.2. Механизм работы рынка труда.....	165
4.3. Виды рынка труда: согласование и их разделение на сегменты.....	173
4.4. Спрос и предложение на рынке труда.....	180
4.5. Модели рынка труда.....	187
4.6. Теоретические взгляды по рынку труда и их развитие.....	191
4.7. Демографические тенденции и их влияние к рынку туда.....	194
4.8. Новейшие принципы на рынке труда: глобализация и национальные интересы.....	207
4.9. Регулирование рынка труда.....	209
4.10. Активная и пассивная политика на рынке труда.....	214
4.11. Услуги центра содействия занятости.....	218
Краткие выводы.....	223
Вопросы для контроля и обсуждения.....	224
Рекомендованная литература.....	224
Глава 5. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ.....	225
5.1. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория..	225
5.2. Трудовой потенциал и его социально-экономическое содержание.....	236
5.3. Человеческий фактор в формировании трудового потенциала и трудовых ресурсов.....	250
5.4. Формирование трудового потенциала в Узбекистане и воздействие к нему демографических факторов.....	256
5.5. Трудовые ресурсы и пути их использования.....	263
5.6. Составление баланса трудовых ресурсов и выявление лиц, нуждающихся по трудоустройству.....	272
Краткие выводы.....	282

Вопросы для контроля и обсуждения.....	283
Рекомендованная литература.....	283
Глава 6. ТЕОРИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И ИХ ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ.....	284
6.1. Классические и неоклассические теории по занятости населения.....	284
6.2. Теория занятости работой Ж. Кейнса и неокейнсиансов.....	286
6.3. Вопросы занятости населения в неоклассических теориях современности.....	290
6.4. Использование современной теории занятости работой.....	295
Краткие выводы.....	298
Вопросы для контроля и обсуждения.....	299
Рекомендованная литература.....	299
Глава 7. СУЩНОСТЬ И ФОРМИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ.....	301
7.1. Социально-экономическая сущность занятости работой.....	301
7.2. Классификация форм занятости работой.....	305
7.3. Занятость населения работой, его основные виды и формы...	311
7.4. Занятость работой – как элемент социально-экономической политики.....	316
7.5. Социально- демографические группы в сфере занятости.....	319
7.6. Осуществление государственной политики по обеспечению занятости работой населения.....	325
7.7. Надомный труд и основные направления ее развития.....	331
Краткие выводы.....	337
Вопросы для контроля и обсуждения.....	337
Рекомендованная литература.....	338
Глава 8. МИГРАЦИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ЕГО ВЛИЯНИЕ К РЫНКУ ТРУДА.....	339
8.1. Социально-экономическая сущность и содержание миграции рабочей силы.....	339
8.2. Факторы, влияющие на миграцию рабочей силы и его влияние к экономике страны.....	343
8.3. Государственное регулирование миграции труда и его основные виды.....	348
8.4. Масштаб и география миграции труда в Европейском экономическом содружестве.....	353

8.5. Осуществление государственной политики по миграции труда в Узбекистане.....	364
Краткие выводы.....	366
Вопросы для контроля и обсуждения.....	367
Рекомендованная литература.....	367
Глава 9. БЕЗРАБОТИЦА: ПРИЧИНЫ, ОСОБЕННОСТИ И ПУТИ ЕГО СНИЖЕНИЯ.....	368
9.1. Общие понятия о безработице.....	368
9.2. Причины возникновения безработицы и пути его предупреждения.....	377
9.3. Классификация безработицы.....	389
9.4. Основные пути снижения безработицы.....	396
9.5. Некоторые особенности проблемы безработицы в Узбекистане.....	399
Краткие выводы.....	404
Вопросы для контроля и обсуждения.....	404
Рекомендованная литература.....	405
Глава 10. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА: понятие, факторы измерения и резервы.....	406
10.1. Производительность труда и его значение.....	406
10.2. Производительность труда, эффективность и продуктивность.....	423
10.3. Методы измерения производительности труда.....	432
10.4. Развитие теории о производительности труда.....	443
10.5. Факторы и запасы повышения производительности труда....	451
Краткие выводы.....	463
Вопросы для контроля и обсуждения.....	464
Рекомендованная литература.....	464
Глава 11. УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ, ДОХОДЫ И ЕГО ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ.....	465
11.1. Доходы населения и классификация научно-теоретических взглядов по его разделению.....	465
11.2. Понятие уровень жизни и система определяющая показателей.....	471
11.3. Доходы населения, источники его формирования и направления по использованию.....	481
11.4. Государственное регулирование доходов населения.....	491
11.5. Роль налогов в регулировании доходов.....	498

Краткие выводы.....	503
Вопросы для контроля и обсуждения.....	503
Рекомендованная литература.....	504
Глава 12. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.....	505
12.1. Роль человека на предприятиях и организациях и его управление.....	505
12.2. Теоретические проблемы управления персоналом с позиции социально-психологического аспекта.....	519
12.3. Формирование персонала на предприятиях и практическая организация.....	532
Краткие выводы.....	539
Вопросы для контроля и обсуждения.....	539
Рекомендованная литература.....	540
Глава 13. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕГО РЕФОРМИРОВАНИЕ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ.....	541
13.1. Сущность заработной платы.....	541
13.2. Теория минимальной заработной платы и зарубежная практика его применения.....	549
13.3. Принципы организации заработной платы – методологическая основа разработки политики оплаты труда.....	567
13.4. Тарифная система – как элемент организации заработной платы.....	570
13.5. Коэффициенты к заработной плате.....	581
13.6. Основные направления реформирования заработной платы.....	587
Краткие выводы.....	589
Вопросы для контроля и обсуждения.....	589
Рекомендованная литература.....	590
Глава 14. ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	591
14.1. Понятие система оплаты труда и их классификация.....	591
14.2. Применения окладной и почасовой заработной платы.....	596
14.3. Разработка системы стимулирования для основных результатов работы и определение их эффективности.....	603
14.4. Применение доплаты и надбавок, а также разовых премий к заработной плате на предприятиях.....	611
Краткие выводы.....	613
Вопросы для контроля и обсуждения.....	614



Рекомендованная литература.....	614
Глава 15. ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ.....	616
15.1. Основные понятия по социальной защите.....	616
15.2. Эффективная система социальной защиты.....	624
15.3. Роль государства при осуществлении форм и механизмов социальной защиты.....	628
15.4. Специфические особенности социальной защиты населения в Республике Узбекистан	637
15.5. Реализация целевых государственных программ в социальной защите населения страны.....	646
Краткие выводы.....	654
Вопросы для контроля и обсуждения.....	654
Рекомендованная литература.....	655
Глава 16. УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА В СИСТЕМЕ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	656
16.1. Особенности управления труда.....	656
16.2. Виды и методы в управлении труда.....	657
16.3. Управление труда на макроэкономическом и микроэкономическом уровнях.....	660
16.4. Роль Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан в управлении труда.....	664
Краткие выводы.....	675
Вопросы для контроля и обсуждения.....	676
Рекомендованная литература.....	676
Глоссарий.....	678
Список литературы.....	686

TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION.....	25
Chapter 1. FORMATION OF SCIENCES OF LABOR AND ITS ROLE IN THE DEVELOPMENT OF SOCIETY.....	32
1.1. The period from Aristotle to Adam Smith in the formation of labor discipline.....	32
1.2. D. Rekardo doctrine in the development of labor regarding the cost.....	47
1.3. Role of J.B. Say, marginalists and new classics in development of the labortheory.....	58
1.4. Views of I. Schumpeter, J.M. Keynes and the new classical synthesis in the development of the theory of state coordination of labor relations.....	68
1.5. The role of the Eastern economic thinking and Islamic Economic Studies.....	73
Brief conclusions.....	87
Issues to monitor and discuss.....	88
Recommended literature.....	88
Chapter 2. SUBJECT AND METHODS OF LABOR ECONOMICS.....	90
2.1. Socio-economic role of labor in the work of man and society.....	90
2.2. Development and formation of the subject of labor economics.....	98
2.3. Sections and problems of labor economics.....	104
2.4. Types of work and their characteristics.....	110
2.5. Elements of work and working process.....	120
2.6. Form and function of Labor manifestations.....	123
2.7. Work as a production factor.....	127
2.8. Comparative measurement of working time and certain types of work in the development of man and society.....	132
Brief conclusions.....	135
Issues to monitor and discuss.....	135
Recommended literature.....	136
Chapter 3. ORGANIZATION OF THE LABOR PROCESS.....	137
3.1. Work organization: the essence and characteristics.....	137
3.2. The essence and content to ensure the organizational aspect of employees.....	139
3.3. Organization of social and labor relations.....	143
3.4. Person's position in social production.....	146

3.5. Development of foreign theories concerning the organization and rationalization of work.....	147
3.6. The development of the theory of labor organization in the Commonwealth of Independent States.....	151
Brief conclusions.....	153
Issues to monitor and discuss.....	153
Recommended literature.....	154
Chapter 4. LABOR MARKET IN THE MARKET ECONOMY....	155
4.1. Labor Market and its essence.....	155
4.2. The mechanism of the labor market.....	165
4.3. Types of the labor market: the coordination and their division into segments.....	173
4.4. Supply and demand in the labor market.....	180
4.5. Labor market models.....	187
4.6. Theoretical views on the labor market and their development.....	191
4.7. Demographic trends and their impact to the labor market.....	194
4.8. The latest guidelines on the labor market: globalization and national Interests.....	207
4.9. Regulation of the labor market.....	209
4.10. Active and passive policies in the labor market.....	214
4.11. Employment Assistance Services Center.....	218
Brief conclusions.....	223
Issues to monitor and discuss.....	224
Recommended literature.....	224
Chapter 5. HUMAN RESOURCES AND LABOR POTENTIAL....	225
5.1. Human resources as a socio-economic category.....	225
5.2. Labor potential and its socio-economic content.....	236
5.3. The human factor in the formation of labor potential and human resources.....	250
5.4. The formation of labor potential in Uzbekistan and the impact of demographic factors on it.....	256
5.5. Human resources and the ways to use them.....	263
5.6. Preparation of the balance of human resources and detection of persons who needs job placement.....	272
Brief conclusions.....	282
Issues to monitor and discuss.....	283
Recommended literature.....	283

Chapter 6. THE THEORY OF EMPLOYMENT AND ITS PRACTICAL APPLICATION.....	284
6.1. Classical and neoclassical theories of employment.....	284
6.2. Theory of Employment by Jean Keynes and neokeynesians.....	286
6.3. Issues of employment in the neoclassical theory of modernity.....	290
6.4. Using the modern theory of employment.....	295
Brief conclusions.....	298
Issues to monitor and discuss.....	299
Recommended literature.....	299
CHAPTER 7. THE ESSENCE AND FORMATION OF EMPLOYMENT.....	301
7.1. Socio-economic essence of employment.....	301
7.2. Classification of forms of employment.....	305
7.3. Employment, its main types and forms.....	311
7.4. Employment - as an element of socio-economic policy.....	316
7.5. Socio-demographic groups in employment.....	319
7.6. Implementation of government policies on employment of population.....	325
7.7. Domestic work and the basic directions of its development.....	331
Brief conclusions.....	337
Issues to monitor and discuss.....	337
Recommended literature.....	338
CHAPTER 8. LABOR MIGRATION AND ITS IMPACT TO THE LABOR MARKET.....	339
8.1. Socio-economic essence and content of labor migration.....	339
8.2. The factors, affecting labor migration and its impact on the economy of the country.....	343
8.3. State regulation of labor migration and its main types.....	348
8.4. The scale and geography of labor migration in the European Economic Community.....	353
8.5. Implementation of government policies on labor migration in Uzbekistan.....	364
Brief conclusions.....	366
Issues to monitor and discuss.....	367
Recommended literature.....	367
CHAPTER 9. UNEMPLOYMENT: CAUSES, CHARACTERISTICS AND WAYS TO REDUCE.....	368
9.1. General concepts of unemployment.....	368

9.2. The causes of unemployment and the ways to prevent it.....	377
9.3. Classification of unemployment.....	389
9.4. The main ways to reduce unemployment.....	396
9.5. Some features of the unemployment problem in Uzbekistan.....	399
Brief conclusions.....	404
Issues to monitor and discuss.....	404
Recommended literature.....	405
CHAPTER 10. LABOR PRODUCTIVITY: CONCEPT, MEASUREMENT FACTORS AND RESERVES.....	406
10.1. Labor productivity and its concept.....	406
10.2. Labor productivity, efficiency and productivity.....	423
10.3. Methods of measuring labor productivity.....	432
10.4. Development of the theory of labor productivity.....	443
10.5. Factors and reserves to increase labor productivity.....	451
Brief conclusions.....	463
Issues to monitor and discuss.....	464
Recommended literature.....	464
Chapter 11. LIVING STANDARDS, INCOME AND ITS GOVERNMENT REGULATION.....	465
11.1. Population income and classification of the scientific and theoretical views on its division.....	465
11.2. The concept of living standards and metrics, determining it.....	471
11.3. Population income, the sources of its formation and direction on its usage.....	481
11.4. State regulation of population income.....	491
11.5. Role of taxes in the regulation of incomes.....	498
Brief conclusions.....	503
Issues to monitor and discuss.....	503
Recommended literature.....	504
Chapter 12. PERSONNEL MANAGEMENT AND HUMAN RESOURCES.....	505
12.1. Human role in enterprises and organizations and its management.	505
12.2. Theoretical problems of personnel management from the perspective of socio-psychological aspect.....	519
12.3. Formation of personnel in enterprises and the practical organization.....	532
Brief conclusions.....	539
Issues to monitor and discuss.....	539

Recommended literature.....	540
Chapter 13. ORGANIZATION OF LABOR PAYMENT AND ITS REFORMATION IN THE MARKET ECONOMY.....	541
13.1. The essence of wages.....	541
13.2. The theory of minimum wage and foreign practice of its application.....	549
13.3. The organization principles of the wages - the methodological basis for the development of wage policy.....	567
13.4. Tariff system - as a part of the organization of wages.....	570
13.5. Coefficients for wages.....	581
13.6. The main directions in wage reformation.....	587
Brief conclusions.....	589
Issues to monitor and discuss.....	589
Recommended literature.....	590
Chapter 14. ORGANIZATION OF LABOR PAYMENT SYSTEM.....	591
14.1. The concept of payment system and their classification.....	591
14.2. Applications of monthly wage and hourly wage.....	596
14.3. Development of the incentive systems for the main results and determine their effectiveness.....	603
14.4. Application of surcharges and allowances, as well as one-time bonuses for wages in enterprises.....	611
Brief conclusions.....	613
Issues to monitor and discuss.....	614
Recommended literature.....	614
Chapter 15. PROBLEMS OF SOCIAL SECURITY.....	616
15.1. Basic concepts of social security.....	616
15.2. The effective system of social security.....	624
15.3. The state's role in the implementation of the forms and mechanisms of social protection.....	628
15.4. Specific features of social security in Uzbekistan.....	637
15.5. The implementation of state programs on social security of population.....	646
Brief conclusions.....	654
Issues to monitor and discuss.....	654
Recommended literature.....	655
Chapter 16. LABOR MANAGEMENT IN THE MARKET ECONOMY.....	656

16.1. The features of labor management.....	656
16.2. Types and methods in labor management.....	657
16.3. Labor management at the macro and micro levels.....	660
16.4. Role of the Ministry of Labor and Social Security of the Republic of Uzbekistan in labor management.....	664
Brief conclusions.....	675
Issues to monitor and discuss.....	676
Recommended literature.....	676
GLOSSARY.....	678
REFERENCES.....	686

KIRISH

Mehnat deganda inson resurslarining holatiga ta'sir etadigan muayyan tarixiy ijtimoiy-iqtisodiy va madaniy sharoitlarda amalga oshiriladigan jarayon tushuniladi.

Ushbu sharoitlarning jamiyatdagi mehnatni boshqarishga ko'rsatadigan ta'sirini o'rganish vazifasi esa mehnat iqtisodiyoti nazariyasi va amaliyotidagi eng muhim vazifalardan biri hisoblanib, u asrlar mobaynida tadqiqot ob'yekti bo'lib keldi.

Tashqi muhitning o'zgarib boruvchi shart-sharoitlari mehnat sifatining o'zgarib borishidan dalolat beradi. Hozirgi davrga kelib, an'anaviy mehnatdan intellektual mehnatga o'tilishi ko'zga tashlanmoqda. Ushbu holat mehnat jarayonlarini modellashtirishga yangi yondashuvlarni izlashga majbur etmoqda. An'anaviy mehnat jarayonini amalga oshirish uchun insonning biologik imkoniyatini saqlab borish va rivojlantirish talab qilinadi. Intellektual mehnat jarayoni esa asosiy diqqat-e'tibomi insonning ijtimoiy va intellektual imkoniyatini saqlash va rivojlantirishga qaratadi. Mehnat sifati borasida ro'y berayotgan bunday siljish odatiy bo'lib qolgan ko'pdan-ko'p tasavvurlarni o'zgartirib yubormoqda.

Iqtisodiyotdagi jadal o'zgarishlar, yuzaga kelgan demografik vaziyat, ro'y berayotgan globallashuv o'zgarishlar o'z navbatida insonning jamiyatdagi holati o'zgarishiga ham olib kelmoqda. Fanga asoslangan yangi ilmiy bilimlar ishlab chiqaruvchi kuchga aylanmoqda. Korxonalarda hal qiluvchi darajadagi zarur ijodiy shaxslar borligi firmalar iqtisodiyotining asosi bo'lib qolmoqda. Ishlab chiqarishning ilmtalabligi, uning intellektual va innovatsion ko'rinishda namoyon bo'lishi hozirgi sharoitda jamiyat yangilanishining ob'yektiv ehtiyojlari yangi turdagi xodim va ish beruvchining shakllanishiga ko'maklashmoqda. Bu narsa o'z navbatida mehnat jarayonini boshqarishga yangicha yondashuvlar qo'llanishini taqozo etmoqda.

Shuni ham alohida ta'kidlab o'tishimiz kerakki, "mehnat" tushunchasining "iqtisodiyot" tushunchasi bilan qo'shilishi (yunoncha "oikonomia" so'zi xo'jalikni boshqarish deganidir) insoning maqsadga muvofiq faoliyatini boshqarish to'g'risida gap borayotganligini anglatadi.

Muayyan davr mobaynida siyosiy iqtisod mehnat iqtisodiyotining asosi bo'lib keldi. Siyosiy iqtisodiy kategoriyasi sifatidagi mehnat esa mehnat muammolarini tadqiq qiluvchi olimlarning tadqiqotlarida asosiy o'rinni tutib keldi. Lekin XX asrning o'rtalariga kelib, bunday yondashuvning

torligi anglana boshladi. Mehnatga oid tadqiqotlarning kategoriya tabiati va tushunchalari hozirgi vaqtda rivojlanish bosqichidadir.

O'zbekiston iqtisodiyotining bozor tizimiga transformatsiyalanishi mulkchilik munosabatlaridagi, makroiqtisodiy siyosatdagi va boshqa atributlardagi o'zgarishlarnigina emas, balki rejali iqtisodiyotdagiga qaraganda mutlaqo boshqacha asosga qurilgan yangi mehnat munosabatlari va mehnat bozori institutlarining qaror topishini ham nazarda tutadi.

Hozirgi paytda ijtimoiy-mehnat munosabatlarga bozor tamoyillari chuqur singib borayotganligi ushbu munosabatlarning o'ziga xos xususiyati bo'lmoqda. Mehnat sohasida yangi ijtimoiy-iqtisodiy hodisalar paydo bo'ldi: real mehnat bozori yuzaga keldi va natijada aholining ish bilan bandlik muammosi vujudga keldi; ish beruvchilarning tarkibi o'zgardi – ularning anchagina qismi xususiy mulk egasi maqomini oldi.

Ushbu sharoitda yuzaga kelgan vaziyatni ilmiy tarzda tushuntirib berish, mazkur masalaga oid qarashlarni tartiblashtirish, ijtimoiy-iqtisodiy mehnat munosabatlarini tartibga solishning yangi modelini yaratish fanning zaruriy ehtiyoji va vazifasi bo'lib qoldi. Mehnat iqtisodiyoti fani tarixiy yondashuv qo'llanishi hamda insonning mehnat faoliyati bilan bog'liq tabiiy va ijtimoiy jarayonlarni birga qo'shgan holda olib borishi kerak bo'lmoqda.

Mehnat iqtisodiyoti fani mehnat to'g'risidagi fanlar tizimida nisbatan mustaqil fanlardan biridir. Insonning moddiy va ma'naviy boyliklar yaratish borasidagi maqsadga yo'naltirilgan, ongli faoliyati bo'lmish mehnat ushbu fan o'rganadigan ob'yekt hisoblanadi. Mehnat ko'plab boshqa fanlar, jumladan mehnat fiziologiyasi va psixologiyasi, mehnat statistikasi, mehnat gigiyenasi, mehnat huquqi kabi fanlarning ham o'rganish ob'yektidir. Ushbu fanlar tadqiqot predmeti, ya'ni ob'yektning qaysi tomonini o'rganishi bilan bir-biridan farqlanadi.

Mehnat iqtisodiyoti tarmoqlararo iqtisodiy fandır. Mehnat jarayonlarini tashkil etish va amalga oshirishning iqtisodiy qonuniyatlari, ular samaradorligining omillari va shart-sharoitlari, butun mamlakat miqyosida hamda uning har bir bo'lagi – korxonalar, tashkilot, muassasada mehnatdan foydalanish borasida yuzaga keladigan iqtisodiy munosabatlar mehnat iqtisodiyoti fani o'rganadigan predmet hisoblanadi.

Mehnat iqtisodiyoti fani mustaqillikka erishishdan oldin O'zbekiston va boshqa rivojlangan G'arb mamlakatlarida ham yonma-yon rivojlangan bo'lsa-da, uning predmeti bir-biridan keskin farq qilgan. G'arb mamlakatlarida mehnat predmeti, asosan, mehnat bozori, talab va taklifni

tadqiq qilishdan iborat bo'lib, u aholini ish bilan bandligi hamda ishsizlik va mazkur jarayonlarning ish haqiga ta'sirini o'rgangan.

Mustaqillikkacha bo'lgan davrdagi mehnat iqtisodiyotiga oid adabiyotlarda ijtimoiy mehnatni tashkil etish – mehnat iqtisodiyoti fanining predmeti, deb uqtirilgan. Bugungi kunda bunday xulosaning noto'g'riligi shubhasizdir, chunki «iqtisodiyot» va «tashkil etish» tushunchalari bir xil emas, ular bir-biri bilan «mazmun» va «shakl» kategoriyalari kabi nisbatdadir.

Umumlashgan holda aytadigan bo'lsak, iqtisodiyot inson faoliyatidagi sarf-xarajat va natija ko'rsatkichlarining o'zaro bog'lanishlari va bunda yuzaga keladigan munosabatlarni qiymat tarzida aks ettiradi.

Tashkil etish esa muvaffaqiyatli faoliyat yuritishini ta'minlaydigan tizim va tuzilmalar tartibidir. Mehnatdan foydalanishning muayyan tizimi mehnatning tashkil etilishidir. Mehnat iqtisodiyoti mavhum munosabatlarni emas, balki mehnatning tashkil etilishi bilan bog'liq aniq iqtisodiy muammolarni o'rganadi.

Yaqin o'tmishda mehnatni tashkil etish va uni rivojlantirish bilan bog'liq muammolarni o'rganishda mehnatning tashkil etilishi, uni normalash mehnat unumdorligining o'sishini rag'batlantiruvchi chora sifatida ish haqi va uni tashkil etish bilan bog'liq muammolarni o'rganishni taqozo etar edi. Tabiiyki, o'sha davrdagi mehnat bilan bog'liq iqtisodiy kategoriyalar bozor kategoriyasi deb hisoblanishi mumkin emas edi, chunki tub ma'nodagi mehnat bozorining o'zi yo'q edi.

Hozirgi paytda O'zbekistonda mamlakatimizda iqtisodiy tuzum asoslari o'zgarganligi munosabati bilan, G'arbda ushbu fan predmetini tashkil etuvchi mehnat bozorini tadqiq qilish bilan cheklanish kerakmi yoki o'zimizda shakllangan, tajribaning eng ijobiy natijalaridan foydalanib, har ikki yondashuvni birlashtirishga urinib ko'rish kerakmi, degan masala o'rtaga qo'yildi. Bu masalani chuqurroq o'rganish, tahlil qilish natijasida va mamlakat Prezidenti I.A. Karimovning «yangisini yaratmasdan eskisini buzmaslik kerak» degan hayotiy g'oyasiga amal qilib, yuqorida aytilgan yo'nalish sinteziga erishish maqsadida, ilgari erishilgan ijobiy fikrlarning barchasini e'tiborga olgan holda bozor shart-sharoitlarini aks ettirish lozimligi fikriga kelindi.

Shu ma'noda boshlang'ich mavzu mehnat munosabatlari, uning sub'yektlari va bu munosabatlarni tartibga solishdan iborat. Aslini olganda, bu xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi munosabat bo'lib, u mehnat iqtisodiyoti predmetining sezilarli qismini tashkil etadi.

G'arb adabiyotida mehnat munosabatlari, odatda, yuqorida aytib o'tganimizdek, mehnat bozoridagi munosabatlardan iborat qilib qo'yiladi. Biroq bozor munosabatlarida xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi o'zaro munosabatlar boshlanadi, xolos. Shundan keyin esa mehnat jarayoni davom etib, mehnat munosabatlarining sub'yektlari uchun muhim bo'lgan masalalar – mehnatni tashkil etish va normalash, mehnat shart-sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish, ish haqi tizimi va boshqa masalalar yyechimi amalga oshiriladi.

Xodimning shaxsiy iste'moli ham mehnat munosabatlari bilan bevosita bog'liqdir. Demak, mehnat munosabatlari mehnat bozoridagi yoki mehnat jarayonidagi munosabatlarga qaraganda kengroq bo'lib, u muhim ijtimoiy jihatlar, shu jumladan ijtimoiy himoya tizimini ham o'z ichiga oladi.

Mehnat munosabatlarining sub'yektlari masalasida ham turlicha qarashlar mavjud. Shunday qarashlardan biriga ko'ra, yuqorida aytib o'tilgandek, mehnat munosabatlarida ikki sub'yekt – ish beruvchi va yollanma xodim ishtirok etadi. Boshqa bir qarashga ko'ra sub'yektlar uchta bo'lib, ko'rsatib o'tilgan ikkita sub'yektdan tashqari unga davlat ham kiritiladi.

O'zbekistonda davlatning boshqaruvchilik roliga iqtisodiy islohotlarni amalga oshirishning muhim shartlaridan biri sifatida qaraladi. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 53-moddasida «Davlat iste'molchilarning huquqi ustunligini hisobga olib, iqtisodiy faoliyat, tadbirkorlik va mehnat qilish erkinligi, barcha mulk shakllarining teng huquqliligi va huquqiy jihatdan bab-baravar muhofaza etilishini kafolatlaydi» deb yozib qo'yilgan. Ma'lumki, davlat xo'jalik yuritishni, ish joylarini berishi mumkin. Biroq bunda davlat ish beruvchi rolini o'ynaydi, ya'ni boshqa ish beruvchilar bilan bir safda turadi va ularning barchasi kabi bozor qonunlariga bo'ysunadi. Demak bundan mehnat munosabatlarining sub'yektlari ikkita – ish beruvchi va yollanma xodimlardan iborat degan xulosaga kelish mumkin. Davlat alohida ijtimoiy institut sifatida mehnat munosabatlariga ma'lum ma'noda ta'sir ko'rsatgan hollarda, u mehnat munosabatlaridan tashqarida qoladi va mehnat munosabatlarining sub'yektlari bilan bir safda turishi mumkin emas.

Har qanday bozorda sotuvchilar va xaridorlar ish olib boradi. Ular yakka tartibda va ixtiyoriy ravishda shartnoma munosabatlariga kirishadi, tovarning bahosi va uni sotish bilan bog'liq boshqa shartlarni belgilaydi. Mehnat bozori ham ana shu xususiyatlarining hammasiga ega bo'lganligi uchun boshqa bozorlardan farq qilmasa-da, bu yerda gap o'ziga xos bozor

haqida boradi, chunki «ishchi kuchi» degan tovarning o'zi noyobdir. U o'z sohibi bo'lgan insondan ajralmaydigan birdan-bir antiqa tovardir.

«Ishchi kuchi» degan tovar o'z sohibi – insondan ajralmas bo'lganligi uchun ham, ishchi kuchini yollashda bozorga aloqasi bo'lmagan turli omillar muhim rol' o'ynaydi. Shunga ko'ra mehnat munosabatlarini tartibga solishda davlatning ishtirok etishi zarur hisoblanadi, chunki ishchi kuchining egalari shu davlat fuqarolari bo'lib, davlat ularning manfaatlarini himoya qilishi kerak. Bozor ishlamay qolganda yoki nomaqbul ijtimoiy vaziyatlarni keltirib chiqargan holatlarda davlat bozor munosabatlarini tartibga solishga aralashadi. Uning aralashuvi ixtiyoriy bitimlar yordamida amalga oshiriladigan bozor boshqaruvidan farqli o'laroq, rasmiy ko'rsatma va tavsiyalarga asoslanadi.

Davlatning bozor munosabatlarini tartibga solishdagi aralashuvi to'g'risida mutaxassislarining fikri bir xil emas. Ayrim mutaxassislarining fikricha, davlat umuman bozorga, shu jumladan mehnat bozori va mehnat munosabatlarini tartibga solishga aralashmasligi kerak. Fikrimizcha, o'z holicha tashlab qo'yilgan mehnat bozori milliy iqtisodiyotning ijtimoiy yo'nalishini ta'minlashga qodir bo'lolmaydi. Mehnat bozorida ishtirok etadigan sigmentlar – ish beruvchilar va yollanma ishchilar o'rtasida tengsizlik mavjudligi hisobga olinadigan bo'lsa, mehnat bozori yollanma ishchilar manfaatlarini bir tekis himoya qilolmasligi yaqqol ko'rinib qoladi. Mana shuning uchun ham davlat mehnat bozorini tartibga solishga faol aralashishi zarur deb hisoblanadi.

Bozor iqtisodiyotining eng muhim kategoriyalari bo'lgan, mulkchilik shakllarining xilma-xilligi asosida amalga oshiriladigan erkin tadbirkorlik, tovar va xizmatlar, talab hamda taklifning o'zaro bog'liqligi, resurslar cheklangan sharoitda tovar va xizmatlar qiymatini aniqlashdagi o'ta foydalilik, mehnat narxi va boshqalar ma'muriy-buyruqbozlik tizimi davridagi mehnat iqtisodiyotiga asos qilib olingan nazariy qoidalarni qayta idrok etishni taqozo etmoqda. Shu munosabat bilan O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi tomonidan tasdiqlangan dastur asosida yaratilgan mazkur darslikda asosiy e'tibor quyidagi masalalarga qaratilgan.

Birinchidan, mehnat haqidagi fanning paydo bo'lishi va rivojlanishiga doir qisqacha tarixiy sharh, antik davrlarda paydo bo'lgan qarashlar bilan bir qatorda klassik siyosiy iqtisodning nazariy qoidalari ko'rib chiqiladi.

Ikkinchidan, mehnat kategoriyalari, turlari, funktsiyalari to'g'risidagi nazariy qoidalar tahlil qilinadi. Mehnatning mazmuni va tabiati, inson hamda jamiyat rivojlanishidagi roli ko'rib chiqiladi.

Uchinchidan, mehnat unumdorligi, uni o'lchash usullari, mehnat sarfi ko'rsatkichlari to'g'risidagi masalalar hamda mamlakatimiz va xorij amaliyotida foydalaniladigan unumdorlikni o'lchash usullari ko'rsatib beriladi. Mehnat unumdorligi omillari va rezervlari haqidagi tushunchalar beriladi.

To'rtinchidan, mehnat bozori, aholining ish bilan bandligi, ishsizlik va davlatning demografik siyosati to'g'risidagi asosiy nazariy qoidalar bayon qilinadi. Ish bilan bandlik va ishsizlik turlari, shakllari ko'rsatiladi. Mehnat bozori modellari va segmentlari tavsiflanadi.

Beshinchidan, mehnatni tashkil etish, uning mohiyati, mazmuni hamda ishlab chiqarishni tashkil etish tizimidagi uning o'rniga oid nazariy qoidalar ko'rib chiqiladi. Korxonalarda mehnatni me'yorlash to'g'risidagi qoidalar bayon etiladi.

Oltinchidan, aholi turmush darajasi, uning daromadlari, eng kam ish haqi, pensiya, stipendiya va nafaqalar tayinlash asosida yotadigan yashash minimumiga alohida e'tibor beriladi.

Daromadlar, ularni taqsimlash tartibi va bundagi soliq solishning roli ko'rsatiladi. Shu bilan birga darslikda birinchi marta mikroiqtisodiy, mezo-iqtisodiy va makroiqtisodiy mehnat turlari tahlil qilinadi.

Darslik talabalarni faqat o'z ixtisoslariga tegishli tor masalalarnigina emas, balki shu masalalar bilan bog'liq umumiy iqtisodiy muammolarni ham hal qila oladigan mehnat iqtisodiyoti bo'yicha malakali mutaxassis sifatida tayyorlashni o'z oldiga maqsad qilib qo'ygan. Mehnat faoliyati jarayonida kishilar o'rtasidagi mehnat munosabatlari tufayli yuzaga keladigan iqtisodiy munosabatlarni tashkil etishning zamonaviy nazariyasi, mehnat bozori, ish bilan bandlik nazariyasi va shu kabilarni bilmay turib, mehnat iqtisodiyoti masalalarini mikrodarajada hal qilib bo'lmaydi. Shuning uchun darslikda bu masalalar kengroq yoritilgan, chunki mehnat iqtisodiy jarayonlari rivojlanishining asosiy qonuniyatlari va nazariy negizlarini bilish bo'lajak mutaxassislarda tub masalalarni malakali ta'riflash, to'g'ri boshqaruv qarorlarini qabul qilish ko'nikmasini hosil qiladi.

Ushbu darslik bundan oldin nashr etilgan «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» darsligi bilan birmuncha bog'liq bo'lsa-da, unda mehnat iqtisodiyoti fani mehnat sotsiologiyasi fanidan ajratilgan holda mustaqil fan sifatida qarab chiqiladi. Shu bilan birga ushbu darslikda mehnat iqtisodiyoti

kursining barcha mavzulari ko'p jihatdan nazariy asoslanadi hamda nazariy muammoning amaliy tomonlariga ham keng o'rin beriladi. Bu o'z navbatida darslikning mazmunini belgilashda muayyan darajada eksperimentallikka yo'l qo'yilishini belgilaydi. Shu tufayli muallif ushbu fanni o'rganishda yuzaga kelishi mumkin bo'lgan tanqidiy mulohazalarni minnatdorchiilik bilan qabul qiladi.

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

1.1. Mehnat to'g'risidagi fanning yuzaga kelishida Araštudan A. Smitgacha bo'lgan davr

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

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

Iqtisodiy tafakkur qadim zamonlardan buyumlar qiymati yuzaga kelishi sirini tushunib etishga urinib kelgan.

Respublikamiz olimlarining tadqiqotlariga ko'ra, *Avesto zardo'shtiylik (zoroastrizm)* dinining (islomgacha) muqaddas kitobi bo'lgan “Avesto”, ya'ni “hayot yo'riqnomasi” (asli “Ovasta”)da ham muhim iqtisodiy fikrlar bayon etilgan. Jumladan, sun'iy sug'orish asosida dehqonchilik yuritish, ona tabiatni e'zozlash, hayvonlarni asrash, noo'rin so'yimaslik, unga zug'um qilmaslik, tuproq sharoitini yaxshilash masalalari yoritilgan. Bu kitob eramizdan avvalgi II ming yillik oxiri-I ming yillik boshlaridagi voqealarni aks ettiradi va juda qadimiy yodgorlikdir (2700 yilligi bayram qilindi).

Bu dinning ta'sir doirasi juda keng bo'lib, hozirgi Eron, Markaziy Osiyo, Kavkazorti yurtlari (ayniqsa, Ozarbayjon) va boshqa joylarda tarqalgan “Avesto”ning to'liq asl nusxasi saqlangan, uning ayrim qismlari topilgan, u qadimiy parfyan, *oromiy* yozuvida bitilgan, hozirgi davrda rus va o'zbek tillariga tarjima etilgan.

Avseto ma'lumotlariga qarab shu davrdagi jamiyatning ijtimoiy ahvolini bilib olish mumkin. Bu davrda urug' jamoasi yemirilib, dastlabki sinf (kasta)lar paydo bo'lganligi ayondir, ular qohinlar, harbiylar, chorvadorlar va hunarmandlar, demak, ilk sinfiy jamiyat yuzaga kelayotgan davr bo'lgan. Aholi ko'proq yarim ko'chmanchilik asosida kun kyechirgan. Ekstensiv chorvachilik yyetakchi edi.

Ideal hayot tarzi quyidagicha talqin etilgan bo'lib, uningcha yyerdan shunday joyni topish yoki yaratish kerakki, u yyerda ko'p ovqat pishirilishi, doim katta bo'lak go'sht tegishi, otlar pishqirib turishi, ot-arava g'ildiraklari jarangi chiqishi, qamchilar doim ko'tarilib, ovozi chiqib turishi, odamlar jag'i tinmaydigan (ovqat eyishda), ziravorlar yyetarlicha yashirib qo'yilgan, xushbuy hidlar arimaydigan, yaxshi hayot uchun kerakli barcha narsalarni istakka qarab ko'p miqdorda saqlanadigan omborlar bor joy tushunilgan.

“Avesto”ning 3-bobi (fargard) “*Vandidot*” bo'lib, nisbatan keyingi davr voqealarini aks ettiradi, unda asosan dehqonchilik va dehqon mehnati ulug'lanadi. “*Dehqonchiliksiz mo'l-ko'lchilik yo'q*”, degan aqida ilgari suriladi (fiziokratizm ta'limoti bilan solishtiring).”Kimda-kim zaminni chap va o'ng qo'l bilan, o'ng qo'l va chap qo'l bilan shudgor qilsa, zamin unga farovonlik baxsh etadi. U go'zal va pokiza qizga o'xshaydi. Bu qiz er xonadoniga kirib borib, o'z to'shagidan halol yostiqdoshiga farzandlar tug'ib beradi. Zamin ham mo'l-ko'l mevalarini in'om etadi”, deyilgan, bunda yerni tobora madaniylashtirish va undan ko'proq naf olishi haqida gap boradi.

Xo'jalikning barcha tarmoqlari orasida g'allakorlikka eng yuksak baho beriladi. Zoroastrizm qashshoqlikni yo'qotish yoki unga yo'liqmaslik uchun zirotchilikni rivojlantirish, yangi yerlarni ochish bo'yicha faol siyosat olib borish kerakligini uqtiradi. *Inson yerni tashlasa, unga qaramay qo'ysa, unday odam o'zgalar eshigi oldida turgan doimiy gadoyga aylanadi*, deyilgan.

Qadimgi Gretsiya (Yunoniston)da ijtimoiy-iqtisodiy hayotning hamma jabhalarida quldordlik bevosita ishlab chiqaruvchilarni ekspluatatsiya qilishning asosiy shakliga aylangan edi. Ishlab chiqarish asosan quldorlik munosabat-

lariga asoslanib olib borildi, qul asosiy ishlab chiqaruvchi kuch hisoblangan. Dastlabki iqtisodiy g'oyalar **Gomerning** “*Iliada*” va “*Odisseya*” poemalarida aks ettirilgan bo'lib, iqtisodiyotning natural xo'jalik kontseptsiyasi ilgari surilgan. Yunon shoiri **Gesiadning** “**Mehnat va qonunlar**” asarida boylikning kuchi, hokimiyati aks ettirilgan. U dehqonchilikni ulug'laydi, bu sohada qisman qullar mehnat ham ishlatilgan. U davrda oddiy xalq orasida mehnat ancha qadrlangan. Qulchilik ofatining bosib kelayotganligidan xavfsiragan shoir go'yoki ilgari hukm surgan “oltin asr”, ijtimoiy jabr va og'ir jismoniy mehnatga ehtiyoj bo'lmagan davrni ham yoritgan.

Qulchilik o'z tabiatiga ko'ra insonga yot, u majburiylikni talab etgan, natijada ma'lum davrdan inqirozga uchray boshlagan. Shu davrda iqtisodiy g'oya-lar tobora reaksionlashib, davlat va aristokratiyani himoya qilish, natural xo'jalikni yoqlash yo'lini tanlaydi, ya'ni sinfiy xususiyatga ega bo'la boradi. Bu yo'nalish **Ksenofont** (taxminan m.a. 430-354 yy.), **Platon** (*Aflotun*, taxminan m.a. 428-348 yy.), *Aristotel'* (*Arastu*, m.a. 384-322 yy.)larning iqtisodiy qarashlarida yaqqol namoyon bo'ldi.

Ksenofont quldorlar mafkurasining himoyachisi hisoblanadi, qulchilikni tabiiy, ob'yektiv jarayon deb baholaydi, qul mehnatiga asoslangan natural xo'jalikni ulug'laydi. U ayniqsa, qishloq xo'jaligi, dehqonchilikni farovonlik manbai deb bilgan. Dehqonchilik tufayli odamlar o'zlariga hayot uchun kerakli hamma narsani oladilar. Dalada ishlash sog'liq uchun ham foydali (toza havo), ham iqtisodiy naf keltiradi.

U rahbarlar va ijrochilar mehnatini farqlaydi. Uningcha, ijrochilar jismoniy mehnat bilan shug'ullanadilar. Rahbarlar mehnati bilan erkin odamlar, jismoniy mehnat bilan esa qullar band bo'lishlari kerak. Xo'jalik faoliyati davomida foydali buyumlar, ya'ni iste'mol qiymatlari yaratiladi. Qadimgi yunon olimlari ichida birinchi bo'lib, mehnat taqsimotining ahamiyatini tushundi, ko'proq ortiqcha foyda olish, "xo'jalikni boyitish" uchun qullar talabini imkon boricha kamroq qondirishni tavsiya etgan. Mehnat taqsimoti bilan bozor kattaligi, mahsulotning almashuv qiymati orasida uzviy bog'lanish borligiga e'tibor bergan. Pulning muomala vositasidan tashqari, kapital sifatida jamg'arish funktsiyasini ham tan olgan.

Qadimgi yunon faylasufi Arastu (Aristotel)ning asarlarida tovarlar qiyoslana olishi muammosi tilga olingan edi.

Aristotel' (Arastu), (miloddan avvalgi 384-322 yillar)



Yunonistonning buyuk qadimgi faylasufi va olimi. Peripatetik maktabning asoschisi. U Makedoniyada tug'ilgan. Aflotunning (Platon) akademiyasida tahsil ko'rgan va 20 yildan ortiq davr uning ishlarida ishtirok etgan. U miloddan avvalgi 343 yildan e'tiboran Makedoniya podshohi Filippning taklifi bilan shahzoda Aleksandrga murabbiylik qilgan. Miloddan avvalgi 335 yilda Afinaga qaytib kelgan va Likey falsafa maktabini tashkil qilgan.

Aristotel' qadimgi Gretsiyadagi quldorlarning eng yirik mafkurachisi edi. Uni jahongir Iskandar Zulqarnayning tarbiyachisi va o'qituvchisi ekanligini alohida ta'kidlab o'tmochimiz. "Nikaomaxov axloqi" va "Siyosat" kitoblarida mavjud. U, "Qul – tirik qurol, qandaydir tirik mulk"

degan edi. Uning fikricha, jamiyatning quldor va qullarga bo'linishi – bu tabiiy va qonuniy hol bo'lib, odamlarning tabiatan turli-tumanligidir. U “haqiqiy boylik” (tabiiy)ni tan olgan, uni iste'mol qiymatlarining yig'indisi deb bilgan va bu bilan bog'liq faoliyatni iqtisodiyotga tegishli soha deb bilgan. Quldorlik xo'jaligini mustahkamlash uchun o'rtacha ta'minlangan quldorlar sinfini yuksaltirish kerak, buning uchun davlat tomonidan odil almashuvni ta'minlash zarur. Olim masalani axloqiy ravishda hal etishga urinsa-da, birinchi marta almashuv qiymatini tahlil etdi va qiymatning mehnat nazariyasi kurtaklarini yaratdi. Tovarlarning almashuv qiymati tovar bahosining yaratilish shakli ekanligini tushunib etdi.

Aristotel' uchun ideal (bekamu ko'st) xo'jalik – uncha katta bo'lmagan dehqonchilik xo'jaligi (unda albatta, qullar ishlagan) bo'lib, u deyarli kerakli barcha mahsulotni yaratuvchi (natural xo'jalik) bo'lishi shart edi. Ayrim etishmagan narsalarni esa qo'shnilardan “odil almashuv” asosida olish kerak.

Bu olimning xizmati shundaki, u birinchilardan iqtisodiyotning ayrim toifalarini berdi va ma'lum darajada ular o'rtasidagi o'zaro bog'lanishni aniqladi. Aristotelning iqtisodiy tizimi bilan A. Smitning “*Xalqlar boyligi*” asaridagi fikrlar hamohangligini ko'rish, qiymat qonunining hosil bo'lishi mexanizmini tushunish mumkin.

Qiymat (qimmat) iqtisodiyotning asosiy toifasi hisoblanadi. Tarixan uni talqin etishda ikki yo'nalish bor. Birinchi yo'nalishda tovar qiymati ob'yektiv bo'lib, uning manbai shu tovarni ishlab chiqarish uchun sarflangan mehnat hisoblanadi. Ikkinchi yo'nalishda qiymat tushunchasi sub'yektiv narsa bo'lib, odamlar tomonidan tovarning foydaliligi boshqa biron foydalilik bilan solishtirish tufayli yuzaga keladi.

Aristotelning g'oyalarida ikkala yo'nalish kurtaklari mavjud. U qiymat qonuni muammosini qo'yadi, lekin unga to'la javob topa olmaydi. U almashuvda tovar qiymatlari tenglashtirilishini ko'radi. “Nikomaxov axloqi” asarida u shunday fikr yuritadi: *“Jamiyat ikki vrachdan tashkil bo'lmaydi, balki vrach va dehqondan, umuman bir xil va teng bo'lmaganlardan tashkil topadi. Ana shunday odamlarni bir-biriga tenglashtirish zarur. Shuning uchun almashuvga uchraydigan barcha narsalarni tenglashtirish, solishtirish zarur. Xullas, hamma narsa biror narsa bilan o'lchanishi kerak. Etikdo'z mahsulotining behqon mahsulotiga, dehqon mahsulotining etikdo'z mahsulotiga bo'lgan to'g'ri munosabati, to'g'ri tenglamasi topilishi kerak”*. Lekin o'sha narsa nima ekanligi aytilmaydi. Savolga javob izlab u o'z fikrini shunday davom ettiradi: *“biz*

nima uchun almashamiz, chunki menga sening tovaring, senga esa mening tovarim kerak”, degan oddiy xulosaga keladi.

Tovarlarning tengligi pul tufayli amalga oshadi, deydi u. Hamma narsa biron narsa bilan o'lganishi kerak. Bu avvalo, ehtiyoj, u barcha narsani bog'lovchi asos. Ehtiyojni almashtirish uchun (odamlar kelishuvi bilan) pul – chaqa paydo bo'ldi. Aristotelning bu fikrida hozirgi zamon marjinalizm g'oyalari yotadi, ya'ni tovarlarning foydaliligi asosiy o'ringa chiqadi.

Bu olimning iqtisodiyot (ekonomika)ni xrematistikaga qarama-qarshi qo'yishi xususiyatlidir. U o'ylab topgan “*xrematistika*” matni “*xrema*” so'zidan olingan bo'lib, mulk, egalik mazmuniga ega. Aristotel' iqtisodiyot (ekonomika) deganda hayot uchun zarur bo'lgan mahsulotlar (iste'mol qiymatlari)ni ishlab chiqarish bilan bog'liq tabiiy xo'jalik faoliyatini tushunadi (dehqonchilik, hunarmandchilik va mada savdo). Bu almashuvni ham o'z ichiga oladi, ammo zarur shaxsiy talab-ehtiyojlarni qondirish chegarasidan chiqmasligi kerak. Bu faoliyat chegaralari ham tabiiy soha bo'lib, insonning ongli shaxsiy iste'moli doirasida bo'lishi kerak.

Xrematistika esa (amaliyotda kam qo'llaniladi) “*mulk orttirish san'ati*”, ya'ni ayniqsa, pul shaklida foyda orttirish, boylik (pul) to'plashga yo'naltirilgan faoliyatdir. Boshqacha aytganda, xrematistika kapital qo'yish, sudxo'rlik va jamg'arish “*san'ati*”dir.

Platon (*Aflotun*) “Davlat” va “Qonunlar” asarlarida ideal davlat qanday bo'lishi kerakligini ochib bermoqchi bo'ldi. Uningcha, bu davrda xususiy mulk va erkin xo'jalik tashabbusiga o'rin yo'q. U aholini uch toifaga ajratgan:

1. *Faylasuflar* – davlatni boshqaruvchilar.

2. *Harbiylar* davlatni boshqarish apparatining bir qismi bo'lib, ular biror mulk egasi bo'lish huquqiga ega emas, iste'mol qilish esa ijtimoiy xususiyatga ega bo'lishi kerak.

3. “*Qora*” toifa – dehqon, hunarmand va savdogarlardan bo'lib, ular mulk egasi bo'lishi kerak.



Platon (Aflotun) (miloddan avvalgi 428-348 yillar). Bu olimning mehnat taqsimoti, tovar, pul va savdogarlarning ajralib chiqishi o'rtasidagi aloqadorlik to'g'risidagi fikrini o'sha davr uchun buyuk kashfiyot deb baholash mumkin. Ammo Aflotun qulchilikka asoslangan natural xo'jalikni himoya qildi, pulni jamiyatdagi dushmanlikning bosh sababchisi deb bildi. Aflotun qullarni fuqarolar deb tan olmadi va ularni biror toifaga kiritmadi. Shunday qilib,

Aflotun o'zining ideal, ya'ni bekamu ko'st davlatini barpo etar ekan, qulchilikni abadiy saqlash tarafdori edi.

Sharq mamlakatlarida feodal munosabatlar III-VIII asrlarda shakllana boshladi. Bu yerlarda pul, mehnat munosabatlari biroz yengillashdi. Davlat xususiy egalik va foydalanish uchun yer ajrata boshladi. Xususiy yer egaligining turli shakllari saqlangani holda davlat asosiy va unumdor yerning egasi sifatida, zarur paytda xususiy xo'jaliklarning barcha ishlariga bemalol aralashish, yer solig'ini yig'ish huquqini yo'qotgan emas. Shu sababli Sharqda "davlat feodalizmi"ning turli shakllari saqlandi va iqtisodiy qarashlarda ham o'z aksini topdi.

Iqlim va turar joy sharoiti tufayli, bu yerlarda dehqonchilik asosan sun'iy sug'orish asosidagina olib borilishi mumkin edi (G'arbiy Yevropa bilan solishtiring). Ba'zi olimlarning fikricha, Sharqda yerga xususiy mulkchilikning yo'qligi va buning asosiy sababi sun'iy sug'orish ekanligini aytadi. Yer bor bo'lgani bilan sug'ormasdan hosil olish mumkin emas edi. Sug'orish inshootlari qurish, ta'mirlash jamoa ixtiyorida bo'lgan, qishloq jamoasi saqlangan. Sharqda erga xususiy mulkchilik bo'lganmi, degan hanuzgacha hal etilmagan. Bizningcha, ko'proq yerdan foydalanish huquqiy bo'lgan. Bu mintaqada erni suvdan ajratib bo'lmaydi.

Ilk feodal munosabatlar va shu davrdagi iqtisodiy g'oyalarning asosi Qur'oni Karimda (arabcha qiroat, ya'ni o'qish) aks etgan (VII-VIII asrda). VI asrning oxiri – VII asrning boshlarida Arabistonda feodal munosabatlarning shakllanishi tufayli yagona davlat barpo etishga da'vat kuchaydi. Bu harakat so'nggi din – *Islomda* o'z aksini topdi. Islom ta'limoti payg'ambarimiz **Muhammad alayhissalom**ga Olloh taolo tomonidan nozil qilingan *Qur'oni Karimda* mujassamlangan. Yagona to'g'ri din bo'lgan Islomdagi yo'l-yo'riqlar hayotning barcha sohalarini qamrab olgan bo'lib, shu jumladan iqtisodiyotga doir masalalarga ham keng o'rin berilgan. Qur'oni Karimdagi asosiy g'oyalardan biri barcha musulmonlarning qardoshligi bo'lib, arab qabilalari shu bayroq atrofida birlashdi.

Halol mehnat, dehqon, hunarmandlar mehnati ulug'landi, barcha boylik shu asosda paydo bo'lishi uqtinrildi. Bu muqaddas kitobda Olloh taolo savdoga katta ahamiyat bergan, sudho'rlikni, ya'ni *ribo'* (sudxo'rlik foizi)ni harom qilgan, mulkning muqaddasligi, bironing mulkiga xiyonat va hatto hasad qilishni katta gunoh degan. Islomda jamiyatning tengsizligi taqdiri azaldan deb tan olinadi, ammo halollik va to'g'rilikka buyuriladi va yolg'on ishlatish, o'g'rilik, mehnatsiz daromad topish man qilinadi. Olloh taoloning Qur'oni Karimda qarz olish va berish, merosni taqsimlash (*4-sura, 8-oyat*),

yetim-yesirlarga muruvvat, xayr-ehson qilish (3-sura, 128-oyat) haqidagi oyati karimalaridan kelib chiqadigan g'oyalar hamda soliq turlari va miqdori ham katta ahamiyat kasb etadi. Yetimlar haqiga xiyonat qilish eng katta gunohlardan deb e'lon qilingan. Shuningdek, o'zaro yordam ham (5-sura, 3-oyat) zarur, lekin yomon ishlarda va dushmanlikda emas deyiladi. Oyati karima va hadisi shariflarda turli kasblarni egallash, ayniqsa, dehqonchilik, qo'ychilik bilan shug'ullanish, mehnat qilish zarurligi marhamat qilingan.

Islom aqidasi isrofgarchilikka qarshi kurash Qur'oni Karimdagi "*Yenglar, ichinglar, hadya qilinglar, ammo isrof qilmanglar*" degan oyatlar asosida olib boriladi (bu hozirgi davrda eng aktual masalaga aylangan). "*Daryo bo'yicha tahorat qilsalaringiz ham suvni isrof qilmanglar*" kabi qoidalar aynan hozirgi zamon iqtisodiyoti va ekologiyasi uchun nihoyatda ahamiyatli.

Islom huquqshunosligida foyda miqdori 10 foiz qilib belgilangan (buni boshqa fikrlar bilan solishtiring).

Sharq iqtisodiy tafakkurining rivojlanishida arab mutafakkiri **Ibn Xaldun Abdurahmon Abu Zayd** (1332-1406)ning hissasi benihoya katta (*Tunisda tug'ilgan, Fes sultonida xattot-kotib bo'lgan*). 1382 yili Qohiraga kelib mudarrislik qilgan, keyinroq qozi bo'lgan. Asosiy asari "*Kitob-ul-ibar*" ("*Ibratli misollar kitobi*", 1370 y.). U birinchilardan bo'lib, tarixiy-ijtimoiy taraqqiyotning moddiy tamoyillarga asoslanishi haqida fikr yuritdi, G'arb olimlari *Makiavelli, Monteskega* katta ta'sir ko'rsatdi.

Olimning kontseptsiyasi "ijtimoiy tabiat"ga yaqin, jamiyat rivoji (evolyutsiyasi) oddiylikdan tsivilizatsiya saridir.

Ibn Xaldunning bu asaridan tarjima "Ijtimoiy fikr" jurnalining 1998 yil 1-sonida (158-165-betlar) keltiriladi. Asarning "Kitobi avval" qismida "inson jamoasining farqli tomonlarini: shohlik hokimiyati, odamlarning daromadlari"ni o'rganish asosiy vazifa qilib qo'yilgan. Olim, "Insonga xos bo'lgan jihatlarga yashash uchun mablag', narsa topishga intilish, bu uchun mehnat qilish zarurati ham kiradi", deb yozadi. Davlatning yashash davr va bosqichlari keltiriladi, u beshga bo'linadi va nihoyatda ibratlidir. Mehnat qilinmasa "bozor munosabati ham barham topadi".

"Davlatning kuchi va qudrati, aholining soni boylik va farovonlikka bog'liqdir", deb yozadi olim. Soliqlar zarurligi uqtiriladi, soliqlar yana aholining o'ziga qaytib keladi. "Aholining boylik manbaini bozor va savdo

munosabatlari tashkil etadi”, degan olim xuddi bugungi iqtisodiy g’oyani qo’llab-quvvatlaydi. Merkantilistik g’oya klassik maktab fikrlari bilan to’ldiriladi. “Savdogar moliga narx qo’yishda barcha sarf-xarajatlarni hisoblab narx yozadi”. Olimning bexosiyat, mevasiz daraxtlar ekishdan chetlanish haqidagi fikri ham qimmatlidir.

Soliqlarni faqat davlat, ayrim hukmdorlar foydasiga yig’ish jamiyat natazzumiga olib kelishi aytiladi.

Ibn Xaldun dastlab birgalikda “ishlab chiqarish” faoliyatiga katta e’tibor berdi, jamiyat moddiy qiymatlar “ishlab chiqaruvchilar” jamoasidan iborat deydi. U *“Odarning kelib chiqishida mehnatning o’rni”*ni ochib berishga harakat qilgan.

Hunarmandchilik, fan va san’atning rivoji bevosita “mehnat unumdorligining o’sishi” bilan bog’liq deydi. “Oddiy” va “murakkab” mehnat farqlangan, mehnat bo’lmasa, buyum ham bo’lmas edi, degan muhim xulosa chiqariladi. Olim fikrlarida “zaruriy” va “qo’shimcha mahsulot”, “zaruriy va qo’shimcha mehnat” tushunchalari farqlanadi. U *“tovarning iste’mol qiymati”* va *“qiymat”* tushunchalarini ta’rifladi. Zamon va makonda o’z zamondoshlaridan ancha ilgari bu g’oyalarni berdi. *“Oldisotdi bitimi asosida teng ayirboshlash qoidasiga amal qilinishi kerak, bunda sarflangan mehnatning teng hajmi ayirboshlanadi”, “agar bu hunarmandchilik mahsuli bo’lsa, unga sarflangan mehnatiga teng”, “daromad qiymati esa sarflangan mehnat ushbu buyumning boshqa buyumlar ichida tutgan o’rni va uning odamlarga zarurligi bilan belgilanadi”*. Bunda tovarni tenglashtirish mehnatni tenglashtirish shaklida yuzaga chiqadi, ya’ni mehnatning roli va tovarning foydaliligi ham hisobga olinmoqda, bu juda muhim.

Qishloq xo’jaligi va hunarmandchilik bilan birga savdoni hayot uchun tabiiy zarurat deb bilgan va fiziokratlardan ilgari ketgan.

Tovar qiymatiga xomashyo qiymati, mehnat vositalari, oraliq tovar ishlab chiqaruvchilar mehnatining qiymati kiradi. U aytadiki, ayrim hunarlar boshqa hunarlarni o’z ichiga oladi: masalan, duradgor yog’ochdan ishlangan buyumlarni, to’quvchi yigirilgan ipni ishlatadi va hokazo, ya’ni ishlab chiqarishning ijtimoiyligi isbotlab beriladi. Tovar-pul munosabatlari tahlil etilgan, narxlar bozorga olib chiqilgan tovarlar massasi (talab-taklif)ga bog’liqligi aytilgan. Nonga baholarni mo’tadil ushlab turish, farovonlik manbai ekanligi ko’rsatiladi. Soliq tizimini tartibga solish kerakligi qayd etiladi; uningcha soliq pasayishi ijtimoiy hayotni yuksaltiradi.

Bundan deyarli 600 yil avval bozor tushunchasiga izoh beriladi. Ibn Xaldun fikricha: “Bozor hunarmandchilikni mukammallashtirish va mehnat unumdorligini oshirishning garovidir”.

Shunisi diqqatga sazovorki, Ibn Xaldun (asli arab) tarix taqozosi bilan Amir Temur bilan Damashqda uchrashgan (asir tushgan) va u bilan suhbat qurgan. Ko'p sohalarida, jumladan, iqtisodiyotga oid asarlar muallifi, katta domla ekanligini bilib qolgan Amir Temur Ibn Xaldunni asirlikdan qutqarib, o'z vataniga qaytish va ijodiy ishini davom ettirishga imkon bergan. Bu olijanoblik ilmg'a bo'lgan hurmat ramzidir.

Mehnat to'g'risidagi fanning rivojlanishida asosiy bosqich rolini o'ynagan, iqtisodiy nazariya fan sifatida shakllangan va klassik deb nomlanadigan siyosiy iqtisodni boshlab bergan, uning asoschilari bo'lgan ingliz olimi Uil'yam Petti va Fransiyalik sud'ya P'er Buagil'berdir.



Uil'yam Petti (1623-1687) – ingliz iqtisodchisi va statistikachisi. 1623 yilning 26 mayida Ramsida yashaydigan, uncha boy bo'lmagan movut tayyorlab chiqaruvchi hunarmand oilasida tug'ilgan. Petti iqtisodiy fan tarixida sezilarli iz goldirdi. Ba'zi mualliflar uni merkantilizmning atoqli vakili deb biladilar, boshqa mualliflar uning asosiy xizmatini tadqiqotlar statistik-iqtisodiy usulining asoslari yaratganligidan iborat deb biladilar. Petti aholi, uning ko'payishi, joylashishi, ish bilan bandligi masalalari bilan shug'ullanar edi va uni Jon Graunt bilan bir qatorda demografik statistikaning asoschilari sirasiga kiritish mumkin.



P'er Buagil'ber (17.2.1646-10.10.1714) – frantsuz iqtisodchisi, Fransiya'dagi burjua siyosiy iqtisodi klassik maktabining asoschisi, mehnat qiymati nazariyasining asoschilaridan biri. U bozordagi narx bilan “haqiqiy qiymat”ni farqlar, ish vaqtini “haqiqiy qiymat”ning me'yori deb bilar edi. Buagil'ber pulni asosiy bala va xalq kulfatlarining sababi deb qaragan. U pulning hokimiyatini yo'q qilish uchun pulning rolini muomalaning oddiy vositasidangina iborat qilib qo'yish zarur deb hisoblar edi.

Tashqi savdo hisobiga oltin va kumush pul olinishini mamlakat boyishining manbai deb bilgan merkantilistlarga qarshi o'laroq, U. Petti xalq boyligi moddiy ishlab chiqarishning barcha sohalarida yaratiladi va «mehnat boyligining otasi, yer esa uning onasidir»¹ qoidasini birinchi bor

¹Петти У. Экономические и статические работы. Пер. с. англ. - М., 1940, 55-б.

ta'rifladi. U. Petti tovarning narxi uni ishlab chiqarishga sarflangan mehnat miqdori yoki muayyan yer miqdorining qiymati bilan hisoblanadi, degan edi. Bu uni narxning shakllanish mexanizmiga sarf nuqtai nazaridan yondashganligidan dalolat beradi. Mehnatning unumli va unumsiz mehnatga ajratilishi ham shu olimning qarashlari bilan bog'liq.

P. Buagil'ber ham, U. Pettidan holi ravishda, merkantilizmni tanqid qilib, mamlakat boyligi pul miqdori bilan emas, balki mamlakatga tegishli buyumlar va moddiy ne'matlarning jami miqdori bilan, tovarlar narxi esa shu tovarlarga sarflangan mehnatning miqdori bilan belgilanadi, degan xulosaga kelgan.

XVIII asrda Fransiyada klassik yo'nalish doirasida fiziokratlar maktabi shakllandi va bu maktab vakillari fermerlarni himoya qilish asosida qishloq xo'jaligini rivojlantirish mamlakatni og'ir ahvoldan chiqarishning bosh yo'lidir deb bilganlar. Ushbu maktabning asoschisi Fransua Kene mehnat sof mahsulot manbai ekanligi to'g'risidagi ta'limotni yaratdi.



Fransua Kene (1694-1774 yy.) Versal yaqinida dunyoga keldi. U yoshligidan tabobatga havas qo'ydi, tibbiy amaliyot unga shuhrat keltirdi. Dvoryan unvoniga ega bo'ldi va Versal saroyiga (Lyudovik XV saroyiga) o'tdi. 1744 yilda tibbiyot doktori ilmiy darajasiga erishdi. Tabobat va biologiyaga oid ko'pgina asarlar yaratdi. Eng muhimi shuki, u oltmish yoshidan boshlab iqtisodiyot muammolari bilan shug'ullana boshladi.

Kenening iqtisodiy g'oyalari qirol saroyida - Versalda yuzaga keldi. Bu yyerda u umrining deyarli oxirigacha yashadi va ijod qildi. 1758 yilda uning asosiy va eng muhim asari - «Iqtisodiy jadval» dunyoga keldi.

U iqtisodiyotda takror ishlab chiqarish jarayonini va yalpi ijtimoiy mahsulot muomalasini butumicha ko'rsatishga birinchi bo'lib urindi. U o'sha davr jamiyati fuqarolarini uch sinfga bo'ladi: birinchisi - unumli sinf (fermerlar); ikkinchisi - mulkdorlar sinfi (pomeshchik, cherkov...) va uchinchisi - unumsiz sinf (hunarmand, ishchi va savdo xodimlari). Bu jarayon sxematik ravishda «Iqtisodiy jadval»da tasvirlangan. Unda mamlakatda ishlab chiqarilgan tayyor mahsulotning aylanishi orqali qanday taqsimlanishi ko'rsatilgan.

Kene jadvali iqtisodiyot tarixida birinchi marta natural, ya'ni mahsulot va pul holiday moddiy ne'matlarning makroiqtisodiy zanjiridir.

Fiziokratlar ham mehnatni unumli va unumsiz mehnatga bo'lib, faqat qishloq xo'jaligida mehnat unumli mehnatga aylanadi, deb hisoblashgan.

Siyosiy iqtisodning ajralmas qismi bo'lgan mehnat to'g'risidagi fanni rivojlantirishga ingliz iqtisodchi olimi Adam Smit nihoyatda katta hissa qo'shdi.



Adam Smit (5.6.1723 Shotlandiyaning Kerkoldi shaharchasida tug'ilgan, - 17.7.1790, Edinburg shahrida vafot etgan) – shotlandiyalik iqtisodchi va faylasuf, klassik burjua siyosiy iqtisodining ko'zga ko'ringan namoyandasi. Bojxona amaldorining o'g'li bo'lib, u Glazgo va Oksford universitetlarida ta'lim olgan. 1764-66 yillarda Fransiyada yashagan, u yerda fiziokratlar bilan tanishgan. 1759 yilda uning "Axloqiy hissiyot nazariyasi" deb nomlangan kitobi yaratildi. 1776 yilda A. Smitning "Xalqlar boyligining tabiati va sabablari to'g'risida tadqiqot" deb nomlangan asosiy asari nashr qilindi.

A. Smitning xizmati mehnat qiymati nazariyasining eng muhim kategoriyalarini ishlab chiqqanligidan iborat. Smitning ilmiy g'oyalari klassik burjua siyosiy iqtisodining poydevori bo'ldi.

Uning «Xalqlar boyligining tabiati va sabablari to'g'risida tadqiqot» deb nomlangan asosiy asari 1776 yil mart oyi Londonda chop etildi. Asarda insoniyat tomonidan ilgari yaratilgan iqtisodiy bilimlar mujassamlashtirildi va umumiy nazariy printsiplar asosida nisbatan batartib iqtisodiy fanlar tizimiga aylandi.

A. Smitning bu asari besh kitobdan iborat bo'lib, birinchisida qiymat va qo'shimcha daromad muammolari tadqiq etildi, ikkinchisida – kapital jang'arilishining shakllanishi davrida Yevropaning iqtisodiy rivojlanishi, uchinchisida – turli xalqlarda farovonlik, kapitalizm taraqqiyotining tarixiy shart-sharoitlari, to'rtinchisida – merkantelizm va fiziokratlarning ta'limotiga munosabati, beshinchisida esa davlat moliya tizimi tadqiq etilgan. Bu ajoyib asar A. Smit tirikligidagi davrda to'rt marta, o'limdan asr oxirigacha uch marta takroran nashr etildi.

O'sib borayotgan tarixni o'rganishi uchun bu asar ayniqsa asqotdi, unda yangi kapitalistik, ya'ni bozor iqtisodiyotining klassik ta'limoti yaratilgan bo'lib, bu ta'limot bugungi kun iqtisodiyoti uchun ham muhim qo'llanmadir.

Olimlar Adam Smitga baho berib, “ilg’or burjuaziyaning buyuk mafkurachisi” degan edilar. Lekin u aslida bozor iqtisodiyotining mafkurachisi sifatida nom chiqardi.

Jamiyatning iqtisodiy rivojlanishi va uning moddiy-turmush darajasini oshirish muammolari A. Smit tadqiqotining mavzuini tashkil etadi. Qanday shart-sharoitlar va qanday qilib insonlar yuqoriroq moddiy turmush darajasiga erisha oladilar degan fikr asarning asosiy g’oyasini aks ettiradi. Iqtisodiy o’sishning pul shakli inkor etiladi va moddiy ne’matlar yaratish asosiy deb qaraladi. Bular esa faqat ishlab chiqarish sohasida yuzaga keladi va shu sababli ustuvor deb hisoblanadi. Ammo qaysi (sanoat, qishloq xo’jaligi) soha afzalligi aniq aytilmaydi. Asarning 2-kitobida dehqonchilikka kapital qo’yish yaxshiroq samara beradi deb uqtiriladi.

Hozirgi davrda barchaga yaxshi ma’lum bo’lgan “ko’rinmas ko’l” iborasi bilan birga “iqtisodiy odam” tushunchasi ham kiritildi. “Menga kerak narsani bersang, men senga kerak narsani beraman”, qabilida, ya’ni shaxsiy manfaatlarning talabini qondirish yo’li tutiladi, ya’ni gap kimningdir saxiyligida emas.

Olim iqtisodiy haqiqatga oid faktlarni qanday bo’lsa, shunday holda, bevosita kuzatuvchiga qanday ko’rinsa, shunday o’rganish bilan cheklanmasdan, “tabiiy baho”, “tabiiy norma”, ish haqi va boshqalarning nimaga bog’liq ekanligini aniqlashga urinadi.

A. Smitning mehnat taqsimoti va pul to’g’risidagi ta’limoti hozirgi davrda ham o’ta muhim muammodir. Bevosita masalaga o’tishdan avval bir narsaga diqqatni jalb etish kerakki, bu Adam Smit yashagan muhitdir. Muhit olimning tadqiqotlariga katta ta’sir ko’rsatdi. Bu davr Angliyada manufaktura nihoyatda rivojlangan va sanoat inqilobi arafasidagi yoki bu boradagi dastlabki qadamlar qo’yilgan payt edi. Shu sababli A. Smit manufaktura davrining umumlashtiruvchi iqtisodchi mafkurachisi bo’lib qoldi. O’z davri uchun mos ravishda u manufakturani ishlab chiqarishning eng ilg’or shakli deb baholadi, uning tarixan o’tkinchiligini tushunmadi, bu albatta sharoit ta’siridir.

Smit o’z tadqiqotida nina-to’nog’ich manufakturasidagi ko’pchilikka ma’lum bo’lgan mehnat taqsimotini misol qilib keltirdi. U yerdagi ishchilarning ixtisoslashuvi va mehnat taqsimoti ishlab chiqarish va unumdorlikni ko’p marta oshirish imkonini berdi. Mehnat taqsimoti bo’lmagan holatda har bir ishchi o’rtacha 20 ta to’g’nog’ich yasashi mumkin ekan. O’n kishi ishlaydigan ustaxonada mehnat taqsimoti o’rnatiladi: biri simni tortadi, 2-si to’g’rilyadi, 3-si kesadi, 4-si uchinchi

o'tkiraydi va hokazo. Bu kuniga 4800 ta to'g'nog'ich yasash imkonini beradi, demak mehnat unumdorligi 240 marta oshadi. Mehnat taqsimotining ahamiyati to'g'risidagi bu misol klassik bo'lib ketgan va hamma yerda ishlatiladi.

A. Smitning daromadlar to'g'risidagi ta'limoti ham mehnat iqtisodiyotida muhim nazariy masaladir. Adam Smit kapitalistik jamiyatning sinfiy tuzilishini baholashda fiziokratlarga nisbatan ancha ilgari ketdi. U ishlab chiqarish vositalariga munosabatiga ko'ra uch sinfni ajratib berdi: ishchilar, kapitalistlar va yer egalari. Har bir sinf asosiy daromadini: ishchilar ish haqi, kapitalistlar foyda, yer egalari esa renta oladilar. Smit turli qatlam va oraliq guruhlar mavjudligini ham aniqladi va asosiy sinflar deb atalmish daromadni oladilar. Barcha boshqa guruhlarning daromadi esa qayta taqsimlangan yoki ikkilamchidir.

Ish haqi, ya'ni ishchining daromadi Smitning fikri bo'yicha mehnat mahsuloti bo'lib, mehnat uchun to'lanadigan tabiiy mukofotdir, oddiy takror ishlab chiqarishda ham mehnat haqi mavjuddir. U oddiy ishlab chiqaruvchi bilan yollanma ishchining daromadlarini bir deb bildi. Oddiy takror ishlab chiqarishda "ish haqi" ishchining butun mehnat mahsulotiga teng.

Smitning fikricha, katta ish haqi iqtisodiy taraqqiyotga yordam beradi, chunki u mehnat unumdorligini oshirish uchun rag'batlantiradi. U ish haqini oshirish mehnatga bo'lgan layoqatni kamaytiradi, ishchilarni dangasa qilib qo'yadi, degan g'oyalarga qarshi edi.

A. Smit qo'shimcha qiymatga ilmiy izoh bera olmadi va uning paydo bo'lish mexanizmini tushunmadi. U foyda barcha avanslangan kapital tufayli tug'iladi, deb o'yladi. Foyda me'yorining tekislanib borishi, o'rtacha foyda paydo bo'lishi jarayonini sezgan olim bu orada yuzaga keladigan qarama-qarshilikni ko'ra olmadi. Agar qo'shimcha qiymat to'lanmagan mehnat mahsuloti bo'lsa, u kapitalga proporsional bo'la olmaydi.

Qiymatning mehnat nazariyasi asosida rentaning haqiqiy tabiati ochib beriladi. Yer kapital kabi o'zga mulk sifatida mehnatkashlarga qarshi turadigan moddiy sharoit hisoblanadi. Yer xususiy mulkka aylangach, xodim, ya'ni ishchi o'z mehnati yakunlarining bir qismini yer egasiga qaytarishga majbur. Renta yerga xususiy mulkchilik monopoliyasi paydo bo'lishining oqibatidir. Yer unumi va joylashuvining turli bo'lishi ham rentaga sabab bo'lishi mumkin, deydi Smit. Dehqonchilik kapital qo'yish uchun eng foydali, samarali soha deb hisoblangan. Olim Angliyaning kelajagi shu sohada, deb noto'g'ri o'ylagan. Uning renta to'g'risidagi

boshqa bir qancha fikrlari bor, lekin ular masalani o'ta chalkash va noto'g'ri talqin etadi. Pettining rentani Smitdan yaxshiroq tahlil etganini hayot isbotladi.

A. Smitning mehnat unumdorligi to'g'risidagi ta'limoti ancha mukammal taxlil etilgan bo'lib, mehnat unumdorligi – qayta ishlanayotgan material qiymatining oshishiga olib keladigan mehnatdir, deb baholanadi.

Fiziokratlarda qiymatning manbai biror-bir muayyan mehnat shakllari emas, qaysi sohada bo'lishining farqi yo'q, balki umuman mehnat ekanligini ko'rsatib berdi.

Mahsulotlarning hajmi ishlab chiqarishda qatnashadigan aholining ulushi va undagi mehnat unumdorligiga bog'liq. Mehnatning taqsimlanishi va ishlab chiqarish ixtisoslashuvining chuqurlashtirilishini A. Smit mehnat unumdorligi oshishining sharti deb qaraydi.

A. Smit iqtisodiy tafakkurning klassik yo'nalishida bo'lgan, qiymat va mehnat nazariyasini rivojlantirgan o'z o'tmishdoshlarining g'oyalarini umumlashtirib, qiymatga oid quyidagi uchta kontseptsiyani ilgari suradi:

1. Mehnatni unumli va unumsiz mehnatga bo'lib, u unumli mehnatning barcha turlari tovarning qiymatini shakllantirganligi uchun teng ahamiyatlidir, degan xulosaga keladi, ya'ni «...mehnat, qiymatning birdan-bir umumiy hamda birdan-bir aniq o'lchovidir yoki u birdan-bir shunday o'lchagichki, uning vositasida biz turli tovarlarning qiymatini barcha zamonlar va barcha joylarda o'zaro taqqoslay olamiz»¹. Tovarda mujassamlashgan zaruriy mehnat miqdori raqobat bozorida «ko'rinmas qo'l» harakati – talab va taklifning o'zaro erkin ta'siri natijasida aniqlanadi.

2. Qiymat zaruriy mehnatning muayyan tovarga sotib olsa bo'ladigan miqdori bilan aniqlanadi, lekin bunday vaziyat faqat jamiyatning kam rivojlangan holatiga xos bo'lib, unda kapital to'planishi va yerdan xususiy mulk sifatida o'zlashtirishdan oldingi ilk va ibtidoiy holatida turli narsalarni olish uchun zarur mehnat miqdori o'rtasidagi nisbat asosida, ularni o'zaro ayirboshlash qandaydir amaliy va yagona jihat bo'lishi mumkin.

3. Kapitalistik ishlab chiqarishda qiymat miqdorining tarkibiga yollanma mehnat bilan band xodimlarning ish haqi, yer egalarining rentasi va korxonaga egalarining foydasini qamrab olgan sarf-xarajatlar kiradi. Natijada, tovarning narxi shu uchala qismning biri yoki uchala qismidan iborat bo'ladi. Har bir rivojlangan jamiyatda mehnat, ish haqi, foyda ulkan

¹ Смит А. Исследования о природе причинах богатство народов. Пер. с англ. Е.М. Майбурда. - М., 1993, 168-б.

miqdordagi tovarlar narxiga ko'proq yoki kamroq darajada ta'sir etuvchi tarkibiy qism bo'lib kiradi»¹.

4. Jamiyatning ibtidoiy holatiga xos vaziyat e'tiborga olinmasa, A. Smitning tovarlar qiymati nazariyasida ikki xil nuqtai nazar, ya'ni qiymatga oid mehnat nazariyasi va ishlab chiqarish omillari nazariyasining bir yo'la mavjudligini ko'rish mumkin. A. Smitning boshqa fikr-mulohazalaridan, narx tarkib topadigan barcha daromadlar manbai mehnatdir, degan ma'no kelib chiqadi. Chunonchi, u bunday deb yozadi: «Mehnat uchun haq to'lash mehnatni tabiiy taqdirlash yoki ish haqini tashkil etadi»². Shundan so'ng, yana bunday deydi: «...renta yerni ishlashga sarflangan mehnat mahsulidan birinchi chegirishni tashkil etadi... foyda yerni ishlashga sarflangan mehnat mahsulidan ikkinchi chegirishdir. Deyarli har qanday boshqa mehnatning mahsulidan xuddi shu tariqa foydaga chegirish amalga oshiriladi»³.

A. Smitning unumli va unumsiz mehnat to'g'risidagi qoidalariga qaytadigan bo'lsak, uning ushbu masalalarga doir fikr-mulohazalari nazariy jihatdan qiziqishga arziydi. Sotishga mo'ljallangan buyumlarda mustahkamlanib va ro'yobga chiqib, qayta ishlanayotgan materiallar qiymatini oshiradigan mehnatni A. Smit unumli mehnat deb hisoblaydi. Unumsiz mehnat tovarlar ko'rsatiladigan paytida ko'rinmay ketadigan xizmatlar sohasi bilan bog'liq bo'lib, A. Smitning fikricha, bunday mehnat qiymatga hech narsa qo'shmaydi, u ayrim narsalarda mustahkamlanmaydi va ro'yobga chiqmaydi, lekin o'z qiymatiga ega bo'ladi va taqdirlashga loyiqdir.

Unga davlat amaldorlari armiya, flot, shuningdek ruhoniylar, huquqshunos, shifokor, yozuvchi, har xil aktyorlar va boshqalar, shu guruhga bevosita ishlab chiqarish bilan bog'liq bo'lmagan toifa vakillari qo'shiladi. Demak, mahsulotda o'z aksini topgan mehnat unumli, xizmat sohalari unumsiz mehnat bo'lib chiqadi. Smitning tasdiqlashicha, davlat daromadining deyarli hammasi unumsiz elementlarni ta'minlash uchun sarf bo'ladi (bu gapda jon bor), shu sababli jamiyatda bunday guruhlar imkon boricha kam bo'lishi kerak, deydi u. Bu xususda iqtisodiy ta'limotlar tarixi sohasida katta nufuzga ega olimlardan biri Mark Blaug bunday deb yozgan edi: «Smit kiritgan mehnatni unumli va unumsiz mehnatga ajratish nazariyasi iqtisodiy tafakkur tarixidagi eng halokatli kontseptsiyalardan biri

Смит А. Исследования о природе причиннаго богатства народов. Пер. с англ. Е.М. Майбурда. - М., 1993, 168-б.

² O'sha joyda, 184-b.

³ O'sha joyda, 185-b.

bo'lsa kerak»¹. Sobiq Ittifoq, xususan, O'zbekistonda ham iqtisodiyotning byudjet sohasi «qoldiq printsipi» bo'yicha moliyalanganligi siyosiy iqtisod va unumsiz mehnat to'g'risidagi qoidalardan uzoq yillar davomida foydalanganligidan dalolat beradi.

1.2. Qiymatga oid mehnat nazariyasining rivojlanishida D. Rikardo ta'limoti

Mehnat mahsulot qiymatidagi moddiylashgan holatiga nisbatan kam bo'lmagan darajada muhim sifatga ega bo'lar ekan, mehnat va uning egasi bo'lmish ishchi kuchi iste'mol qiymatiga ega bo'ladi. Shunga ko'ra, mehnat asosidagi iste'mol qiymati ko'ngildagidek kontseptsiyaviy negiz bo'ladiki, hanuzgacha ishlab chiqilmagan keng ma'nodagi siyosiy iqtisod rolini bajaradigan «mehnat siyosiy iqtisodi» ayni shu negizga tayanib yaratilishi mumkin.

Mehnatga iste'mol qiymati tomonidan yondashilishi gap foydalilik to'g'risida borayotganligi sababli, eng yuqori foydalilik nazariyasi tomonidan, ya'ni marjinalizm tomonidan izohlanadiki, deyilishi ham mumkin. Lekin bunday nazariy yondashuv aslida shunday emas. Marjinalizm mehnat bilan mehnat asosidagi qiymat nazariyasini paradigmasidan tashqariga chiqarib qo'ydi, yaxshi deganda u mehnatni salbiy foydaliligi bor, deb e'tirof qilishi mumkin bo'lar edi xolos. Ayni chog'da shuni ham e'tiborga olish kerakki, bunday salbiy mulohaza jonli mehnatga nisbatan aytilmoqda. U yoki bu ne'matda moddiylashgan mehnat masalasiga kelganda esa, uning foydaliligi inkor etilmaydigina emas, balki hatto ushbu foydalilikning eng yuqori darajasi bilan belgilanadigan narx sifatida e'tirof qilinmoqda. Shunday bo'lgach, ana shu ikki xil "mehnat" o'rtasidagi, ya'ni jonli va moddiylashgan mehnat o'rtasidagi farqni albatta inobatga olish kerak. Aks holda mehnat asosidagi iste'mol qiymati nazariyasi marjinalistik foydalilik nazariyasi bilan bir bo'lib qolishi mumkin.

Iste'mol qiymati nazariyasi yuqorida qo'yilgan savolga qanday javob beradi: xodimning yashash vositalarini ishlab chiqarish uchun, ya'ni mehnatning o'zini takror yuzaga keltirish uchun zarur mehnat nima bilan belgilanadi, degan savol tabiiydir. Tasavvurimizda ushbu mehnat yashash vositalarining iste'mol qiymati bilan, jami ijtimoiy mehnatga nisbatan olib qaraganimizda esa ijtimoiy mahsulotning iste'mol qiymati bilan belgilanadi.

¹ Блауг М Экономическая мысль ретроспективе - М., 1994, 48-б.

Bunday xulosaga o'z paytidayoq D. Rikardo go'yoki bexosdan kelishga majbur bo'lgan, chunki u mehnat qiymatiga A. Smit tomonidan berilgan ta'rifga o'z vaqtida qo'shilmagan edi. Ushbu xatoni D. Rikardo tahlil qilar ekan, A. Smitga e'tiroz bildirib, u ishchiga nisbatan mehnat mahsulini iste'mol qiymati deb qarashdan nariga o'ta olmadi. Buning ustiga, u mahsulotning ishchiga ishchi sifatida tiriklik qila olish uchun kerakli qisminigina nazarda tutgan edi. Lekin nega ishchining mahsulotdagi ulushi uning qiymati bilan emas, balki iste'mol qiymati bilan, ya'ni mahsulotga sarflangan ish vaqti bilan emas, balki uning jonli ishchi kuchini saqlab borish xossasi bilan belgilanadi – degan savol tug'iladi. Bu savolga D. Rikardo xam yyetarlicha nazariy xulosa bera olmagan. Natijada u qiymatga qaytish, mahsulotga nisbatan olib qaraganda ishchini faqat ayirboshlash qiymati deb bilish, ya'ni mahsulot qiymatidagi ishchi ulushini ishchi kuchi qiymatiga tenglashtirishga majbur bo'lgan.

A. Smitdan keyin iqtisodiyotda bir-biridan tubdan farq qiladigan, insoniyat tarixiy rivojlanishining borishiga benihoya muhim ta'sir ko'rsatgan ikki yo'nalish: qiymatga oid mehnat nazariyasi va ishlab chiqarish omillari nazariyasi shakllandi. D. Rikardo birinchi yo'nalishning, J.B. Sey ikkinchi yo'nalishning yorqin namoyandalari hisoblanadi (1.1-chizmaga qarang).

Siyosiy iqtisod klassik maktabining yirik namoyandasi David Rikardoning ilmiy asarlari A. Smitning tovarlar qiymati tabiati to'g'risidagi nazariyasida mavjud bo'lgan ikki xillikni bartaraf etib, qiymatga oid mehnat nazariyasiga o'tilishi va mehnatni qiymatning yagona manbai deb topilishiga olib keldi.



David Rikardo (19.4.1772, London, - 11.9.1823, Glostershir grafligi) – ingliz iqtisodchisi, sanoat to'ntarishi davrida yer mulkdorlari bo'lgan aristokratiyaga qarshi olib borilgan kurashdagi sanoat burjuaziyasining ideologi. Boy burjua oilasida tug'ilgan. Rikardoning asarlari ingliz klassik burjua siyosiy iqtisodining cho'qqisidir. Rikardoning "Siyosiy iqtisod va soliqqa tortish asoslari" deb nomlangan asari (1817) uning bosh asaridir. Siyosiy iqtisodning rivojlanishidagi Rikardoning tarixiy ahamiyati, avvalo, uning kapitalizmning munosabatlarini mehnat qiymati nazariyasining nuqtai nazaridan tadqiq qilishga urinishidan iborat bo'ldi. Rikardo birdan-bir manbai ishchining mehnatidan iborat bo'lgan tovarlar qiymati burjua jamiyatidagi turli sinflar oladigan daromadlarning – ish haqi, foyda, foiz va rentaning negizini tashkil etishini isbot qildi. Rikardo kapitalizmning oladigan foydasi

ishchining haqi to'lanmagan mehnati ekanligini ko'rsatib berdi.

D. Rikardo mehnat to'g'risidagi iqtisodiy nazariya yo'nalishlaridan birining asoschisi hisoblanadi. U «Siyosiy iqtisod va soliq solish asoslari» asarida bunday deb yozgan edi: «Tovarning qiymati yoki u ayirboshlanayotgan birorta boshqa tovarning miqdori uni ishlab chiqarish uchun sarflangan mehnatga to'lanadigan ko'proq yoki kamroq haqqa emas, balki shu mehnatning nisbiy miqdoriga bog'liq»¹.

D. Rikardo iqtisodiy liberalizm – bozor erkinligi va davlatning iqtisodiyotga aralashmasligining izchil tarafdori ekanligini namoyon etdi. U har qanday qiymatning negizi faqat mehnat hisoblanishi to'g'risida gapirar ekan, quyidagilarni ta'kidlaydi: “...bundan, men mehnatning sifatidagi farqlar hamda sanoatning bir tarmog'idagi bir soatlik yoki bir kunlik mehnatning boshqa tarmoqdagi xuddi shuncha davom etadigan mehnat bilan taqqoslashning qiyinligini e'tibordan soqit qilyapman, degan ma'no chiqmaydi. Turli sifatdagi mehnatning bahosi bozorda barcha amaliy maqsadlar uchun yetarlicha aniqlik bilan tezda belgilanadi va ko'proq darajada ishchining qiyosiy san'ati va bajarayotgan mehnatning tig'izligiga (intensivligiga) bog'liq”², ya'ni tovarda mujassamlashgan zarur mehnatning miqdori uning korxonadagi haqiqiy sarflari bilan emas, balki erkin raqobat bozori tomonidan belgilanadi.

Olim quyidagi uch asosiy ijtimoiy sinfni: yer egalari, kapital egalari va ishchilarni bir-biridan farqlagan. Ularning har biri o'z daromadini, tegishli shaklda: renta, foyda va ish haqi shaklida oladi. Ammo Rikardoning fikricha, renta ham, foyda ham ishchilar haqi to'lanmagan mehnatining qismidir. Ish haqi miqdorini D. Rikardo xodim va uning oilasi tirikchilik mablag'lari qiymati bilan belgilab, A. Smitdan farqli ravishda bu qiymatni yashash minimumi bilan qat'iy cheklagan. D. Rikardoning fikricha, ishlab chiqarishda ish bilan band bo'lgan xodimning mehnati qiymat yoki narxning yagona manbai ekan, mehnat unumdorligi oshmagan holda ish haqining oshishi narxning o'zgarishiga ta'sir etmay, korxonaga egasi oladigan foydaning kamayishi va aksincha, kapitalistlar daromadining oshishi ish haqining pasayishiga olib keladi. D. Rikardoning ushbu nazariyasi sinflar o'rtasidagi nifoq va adovat tizimi degan nom oldi. Qiymatga oid mehnat nazariyasi XVIII asrga kelib iqtisodchi olimlar tomonidan mantiqiy nihoyasiga etkazildi.

¹ Антология экономическое классики. Т.1, 402-б.

² Антология экономическое классики. Т.1, 409-б.



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

D. Rikardo ta'limotini davom ettirgan iqtisodchi K. Marks ishchilar sinfining ekspluatatsiya qilinishi, kapitalistik ishlab chiqarish usulining taqdiri tarixan oldindan ma'lumligi va uning ekspluatatsiyadan xoli bo'lgan, sinfsiz kommunistik jamiyat bilan almashtirilishi muqarrarligi nazariyasini rivojlantirdi.

Biroq ushbu nazariyani sobiq Ittifoq va dunyodagi ayrim mamlakatlarda amalga oshirish borasidagi 70 yildan ko'proq muddat davom etgan urinish va tajriba uning safsata ekanligini ko'rsatdi. Bozor iqtisodiyoti yo'nalishini tanlagan dunyoning boshqa mamlakatlarida rivojlanish beqiyos natijalar berdi.

Har qanday nazariyaning asosida bir butun nazariy konstruktsiya bunyod etiladigan boshlang'ich qoidalar bo'ladi. Agar boshlang'ich qoidalar benuqson bo'lsa, nazariya ham hayotiy bo'lib chiqadi yoki aksincha bo'lishi mumkin.

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

1. Mavhum inson mehnati tovarlar qiymatining *yagona* manbai hisoblanadi.

2. Ishchi kuchi insonning o'z qiymatidan ko'proq qiymat yaratadigan mehnat qobiliyati bo'lib, klassik iqtisodchi olimlar A. Smit, D. Rikardolar tomonidan ishlab chiqilgan qiymatga oid mehnat nazariyasi va tovarlar qiymatining negizida mehnat yotadi, degan qoidaga tayangan.

Bu o'rinda shuni aytib o'tish kerakki, Fransiyalik iqtisodchi Jan Batist Sey ishlab chiqarish omillari nazariyasini 1803 yilda yaratgan bo'lib, bu nazariyaga ko'ra qiymat mehnat, er va kapital kabi omillarning amal qilishi bilan belgilanadi.

D. Rikardo o'z muxolifi bo'lgan frantsuz iqtisodchisi J.B. Seyning xizmatlarini yuqori baholab, unga quyidagicha ta'rif beradi: U Yevropa qit'asida A. Smitning printsiplarini to'g'ri baholagan va birinchi bo'lib qo'llagan iqtisodchi olimlardan biri bo'lgan deb baho bergan. U Yevropadagi millatlarni ushbu ma'rifatli va xayrli ta'limotning printsiplari bilan tanishtirish maqsadida hammadan ko'ra ko'proq harakat qilgan, fanga mantiqliroq hamda ibratliroq tartib kirita olgan va fanni ko'plab o'ziga xos, aniq va chuqur tadqiqotlar bilan boyita olgan shaxsdir¹.

Tovarlar qiymatining shakllanish mexanizmiga ko'ra, muayyan mehnat iste'mol qiymatini, mavhum mehnat esa tovarlar qiymatini yaratadi. Sarf qilingan mehnatning miqdori esa uning davomlilik va ish vaqti bilan

¹ Жан Батис Сей Тракт политическое экономии. - М.: Дело, 2000, 7-б.

o'lchanadi, ish vaqti esa, o'z miqdorini soat, kun va boshqa muayyan vaqt ulushlarida namoyon etgan.

Mavhum mehnat deganda insonning bir xil tafovutlardan xoli bo'lgan mehnati, ishchi kuchining fiziologik ma'nodagi sarflanishi bilan bog'liq, tovarlar qiymatini hosil qiladigan mehnat tushunilgan. Muayyan mehnat deganda iste'mol qiymatini yaratadigan inson, ya'ni ishchi kuchining maqsadga muvofiq, yo'naltirilgan faoliyati tushunilgan.

Ilgari surilgan mehnat nazariyasi o'zgarmas va o'zgaruvchan kapital to'g'risidagi qoidalarga ham zid keladi. Masalan, korxonada xodimlarining ish haqiga sarflarni o'zgaruvchan kapital (V), ishlab chiqarish vositalariga sarflar esa o'zgarmas kapital (s) deb atalsa, bularning birinchisi qo'shimcha qiymatni yuzaga keltirish qobiliyatiga ega. Ikkinchisi esa qo'shimcha qiymatni yuzaga keltirmaydi, balki o'z qiymatini tayyor mahsulotga o'tkazadi, xolos. Ishlab chiqarish vositalari qiymatining ishchi kuchi qiymatiga nisbatini (s/V) kapitalning organik tuzilishi deb atagan edi.

Ziddiyat shundan iboratki, ishlab chiqarish rivoji va shunga muvofiq foydaning oshishi kapitalning organik tuzilishining yuksalishiga olib kelgan, bunda o'zgarmas kapitalning ulushi doimiy ravishda ortib, o'zgaruvchan kapitalning ulushi esa kamayib borgan. Vaholanki, qiymatga oid mehnat nazariyasiga ko'ra buning aksi bo'lishi lozim edi.

Ushbu ziddiyatni frantsuz olimlari Sharl' Jid bilan Sharl' Rist qayd etib, «Iqtisodiy ta'limotlar tarixi» deb nomlangan asarlarida bunday deb yozganlar: «Agar o'zgarmas kapital o'z tabiatiga ko'ra haqiqatan ham samarasiz bo'lsa, unda nega yirik sanoat zavodlari, mashinalar, domna pechlari, temir yo'llar shaklida tobora keng miqdorda qo'llanilmoqda... Unday bo'lsa, qo'l mehnatiga asoslangan mayda sanoat dehqonchilikka qaraganda ancha kam foyda berishi mumkin. Kapital u yoki bu toifasining turli ulushlari u yoki bu korxonada foydasining o'rtacha darajasini o'zgartira olishini qanday izohlasa bo'ladi; erkin raqobat sharoitida va umuman barcha shart-sharoitlar teng bo'lgan taqdirda kapitaldan olinadigan foydaning o'rtacha darajasi hamma joyda bir xil ekanligi aksioma emasmi»¹.

Bu xususda «Iqtisodiy ta'limotlar tarixi» kitobining mualliflari quyidagi fikrni bildirishgan: «Ushbu dialektikaning o'tkirligini tan olsak-da, bundan ko'zimiz ortiqcha qamashmasligi va bu dialektika xaspo'shlamoqchi bo'lgan shunday dag'al fakti ko'ra olishimiz kerakki, foyda me'yori ishlatiladigan mehnat miqdori bilan hech qanday zaruriy bog'lanishlarsiz raqobat tomonidan, ya'ni taklif va talab qonuni tomonidan tartibga

¹Жид Ш.,Рист Ш.История экономических учений. Пер. с англ. - М., 1995, 356-б.

solinadigan bo'lib chiqmoqda. Shu tariqa, inson mehnatini kamroq ishlatgan korxonaga egasi, shunga qaramay, qulayroq ahvolda bo'lmoqda, ya'ni ko'proq foyda olmoqda. Ushbu ziddiyat ulug'vor markscha monumentning qo'llashiga olib keladigan... ayni uchta yoriqdan biridir»¹.

Mavhum mehnat deganda insonning fiziologik quvvatini sarflash bilan bog'liq mehnat jarayoni tushunilgan. Haqiqatan ham, xodimlarning fiziologik quvvati sarflanishi natijasida namoyon bo'ladigan inson faoliyati mehnat qilish shakllaridan biridir. Lekin mehnatning namoyon bo'lishi bilan bog'liq boshqa shakllar ham bor bo'lib, ular xodimlarning mehnat vositalarini ishlatish bilan bir qatorda bir-birlari bilan o'zaro aloqalari doirasida xam yuzaga keladi. Mehnatning namoyon bo'lishi bu shakllarning barchasi bilan uzviy ravishda birligidir.

Mehnating namoyon bo'lish shakllarini o'zaro farqlash uning og'irlik, intensivlik, mazmundorlik darajasi va boshqa jihatlarini tadqiq etishda ahamiyatga ega bo'ladi. Lekin inson quvvatining fiziologik ma'noda sarflanishi bilan bog'liq mehnatni uning namoyon bo'lish shakllaridan biri sifatidagina ta'riflash uning mohiyatini qashshoqlashtirishga olib keladi.

Shu bilan birga, har qanday real mehnat *hamisha aniq hodisa bo'lgani uchun insonning aniq ne'matlar ishlab chiqarishga qaratilgan sobitqadam faoliyatidir*. Mehnat ne'matlar yaratishda qatnashib, tovarlarning shunday qiymatini shakllantiradiki, uning miqdori tovar bozoridagi talab va taklifning o'zaro bog'lanishi bilan belgilanadi. Mehnat ishlab chiqarishning muayyan vositalari qo'llanilganda muayyan tovarlar ishlab chiqarish yoki xizmatlar ko'rsatishda, yana xuddi o'shandek o'z shakllari yig'indisining bir butunligida namoyon bo'ladi.

Mehnating hech qanday ikki tomonlama xarakterga ega emas, u hamisha aniqdir va o'zining ushbu aniqligida mehnat bozori qonunlari ta'sirida shakllanadigan muayyan narxga ega bo'ladi. Qo'shilgan qiymatning shakllanishida mehnatdan tashqari kapital, yer va tadbirkorlik qatnashadi. Shunday qilib, D. Rikardo tomonidan yaratilgan nazariyani davom ettirgan iqtisodchilarning mehnat to'g'risidagi nazariyasining birinchi boshlang'ich mulohazasini soxta deyishga to'la asos bor.

Mehnating to'g'risidagi nazariyaning ikkinchi boshlang'ich mulohazasi uning «ishchi kuchi» tushunchasining o'ziga xos talqinini kiritganligidadir. Ishchi kuchi yoki mehnat qobiliyati deganda biz inson organizmi, insonning tirik shaxsi ega bo'lgan va u har safar biron-bir iste'mol qiymatini ishlab

¹ Жид Ш., Ригс Ш. История экономических учений. Пер. с англ. - М., 1995, 357-б.

chiqarayotganida ishga soladigan jismoniy va ruhiy qobiliyatlarining yig'indisini tushunamiz.

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

- Ishchi kuchi deganda yoshi 16 dan oshgan va shu vaqtda ishlab turgan yoxud faol ravishda ish izlayotgan, yoxud ishdan bo'shaganidan keyin uning xizmatlariga yana murojaat qilishlarini kutadigan xodimlar nazarda tutiladi - hozirgi amerikalik mehnat iqtisodiyoti tadqiqotchilari ishchi kuchi tushunchasini ana shunday talqin qiladilar¹;

- O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining «Ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo'lmagan aholini hisoblash metodikasini takomillashtirish to'g'risida»gi Qarori (2007 yil 24 may, 106-sonli) amalda bo'lgan ishchi kuchi tarkibi, iqtisodiy faolligi va ish bilan bandlikdagi maqomi to'g'risidagi ma'lumotlarni tasniflash bo'yicha asosiy uslubiy qoida hisoblanadi. «Ishchi kuchi» tushunchasi tovar va xizmatlar ishlab chiqarish uchun mehnat taklifini ta'minlaydigan hamda ish bilan bandlar va ishsizlardan iborat aholi qismi tushuniladigan «iqtisodiy faol aholi» tushunchasining sinonimi sifatida ishlatilmoqda;

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

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

Amaliyotda muayyan bir holatda «korxonada ishchi kuchi soni buncha» deyilganda xodimlarning soni nazarda tutilsa, boshqa bir holatda, masalan, «mintaqada ishchi kuchi miqdori buncha» deyilganda ish bilan bandlar va ishsizlar miqdori nazarda tutilishi ehtimoli ko'proq bo'ladi. Basharti, har xil tushunchalar ayni bir xil so'zlar bilan ifodalansa-da, bu mualliflarning zimmasiga har safar ular nimani nazarda tutayotganliklarini qayd etish vazifasini yuklaydi. Aslida esa bunday tushuntirishlar hamisha ham berilavermaydi. Bu hol, masalan, «ishchi kuchi» kabi so'zlar bilan bog'liq tushunchalardan foydalanishda jiddiy chigalliklarga olib keladi.

¹ Эренберг Р.Д. Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика/ Пер. с англ. - М., 1996, 34-б.

Ishchi kuchini mehnatga qodirlik deb talqin qilsa bo'ladigan ko'rinadi. Bunday talqin qilinganda insonning mehnat salohiyati, uning imkoniyatlari nazarda tutiladi. Bunda kuch jismoniy hodisa sifatida namoyon bo'ladi (fizikaning bo'limi – mexanikada kuch deganda harakat oqibatida jismning holatidagi o'zgarishlar, masalan, uning tezlashishi yoki deformatsiya ro'y beradigan bir moddiy jismning boshqa moddiy jismga mexanik ta'sir ko'rsatishi miqdori bo'lgan o'lcham tushuniladi; kuch muayyan son qiymati, ta'sirning makonda yo'nalganligi va qo'llanish nuqtasi bilan tavsiflanadi). Kuchning shunday tushunilishidan kelib chiqib, ishchi kuchi yoki xodimning kuchi deb amalga oshganidan keyin o'z imkoniyatlariga miqdoran to'g'ri keladigan muayyan mehnat majburiyatlarini bajarishga qodirlikni atash mumkin. To'liq kuch bilan ishlansa, natija kuchning imkoniyatiga teng bo'ladi, masalan, yarim kuch bilan ishlaganda esa natija imkon darajasining yarmiga teng bo'ladi.

Shuni takror aytamizki, «ishchi kuchi» tushunchasini insonning mehnatga qodirligi ma'nosida belgilashni kiritibgina qolmay (mehnat uchun odam resursi deb emas), balki ushbu tushunchaning jismoniy ma'nosidan farqli o'laroq imkoniyat o'lchami olingan natijalarga to'g'ri kelmasligi, ayni ishchi kuchi qiymati va uning qo'llanilishi bo'lgan mehnatning qiymati ayni bir narsa emasligi to'g'risidagi qoidani ham ta'riflash lozim. Ishchi kuchi qiymati deganda xodim va uning oilasini tiklash uchun zarur bo'lgan mablag'lar miqdori tushuniladi, mehnat yaratadigan qiymatning o'lchami esa ishchi kuchining qiymatidan kattaroqdir va ushbu farqni qo'shimcha qiymat sifatida tushunish kerak.

Mehnat bozorida xodim ham, ish beruvchi ham biri mehnatni sota olmaydigandek, boshqasi sotib olmaydigandek ko'rinadi, chunki ayni mehnatning o'zi hali yo'q: mehnat – xodimning ishlashi, uning ishlab chiqarish yoki xizmatlar sohasidagi maqsadga muvofiq faoliyatidir. Biroq gap shundaki, mehnat bozorining ishlash mexanizmi tovar bozorining ishlash mexanizmiga to'la o'xshay olmaydi: mehnat bozori undagi oldi-sotdi ob'yektining o'ziga xosligi bilan belgilanadi va o'z xususiyatlariga ega bo'ladi.

Tovar bozorida oldi-sotdi harakati bir paytda sodir bo'lib, u muomala sohasida boshlanadi va tugallanadi, mehnat bozorida masala esa ancha murakkabroq kechadi. Mehnat bozorining sub'yektlari o'rtasida oldi-sotdi to'g'risidagi shartnoma ish beruvchi bilan o'z mehnat xizmatlarini taklif etuvchi xodim uchrashadigan muomala sohasida bo'lib o'tadi. Lekin

shartnoma shartlari mehnat ro'y berganidan keyingina ro'yobga chiqishi mumkin.

Xodim bilan ishga yollovchi mehnat bozorida bo'lajak mehnat to'g'risida, ishlab chiqarish sohasida endi sodir bo'ladigan mehnat haqida, shu mehnat uchun haq to'lash to'g'risida va mehnat bilan bog'liq bo'lgan boshqa mehnat shart-sharoitlari haqida boradi. Korxonaga egasini amalga oshmagan mehnatga qodirlikning o'zigina qiziqtirishi amri mahol. Uni ishlab chiqarish omillaridan biri sifatidagi xodimlar mehnati qiziqtiradi, shuning uchun u ushbu mehnatni sotib oladi va unga haq to'laydi.

Bozor munosabatlari iqtisodiy qonunlar, xususan, bozorning normal ishlashi shart-sharoitlarini belgilaydigan talab va taklif qonunlariga bo'ysunadi. Ularga asoslangan holda ochiqcha bozor bitimlarini amalga oshirish uchun shart bo'lgan ba'zi qoidalarni keltirish mumkin.

1. Har qanday bozorda xaridorda bo'lmagan va u sotib olmoqchi bo'lgan, sotuvchida bor bo'lgan va u sotish niyatida bo'lgan narsaning oldi-sotdi jarayoni amalga oshiriladi.

2. Biror-bir ob'yektning oldi-sotdi jarayoni uning egasi almashinishini anglatadi: sotuvchi ob'yektga oid egalik huquqini yo'qotadi, u buning uchun pul oladi, oluvchi esa pul to'lab, ob'yektga egalik huquqini qo'lga kiritadi.

3. Mulk egasi yollovchi yoki ijaraga beruvchidan shunisi bilan farq qiladiki, ularning egalik qilish va foydalanish huquqlaridan tashqari, u ob'yektning tasarruf qilish huquqiga ham ega bo'ladi.

4. Raqobat bozoridagi oldi-sotdi bitimi talab va taklif qonuni bilan belgilanadigan ekvivalent (teng) ayirboshlashdir.

Shunday qilib, davodagi ob'yektning tasarruf qilish uchun uning egasi bo'lish lozim.

«Ishchi kuchi» kategoriyasini insonning jismoniy va ma'naviy qobiliyatlarining yig'indisi deb tushuniladigan bo'lsa, uning bozorning normal ishlashi uchun zarur shart-sharoitlarga javobi salbiy bo'ladi va buni quyidagi vaziyatlar tasdiqlaydi:

1. Mehnatga qodirlik sifatidagi ishchi kuchi inson – xodimdan ajralmasdir. Shu sababli xodimning o'zini sotmay turib, uni sotib bo'lmaydi. Lekin bu shart xodim qul bo'lgan taqdirdagina bajarilishi mumkin. Erkin jamiyatda esa qul savdosi bo'lishi mumkin emas.

2. Ishchi kuchi inson – xodimdan ajralmas ekan, u ishchi kuchini sotib oluvchining mulki bo'lib qola olmaydi.

3. Ish beruvchi ishchi kuchining egasi bo'la olmas ekan, uni tasarruf ham etolmaydi, bu huquq ishchi kuchining egasi – xodimgagina tegishlidir.

4. Ishchi kuchini mehnatga layoqatli inson sifatida yollashda noekivalent (noteng) ayirboshlash ro'y beradi, chunki ishchi kuchini sotib oluvchi go'yo ishchi kuchi uchun haq to'laydi, aslida esa uning mehnati qiziqtiradi. Lekin hamonki ekvivalent ayirboshlash yo'q ekan, demak bular madaniyatli bozor munosabatlari emas, balki soxta faoliyat munosabatlaridir.

Mehnat bozorida insonning qobiliyatlari emas, balki mehnati sotilishi va sotib olinadigan bo'lsa, buni quyidagicha tasavvur qilish mumkin:

1. Mehnat bozorida bo'lajak mehnatning oldi-sotdi jarayoni amalga oshadi, bu haqda mehnatning xaridori va sotuvchisi shartlashib oladi.

2. Ish beruvchi mehnatni sotib olgan taqdirda u shu mehnat natijalarining egasi bo'lib qoladi, chunki mehnatning qiymati faqat uning natijalarida'dir. Xodim o'z mehnati uchun uning narxi – ish haqini oladi, ish haqining miqdori mehnatga bo'lgan talab va taklifning nisbati bilan belgilanadigan mehnat bozoridagi kon'yunktura; unda ish haqi stavkalarini shakllantirishning ustun keluvchi modeli; u yoki bu milliy va mintaqaviy mehnat bozorlarining xususiyatlarini aks ettiradigan qator boshqa omillarga bog'liq.

3. Mehnat natijalarining egasiga aylangan ish beruvchi ularga egalik qilib va ulardan foydalanibgina qolmay, balki ularni tasarruf ham etadi.

4. Mehnat raqobat bozorida sotilganda ekvivalent ayirboshlash ro'y beradi, chunki ish haqi mehnatdan foydalanganlik uchun, ya'ni mehnat uchun haq to'lashdir. Bunday bozorda tovar yoki xizmatning qo'shilgan narxini ishlab chiqarishning to'rtta omili yuzaga keladi: uning mehnati mehnatiga haq olgan qismlari yyerdan foydalanilganlik uchun va tadbirkorlik uchun to'lanadigan haqni tashkil etadi.

Shunday qilib, mehnat bozorida xodimlar mehnati sotilishi va sotib olinishi tan olingan holda bozor munosabatlari normal ishlashining barcha shartlari qondiriladi.

Ko'rib chiqilgan qoidalar munosabati bilan hozirda ham keng ishlatib kelinayotgan «ishchi kuchi qiymati» tushunchasiga e'tiborni qaratamiz. Har qanday nuqtai nazardan ham uning haqqoniy emasligi ko'rinadi. Mehnatga qodirlik sifatidagi ishchi kuchini xodimning o'zini sotmay turib sotib bo'lmasligi to'g'risida gapirib o'tildi: agar biron-bir narsa tovar emasligi sababli sotilmaydigan bo'lsa, uning narxi ham bo'lishi mumkin emas.

Ishchi kuchi deganda iqtisodiy faol aholi nazarda tutiladigan bo'lsa, ishchi kuchining qiymati to'g'risida ham so'z yuritib bo'lmaydi. Ishchi kuchi deb atalmish insonni qanday qilib sotish yoki sotib olish mumkin bo'ladi. Bu bema'ni fikr-mulohaza ekanligi mutlaqo aniq. Demak, ana shu ikkinchi holatda ham «ishchi kuchi qiymati» tushunchasi iqtisodiy ma'noga ega emas. Mehnat bozorida mehnat sotiladi va sotib olinadi, aynan u muayyan narxga ega.

Korxonaga egasining mehnat narxi bo'lgan ish haqini to'lashdan tashqari, xodimlarni yollash va ulardan foydalanish bilan bog'liq boshqa sarf-xarajatlar, masalan, ijtimoiy to'lovlar, xodimlarni tayyorlash xarajatlari va boshqa sarf-xarajatlar borligi boshqa gap. Xalqaro Mehnat Tashkiloti e'lon qilgan ayrim materiallarda sarf-xarajatlarning ushbu toifasi ishchi kuchining qiymati deb nomlangan, bu esa bizningcha, noto'g'ri fikr bo'lib, uni aniqlashtirish talab qilinadi. Ularni asl mohiyatiga qarab, xodimlarni yollash sarf-xarajatlari deb nomlash kerak.

Shunday qilib, qiymatga oid mehnat nazariyasi haqiqiy hayotda masala qanday kyechishini tushuntirib berishga ojizlik qildi, binobarin, bu nazariya aslida noto'g'ri bo'lgan, degan xulosaga kelsak bo'ladi.

1.3. Mehnat to'g'risidagi nazariyaning rivojlanishida J.B. Sey, marjinalchilar va yangi klassiklarning roli

Atoqli frantsuz iqtisodchisi, ishlab chiqarish omillari nazariyasining muallifi Jan Batist Sey mehnat to'g'risidagi nazariyani rivojlantirishda boshqa yo'ldan bordi. «Siyosiy iqtisod bo'yicha traktat» J.B. Seyning bosh asari bo'lib, u besh marta qayta nashr etilgan. Hayotining so'nggi yillarida J.B. Sey olti tomndan iborat «Siyosiy iqtisod to'la kursi»ni tayyorladi va nashr ettirdi.



Jan Batist Sey (1767, 1832) – frantsuz iqtisodchisi, vul'gar siyosiy iqtisodning birinchi namoyandaligidan biri. Burjuaziyaning yirik ideologi, erkin savdo va iqtisodiy hayotga davlat aralashmasligining tarafdori. Siyosiy iqtisod professori (1819 yildan).

Uning asarlari hozirgacha o'zbek tiliga tarjima qilib nashr etilmagan. J.B. Seyning «Siyosiy iqtisod bo'yicha traktat» asari rus tilida 2000 yil Rossiyaning «Дело» nashriyoti tomonidan qaytadan chop etildi.

Sey siyosiy iqtisodni uch qismga bo'ladi: ishlab chiqarish, taqsimot va iste'mol. Bu tasnif takror ishlab chiqarish jarayoni unsurlari o'rtasidagi

yuzaki bog'lanishni aks ettiradi. Taqsimot va iste'molning iqtisodiyot fanining mustaqil qismlari sifatida ajratilishi va ularning mustaqil soha sifatida ishlab chiqarish bilan yonma-yon qo'yilishi tufayli ijtimoiy ishlab chiqarish jarayoni unsurlari o'rtasidagi haqiqiy aloqalar buzib ko'rsatiladi, chunki ma'lum tipdagi ishlab chiqarish munosabatlari doim taqsimot va iste'molning ma'lum tarkibini vujudga keltiradi.

Sey Smitni qo'llaydi, ammo ko'p masalalarda u bilan kelishmaydi. Masalan, uningcha, qiymat bir qancha omillarga bog'liq: mahsulotning sub'yektiv foydaliligi, uning ishlab chiqarish chiqimlari, talab va taklif. Seyda kapitalning ekspluatatsiya mohiyati butunlay yo'q va bu jarayon ishlab chiqarish omillari nazariyasi bilan almashtiriladi. Ammo u iqtisodiy liberalizm (laissez faire) tamoyili, "kichkina va arzon davlat" va uning iqtisodiyotga aralashuvini keskin qisqartirish tarafdori sifatida Smit bilan hamohang. Sey bu sohada fiziokratik an'analarga yaqin bo'lgan. Uning iqtisodiy liberalizm tamoyili Napoleonning iqtisodiy siyosatiga to'g'ri kelmas edi (qit'aviy blokada siyosati Angliya bilan iqtisodiy aloqalarni keskin cheklagan). Burbonlarning restavratsiya qilinishi Seyning obro'si oshishiga imkon yaratdi.

U hayoti davomida siyosiy iqtisod masalalarini imkoni boricha sodda va aniq izohlashga intildi. Ishlab chiqarish omillari avvalo, mehnat, kapital va yerning mahsulot qiymatini hosil qilishda teng ishtirokini aniq ifodaladi. Hozirgi davr olimlari bozor tizimini shu uch omil bilan bog'laydilar.

XIX asrning boshlarida shu uch omilga asoslangan g'oyalar rivoj topdi. Mehnat – ish haqi, kapital – foyda, yer – renta: shu uch o'zaro bog'liq (uch birlik) formula Sey ta'limotida muhim o'rinni egallaydi. Uning qiymat va daromadlar to'g'risidagi ta'limoti o'ziga xos ravishda hal etildi. Klassik maktabdan farqli ravishda mahsulot qiymati uni ishlab chiqarishga sarflangan mehnat bilan emas, uning foydaliligi bilan aniqlanadi. Shunday qilib "Foydalilik nazariyasi"ga asos solindi. Bu nazariyaga ko'ra ishlab chiqarish foydalilikni yaratadi, foydalilik esa buyumlarga qimmat beradi. "Qimmat foydalilik o'lchovidir", deydi u.

A. Smitning qiymat nazariyasidan farqli, qiymat faqat sarflangan mehnat bilangina emas, balki mehnat mahsulotining naflik darajasi bilan ham o'lchanadi, bu katta yangilikdir. Shunday qilib, Sey qiymatni iste'mol qiymati bilan aynan bir deb tushunadi. Demak, qiymat va taqsimot muammosida taqsimot nazariyasi ajratib olinadi va alohida qaraladi. Shuni eslatib o'tish kerakki, A. Smitgacha almashuv qiymati foydalilik bilan albatta va bevosita bog'liq bo'lmasligi mumkin, masalan, nihoyatda foydali,

hayotiy zarur bo'lgan narsalar ham past qiymatga ega bo'lishi mumkin, ayrim narsalarning esa umuman qiymati yo'q, bunga havo, buloq boshidagi suv va boshqalarni ko'rsatish mumkin. Iqtisodiyotning bu kategoriyasi davr va tarixdan tashqari qaraladi va abadiy deb hisoblanadi, ekspluatatsiya inkor etiladi.

Qiymatni foydalilik bilan almashtirish oqibatida daromadlar masalasi ham shu asosda yechib beriladi. Ishlab chiqarishda uch omil ishtirok etadi (mehnat, kapital, yer) va ularning har biri qiymatni hosil qilishda ma'lum xizmatni amalga oshiradi. Uch omil uch xil daromadni yuzaga keltiradi. Bunday tushuntirish nihoyatda sodda va yuzaki hisoblanadi. Chunki unda ishlab chiqarish omillari to'la huquqli hamkorlik asosida uyg'un harakat qiladi, hech qanday ekspluatatsiya tan olinmaydi.

Seyning daromadlar nazariyasida foydaning izohlanishi diqqatga sazovordir. "Mehnat" omili ishchilar uchun ish haqining "kapital" omili, sohib uchun foydaning "er" omili esa yer egasi uchun rent daromadlarini yuzaga keltiradi. Ma'lumki, foyda ssuda foizi va tadbirkorlik daromadidan iborat, uning birinchisi kapital egasi sifatida kapitalist tomonidan (kapital yaratadi), ikkinchisi korxonaga boshlig'i sifatida kapitalist tomonidan o'zlashtiriladi. Seyning fikricha, tadbirkorlik foydasi yollanma boshqaruvchi ham olishi mumkin bo'lgan ish haqi turigina emas. Bu maxsus va muhim jamoat funksiyasini bajarganlik, ya'ni mohiyat-e'tiboriga ko'ra ishlab chiqarish omillarini puxta birlashtirganligi uchun beriladigan mukofotdir. Shunday qilib, tadbirkor va ishchi o'rtasidagi farq ish haqi darajasida deb ko'rsatiladi. Tadbirkor, ishbilarmon maoshining yuqori bo'lishi vazifalari, iste'dodi, faoliyati, tartib va boshqarish ruhi tufaylidir.

Sey ishchilarning ekspluatatsiyasini inkor etibgina qolmay, ularning kelajagi porloq degan g'oyani ham ilgari suradi. U kapital o'sishi bilan "quyi sinflar"ning ahvoli yaxshilanadi va ular "yuqori sinflar" safini to'ldirib boradi, deb o'ylagan. Sey sanoat to'ntarilishi bilan vujudga kelgan salbiy hodisalarni yumshatib ko'rsatishga urindi, o'zining "kompensatsiyalar nazariyasi"ni ilgari surdi. Uning tasdiqlashicha, mashinalar birinchi paytda ishchilarni siqib chiqaradi, keyinchalik ular ishchilarning bandligini oshiradi va mahsulotlar ishlab chiqarishni arzonlashtirib, ishchilarga "eng yuqori foyda" keltiradi. Shunday qilib, Seyning fikricha, kapitalizm davrida sanoat to'ntarilishidan hammadan ko'proq ishchilar sinfi manfaatdordir. Natijada mehnat manfaatlari kapital bilan uyg'unlikda bo'lishi "isbotlanadi" (uyg'unlik nazariyasi).

Takror ishlab chiqarish nazariyasi Seyning eng muhim kashfiyotlaridan biri – “Sey qonuni”, “bozorlar qonuni” yoki “sotish nazariyasi” hisoblanadi. Unda shunday fikr keltiriladi: “har bir odam bir vaqtning o’zida ham xaridor, ham sotuvchidir”. Kenening fikricha, hamma sotib olingan narsa sotilgan, barcha sotilgan narsa sotib olingan. Seyga asoslanib, J.M. Keyns esa “taklif shunga mos talabni yaratadi”, degan fikrni ilgari suradi. Bu fikr Sey g’oyasini chippakka chiqarish uchun o’ylab topilgan, chunki biror mahsulot alohida-alohida ortiqcha ishlab chiqarilishi mumkin. Vaholanki, barcha mahsulotlar ortiqcha ishlab chiqarilishi mumkin emas.

Keyns fikricha, Sey qonunini tan oluvchi barcha mualliflar klassik, deb atalishi mumkin ekan. Bundan kapitalistik jamiyatning takror ishlab chiqarishida uyg’unlik mavjudligi va natijada umumiy ortiqcha ishlab chiqarish inqirozlari “asosan bo’lmasligi” isbotlanadi, ya’ni taklif avtomatik ravishda talabni vujudga keltiradi. Bu qonun Maltusning “Nufus qonuni”ni eslatadi. M. Blautning fikricha, “Mahsulotlar mahsulot uchun to’lanadi” qoidasi ichki, xuddi shuningdek tashqi savdoda qo’llaniladi. Bu Sey qonunining mohiyati bo’lib, iqtisodiyot olamida katta shov-shuvga sabab bo’ldi.

Har qanday ishlab chiqarishning o’zi daromadlarni yaratadi va shu qiymatga mos ravishda mahsulotlar sotib olinadi. Iqtisodiyotda umumiy talab taklifga teng bo’ladi, faqat ayrim nomutanosibliklar vujudga keladi. Ammo bu holatda umumiy inqirozlardan chiqib ketiladi. Barcha ishlab chiqaruvchilarning asosiy manfaati almashuv qimmatida bo’lsa, iste’molchilarda esa bir mahsulotning boshqasiga almashuvidir. Pul bu jarayonda faqat vositachilik rolini o’ynaydi. Oxir-oqibatda mahsulotlarga mahsulot bilan haq to’lanadi. Bundan yana bir xulosa chiqadiki, unda har bir ishlab chiqaruvchi barcha ishlab chiqaruvchilar yutug’idan manfaatdordir.

Seyning bu qonunida proteksionizmga qarshi fikr bildiriladi, chunki bu siyosat xorij mahsulotlarini keltirish, ya’ni import va ichki mahsulotlarni sotishga to’siqdir. To’la savdo erkinligi hamda stixiyali tartibga solinuvchi kapitalistik ishlab chiqarish Seyning asosiy g’oyasidir.

Shunday qilib, J.B. Sey talab va taklif qonuni asosida xizmatlar narxi, ya’ni renta, foiz va ish haqining darajasi bilan bir qatorda mahsulotlarning narxini tartibga soldi. Tadbirkor tufayli mahsulotlar qiymati «*turli ishlab chiqarish xizmatlari*» o’rtasida taqsimlanadi, turli xizmatlar esa ishlab chiqarish o’rtasida ularning talablariga muvofiq ravishda taqsimlandi.

Uning boyliklarni taqsimlash nazariyasi ayirboshlash va ishlab chiqarish nazariyasi bilan uyg'un ravishda muvofiqlashdi.

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

«Nihoyat, Sey nazariyasining yana bir ustunligi, bu nazariya frantsuz izdoshlariga A. Smitning nazariyasida etishmay turgan chizma – boyliklarni taqsimlashning aniq chizmasini o'z vaqtida taqdim etdi. O'sha davrda D. Rikardo bu yetishmovchilikning o'rnini taqsimlashga oid yangi nazariyasi bilan to'ldirishga urinayotgan edi. Mazkur nazariyaga ko'ra, renta o'z tabiati va qonunlari tufayli boshqa daromadlarga qarama-qarshi qo'yiladi hamda ish haqi va foйда antagonistlar deb topiladi, birining oshishi boshqasining pasayishiga olib keladi, deb ta'kidlanadi. Bu jozibali, lekin xato nazariya edi; u ingliz siyosiy iqtisodini tuganmas munozaralar jarligiga uloqtirdi va oxir-oqibatda rad etildi. *Sey, ish haqi va foйда bir vaqtning o'zida mahsulotlarga bo'lgan talabga qay yo'sinda bog'liqligini ko'rsatib va rentaning yuqoriligini boshqa ishlab chiqaruvchi xizmatlarning miqdorini izohlaydigan umumiy sabablar taklif va talabning o'zi bilan izohlab, frantsuz siyosiy iqtisodiyotini bunday adashishlardan xalos etdi va o'zidan keyingi iqtisodchilar uchun bebaho manba bo'lib qoldi, undan Val'ras o'zining xizmatlar narxi va iqtisodiy muvozanat to'g'risidagi ajoyib kontseptsiyasini yaratishda foydalandi*»².

Moddiy ishlab chiqarish sohasidagi har qanday foydali mehnatni unumli deb topishi Seyning nazariyasini Rikardo va materialistlarning qarashlaridan farqlab turadi.

“Sey qonuni”ning ijobiy tomoni shundaki, unga ko'ra kapitalizm o'z rivoji davomida o'zga o'zi bozor yaratadi, kelajagi bor jamiyat deb qaraladi va Sismondining kapitalizm rivojiga qarshi fikrini inkor etadi, sotuv

¹ Жид Ш., Ритс Ш. История экономических учений. Пер. с англ. - М., 1995, 99-б.

² Жид Ш., Ритс Ш. История экономических учений. Пер. с англ. - М., 1995, 100-б.

muammosini hal etishda “uchinchi shaxslar”ga ehtiyoj qolmaydi. Sey firkdalillarga asoslanib, savdo va sohibkorlik erkinliklari to’g’risida ilg’or g’oyalarni ilgari surdi.

Shunday qilib, J.B. Seyning iqtisodiy nazariyasi ancha realistik va katta tafakkur mahsuli bo’lib, undan hozirgi paytda O’zbekistonda ham iqtisodiy fanlarning rivojida keng miqyosda foydalanilmoqda.

Klassik siyosiy iqtisodda eng yuqori o’lchamlar nazariyasi – marjinalizm ham (lotincha marginalis - «chekkadagi») yuzaga keldi. Chunonchi, D. Rikardo qishloq xo’jaligi mahsulotining qiymati eng yomon yer uchastkalaridagi mehnat sarflari bilan belgilanadigan renta nazariyasi bilan eng yuqori foyda olish nazariyasiga asos soldi. Tuproqning unumdorligi kamayib borishi to’g’risidagi Maltus nazariyasi eng yuqori unumdorlik nazariyasining paydo bo’lishidan oldin yaratilgan.

Marjinalizm deyarli ikki yuz yil hukmronlik qilgan klassik siyosiy iqtisod maktabidan farqli o’laroq, turli hodisalarni tavsiflashda eng yuqori o’lchamlarni aniqlash asosida iqtisodiy jarayonlarni printsiptial yangi tushunishdan kelib chiqadi. Klassik maktab tovarlar narxini belgilashda sarf-xarajat printsiptiga asoslangan bo’lsa, bunda buyumning narxi mehnat sarflari yoki uni tayyorlab chiqarishdagi ishlab chiqarish xarajatlariga bog’liq deb hisoblaydilar. Marjinalchilar maktabi esa mahsulotning eng yuqori foydaliligi nazariyasini ta’rifladi, bunda mahsulot narxini ushbu mahsulotning yangi birligi qo’shilganda mahsulotga bo’lgan ehtiyojning o’zgarishi bilan bog’lab qaraydilar.

Marjinalizmning boshlanishi nemis tadqiqotchisi German Genrix Gossenning nomi bilan bog’langan (1810-1858) bo’lib, u 1854 yilda iqtisodiy hodisalar marjinal tahlilining printsiplarini bayon etgan. Marjinalchilikning rivojlanishi ikki bosqichni bosib o’tdi. Ushbu ikki bosqich ham qiymatga oid mehnat nazariyasi o’zanidan emas, balki ishlab chiqarish omillari nazariyasini rivojlantirish yo’lidan bordi.

German Genrix Gossen (7.9.1810, Dyuren, - 13.2.1858, German Kyol’n) – nemis iqtisodchisi, iqtisodiyotdagi matematika Genrix maktabi va Avstriya maktabining o’tmishdoshi. Gossen Gossen Dyurenda ushbu shaharni frantsuzlar ishg’ol qilib turgan paytda tug’ilgan. U Bonnda o’qigan. So’ng toki 1847 yilda pensiyaga chiqquniga qadar Prussiya ma’muriyatida amaldor bo’lib ishlagan.

1854 yilda Braunshveygda chop etilgan kitobida Gossen o’ta foydalilik nazariyasining asosiy tamoyillarini matematik

usulda asoslab bergan. U eng muhim iqtisodiy jarayonlarni o'ta foydalilik g'oyasining nuqtai nazaridan tushuntirar edi. Ushbu qonunlar yashagan davr uchun unchalik dolzarb emas edi, chunki bu qonunlarda iqtisodiy o'zaro bog'lanishlar matematik nuqtai nazardan olib qaralgan edi. Tilining murakkabligi va formulalar bisyorligi sababli uning kitobi oz nusxada saqlanib qolgan. Avstriya maktabi bilan Gossenning nazariyasi bir qator umumiy uslubiy tamoyillar bilan bog'langan.

Birinchi bosqich XIX asrning 70-80-yillariga to'g'ri keladi va avstriyalik olim Karl Menger (1840-1921), ingliz tadqiqotchisi Uil'yam Stenli Jevons (1835-1882), frantsuz siyosiy iqtisodchisi Leon Mari Espri Val'ras (1834-1910) nomi bilan bog'liqdir. K. Mengerning Avstriya maktabiga uning shogirdlari Fridrix fon Vizer (1851-1926) va Oygen fon Byom-Baverk (1851-1914) tadqiqotlari kiradi.



Karl Menger (1840-1921) – Avstriya iqtisodchisi, Avstriya iqtisodiyot maktabining asoschisi. Galitsiyadagi Ney-Sandetsda (hozirgi Pol'shaning Novi-Sonch degan joyida) 1840 yilning 23 fevralida tug'ilgan. Vena bilan Praganing universitetlarida ta'lim olgan, Krakov universitetida doktorlik darajasini olgan (1867), 1873 yilda Vena universitetining iqtisodiyot professori etib tayinlangan. Menger Avstriya iqtisodiyot maktabining va "o'ta foydalilik" nazariyasining asoschisi hisoblanadi. Ushbu nazariyaga ko'ra narx va taqsimot iste'mol tovarlarining sub'yektiv amaliy qadriga asoslanadi.



Uil'yam Stenli Jevons (1835-1882) – ingliz iqtisodchisi va mantiqchisi. Liverpoolda tug'ilgan. London universitetining Yuniversiti-kollejida o'qigan. 1866-1875 yillarda Manchester universitetining Ouenz kollejida mantiq, falsafa va siyosiy iqtisod professori bo'lgan. Jevons "o'ta foydalilik" sifatidagi qiymat nazariyasining asoschisi bo'lgan. Jevons pulning xarid qobiliyati bilan bog'liq masalalarni birinchi bo'lib tadqiq qila boshlagan.



Leon Mari Espri Val'ras (1834-1910) – Shveytsariya iqtisodchisi. 1870 yilda Val'ras Shveytsariyaning Lozanna akademiyasida iqtisodiyot o'qituvchisi o'rnini oldi, bunda u yigirma yildan ko'p ishladi. "Sof siyosiy iqtisod elementlari" (Elymynts d'yconomie politique pure) asari (1874-1877)

Val'rasning asosiy asaridir. Bu asarida u iqtisodiyotning matematik modelini tuzgan. Shuningdek mazkur asarida u iste'molchilarning xatti-harakatlari nazariyasini ishlab chiqdi. Val'rasning g'oyalari va kontseptsiyalari XX asrdagi iqtisodiy tafakkurning rivojlanishiga katta ta'sir ko'rsatdi.



Fridrix Vizer (10.7.1851, Vena, - 22.7.1926, Sankt-Gil'gen) – iqtisodchi, siyosiy iqtisoddagi Avstriya maktabining vakili. 1903 yildan e'tiboran Vena universitetida siyosiy iqtisod professori. K. Menger va E. Byom-Baverk bilan birgalikda o'ta foydalilik nazariyasini ishlab chiqqan va ushbu atamani kiritgan. U “yuklanganlik nazariyasi”ni yaratdi. Bu nazariyaga ko'ra, ishlab chiqarishning mehnat, yer va kapital kabi uchta omilining har biriga ushbu omillar yaratgan mahsulot qiymatining muayyan qismi yuklangan bo'ladi. Vizerning qarashlari burjua iqtisodiy fanida keng yoyildi.



Eygen Byom-Baverk (1851-1914) – Avstriya iqtisodchisi va davlat arbobi. Vena universitetini tugallaganidan keyin Byom-Baverk Avstriyaning moliya vazirligida ishladi. 1904 yilda Byom-Baverk Vena universitetidagi akademik faoliyatiga qaytdi. K. Menger va F. fon Vizer bilan bir qatorda Byom-Baverk Avstriya iqtisod maktabining asoschilaridan biridir. “Xo'jalik ne'matlari-ning qiymati nazariyasining asoslari” (1886), “Kapital va foyda” (1884-1889) uning asarlari jumlasidandir, bularda u “o'ta foydalilik” kontseptsiyasini rivojlantirgan, kapitalning muomalada bo'lishi davrlari va foizni tadqiq qilgan.

Ushbu bosqich vakillariga tovar qiymati o'lchamini belgilashga tovarning eng yuqori foydaliligi bilan bog'lagan holda qarash xosdir. Ularning fikricha, foydalilik darajasi ushbu tovarning aniq odamning sub'yektiv baholashiga qarab belgilanadi. «Qiymat, - deb yozgan edi K. Menger, - xo'jalik yurituvchi kishilarning hayotlari va farovonliklarini saqlab borish uchun ixtiyorlarida bo'lgan ne'matlar to'g'risidagi fikr-mulohazalaridir. Shu bois ularning ongidan tashqarida mavjud bo'lmaydi»¹. Keyin u bunday deydi: «Qiymat o'z mohiyati bo'yichagina emas, balki o'z o'lchovi bo'yicha ham sub'yektivdir»². Qiymat tabiatini bunday talqin qilish qiymatga oid mehnat nazariyasi bilan butkul ajralishni anglatgan edi.

¹ Австрийская школа политической экономии: Менгер К., Бюм-Баверк О., Визер Ф. - М., 1992, 101-б.

² O'sha joyda, 125-б.

Ayni chog'da K. Menger J.B. Seyning fikrini davom ettirib, faqat mehnat emas, balki kapital ham, er ham tovarlar qiymatini shakllantirishda qatnashadi, deb ta'kidlaydi. Mehnat ishlab chiqarish jarayonining elementlaridan biridir, xolos, kapital egalari esa shaxs uchun va jamiyat uchun xuddi mehnat kabi qiymatga ega bo'lgan er va kapitaldan foydalanish hisobiga yashaydi.

Marjinalizm rivojlanishining ikkinchi bosqichi XIX asrning 90-yillarida yuzaga keldi. U iqtisodiy jarayon hamda ko'rsatkichlarni tavsiflashda eng yuqori o'lchamlar nazariyasini saqlash va yanada rivojlantirish bilan birga tovarlarning foydaliligini sub'yektiv baholashdan voz kyechishni ilgari surgan. Iqtisodiy tafakkur namoyandalari bu yo'nalishni yangi klassiklar deb nomladi. Ingliz olimi Al'fred Marshall amerikalik tadqiqotchi Jon Beyts Klark yangi klassiklarning vakillari hisoblanadi.



Al'fred Marshall (26.7.1842, London, - 13.7.1924, Kembrij) – ingliz iqtisodchisi, Kembrij universitetining siyosiy iqtisod professori (1885-1908). Kembrij vul'gar siyosiy iqtisod maktabining asoschisi. Marshall ishlab chiqarish sarf-xarjatlari, talab va taklif, unumdorlik va tiyilish to'g'risidagi eski vul'gar nazariyalarni o'ta foydalilik va o'ta unumdorlik to'g'risidagi XIX asrning oxirida keng yoyilgan nazariyalar bilan aralashtirib birlashtirar edi. O'z tadqiqotlarida Marshall tahlilning matematik va chizma usullaridan foydalanar edi. Marshallning qarashlari burjua iqtisodiy tafakkurining rivojiga ta'sir ko'rsatdi.



Jon Beyts Klark (26.1.1847, Providens, Rod-Aylend shtati, - 21.3.1938, N'yu-York) – Amerika iqtisodchisi, o'ta unumdorlik nazariyasining asoschisi. O'ta unumdorlik to'g'risida Klark ta'riflab bergan nazariyaga ko'ra, ishlab chiqarish jarayonida mehnat va kapitalning unumdorligi kamayib borishi kuzatiladi. Unumdorlikning kamayib borishini e'tiborda tutgan holda Klark "Klark qonuni"ni ta'rifladi. Ushbu qonunga ko'ra mahsulotning qiymati uning xossalarining o'ta foydaliliklari yig'indisi bilan belgilanadi. Klarkning fikricha, mehnat bilan kapital mahsulotning qiymatini hosil qilishda teng qimmatli omil bo'ladi. Shu tariqa kapitalistning foyda olishga intilishlari asoslanadi. Klark ish haqining past darajadiligini ishchi aholining tez ko'payishi bilan izohlar edi.

A. Marshall «Iqtisodiy fan printsiplari» deb nomlangan bosh asarida (1890) turli iqtisodiy kategoriyalar o'rtasidagi farqni aniqlashning hojati yo'q, chunki «unumli va unumsiz mehnat o'rtasida aniq chegaralash bo'lmagani kabi, real hayotda kapital bo'lgan va kapital bo'lmagan, hayotiy muhim vositalarga kiradigan va kirmaydigan buyumlar o'rtasida ham aniq chegaralashning o'zi yo'q», deb yozadi 1.

A. Marshall erkin raqobat bozorining ishlash qonuniyatlari va undagi narx belgilash mexanizmini tadqiq qildi. U ana shunday bozorda belgilanadigan narxni buyumning eng yuqori foydaliligi bilan belgilanadigan talab narxi va eng yuqori sarf-xarajat o'lchami bilan belgilanadigan taklif narxi o'zaro bog'lanishining natijasi deb qaragan edi. Talab va taklif egri chiziqlari kesishadigan nuqtada muvozanatli narx belgilanadi va uni «Marshall kesishmasi» deb ataydilar. Narxning bunday talqin qilinishi qiymatning mehnat nazariyasidagi tovar qiymati uni ishlab chiqarishga sarflangan mehnat miqdori bilan belgilanishi to'g'risidagi qoidani batamom rad etadi. «Aytilgan g'oyani hech qanday e'tirozsiz himoya qilishga har qanday urinish, deb yozadi A. Marshall, go'yo kapital ko'rsatadigan xizmatlar hech qanday sarf-xarajatlarsiz taqdim etiladigan va demak, keyingi faoliyati uchun rag'batlantirish omili sifatidagi taqdirlashga muhtojlik sezmaydigan «tekin» ne'mat hisoblanishini nazarda tutadi; bu yuqoridagi g'oya isbotlashga urinayotgan ayni o'sha xulosadir»². Shu sababli Marshall ish haqini mehnat uchun taqdirlash, kapital yuzasidan olinadigan foizni «moddiy resurslardan kelgusida qondirilishni kutish bilan bog'liq yo'qotishlar yuzasidan» taqdirlash³, renta va foydani yer egalari va tadbirkorlarning daromadlari deb hisoblagan edi.

J.B. Klarkning ta'limoti va uning eng yuqori unumdorlik qonuni nomini olgan ishlab chiqarish omillari eng yuqori narxlarning tahlili asosida daromadlarni taqsimlash nazariyasi Amerika marjinalizm maktabini ifodalaydi. Ushbu qonunning amal qilishi, xuddi Marshallning ta'limotidagidek, erkin raqobat va bozor sub'yektlarining o'zaro aloqasida iqtisodiyotning muvozanatiga erishish shart-sharoitlari mavjudligini nazarda tutadi. Bunday sharoitda «foiz kapitalning pirovard ko'payishi mahsuloti bilan, ish haqi esa mehnatning pirovard ko'payishi mahsuloti bilan belgilanadi»⁴.

¹ Маршалл А. Принципы экономической науки/Пер. с. англ. - М., 1993, Т.1,48-б.

² Маршалл А. Принципы экономической науки/Пер. с. англ. - М., 1993, Т.2,295-б.

³ Маршалл А. Принципы экономической науки/Пер. с. англ. - М., 1993. Т.1,311-б.

⁴ Кларк Ж.Б. Распределение богатства /Пер. с. англ. - М., 1992, 68-б.

Klark, shuningdek, ishlab chiqarish omillarining amal qilishi bunday ma'lum shart-sharoitlarda uning natijadorligiga ta'sir etmaydigan tarzda namoyon bo'lishi mumkinligini ham nazarda tutgan. U bu hodisani «befarqlik zonasi» deb nomladi. J.B. Klark «qonuni»ning mohiyati quyidagilardan iborat: ishlab chiqarish omili – mehnat yoki kapital – ushbu omil tomonidan ishlab chiqarilayotgan mahsulotning qiymati uni o'z narxi bilan tenglashgunigacha oshib borishi mumkin (masalan, korxonada ishlayotganlar sonini muayyan darajagacha, ya'ni mazkur omil «befarqlik zonasi»ga kirgunigacha ko'paytirish mumkin, xolos). Bu «qonun»ning xo'jalik yuritish amaliyotida amal qilishi ishlab chiqarish omilini ko'paytirish rag'batini mazkur omilning narxi tadbirkorning olishi mumkin bo'lgan daromadlaridan orta boshlashi bilan tugashini nazarda tutadi.

1.4. Mehnat munosabatlarini davlat tomonidan muvofiqlashtirish nazariyasini yaratishda I. Shumpeter, J.M. Keynes va yangi klassik sintezlarning qarashlari

Avstraliyalik iqtisodchi va sotsiolog olim Iozef Shumpeter iqtisodiy ta'limotlar tarixida alohida o'rniga ega. Uning qarashlarida klassik nazariya bilan institutsionalizm nazariyasidagi iqtisodiy jarayonlar tahlilini turli ijtimoiy munosabatlar: huquqiy, ijtimoiy va boshqa munosabatlar tahlili bilan bog'laydigan nazariyaning elementlari qo'shib ketgan edi. Y. Shumpeter «Iqtisodiy rivojlanish nazariyasi» deb nomlangan asarida (1912) tadbirkorning rolini ishlab chiqarishning eng muhim omili, bozor iqtisodiyotining asosiy harakatlantiruvchi kuchi sifatida asoslaydi.



Yozef Alois Shumpeter (1883-1950) – Amerika iqtisodchisi. Tresht (Moraviya)da 1883 yilning 8 fevralida tug'ilgan. Vena universitetini tugallagan, Grats va Bonn universitetlarida o'qituvchilik qilgan (1925-1932), keyin Garvardda dars bergan (1932-1950), bunda u kapitalizm nazariyasi va amaliy faollik davrlariga oid tadqiqotlari tufayli keng tanildi. "Xo'jalik rivoji nazariyasi" (Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung, 1912); "Amaliy faollik davrlari: kapitalizmning nazariy, tarixiy va statistik tahlili", "Kapitalizm, sotsializm va demokratiya" (1942) kabi asarlar uning eng yirik asarlari sirasidandir.

Yuqorida J.B. Sey ham ishlab chiqarish omillari bo'lgan mehnat, kapital va yer to'g'risidagi nazariyani bayon qilganligi va tadbirkorning ishlab chiqarish tashkilotchisi sifatidagi rolini yuqori baholaganligi ko'rsatib

o'tilgan edi. Lekin Y. Shumpeter iqtisodiy tafakkur tarixida birinchi bo'lib tadbirkorning ishlab chiqarish omili sifatidagi barcha xususiyatlarini ochib berdi. U bunday deb yozgan edi: «Biz vazifasi yangi kombinatsiyalarni amalga oshirishdan iborat bo'lgan va uning faol elementi sifatida ishtirok etadigan... xo'jalik sub'yektlari tadbirkorlar deb ataladi»¹, odatda korxonaning egasi hisoblanmaydigan tadbirkor vazifasiga ishlab chiqarishga *yangiliklar*, ya'ni quyidagi maqsadlarga erishish uchun resurslar – buyum va kuchlarni kombinatsiyalashni joriy qilish kiradi:

1) iste'molchilarga ma'lum bo'lmagan yangi ne'matni ishlab chiqarish yoxud u yoki bu ne'matga yangi sifatni joriy etish;

2) tegishli tovarni ishlab chiqarishning yoki undan tijorat yo'lida foydalanishning yangi usulini joriy etish;

3) avval ham mavjud bo'lgan yoki bo'lmaganligidan qat'i nazar mazkur mamlakatning sanoat tarmog'i hali qatnashmagan yangi sotuv bozorini o'zlashtirish;

4) ushbu manba ilgari mavjud bo'lganligi yoki bo'lmaganligidan qat'i nazar xomashyo yoki yarim tayyor mahsulotlar yangi manbaiga etishish;

5) o'z korxonasining monopol mavqeini ta'minlash bilan boshqa korxonaning monopollik mavqeiga putur etkazish².

Y. Shumpeter tadbirkorlikni insonning ijtimoiy kelib chiqishiga bog'liq bo'lmagan alohida iste'dod deb hisoblaydi. Bu shaxsning, avvalo, o'z kuchi va o'z mustaqilligiga ishonib ish tutishi, tavakkalchilik qila olishi, yangiliklar kiritish hisobiga muvaffaqiyatlarga erishishga intilishdan iborat bo'lgan xususiyatidir. Shu munosabat bilan Y. Shumpeter bunday deb yozgan edi: «... biz yangi kombinatsiyalarni amalga oshirayotgan u yoki bu shaxs bo'lsagina, uni tadbirkor deb hisoblashimiz kerak, lekin u tashkil etgan ish o'z qobig'idan chiqmaydigan bo'lsa, bunday shaxs tadbirkor bo'la olmaydi degan fikrda qat'iy turamiz»³.

Shumpeterning fikricha, tadbirkor oladigan foyda mablag'larning barcha sarf-xarajatlar qoplanganidan so'ng qoladigan qismidir. Tadbirkorning sarf-xarajatlari deganda ishlab chiqarish bilan bevosita yoki bilvosita bog'liq barcha xarajatlar, shu jumladan, tadbirkorning mehnati uchun beriladigan taqdirlash unga tegishli bo'lgan yer uchastkasidan olinadigan renta tavakkalchilik uchun tegadigan mukofot, kapital yuzasidan olinadigan foiz tushuniladi. Ammo, tadbirkor oladigan foyda faqat yangi

¹ Шумпетер Й. Теория экономического развития /Пер. с нем. В.С. Автономова и др. - М., 1982, 169-б.

² Шумпетер Й. Теория экономического развития /Пер. с нем. В.С. Автономова и др. - М., 1982, 159-б.

³ Шумпетер Й. Теория экономического развития /Пер. с нем. В.С. Автономова и др. - М., 1982, 174-б.

kombinatsiyalarni amalga oshirish, mavjud ishlab chiqarish ne'matlarini *yangicha* qo'llash natijasidir¹.

Y. Shumpetyerdan keyin paydo bo'lgan iqtisodiy nazariyalarda tadbirkorlar va kapital egalari nisbatan tajovuzkorligidan yanada uzoqlashish ko'zda tutiladi.

Yuqorida ko'rib chiqilgan nazariy qarashlar va maktablar jamiyatda bozorni ayrim sub'yektlarining ham, butun iqtisodiyotning ham samarali ishlashini ta'minlaydigan mukammal raqobat tizimi hukmron bo'ladi, degan qoidadan kelib chiqar edi.

1929-1933 yillarda ro'y bergan jahon iqtisodiy inqirozi erkin tadbirkorlikning mustaqil ravishda, davlatning aralashuvisiz jamiyatni samarali rivojlantirish muammolarini hal etishga qodirligini shubha ostiga qo'ydi. Ingliz olimi Jon Meynard Keynes bozor iqtisodiyotini muvofiqlashtirishga davlat aralashishi zarurligini asoslab chiqdi.

Keyns nazariyasi bo'yicha bizni mahsulotlarning narxi turli omillar ta'sirida shakllanib borishini tushuntirish qiziqtiradi. Keynes «Ish bilan bandlik, foiz va pulning umumiy nazariyasi» asarida (1936) yalpi talabning yalpi taklifga tengligi to'g'risidagi «Sey qonuni»ni tanqid qilib, bozor o'zini-o'zi muvofiqlashtira oladigan ko'ngildagidek (ideal) mexanizm bo'la olmaydi, u samarali talabni ta'minlashga qodir emas, chunki bozor sub'yektlarining daromadlari undan yuqoriroq bo'ladi, deb ta'kidlaydi. Shu bois, Keynsning fikricha, davlat kredit-pul va byudjet siyosati yordamida to'lovga qobiliyatli talabning oshib borishini rag'batlantirishga aralashib borishi zarur.



Keyns, Jon Meynard (1883-1946) – ingliz iqtisodchisi. Kembrijda 1883 yilning 5 iyunida Kembrij universiteti bosh boshqaruvchisining oilasida tug'ilgan. Keynes Itonda o'qidi, keyin Kembrij universitetining Kingz-kollejida ta'lim oldi, uni 1905 yilda tugalladi va universitetining iqtisodiyot fakul'tetida dars bera boshladi.

1920-yillarda Keynes iqtisodiy muammolarni tadqiq qilish bilan shug'ullandi, bular uning "Pul to'g'risida ta'limot" (1930) va "Ish bilan bandlik, foiz va pul to'g'risida umumiy nazariya" (1936) deb nomlangan asarlarida o'z ifodasini topdi. Keynes o'zini-o'zi tartibga soladigan iqtisodiyot to'g'risidagi kontseptsiyaning behudaligini isbotlar va kreditlash, pul muomalasi va aholining ish bilan bandligi

¹ Шумпетер Й. Теория экономического развития /Пер. с нем. В.С. Автономова и др - М., 1982, 285-б.

borasida amalga oshirish kerak bo'lgan qator chora-tadbirlarni taklif etgan edi. U iqtisodiyotni tartibga solish omillarini rivojlantirdi. 1943-1944 yillarda u Xalqaro Valyuta Fondi va Xalqaro tiklanish va taraqqiyot banki (Jahon banki)ni tashkil etish to'g'risidagi bitimni tayyorlash va qabul qilishda qatnashdi.

Samarali talab, bir tomondan, shaxsiy iste'mol darajasi bilan, ikkinchi tomondan esa, ishlab chiqarish iste'molining miqdori – investitsiyalar bilan belgilanadi. Talabning oshishini ta'minlashda, birinchidan, davlat ta'sirida kredit foizlarini kamaytirish, bu investitsiyalarning oshishiga olib keladi (kredit mexanizmi); ikkinchidan, investitsiyalarga davlat sarf-xarajatlarini oshirish va tovarlarni davlat tomonidan xarid qilinishini ko'paytirish (byudjet mexanizmi) vosita xizmatini o'tashi mumkin. Har ikki chora-tadbir ham ishlab chiqarishni kengaytirishga aholining ish bilan bandligini oshirish va ishsizlikni kamaytirishga qaratilgan.

Keyns ta'kidlashicha, ish haqining pastligi, yangi klassik nazariyaning qoidasiga zid tarzda, ishsizlikning kamayishiga ko'maklashmaydi. Aholining ish bilan bandligi, avvalo, mul'tiplikatsiyalash (ko'paytirish) samarasiga olib keladigan investitsiyalarning miqdoriga bog'liq.

Atoqli amerikalik iqtisodchi, Nobel' mukofotining laureati P. Samuelson klassik siyosiy iqtisod, yangi klassik nazariya, yangi keynschilik, yangi liberal nazariyalar uyg'unlashishidan iborat bo'lgan iqtisodiy nazariyalar sintezini zamonaviy iqtisodiy nazariyalarning «yangi klassik sintezi» deb nomladi. U ushbu g'oyalarni Rossiya va O'zbekistonda ko'p marta qayta nashr qilingan «Ekonomiks» darsligida (1948) bayon etgan.



Samuelson Pol (1915-2005) – Amerika iqtisodchisi. U 1970 yilda iqtisodiyot bo'yicha Nobel' mukofotini olishga sazovor bo'ldi. Geri (Indiana shtati)da tug'ilgan. 1935 yilda Chikago universitetini tugallagan. Garvard universitetida ishlagan, 1940 yildan e'tiboran esa Massachuset texnologiya universitetida mehnat qilgan. 1941 yilda Garvardda fan doktori darajasini oldi, 1947 yilda esa Massachuset texnologiya institutining professori bo'ldi. Qator davlat muassasalarida, shu jumladan, moliya vazirligida rejalashtirish masalalari bilan shug'ullandi. 1960-yillarning boshida J. Kennedining maslahatchisi bo'ldi. Massachuset texnologiya institutidan iste'foga chiqqanidan keyin u faol

ravishda ilmiy faoliyat bilan shug'ullanishni davom ettirdi.

Samuelsonning asarlari iqtisodiy muvozanatlikning tahliliga, iste'mol tarkibiga, samaradorlik va maqbullik masalalariga bag'ishlangan. U "foydalilikni maksimallashtirish", "muvofiglik tamoyili", "yashirin xush ko'rishlar" kontseptsiyalarining muallifidir. U "Iqtisodiy tahlil asoslari" (1947); "Liniyaviy dasturlashtirish va iqtisodiy tahlil" (1958), "Makroiqtisodiyot" (1995); "Mikroiqtisodiyot" (1995) kabi asarlarning muallifidir.

Yangi klassik sintez atamasini turli mualliflar turlicha talqin qilishgan, ammo bunday talqinlarni tizimlash asosida yangi klassik sintez kontseptsiyasining uchta taxminiy talqinini ko'rsatish mumkin. Ulardan birining mohiyati zamonaviy iqtisodiy nazariya xo'jalik yuritishning iqtisodiy liberalizm printsiplari bilan barcha bozor mexanizmi elementlaridan ham, erkin bozor stixiyasini cheklaydigan keynscha kontseptsiyaning elementlaridan ham bir yo'la foydalanilganda ish bilan to'la bandlik va iqtisodiy o'sishni ta'minlashi mumkinligi to'g'risidagi g'oyani asoslashdan iborat.

XIX asrning oxirida yangi klassik olimlar ilgari surgan boshqa taxminiy talqinga ko'ra, ikkinchisining mohiyati qiymat ilmiy nazariyasi zaminida eski va yangi qiymat nazariyalari, ya'ni sarf-xarajatlar nazariyasi va qiymatga oid mehnat nazariyasi yoki boshqacha aytganda, ishlab chiqarish chiqimlari nazariyasi va eng yuqori foydalilik nazariyasini birlashtirish yotadi.

Nihoyat, uchinchi taxminiy talqinga ko'ra, yangi klassiklar sintezi umumiy iqtisodiy muvozanatning zamonaviy modeli ayni bir vaqtning o'zida ham makroiqtisodiy, ham mikroiqtisodiy tadqiq qilishga asoslanadi, chunki uni tuzishda makroiqtisodiy va mikroiqtisodiy tahlilga mos keladigan ilmiy vositalardan foydalanadi degan qoidani ilgari suradi.

Haqiqatan ham, aytib o'tilgan nazariy qoidalar turli nazariyalar sintezining natijasi bo'lib, ularning iqtisodiy qarashlari bir-biriga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Ammo iqtisodiy nazariyani ikki murosasiz yo'nalishga ajratib yuboruvchi fikr ham mavjud. Bu band tovarlar qiymatining zaminida nima yotadi: faqat mehnatmi yoki ishlab chiqarishning turli omillarimi, degan fikrdir. A. Smitning nazariyasidan keyin iqtisodiyot fanida shunday ikkita yo'nalish yuzaga keldiki, ular o'rtasida sintezning bo'lishi mumkin bo'lmay qoldi. Ushbu ikki yo'nalishning har biriga ergashish insoniyatni ikki o'zaro kurashuvchi ulkan lagerga ajratdi, ularning birida xom xayol

bo'lib chiqqan va xalqlarni ko'pdan-ko'p talafotlarga olib kelgan kommunistik jamiyatni qurish g'oyasi maqsad qilib olingandi. Ikkinchisida jamiyatni rivojlantirishning bozor iqtisodiyoti bilan bog'liq madaniy shakllari izlandi. Bu yo'ldan borgan davlatlar odamlarga munosib turmush darajasini ta'minlashda beqiyos yutuqlarga erishmoqdalar.

Iqtisodiy nazariyaning markazidagi mehnat iqtisodiyoti nazariyasining rivojlanishi to'xtovsiz jarayondir, u hozir ham davom etmoqda. Unda hali aslo nazariy masalalarning barchasi ham yetarlicha oydinlashtirilganicha yo'q. Lekin uning istiqboli insoniyatning yangi ijtimoiy va iqtisodiy larzalarni chetlab o'tish va uning tobora rivojlanishi, odamlarning moddiy va ma'naviy farovonligini ta'minlashga imkon beradigan yo'nalishdagina porloq bo'lishi ayon bo'lib turibdi. Bunday yo'l dunyodagi ko'p mamlakatlar, xususan, O'zbekistonda ham amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlarning markazida turibdi.

1.5. Mehnat to'g'risidagi fanning yuzaga kelishida islom iqtisodiyoti mafkurachilari va Sharq iqtisodiy tafakkurining o'rni

O'rta Osiyo xalqlarining iqtisodiy bilimlarini egallashlarida islom dinining tarqalishi, uning iqtisodiy g'oyalari ijobiy ahamiyatga ega bo'lgan. Ma'lumki, islom iqtisodiy g'oyalari musulmonlarning muqaddas kitobi «Kur'oni Karim»da, Payg'ambarimiz Muhammad Mustafó sallallohu alayhi vasallam (570-632) Xadislari, mashhur «Muhtasar» deb nomlangan kitobda va boshqa ko'plab tarixiy kitoblarda o'z ifodasini topgan.

«Kur'oni Karim»da iqtisodiyotga oid juda ko'p ko'rsatmalar bilan bir qatorda mehnat qilish va mehnat orqali hayot kechirishga da'vat qilingan. Mehnat har bir musulmon uchun ham bu dunyo, ham u dunyoda halovat ko'rishning manbai deb tushuntiriladi.

Inson jamiki boyligi, hayot quvonchlarini mehnat, faqat mehnat orqali yaratadi. «Islom iqtisodiyoti» mafkurachilari ham mehnat va mehnatkashlikni ulug'laydilar, uning ildizlarini islom ko'rsatmalari bilan bog'laydilar. Mehnatni musulmon odamning muqaddas vazifasi, ijtimoiy taraqqiyotning so'zsiz sharti deb biladilar. Masalan, Muhammad ash-Sharani «Islomda ijtimoiy kafolat» degan kitobida shunday yozadi: «Mehnat – muqaddas ish bo'lib, islom unga jiddiy munosabatda bo'lishga da'vat etadi. Inson mehnati uning aqli va tanasining faoliyatidir. Ko'pincha

inson mehnatdan zavq-shavq oladi. Mehnat ijtimoiy zulmga qarshi yo'ldir»¹.

«Kur'oni Karim»da yaratuvchilik, bunyodkorlik faoliyati, halol mehnat qilish orqali insonning bu dunyoda ham, u dunyoda ham baxtga erishajagi uqtirilgan ekan, ayni bir vaqtda inson o'z mehnatining natijasini ko'rishini mumkinligi va bu borada Alloh odamlarni yaratish bilan unga nafs ato etganligi, ya'ni ularga o'z iste'mollarini qondirishlari uchun tabiat ne'matlarini (resurslarini) ham yaratadi deb uqtiriladi. Inson bu resurslarni iste'mol qilishlari, ularni kerakli ne'matlarga aylantirishlari uchun ularga jismoniy kuch-quvvat, aql-idrok ham hadya etildi. Aql-idrokni, kuch-quvvatni ishga solib, biror kasb egallab, Alloh bergan imkoniyatlardan foydalanib, rizqlarini mehnatlari bilan terib yoyishlari lozim.

Buyuk alloma Bahouddin Naqshbandning «Dil ba yor-u dast ba kor» («Doimo ko'ngling Allohda bo'lsin, qo'ling esa ishda») degan hikmati insoniyat bor ekan o'lmaydigan tamoyillardan biridir.

Bahouddin Naqshband (1318 – Buxoro viloyatida Bahouddin Naqshband tug'ilgan, 1389 – vafot etgan). Mashhur avliyo, Naqshbandiya tariqatining asoschisi. U tug'ilgan qishloq Qasri Hinduvon (keyinchalik Bahouddin Naqshband sharafiga Qasri Orifon) deb atalgan. Uning oilasi va farzandlari to'g'risida aniq ma'lumot yo'q. Lekin Bahouddin Naqshband Muhammad payg'ambar avlodlariga mansub sayyidzodalardan ekanligi qayd etilgan. Otasi to'quvchi xamda o'yma naqsh soluvchi (Naqshband) bo'lgan.

Bahouddin Naqshband haqida, uning ta'limoti xususida talay asarlar yaratilgan. Birgina O'zbekiston Fanlar Akademiyasining Sharqshunoslik instituti qo'lyozmalar xazinasining o'zida Naqshbandiyaga doir 195 kitob mavjud. Jumladan, Saloh ibn Muborak al-Buxoriyning «Toliblar oshnasi va soliqlar rahnamosi» asari (1383)da chop etilgan. Naqshband tavalludining 675 yilligi (1993) munosabati bilan O'zbekistonda Bahouddin Naqshband ta'limotini o'rganishga ahamiyat kuchaydi. Buxoro davlat universiteti huzurida «Naqshbandiya» ilmiy markazi ish boshladi. U yyerda tasavvufiy-irfoniy merosni tadqiq etish yo'lga qo'yildi. Buxoro davlat muzey-qo'riqxonasida ham «Naqshbandiya» markazi tuzilgan.

¹ Azimov A. Islom va hozirgi zamon. - T.: O'zbekiston, 1991, 56-b.

Mutafakkir «Meni yaratgan Allohning o'zi boqib oladi», deb hech qanday foydali mehnat qilmay, faqat toat-ibodat bilan mag'rur yurishni emas, balki inson Allohning dilga jo qilib o'z mehnati bilan rizq topib yeyishi lozimligini uqtiradilar. Ul zoti sharif ushbu qoidaga birinchi navbatda o'zlari amal qilganlar. Jumladan, u kishi talabalarni madrasaga qabul qilish paytida yoshlardan: «Biron kasbing bormi?», deb albatta, so'rar ekanlar. Hunarsiz bola o'qishga qabul qilinmagan. Buning sababini Naqshband shunday izohlaydilar: «Agar kishi hunarli bo'lsa, u o'z bilimini haqiqatga bag'ishlaydi, o'z mehnati bilan kun kechiradi. Bordi-yu, kasbi bo'lmasa bilimini tirikchilikka sarf etadi, halol mehnatni unutadi». Donishmandning bu o'giti Payg'ambarimizning «Sizlarning yaxshilaringiz – dunyo ishini deb oxiratni, oxiratni deb dunyo ishini tark qilmaydigan va boshqalarga malollik tushurmeydiganlaringizdir» degan hadislariga to'liq mos keladi.

Mehnatsevarlik kishi kamolotining asosiy omillaridan biri hisoblanadi. U odamni muhtojlik, hayotdan zerikish va axloqiy buzilishdan asraydi, uning umrini mazmunga to'latadi. Mehnatsevarligi tufayli kishining obro'-e'tibori ortadi, hayotida mazmun ko'payadi, turmushi barakali bo'ladi, undan yaxshi nom qoladi. Payg'ambarimiz Muhammad Mustafo sallallohu alayhi vasallam hadislaridan birida «Odamlarning yaxshisi odamlarga manfaat keltirgandir» deganlar.

«Kur'on»da ham o'zining xayrli ishlari bilan xalqiga manfaat keltiruvchilar Alloh yo'lida kurashuvchilar bilan tenglash-tiriladi va ularga oxiratda jannat va'da qilinadi.

Odamning mehnatsevarlik sifatiga ega bo'lishi unga bolaligida beriladigan tarbiya bilan chambarchas bog'liqdir. Bolalikdan pokiza tarbiya olish qanday mo'jizalar berishi mumkinligi haqida Abdurahmon Jomiy shunday naql etganlar:

*Kimki islom ko'zgusida tilar
Har nafas o'zga bir safo mavjud,
Kechsun ul nav' barcha ishidinkim,
Tangri rozi emas, ulus xushnud.*

Insoniyat bosib o'tgan uzoq yo'l mehnat va yaratuvchanlik yo'lidir. Shunga ko'ra kishilar mehnatni ulug'lashlari, qadrlashlari, yoshlarni mehnatga layoqatli va sadoqatli qilib tarbiyalashlari lozim. Shuning uchun ham bugungi kunda mamlakatimizda amalga oshirilayotgan «Kadrlar tayyorlash Milliy dasturi» va «Ta'lim to'g'risida»gi Qonunda mehnat ta'limiga katta o'rin berilgan.

Yoshlarni kasbiy jihatdan tayyorlash masalasi ham islom iqtisodiyoti mafkurachilarining oldida turgan muhim masalalardan biri bo'lgan.

Halol kasb qilish haqidagi hadisi sharifda Payg'ambar alayhissalom deydilar: «Kishining eng lazzatli va halol eguligi kasb qilib topilgan rizqidir». Bu hadis mehnat qilmay boshqalarning hisobiga maishat qilish xunuk bir manzara ekanini qayd etish bilan birga, insonlarni peshona teri to'kib, halol rizq topishga buyuradi.

«Qobusnoma»da «hunarsiz, g'ayratsiz kishi bilan do'stlik qilmagin, bunday kishilar do'stlikka loyiq emaslar», deyilgan. «Ey farzand, ogoh bo'lki, hunarsiz kishi hamisha foydasiz bo'lur va hech kishiga naf' etkurmaz. Bilursanki, *xori mug'ilon (tikanli buta)ning tani bordur, ammo soyasi yo'qdir*». Hunarsiz kishi ham xori mug'ilon yanglig' na o'ziga va na o'zgaga foyda berur. Agar kishi har qanchaki oliy nasab va asl bo'lsa, ammo hunari bo'lmasa, xaloyiqning izzat va hurmatidan noumid bo'lur. Agar kishida ham nasab gavhari va hunar zevari (ziynati) bo'lmasa, undan battarroqdir. Jahd qilg'il, agar gavharing har nechakim asl bo'lsa, unga muzayyan (ziynatlashgan) bo'lmasa, u hech narsaga arzimagusidir. Andog'kim debdurlar: «Ulug'lik aql va donishlik biladur, gavhar va nasab bila bo'lmas»¹.

Demak, har bir kishida hunar va mehnatga ichki rag'bat bo'lsa, turfa muammolar tugunini yechish shunchalar osonlashadi.

Mehnat munosabatlari bilan bog'liq iqtisodiy g'oyalarni O'rta Osiyo allomalarining iqtisodiy tafakkuri rivoji manbai bo'lib qoldiki, bu Forobiy, ibn Sino, Beruniy, Yusuf Xos Hojib, Nizom-ul-Mulk, Amir Temur, Ulug'bek, Navoiy, Bobur va boshqa ko'plab mutafakkirlar ijodida o'z ifodasini topgan.

Forobiy va ibn Sino iqtisodiy merosi markazida inson hamda uning ehtiyojlarini qondirishda mehnatga katta o'rin berilgan; Zero, yuqorida aytilgandek, inson bu dunyoning oliy ne'mati va uning ehtiyojlarini qondirish, bunda mehnat jarayoni va uni tashkil etish har qanday jamiyatning yashash va rivojlanish shartidir.

Abu Nasr Forobiy (870-950) buyuk ajdodlarimizdan biridir. U ilm-fan tarixida Sharqning buyuk faylasufi, «Sharq Arastusi», «Sharq Aflotuni» kabi mashhur nomlar bilan muhrlangan. Uning ijtimoiy va iqtisodiy qarashlari Arastu va Aflotun asarlariga bergan tushuntirishlarida, «Fozil kishilar shahri» asarida ham o'z ifodasini topgan.

¹ Qobusnoma. - T., 1992, 21-22-b.



Abu Nasr Forobiy (873, Forob sh. – 950, Damashq) – O'rtasiyoning ulug' mutafakkiri va qomusiy olimi. Yunon falsafasini chuqur bilgani, unga sharhlar bitganligi va jahonga targ'ib qilgani hamda zamonasining ilmlarini puxta o'zlashtirib, fanlar rivojiga ulkan hissa qo'shgani uchun «Sharq Arastusi» nomlariga sazovor bo'ldi. Forobiy Sirdaryo sohilidagi Forob (O'tror) degan joyda turkiy qabilaga mansub harbiy xizmatchi oilasida tavallud topadi.

Forobiyning asosiy asarlari 160 dan ortiq bo'lib, ular orasida: «Falsafani o'rganish», «Inson a'zolari haqida risola», «Bo'shliq haqida maqola», «Hayvon a'zolari, funktsiyasi va potentsiyasi», «Ilmlarning kelib chiqishi haqida», «Musiqha haqida katta kitob», «Aql to'g'risida», «Ilmlar va san'atlar fazilati», «Musiqha haqida so'z», «Fizika usullari haqida kitob», «Fozil shahar aholisining fikrlari», «Metafizika» kitobining maqsadi to'g'risida» va boshqa.

Forobiy shahar-davlatlarni fozil va johilga ajratadi. Fozil shahar xalqini baxt-saodatga eltishi, uning boshlig'i esa adolatli, yuksak axloqli va ma'rifatli, o'zida butun ijobiy xislatlarni to'plagan bo'lishi lozim. Lekin, shunday shahar yoki mamlakatlar bo'ladiki, ularning aholisi nafsga berilgan, butun fikri-zikri boyluk to'plash bo'ladi. Forobiy bunday shaharlarni johil shaharlar deb ataydi. Johil shaharlarning boshliqlari ham faqat boyluk to'plashga ruju qo'ygan bo'ladi. «Ulardan chiqqan rahbar ham, - deb ta'kidlaydi alloma, - rahbarlikni mol-dunyo ko'paytirishda deb biladi. Shuning uchun ham ular ertayu-kech mol-dunyo to'plash harakatida bo'ladi.

Bunday rahbarlarning qo'l ostida bo'lgan shahar xalqida har turli buzuq odatlar, shahvoniy nafs, bir-birini ko'rolmaslik, bir-birini talash, dushmanlik, nizo-janjallar paydo bo'ladi». Forobiyning yozishicha, haqiqiy baxtga erishish uchun harakat qiluvchi, o'zaro yordam qiluvchi, xalqini birlashtirgan shahar – fozil shahar hisoblanadi. Baxtga erishish maqsadida o'zaro yordam bergan va birlashgan kishilar fazilatli jamoa bo'ladi. Forobiy fikriga ko'ra, davlatni idora etuvchi shaxs fazilat va xulq-odobi bilan ajralib turishi, xususan u 6 ta xislatni egallagan bo'lishi; ya'ni adolatli va dono bo'lishi, boshqalarga g'amxo'rlik qilishi, qonunlarga to'la rioya etishi va qonunlarni yarata olishi, kelgusini oldindan ko'ra bilishi kerak.

Forobiy ilgari surgan fikrlar XVI-X asrlarda ham musulmon mamlakatlari olimlari tomonidan katta qiziqish bilan o'rganildi. Mutafakkir

qoldirgan meros faqat Sharq mamlakatlarida emas, balki Yevropada ham tarqaldi va ijtimoiy-falsafiy fikr taraqqiyotida sezilarli ta'sir ko'rsatdi.

Forobiy yuqoridagi asarida Aflotun qarashlari haqida gapirar ekan, mehnat munosabatlarining eng muhim muammolaridan biri bo'lgan qashshoqlikka barham berish, jamg'arma yoki daromadlardan samarali foydalanish, ishlab chiqarish va iste'mol uchun harakat qilish, yashash uchun zarur mablag'lar, boshqacha qilib aytganda, iste'mol savatchasi va yashashning minimal darajasi, uni to'g'ri taqsimlash kabi iqtisodiyotda bugungi kunda ham muammoli masalalar haqida so'z yuritadi.

Forobiy qarashlarida taqsimot masalasi ancha keng va o'ziga xos usulda talqin qilingan. Uning fikricha, taqsimot ishi maqsadga muvofiq yo'lga qo'yilmas ekan, ko'pchilik odamlar faqir ahvolga tushib qoladi.

Sharq falsafasida ehtiyojlar masalasi, har bir odamning shaxs sifatidagi zaruriy ehtiyojlari va ularni qondirish muammolarini tadqiq etish muhim ahamiyat kasb etadi. Shu ehtiyojlar tizimida shunday fiziologik ehtiyojlar ham borki, ular faqat harakat, mehnat va yaratuvchanlik bilan qondiriladi. Demak, inson ehtiyojlari ichida eng muhimi mehnat qilish (yaratuvchanlik) ehtiyojidir, qolgan barcha ehtiyojlarni qondirishga u orqali erishiladi. Shuning uchun Sharq iqtisodiy tafakkurida, mehnat muammolari markaziy o'rinni egallaydi.

Abu Nasr Forobiy asarlarida iqtisodiyot fanining muhim tushunchalari tahlil qilinar ekan, u ehtiyojlar masalasiga alohida e'tibor beradi va bu bilan ehtiyojlarni qondirish, inson harakatining markazida turajagini ko'rsatdi. U shu bilan inson ehtiyojlarini qondirishda mehnat va mehnat qurollarining o'rni beqiyos ekanligini uqtirib o'tadi.

Ijtimoiy-iqtisodiy tafakkurning dolzarb masalalarini ko'tarib chiqqan Sharqning buyuk farzandi Abu Ali ibn Sino (980 - 1037) asarlarida ham mehnat munosabatlariga katta o'rin beriladi. Ibn Sino shu narsani chuqur tushunib etadiki, odamlar o'z ehtiyojlarini qondirishlari uchun bir-birlari bilan bog'lanishlari, aloqa va hamkorlikda bo'lishlari kerak, ya'ni ular o'rtasida bugungi kun iqtisodiyot fanida ma'lum va mashhur bo'lgan mehnat kooperatsiyasi amalga oshishi lozim. Chunki, har bir odam alohida holda ishlaganda, u qanchalik kuchli va salohiyatli bo'lmasin, bir butun yaxlit mahsulot yaratishga qurbi etmaydi.



Ibn Sino (980.8, Afshona qishlog'i – 1037.18.6, Hamadon sh., Eron) — jahon fani taraqqiyotiga ulkan hissa qo'shgan o'rta osiyolik buyuk qomusiy olim. G'arbda Avitsenna nomi bilan mashhur.

Jahon fani tarixida Ibn Sino qomusiy olim sifatida tan olingan, chunki u o'z davridagi mavjud fanlarning qariyb barchasi bilan shug'ullangan va ularga oid asarlar yozgan. Turli manbalarda uning 450 dan ortiq asar yozganligi qayt etilgan, lekin bizgacha ularning 242(160)tasi etib kelgan. Shulardan 80 tasi falsafaga, 43 tasi tabobatga oid bo'lib, qolganlari mantiq psixologiya, tabiiyot, astronomiya, matematika, iqtisod, musiqa, kimyo, axloq, adabiyot va tilshunoslikka bag'ishlangan.

Olimning falsafaga oid eng yirik va muhim asari «Kitob ash-shifo»dir. U 4 qismdan iborat: 1) mantiq – 9 bo'lakka bo'lingan: mantiqqa kirish; kategoriyalar; interpretatsiya; iqtisod; isbot, dalil; tortishuv, dialktika; sofistika; ritorika; poetika; 2) tabiiyot; 3) riyoziyot – 4 fanga bo'lingan; arifmetika, geometriya, astronomiya va musiqa; 4) metafizika yoki ilohiyot. Bu asarning ayrim qismlari lotin, suryoniy, ibroniy, nemis, ingliz, frantsuz, rus, fors va o'zbek tillarida nashr etilgan.

Ibn Sinoning fikricha, davlat har bir odamning jamiyatdagi o'rini (ish joyini) aniq belgilab berishi, qanday faoliyat ko'rsatishini tashkil qilish kerak. Abu Ali ibn Sino «Tib qonunlari» kitobida inson tomonidan amalga oshiriladigan mehnat faoliyatining hayvonlar harakatidan tubdan farq qilishini chuqur tahlil qiladi. «Mard kishi o'zini riyozat va odob bilan ko'rsatsin, inson bilan hayvon o'rtasidagi farq yolg'iz maishatda emas, yaxshi axloq kasb qilmoqdadur», degan hikmatni aytadi. Uning ta'kidlashicha, agar hayvonlar tayyor tabiat ne'matlarini o'zlashtirib olsa, undan farqli o'laroq inson o'z mehnati bilan o'ziga ovqat, kiyim-bosh, uy-joy yaratadi. Inson shu maqsadda dehqonchilik, hunarmandchilik, chorvachilik bilan shug'ullanadi. Shuning uchun alloma odamlarni ijtimoiy foydali mehnat qilishga chorlaydi.

Sharq iqtisodiy tafakkurining rivojlanishida Yusuf Xos Hojibning «Qutadg'u bilig» («Saodatga eltuvchi bilim») nomli tarixiy asari alohida ahamiyat kasb etadi. Asarda mehnatga to'g'ri haq to'lash, mehnatni taqdirlash, boshqalar mehnatining qadriga etish, moddiy manfaat, kasb-hunar egallash, kuchli ijtimoiy himoya masalalariga katta o'rin berilgan. Bu asarda hunarmandlar, savdogarlar, dehqonlar va chorvadorlarga alohida-alohida boblar bag'ishlangan.

Yusuf Xos Hojib (taxm. 1020/21 yili tug'ilgan va Bolosog'unda vafot etib dafn etilgan. Uning necha yoshga kirib vafot etilgani haqida aniq ma'lumotlar yo'q) — Turkigo'y shoir, mutafakkir, davlat arbobi. «Qutadg'u bilig» dostoni muallifi. Uning hayoti va faoliyati haqida ma'lumotlar beruvchi yagona manba ham «Qutadg'u bilig» kitobidir. Ushbu kitobga ko'ra, u zamonasining barcha asosiy ilmlarini atroflicha o'rgangan, arab va fors tillarini mukammal bilgan. Lekin dostonning oxiridagi shikoyat ohanglariga qaraganda, shoir umrining oxiri bu davlatning tanazzuli davriga to'g'ri kelgan, shunga muvofiq hayoti ham og'ir kechgan.

Yusuf Xos Hojib aytadiki: «*Xizmat ahli o'z mehnati natijasidan umidvor turadi. Umidini topmagan xodimning ko'ngli sinadi ... Xizmatiga loyiq taqdir ko'rgan xodimning boshi ko'kka etadi*»¹. Haqiqatan ham, iqtisodiy inqirozlar zamirida, ish unumining pasayishida mehnat ahlining o'z mehnatidan naf ko'rmaganligi yotadi. Olim davlat, el-yurt va uning boshlig'i boyishi uchun, olamga nomi ketishi uchun, qudratli davlatga ega bo'lishi uchun u odamlarni, yumushchilarni boyitishi kerak, degan g'oyani ilgari suradi. U yozadi: «*Xodim boyisa, davlat, el boshlig'i boyiydi, el boshlig'ining kuchi (davlatning kuchi) xalq bilan. Shuning uchun... xalq to'q bo'lsin*»².

Ulug' allomaning yuqoridagi mehnat masalalari bo'yicha keltirgan fikrlari bugungi kun iqtisodiyoti uchun ham dolzarb masalalardan biridir.

Yusuf Xos Hojibning manfaat (shaxsiy manfaat) masalasiga doir g'oyasi, ayniqsa, ahamiyatlidir. «*Aslida butun qimirlagan jon nafni o'ylab harakatlanadi*», deb yozadi, u. Bu fikr mehnat iqtisodiyoti nazariyasi va amaliyotida keng qo'llaniladigan mavzu bo'lib, ayniqsa, bugungi bozor iqtisodiyoti davrida «*har qanday harakat zamirida manfaat yotadi*» fikrida o'z ifodasini topadi.

«Qutadg'u bilig» asarining muallifi buyuk alloma hunar o'rganishga chaqiradi. U «*turli-tuman hunarlarni o'rganmaslik tubanlik belgisidir*», degan fikrni ilgari suradi. Bu g'oya keyinchalik musulmonlar va barcha Sharq xalqlarining milliy qoidasiga aylanib ketdi. Bugungi kunda farovon jamiyat qurmoqchi ekanmiz, yuqoridagi o'gitlarga amal qilmog'imiz farzdir. Shu ma'noda, mamlakatimizda ota-bobolarimizning azaliy

¹ Yusuf Xos Hojib Kutadg'u bilig. - T., 1990, 63-b.

² Yusuf Xos Hojib Kutadg'u bilig. - T., 1990, 65-b.

kasblarini qaytadan tiklash, yoshlarni zamonaviy kasblarga yo'naltirish borasidagi ulug'vor ishlarni mamnuniyat bilan qayd etish zarur.

Sharq iqtisodiy tafakkurining rivojlanishida ulug' bobokalonimiz, sohibqiron, buyuk sarkarda Amir Temurning (1336-1405) iqtisodiy g'oyalari, u ishlab chiqqan va amalda yuritgan iqtisodiy siyosat mislsiz ahamiyatga ega. Amir Temur iqtisodiy g'oyalarining o'ziga xos ulug'vorligi shundaki, ular xayoliy emas, balki haqiqiy hayotdan kelib chiqqan va unda o'z ifodasini topgan. Shuning uchun ham bu g'oyalar hozirgacha o'zining amaliy ahamiyatini yo'qotmay kelayapti.



Amir Temur 1336.9.4, Kesh (hoz. Shahrisabz) shahri yaqinidagi Xoja Ilg'or qishlog'i – 1405.18.2, O'tror shahrida vafot etgan va Samarqandda dafn etilgan - o'rta asrning yirik davlat arbobi, buyuk sarkarda, kuchli, markazlashgan davlat asoschisi, ilm-fan va madaniyat homiyisi.

Amir Temur – buyuk davlat asoschisi. U Hindiston hamda Xitoydan Qora dengizga qadar, Sirdaryo va Orol dengizidan Fors qo'ltig'iga qadar g'oyat katta hududni qamrab olgan markazlashgan ulkan saltanatga asos soldi. Bundan tashqari Amir Temur davlatiga Kichik Osiyo, Suriya, Misr va shimoliy-g'arbda Quyi Volga, Don bo'ylari; shimoliy-sharqda Balxash ko'li va Ili daryosigacha; janubiy-sharqda esa Shim Hindistongacha bo'lgan mamlakatlar bo'ysundirildi. Amir Temur davlatni aql-zakovat va huquqiy-iqtisodiy asoslar bilan idora etgan. Uning «.. davlat ishlarining to'qqiz ulushini kengash, tadbir va mashvarat, qolgan bir ulushini qilich bilan amalga oshirdim», degan so'zlari buning yorqin dalilidir.

O'zbekiston mustaqillikka erishganidan uning nomi abadiylashtirildi. Ko'plab shahar va qishloqlardagi shoh ko'chalar, maydonlar, jamoa ho'jaliklari, maktablar, kinoteatrlar uning nomi bilan ataldi. Toshkent, Samarqand, Shahrisabz va boshqa shaharlarning markaziy maydonlarida Amir Temurga haykal o'rnatildi, Toshkentdagi Amir Temur xiyobonida Temuriylar davri muzeyi barpo etildi (1996), «Amir Temur» ordeni ta'sis etildi (1996) va Xalqaro Amir Temur jamg'armasi tashkil qilindi (1995). Toshkent, Samarqand va xorijiy mamlakatlarda YUNESKO rahbarligida hazrat Sohibqiron tavalludining 660 yilligi keng nishonlandi (1996). Amir Temur haqida ikki qismdan iborat badiiy fil'm, spektakllar

va she'riy hamda nasriy asarlar yaratildi.

Amir Temurning iqtisodiy g'oyalari uning «Temur tuzuklari» asarida bayon etilgan. Unda sohibqironning mamlakatni boshqarish, uni rivojlantirish qoidalari, yo'l-yo'riqlari o'z ifodasini topgan. Asarda iqtisodiyotni tashkil etish, barqarorlashtirish, tartibga solib borish, mehnat va uni tashkil etish masalalariga keng o'rin berilgan.

Sohibqironning iqtisodiy siyosati zamirida inson, uning manfaati, farovon va tinch hayot kechirish tashvishlari yotadi. U odamlarga kasb-hunar o'rgatish, ularni ish bilan ta'minlash, tadbirkorlik va tijorat ishlari bilan mashg'ul bo'luvchilarga yetarli sarmoya berish, nogironlarga uy-joylar qurib berish yo'l-yo'riqlarini bayon qiladi. «Temur tuzuklari»da quyidagilarni o'qish mumkin: «*Kasb-hunar va ma'rifat ahillariga saltanat korxonalaridan ulush berilsin, bilagida kuchi bor faqir-miskinlar esa o'z ahvoli va kasbkoriga qarab yo'l tutsinlar*», «*sarmoyasi qo'lidan ketib qolgan savdogarga o'z sarmoyasini qaytadan tiklab olish uchun xazinadan yetarli miqdorda oltin berilsin*», «*kuchi yetmaydigan dehqonlarga ekin-tikin uchun urug'lik va asbob-uskunalar tayyorlab berilsin*», «*fuqarolardan uy-joyi buzilib tuzatishga qurbi yetmaganlarga kerakli narsalarni yetkazib berib, ularga yordam berilsin*»¹. Sohibqironning yuqoridagi iqtisodiy qoidalari bozor iqtisodiyotini shakllantirish, yangicha iqtisodiy tarbiyani yo'lga qo'yish ishlarida biz uchun muhim yo'llanma, tarixiy yo'l-yo'riq bo'lib xizmat qiladi.

Ayniqsa, kasb-hunar o'rganish, yoshlarni tarbiyalashda ma'naviyat va ma'rifat ishlarini rivojlantirish kabi masalalar mamlakatimizda amalga oshirilayotgan milliy dasturda o'z ifodasini topmoqda.

Mirzo Ulug'bek Muhammad Tarag'ay (1394-1449) podsholik, olimlik va mutafakkirlik faoliyatida ulug' bobosi Amir Temur vasiyatlarini va uning ko'rsatmalariga to'la asoslangan. Uning 40 yillik hukmronligi davrida mamlakatda barqarorlik, tinchlik, hamjihatlik, iqtisodiy ravnaq, katta ijodkorlik hukm surgan.



Ulug'bek (Muhammad Tarag'ay) [1394.22.3, Sultoniya sh., Eron Ozarbayjoni – 1449. 27.10, Samarqand] – buyuk o'zbek astronomi va matematigi, davlat arbobi.

Ulug'bek fan va madaniyat tarixida so'nmas iz qoldirilgan Ulug'bekning ilmiy merosi uning «Zij» kitobidir. Shu bilan bir qatorda mehnat, iqtisodiyot bo'yicha ham ko'plab taxsinga sazovor o'gitlar qoldirgan.

¹ Temur tuzuklari». - T., 1993, 67-b.

Ulug'bek siymosi Pulkovo rasadxonasi, Moskva universiteti konferentszallarida dunyodagi mashhur olimlarning portretlari qatoridan joy olgan. Samarqandda Ulug'bekning memorial muzeyi tashkil etilgan. Toshkentda O'zbekiston milliy universiteti, tuman, planetariy, ko'cha, mahalla, metro stantsiyasi, istirohat bog'i, shaharcha Ulug'bek nomi bilan ataladi. Farg'ona pedagogika universiteti, Samarqand arxitektura-qurilish instituti, Kitob xalqaro kenglik stantsiyasi, qishloq, maktab va boshqalarga Ulug'bek nomi berilgan.

Mirzo Ulug'bek faoliyatida iqtisod ilmiga, iqtisodiyotni rivojlantirish va barqarorlikni ta'minlashga katta e'tibor bergan. U shunday iqtisodiy o'zgarishlar (islohotlar)ni amalga oshirganki, ular natijasida iqtisodiy inqirozlarning oldi olingan, davlatning qudrati yuksak darajaga ko'tarilgan. Bunday islohiy o'zgarishlarning zamirida mehnat munosabatlari bilan bog'liq muammolarning yyechimini ta'minlash, xususan, adolatli taqsimot orqali yaxshi unumdorlikni ta'minlash, mehnat intizomini yaxshilash, mehnat samaradorligini oshirish masalalarining to'g'ri amalga oshirilishi yotadi.

Xalqimiz ma'naviy merosida, madaniyatimiz xalqaro miqyos kasb etishida ulug' shoir Alisher Navoiyning (1441-1501) o'rni beqiyosdir. She'riyat mulki sultoni A. Navoiyning ilmiy merosi shu qadar boy va serqirradi, unda iqtisodiyot masalalariga doir ko'pgina qimmatli g'oyalar ham o'z ifodasini topgan. Buyuk mutafakkirning iqtisodiy qarashlari uning «Mahbub ul-qulub» («Ko'nglilarning sevgani» risolasi)da o'z ifodasini topgan.



Alisher Navoiy (1441.9.2. – Hirot – 1501.3.1) – buyuk o'zbek shoiri, mutafakkir, davlat arbobi.

Alisher Navoiy o'zbek tilida «Xamsa» - besh doston yaratdi. Asar o'zbek adabiyoti shuhratini olamga yoyib, jahon adabiyotining durdonalaridan biriga aylandi. U inson mehnati va uni qadrlash bo'yicha juda ko'plab o'gitlar qoldirgan.

Navoiy merosini o'rganishning keng ufqlari ochildi. 1991 yilda Alisher Navoiy tavalludining 550 yilligi tantanali nishonlandi. Navoiy nomidagi O'zbekiston Respublikasi Davlat mukofoti ta'sis etildi. Har yili u tug'ilgan kun – 9 fevralda ilmiy-an'anaviy konferentsiya o'tkazilib, Alisher Navoiy merosini o'rganish sohasida qilingan yillik ishlarga yakun yasaladi.

Hech kimga sir emaski, insoniyat doimo ijtimoiy adolat tamoyillari qaror topgan demokratik jamiyat qurishni orzu qilib keladi. Alisher Navoiy ham butun ongli faoliyatini mazkur umuminsoniy maqsadga qaratgan edi.

Alisher Navoiy mehnatning ijtimoiy o'rniga baho berib, uni she'riy usulda shunday sharhlaydi.

*Xalq aro yaxshiroq deding, kimdur?
Eshitib, ayla shubha, raf' andin,
Yaxshiroq bil ani ulus arokim
Etsa ko 'proq uluska naf' andin.*

Navoiy asarlarida taqsimot munosabatlari, ularning adolatli tashkil etilishiga ham e'tibor qaratilgan, jumladan, xizmatga yarasha taqdirlash (haq to'lash) masalasi uning diqqat markazida turadi. Xususan, yasovul misolida shunday deydi: *«agar u xizmatiga yarasha haq olishi xayolida bo'lsa, u ota merosi va ona suti kabi haloldir»*¹.

Bu yyerda Alisher Navoiy ikki iqtisodiy g'oyani ilgari suradi: birinchidan, mehnatning miqdori va sifatiga muvofiq taqdirlanish fikri bo'lsa, ikkinchidan, mehnatga yarasha haq olish *«ona sutidek halol»* ekanligidir.

Ko'rinib turibdiki, bu g'oya *«qanday qilib bo'lmasin, tirikchilik o'tkazilsa bo'ldi-da»*, qabilidagi fikrga tamomila ziddir. Yoshlarda, barcha fuqarolarda iqtisodiy tarbiya masalasi ilgari surilayotgan bir vaqtda buyuk shoirimizning yuqoridagi g'oyasi naqadar ahamiyatli ekanligi tushunarlidir.

Ma'lumki, feodalizm davrida (hatto eng taraqqiy etgan mamlakatlarda ham) asosiy ishlab chiqaruvchi kuch dehqonlar bo'lgan, jamiyatning iqtisodiy ahvoli, kelajak taraqqiyoti, odamlar farovonligi ham ularga bog'liq bo'lgan. Alisher Navoiy o'z dahosi bilan dehqonlarning moddiy ne'matlar yaratuvchi asosiy kuch ekanligini, jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy taqdiri ularga bog'liqligini ko'ra bilgan. U: *«Olamning obodonligi dehqondan, mehnat ahli shodon, ular shodon»*, *«Dehqon qanday ekin ekishga qilsa harakat – elga ham oziq-ovqat etkazar, ham barakat»*² - deb yozadi.

Keltirilgan fikrlardan Alisher Navoiy moddiy ne'mat yaratuvchi boshqa kishilar guruhlari (hunarmandlar, mayda tovar ishlab chiqaruvchilar)ning iqtisodiy ahamiyatini kamsitgan, degan xulosa kelib chiqmaydi. Alisher Navoiyning mashhur «Farhod va Shirin» dostonida hunar va hunarmandchilikning katta ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati ko'rsatib berilganligini hamma yaxshi biladi. Bu yyerda shuni aytib o'tish lozimki,

¹ Navoiy A. Mahbub ul-qulub. - T., 1983, 21-b.

² Navoiy A. Mahbub ul-qulub. - T., 1983, 36-b.

Alisher Navoiyga qadar hech kim, hech qachon moddiy ne'mat yaratuvchi oddiy insonni bu qadar samimiyat, chuqur hurmat va ehtirom bilan sharaflamagan.

Zahiriddin Muhammad Bobur (1482-1530) qisqa hayoti davomida ko'pqirrali faoliyat yuritdi, ijtimoiy, siyosiy, iqtisodiy va madaniy-ma'rifiy sohalardagi ko'plab muammolarga yechim topishga harakat qildi. Uning ilmiy va iqtisodiy dunyoqarashi mashhur «Boburnoma» va «Mubayyin» kabi asarlarida bayon etilgan. Bu asarlar har jihatdan mukammalligi, turli sohalar, shu jumladan mehnat iqtisodiyotiga oid tadqiqotlarning mahsuli ekanligi, bebaho tarixiy-iqtisodiy materiallarga boyligi bilan ilmiy jamoatchilikning hayrat va tahsiniga sazovor bo'ldi. U tariximizni bilish, o'zligimizni anglash, insonni qadirlash va uni rag'batlantirish uchun bebaho manba sifatida ham ahamiyatlidir.



Bobur (1483.14.2, Andijon - 1530.26.12, Agra) — o'zbek mumtoz adabiyotining yirik vakili: buyuk shoir; tarixchi, geograf; davlat arbobi, iste'dodli sarkarda; boburiylar sulolasi asoschisi, temuriy shahzoda.

Bobur har doim olimu fozillar davrasida bo'ldi, xususan, ijod ahliga, kasbu hunar sohiblariga samimiy ehtirom ko'rgazib homiylik qildi. Ijodiy va san'at ahliga bunday mehrlil munosabat Boburning tabiatan ijodkorligi bo'lgan.

Bobur «Mubayyin» (1521) asarini yaratdi. Islom huquqshunosligi va shariat aqidalariga bag'ishlangan bu asrda Movarounnahr va Hindistonga ijtimoiy-iqtisodiy ma'lumotlar jamlangan. Bobur 47 yoshida o'zi asos solgan saltanat poytaxti Agrada vafot etdi. Keyinchalik (1539), vasiyatiga muvofiq xoki Kobulga keltirilib, o'zi bunyod ettirgan «Bogi Bobur»ga qo'yildi.

Bobur O'zbekiston mustaqillikka erishgandan so'ng uz yurtida haqiqiy-kadr-qimmat topdi.

«Boburnoma» asarining biz uchun ahamiyatli tomoni shundaki, birinchidan, ularda iqtisodiy fikrlar, iqtisodiy qarashlar ifodalangan bo'lsa, ikkinchidan, Boburning yaratuvchilik, iqtisodiyotni yaratish, ishlab chiqarishga qiziqishlari bayon etilgan. Moddiy ne'matlarning uzoq-uzoqlarga etib borishi va mashhur bo'lib ketishi o'sha davr ijtimoiy va iqtisodiy siyosatining natijasi bo'lsa, boshqa tomondan, o'sha davrda faoliyat yuritgan korxonalarda mehnat qilish va uning unumdorligi baland bo'lishi uchun shart-sharoitlarning mavjudligidir.

Bobur o'z qarashlarida kishi foydali yumushda band bo'lishi lozim va buning uchun unga sharoit yaratib bermoq darkor, degan g'oyani ilgari surar ekan, ishlovchilarga mehnatlariga qarab haq to'lash kerak, deya ta'kidlaydi. Mazkur qarashlar qiyosan bevosita zamonaviy iqtisodchilar talqinidagi "mehnatning rag'batlantiruvchi funktsiyasi"ga to'g'ri keladi.

Ulug' bobokalonimiz Bobur tuzgan davlatning bir necha asrlar yashnab, ravnaq topib borgani, uning muborak nomi asrlar osha yashayotgani ijtimoiy adolat kuchi juda yuqorligi tufayli hamdir. Shuningdek, Boburning bizga qoldirgan ma'naviy va iqtisodiy tafakkur merosi, u yuritgan adolatli iqtisodiy siyosat, ayniqsa, uning mehnat munosabatlari borasidagi ta'limotlarini o'rganish va uni yanada boyitish navbatdagi dolzarb vazifalardan biridir.

Ibn Xaldun Sharqning buyuk faylasufi, tarixchisi, siyosatshunos olimi, davlat arbobi va yirik iqtisodchisi sifatida o'z davrida katta obro' va shonshuhrat qozongan tarixiy shaxsdir. U 1332 yilda Shimoliy Afrikaning Tunis shahrida tavallud topgan. Uning ajdodlari bir necha asr davomida obro'li davlat lavozimlarida faoliyat yuritgan. Uning otasi esa siyosiy hayotdan ketib, fanning turli sohalarida tadqiqotlar olib borgan, u o'zini fanga bag'ishlagan kishi bo'lgan.

Tabiyyiki, bunday muhitda farzand tarbiyasiga qulay shart-sharoit yaratilgan. U otasi rahbarligida islom huquqi, til va adabiyot, siyosat va iqtisod fanlarini chuqur egalladi. Ayni chog'da Ibn Xaldun o'z davrining yetuk davlat arbobi darajasiga ko'tarildi, bir qancha davlatlarning siyosiy hayotida faol qatnashdi. Uning hayotidagi muhim voqealardan biri - umrining oxirlarida buyuk sohibqiron Amir Temur bilan uchrashishi, uning e'tiborini qozonishi, uning iqtisod va boshqa masalalar bo'yicha maslahatchisi bo'lib xizmat qilganligidir.

Ibn Xaldun bir qancha yirik asarlar yozdi. Uning iqtisodiy qarashlari ilm ahli tomonidan e'tirof etilgan bo'lib, «Kirish» deb atalgan asarida bayon etilgan.

U, tarixni kishilarning o'zlari yaratadilar, ijtimoiy taraqqiyot ularning harakati va manfaatlarini ro'yobga chiqarish jarayonida amalga oshadi, degan fikrdan kelib chiqib, kishilarning mehnat faoliyatlari va bu jarayonda ularning bir-birlariga hamkorligi, madadi, yordam berishlari masalasiga katta e'tibor bergan. Uning fikricha, kishilarning ishlab chiqarish faoliyati shakllari jamiyatning mavjud bo'lishi va rivojlanishining shartidir. Bu esa ularning moddiy ehtiyojlaridan kelib chiqadi. Biroq, ehtiyojlarni alohida, ajralgan holda qondirish hech kimning qo'lidan kelmaydi, ehtiyojlarning

qondirilishi faqat boshqalar bilan birgalikda ishlash; mehnat turlarini qobiliyatlariga qarab bo'lishib olib ishlashlari asosidagina bo'lishi mumkin. Demak, kishilarning hayotiy ehtiyojlari faqat birgalikdagi harakat bilangina qondiriladi.

Ibn Xaldun tabiiy-geografik muhit (yer, suv, tabiiy sharoit, tuproq unumdorligi, relef va hokazo) odamlar hayotiga, ularning yashash tarziga, iqtisodiy faoliyatiga kuchli ta'sir ko'rsatishini, biroq u kishilik jamiyati taraqqiyotini ta'minlovchi bosh omil bo'laolmasligini uqtirgan. Bunday bosh omil odamlarning mehnat taqsimoti asosida uyushtirilgan iqtisodiy faoliyati bo'lishi mumkin. Biroq, odamlar bir-birlari bilan yashash sharoitlari va yashash vositalarini yaratish maqsadidagina bog'lanadilar, o'zaro yordamlashadilar.

U industrial (sanoat), ya'ni mehnatni tashkil etishning shahar shaklini yuqori baholaydi, uni ishlab chiqarishni rivojlantirishning oliy bosqichi, deb ataydi. Chunki shahar ishlab chiqarish sharoitida moddiy va ma'naviy ne'matlarni yaratish usullari takomillashadi. Inson ijtimoiy ravnaq topishning yuqoriroq pog'onasiga ko'tariladi, shahar hayot tarzi hunarmandchilik (sanoat) rivojlanishiga hamda uning keng tarqalishiga asos bo'ladi. Shularga asosanib olim, mehnat qurollarining ishlab chiqarilishi va ijtimoiy mehnat taqsimoti tabiiy ravishda mahsulot almashuvini kengaytiradi, deb qayd etadi. Almashuv jarayonida esa iste'mol rivojlanadi, insonning daromadi ko'payadi va daromadlar asosida yashash tarzi shakllanadi.

Xulosa qilib aytganda, mehnat to'g'risidagi ilmiy-amaliy qarashlarning yuzaga kelishida G'arb olimlarigina emas, balki Sharqning yetuk olimlari, shoirlari, davlat arboblari ham qalam tebratganlar.

Qisqacha xulosalar

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

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

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

Nazorat va muhokama uchun savollar

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

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. И.А.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш ва халқимиз фаровонлиги оширишга хизмат қилади— Тошкент, Халқ сўзи 22 январь 2011 йил.
2. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг «Мамлакатимизни модернизация қилиш ва кучли фуқаролик жамияти барпо этиш – устувор мақсадимиздир» ҳамда «Асосий вазифамиз – Ватанимиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлигини янада юксалтиришдир» номли маърузаларини ўрганиш бўйича Ўқув-услугий мажмуа. – Тошкент: Иқтисодиёт. - 2010.
3. “Баркамол авлод йили” Давлат дастури. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қарори. 20.01.2010 й. № ПҚ-1266.
4. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик.-Т.: МЕHNAT, 2009.

5. Мумладзе Р.Г. Экономика и социология труда. Учебник. - М.: КНОРУС, 2007.

6. Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2010.

MEHNAT IQTISODIYOTINING PREDMETI VA USLUBIYATI

2.1. Mehnatning inson va jamiyat faoliyatidagi ijtimoiy-iqtisodiy o'рни

Bir qarashdan, mehnat tushunchasi nimani anglatadigan savolning javobi ayondek, chunki har birimiz bu tushunchaga har kuni duch kelamiz. Biroq iqtisodiy adabiyotlarda mehnat tushunchasining aniq va bir xil ma'nodagi to'liq ta'rifini topish ancha mushkul vazifadir.

Kundalik so'zlashuvimizda «mehnat» so'zi bir necha ma'noga ega bo'lib, bu ma'nolar, birinchidan, ishlab chiqarish qurollari yordamida kishilarning hayoti uchun zarur bo'lgan moddiy va ma'naviy boyliklarni yaratishga qaratilgan insonning maqsadga muvofiq faoliyati sifatida, ikkinchidan, ish va mashg'ulot sifatida, uchinchidan, nimagadir erishishga qaratilgan kuch-harakat sifatida, to'rtinchidan insonning faoliyati, ish natijasi sifatida izohlanilishi mumkin. Sho'rolar davrida «mehnat» tushunchasiga insonning o'z ehtiyojlarini qondirish uchun tabiatdagi narsalarni shaklan o'zgartirish va moslashtirish tushuniladi, deb talqin qilinardi.

Ammo, mehnat g'oyat muhim umuminsoniy toifa bo'lib, u tadqiqan o'rganish va takomillashtirish predmeti sifatida har tomonlama ko'rib chiqishni talab qiluvchi ko'p qirrali tushunchadir. Inson va jamiyat hayoti va faoliyatining asosi bo'lgan mehnat haqidagi bilimlarni kengaytirishdan iborat ob'yektiv ehtiyoj mehnat iqtisodiyoti predmetini fan sifatida tayyorlashda yangi qirralar va imkoniyatlarni ochish uchun doimiy manba bo'lib xizmat qiladi. Buning sababi bir tomondan, umuman iqtisodiy nazariyaning rivojlanishi bo'lsa, ikkinchi tomondan, fan-texnika taraqqiyotining mehnat samaradorligini oshiradigan va kishilarning yashash sharoitini yaxshilaydigan barcha vositalari rivojlanib borayotganligidir. Shu munosabat bilan mehnatning mohiyatini iqtisodiyot va unga aloqador bo'lgan boshqa fanlar nuqtai-nazaridan batafsilroq ochib berish kerak bo'ladi.

Mehnat jarayonida inson organizmida yuz beradigan funktsional o'zgarishlarni fiziologiya fanining maxsus sohasi – mehnat fiziologiyasi o'rganadi. Mehnat fiziologiyasi shaxsning fiziologik imkoniyatlaridan oqilona foydalanish, ishlab chiqarish muhitining inson organizmiga salbiy ta'sir ko'rsatuvchi omillarini aniqlash va bartaraf etish, mehnat va dam olishning fiziologik asoslangan tartiblarini joriy etish, toliqishni

kamaytirish, og'ir jismoniy va qattiq aqliy mehnatni yengillashtiradigan texnika va texnologiyani qo'llash yuzasidan tavsiyalar ishlab chiqadi.

Psixologiya nuqtai nazaridan mehnat insonning ongli faoliyat jarayoni hisoblanadi. Bu jarayonda kishining psixologik fazilatlarini, uning mehnatdan ko'zlagan maqsadi, hamkasblariga munosabati mehnatning mazmuni, predmeti, qurollari va usullari hal qiluvchi ahamiyatga ega bo'ladi.

Mehnat to'g'risidagi fanning rivojlanish tarixini ko'rib chiqish mehnatga oid qoidalarga zamonaviy nazar bilan qarash imkonini beradi.

Mehnat – insonning muayyan ehtiyojlarini qondira oladigan va o'ziga kerak bo'ladigan moddiy yoki ma'naviy ne'matlardan iborat buyum, tovar, xizmat, fan, madaniyat, san'at asarlari va hokazolarni ishlab chiqarish bo'yicha ongli, maqsadli va taqiqlanmagan faoliyati.

Har qanday mehnat jarayoni bir qancha shart-sharoitlar mavjud bo'lishini nazarda tutadi. Ushbu shart-sharoitlar guruhiga mehnat predmetlari va vositalari, mehnat predmetiga ta'sir etuvchi usullar, mehnatni tashkil etish va mehnatning o'zi kiradi:

- **mehnat predmeti** - inson uchun foydali bo'lgan xossalarni baxsh etish maqsadidagi mehnat majmuasi qaratilgan, tabiat buyumi yoki oldindanoq mehnat ta'siri tufayli yuzaga kelgan buyum yoxud xizmatlar ko'rsatish ob'yekti;

- **mehnat vositalari** - xodim mehnat predmetiga ta'sir etishda foydalanadigan va uning mehnat qilishi uchun zarur bo'ladigan jamiki narsalardir. Mehnat vositalari jumlasiga mehnat qurollarini tashkil etuvchi asbob-uskuna, dastgoh, mashina, mexanizm, apparatlar va boshqa texnologik uskunalar hamda mehnat jarayonining amalga oshirilishida foydalaniladigan bino va inshootlar kiradi;

- **mehnat predmetiga ta'sir etish usuli** – inson faoliyatining sobit qadamligi u yoki bu ishni bajarish uchun bilim va mahorat bo'lishini nazarda tutadi. Harakatlarni qat'iylik va izchillik bilan bajarish, mehnat predmetiga o'zgartirishlar kiritish yoki unga yangi xususiyatlar kasb etish, yangi shakl berish va o'zaro joylashishga o'zgartirishlar kiritishni ko'zlab ta'sir etish usullari yig'indisi mehnat faoliyati texnologiyasining mazmunini tashkil etadi;

- **mehnatni tashkil etish** - muayyan tarzda mehnat jarayonini tuzish va amalga oshirish tartibi bilan bog'liq bo'lib, u xodimning mehnat predmeti va qurollari bilan o'zaro ta'sir tizimidan kelib chiqadi;

- **mehnatning o'zi** esa insonning mehnat predmetiga u yoki bu ehtiyojlarni qondiradigan xususiyatlarini kasb etish uchun unga zarur

vositalar hamda texnologiyalardan foydalangan holda insonning tashkilotchiligiga tayangan ongli ta'sir etish jarayonidan tashkil topadi.

Masalan, metall yog'och, teri, gazlama va boshqalardan birorta buyum ishlab chiqarishda metall yog'och, teri, gazlama va boshqalar mehnat predmeti sifatida, ularni qayta ishlash jarayonida ishlatiladigan asbob-uskunalar, bino va inshootlar mehnat vositalari sifatida namoyon bo'ladi. Buyumni tayyorlash jarayoni ishlab chiqarish operatsiyalari izchilligini va mehnat predmetiga ishlov berish usullarini bilishni talab qiladi va bu o'z navbatida ishlab chiqarish texnologiyasining vazifasi hisoblanadi. Ishni bevosita bajaradiganlar o'z ish joylarini tashkil etish va bir-birlari bilan o'zaro hamkorlik qilish tartibini puxta ishlab chiqqan holda o'z mehnatlarini tashkil etishlari kerak.

To'g'ri, qaysidir mehnat jarayoni yuqorida aytilgan standart elementlarning barchasiga ham ega bo'lavermasligi mumkin. Masalan, kishi kulolchilik korxonasida bir siqim loydan choynak yasasa, u mehnat qurollaridan, o'z barmoqlaridan foydalanadi. Lekin yasalgan choynakni xumdonda toblab pishirsa, xumdon mehnat vositasi bo'ladi. Kuy chalayotgan sozanda uchun musiqa asbobi mehnat quroli, nota qog'ozi esa mehnat predmeti bo'ladi. Pedagog uchun uning o'quvchilari mehnat predmeti hisoblanadi, bunda u mehnat qurollaridan bevosita foydalanmasligi mumkin. Lekin mashg'ulotlarga tayyorgarlik ko'rish jarayonida u ma'ruza matni tuzadi, turli ko'rgazmali materiallar tayyorlaydi va bu bilan mehnat vositalarini yaratadi.

Mustaqillikgacha bo'lgan davr iqtisodiy adabiyotlarda mehnatga ta'rif berishda kommunistik ta'limotga asoslanilgan. Unga ko'ra, mehnat – inson bilan tabiat o'rtasida kechadigan jarayon bo'lib, unda insonning o'zi bilan tabiat o'rtasidagi modda almashinuvini yuzaga keltiradigan, tartibga soladigan va nazorat qiladigan, iste'mol qiymatini yaratadigan maqsadga muvofiq faoliyat deb ta'rif berilgan. Ushbu ta'rif bozor iqtisodiyoti davrida ham o'z ahamiyatini yo'qotmagan bo'lsa-da, mehnat tushunchasiga boshqacha ta'riflar berilgan. Masalan, «... Birinchidan, mehnat kishilarning ne'matlar va xizmatlar yaratishga qaratilgan maqsadga muvofiq faoliyati bo'lib, u samarali, oqilona bo'lishi, tejamli bo'lishi kerak; ikkinchidan, mehnat ayrim shaxsgina emas, balki umuman jamiyatning ham hayotiy faoliyatidagi asosiy shartlaridan biri bo'lib, u har qanday korxonada ish faoliyatining omilidir; uchinchidan, u tovar sifatida emas, balki mehnat mahsuli tovar sifatida bo'lishini va nihoyat, to'rtinchidan, mehnat jarayonida ijtimoiy mehnat munosabatlari shakllanib, bu munosabatlar

milliy iqtisod, mintaqa, firma, kichik korxonalar, xususiyl tadbirkorlik bilan shug'ullanuvchi shaxslar darajasida ijtimoiy munosabatlarning o'zagini tashkil etadi».¹ Bu ancha murakkab va uzun ta'rif bo'lib, unda bozor iqtisodiyotiga mos tadqiq va o'rganish ob'yekti bo'lgan mehnatning xususiyatlarini ochib berishga urinish.

Rossiyalik iqtisodchi olim B.M. Genkin mehnatni quyidagicha ta'riflashni taklif etadi: «*Mehnat tabiat resurslarini moddiy, intellektual va ma'naviy ne'matlarga aylantirish jarayoni bo'lib, inson bu jarayonni yoki majburlov (ma'muriy, iqtisodiy) yoki ichki undov, yoxud ham unisi, ham bunisi tufayli amalga oshiradi va boshqaradi*».² B.M. Genkin mehnat biror natijaga erishish uchun amalga oshiriladi, deb hisoblagan va shu bilan birga uning zahmatli, majburlash tomonlarini qayd etgan ko'plab xorijiy iqtisodchilardan (masalan, Marshall, Jevons) farqli o'laroq kishilarni mehnatga jalb etish usullari, shu jumladan, iqtisoddan tashqari usullarni alohida ajratib ko'rsatgan.

Inson bilan tabiat o'rtasidagi modda almashinuvining umumiy sharti sifatida mehnat inson hayotining ajralmas qismi bo'ladi. Mehnat inson hayot faoliyatining, rivojlantirish negizidir. Inson atrof-muhitga ta'sir etib va uni o'zgartirib, ortib boruvchi ehtiyojlarini qoldirishga harakat qiladi, mehnat qobiliyatini rivojlantiradi va mehnat faoliyati turlarini kengaytirib boradi.

Hayot kyechirishning ob'yektiv shart-sharoitlari insonni mehnat qilishga undaydi. Bu ma'noda mehnat ijtimoiy hayotni tashkil etishning hech qanday muayyan shakliga bog'liq bo'lmagan holda insonning tabiatga munosabati sifatida mehnatning barcha ijtimoiy shakllari va ishlab chiqarishning barcha usullari, har qanday ijtimoiy tuzum uchun bir xilda bo'ladi.

«Mehnat» va «faoliyat» tushunchalarining o'zaro nisbati. «Mehnat» tushunchasi «faoliyat», «funktsiya bajarish», «ishlash», «mashg'ulot», «harakat», «ish» tushunchalari va boshqa tushunchalarga ko'p jihatdan to'g'ri keladi. Shu tufayli ushbu tushunchalar nimalari bilan o'zaro to'g'ri kelishi va nimalari bilan farqlanishini ko'rib chiqish maqsadga muvofiqdir.

Insonning butun hayoti ish faoliyati va faoliyatsizlik, ya'ni harakatsizlik deb atalmish passiv dam olish, kasallik vaqti, uxlash payti va hokazolardan tashkil topgan davrlaridan tarkib topadi. Faoliyat kishilarning hayot tarzi shakllaridan biri bo'lib, u shunday jarayonki, unda kishilarning jismoniy va

¹ Mehnat iqtisodiyoti va ijtimoiy-mehnat munosabatlari. G.G. Melik'yan va R.P. Kolosova tahriri ostida. -M., 1996, 10-b.

² Генкин Б.М Экономика и социология труда. -М., 1998, 7-б.

aqliy kuchlari qaysidir ehtiyojlarni qondirish uchun ishga solinadi. «Faoliyat» tushunchasi «mehnat» tushunchasidan kengroq tushunchadir. Mehnat - faoliyatning bir turidir, lekin har qanday faoliyat ham mehnat bo'lavermaydi.

Funktsiya bajarish, ya'ni kishilarning muayyan funktsiyalarni amalga oshirishlari to'g'risida ham shunday fikrni aytish mumkin. Aslida faoliyat va funktsiya bir xil ma'nodagi tushunchalardir.

«Faoliyat» va «funktsiya bajarish» so'zlari kishilarning holatini tavsiflash uchungina emas, balki korxonalar, muassasalar, tashkilotlar va ularning bo'linmalariga nisbatan ham ishlatiladi.

Kishilarning faoliyati uning tarkibiga kiruvchi turlari bilan tavsiflanadi.

Birinchidan, kishining har qanday faoliyati fiziologik jihatdan asoslangan bo'lishi, ya'ni oziq-ovqat mahsulotlarini topish va etishtirish, eng zarur buyumlarni ishlab chiqarish va eng zarur xizmatlarni ko'rsatish yoki fiziologik jihatdan asoslanmagan, ya'ni eng zarur bo'lmagan buyumlarni ishlab chiqarish va xizmatlarni ko'rsatish, shuningdek, ne'matlar ishlab chiqarishga daxldor bo'lmagan faoliyat bo'lishi mumkin.

Ikkinchidan, faoliyatda ongli va instinktiv omillarni farqlash mumkin. Kishilar faoliyatining aksariyat qismi onglidir, ya'ni ichki dalillangan undovlar asosida amalga oshiriladi. Instinktiv faoliyat genetik darajasida nasldan-naslga o'tadigan shartsiz reflekslar bilan belgilanadi. Inson va hayvonlar instinktiv xatti-harakatining tabiati o'xshash bo'lsa-da, ular faoliyati mehnat bilan hisoblanmaydi. Faoliyat – funktsiya bajarishning bir qismi sifatidagi instinktiv xatti-harakat bilan yosh bolalarda sezilarli darajada namoyon bo'ladi. Katta yoshlilar faoliyatidagi instinktiv va ongli harakatlar o'zaro uzviy bog'langan bo'lib, ularni bir-biridan ajratishi qiyin bo'ladi.

Uchinchidan, faoliyatni mehnat va nomehnat qismga ajratish mumkin. Mehnatni nomehnat faoliyatdan ajratadigan asosiy mezonlar:

- Taqiqlanmagan munosabatlar;
- aniq maqsadga yo'naltirilganlik;
- ne'matlarni yaratish, ya'ni bunyodkorlik bilan bog'langanlik;
- boshqalarga keraklikdan iborat bo'ladi.

Ko'rsatib o'tilgan to'rt qoidani ko'rib chiqar ekanmiz, ularni bir-biridan farqlash lozim.

1. mehnat tushunchasiga faqat taqiqlanmagan faoliyatlar kiradi. Taqiqlangan jinoiy faoliyat hech qachon mehnat hisoblanmaydi, chunki u qonun tomonidan ta'qib qilinadi;

2. faqat aniq maqsadga yo'naltirilgan inson faoliyati mehnat bo'la oladi. Maqsadsiz faoliyat ro'y bergan taqdirda u mehnatga aloqador bo'lmaydi. Maqsadsiz «mehnat» jazolash usullaridan biri bo'lishi ham mumkin, masalan, mahbuslarga toshni bir joydan ikkinchi joyga maqsadsiz holda takror-takror tashitish va boshqalar;

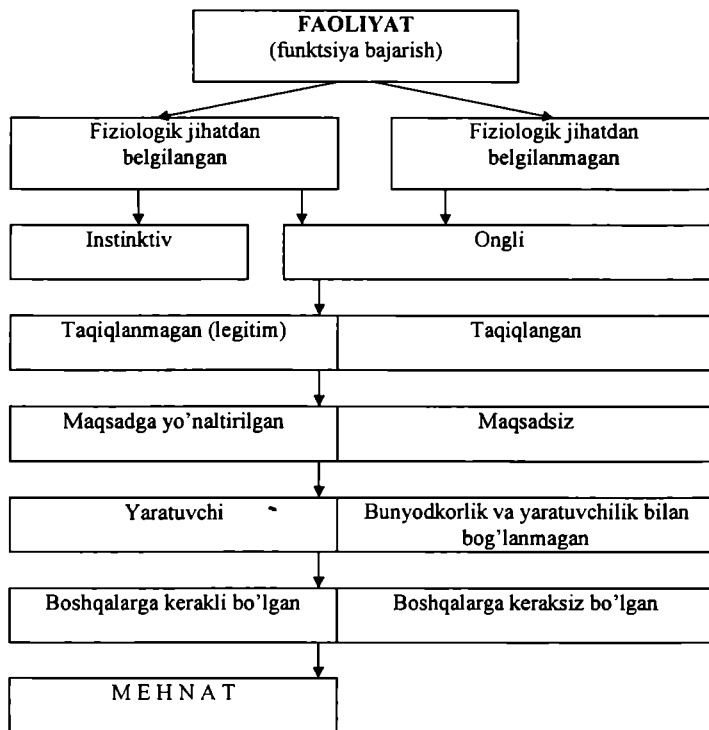
3. mehnat – bunyodkorlik, ya'ni moddiy, ma'naviy va maishiy ne'matlarni yaratish. Mehnat legitim va sobitqadam bo'lsa-da, yaratuvchilik, bunyodkorlik bilan bog'liq bo'lmasa, u mehnat hisoblanmaydi. Ko'ngil ochish vositasi bo'lgan o'yinlar, dam olish vositasi bo'lgan sayohat va sayrlar, davolash muolajalarini ado etish, ovqatlanish va boshqalar shular jumlasiga kiradi. Mehnat qilishdan farqli darajada insonning dam olishi, ko'ngil ochishi, davolanishi, o'qib ta'lim olish chog'ida amalga oshiradigan faoliyati o'z ish qobiliyatini tiklashi, rivojlanishi, hayotiy faoliyatini tiklash uchun ne'matlarni iste'mol qilishi bilan bog'liq;

4. va nihoyat, mehnat – boshqalarga kerakli bo'lgan faoliyat. Agar kishining kuch-harakati hech kimga kerak bo'lmagan ishlarga sarflansa, uning bunday faoliyatni ham mehnat deb bo'lmaydi.

Shunday qilib, insonning ongli, taqiqlanmagan, aniq maqsadga yo'naltirilgan, yaratuvchi va boshqalarga kerakli bo'lgan faoliyatgina mehnat jumlasiga kiritiladi. Inson faoliyati ushbu sifatlarining barchasi mavjud bo'lgandagina mehnat faoliyatini - mehnatni tavsiflaydi. «Mehnat» va «faoliyat» tushunchalarining o'zaro nisbati 2.1-chizmada tasvirlangan.

«Mehnat» va «ish» tushunchalarining o'zaro bog'liqligi. Ijtimoiy-iqtisodiy turmushda mehnat tushunchasi bilan bir qatorda ish tushunchasidan ham keng foydalaniladi. Ammo «mehnat» va «ish» tushunchalari bir xil yoki teng ma'noli mazmunga ega emas. Insonning jamiyat hayotidagi yaratuvchilik roli, ijtimoiy natijalarga daxldorligi tufayli mehnat tabiatan ijtimoiy mehnatdir. Zero, aniq mehnat faoliyati ayni paytda shunday faoliyat hamki, uning davomida kishilar bir-birlari bilan muayyan aloqa va munosabatlarga kirishadi. Shu bois mehnat faqat insonning aqliy fiziologik va ijtimoiy foydali faoliyatidir. «Ish» esa jismoniy ma'noga ega bo'lgan tushuncha bo'lib, uni inson ham, mashina ham, hayvon ham bajarishi mumkin. Mehnat ish vaqti bilan o'lchanadi. Ish esa natural birliklar - kilogramm, metr, dona va shu kabi natural ko'rsatkichlarda o'lchanadi.

«Ish» mehnat mahsuli bo'lib, u inson faoliyatida «Mehnat» bilan tenglashgan jarayondir.



2.1-chizma. Faoliyat turlari

«Ish» so'zini ish hayvonlari, mashinalar va mexanizmlar hamda tabiat kuchlarining ongsiz xatti-harakatlariga nisbatan qo'llash mumkin, faqatgina maqsadga muvofiq yo'naltirilgan ongli ijtimoiy foydali faoliyati mehnat bo'laoladi. Shu fikr orqali insonning ongli yaratuvchilik faoliyati hayvonlar bajaradigan ishdan qat'iy farqlanishi qayd etiladi. Shunday bo'lsa-da, tilda: «*u kishi ishga ketdi*», «*u falon joyda, falon ishda ishlaydi*», «*kishining ish qobiliyati*», «*bu uning ishi, ish joyi, ish vaqti*» degan iboralar inson faoliyatida o'rnashib qolgan. Demak, «ish» degan so'z kishiga nisbatan mehnat singari teng ma'noda ishlatilishi odatiy bo'lib, bu o'rinda u «mehnat» so'zining sinonimi sifatida foydalaniladi.

Lekin hayvonlarga nisbatan bevosita jismoniy ma'nodagi «ish» so'zi qo'llaniladi. Bu o'rinda «mehnat» so'zini qo'llash mumkin emas, chunki hayvonlarning harakati o'zi to'liq anglamagan funktsiyalarni bajarishi inson tomonidan boshqariladigan jarayondir.

Tushunchalar	Ishlatilish sohalari				
	inson	korxonalar	hayvonlar	mashinalar	Tabiat kuchlari
Faoliyat	↕				
Funktsiya bajarish	↕				
Ish	↕				
Mehnat					

Shartli belgilar:

☐ -tushunchalar ishlatilishi
 ↓ -sinonimlar

2.2-chizma. Tushunchalarning ishlatilish sohalari

Ko'pincha bunday farqlash mehnat muammolari turli jihatlarni o'zida mujassam etib, yaxlit bir butunlik yoki juda o'zaro bog'liq holda namoyon bo'lishi tufayli shartlidir.

Mehnat masalalariga oid iqtisodiy adabiyotlarda ba'zan «mehnat substantsiyasi» degan tushunchani uchratish mumkin. Umuman «*substantsiya*» atamasi, birinchidan, mohiyatni, negizini anglatadi, ikkinchidan, u hech nimaga bog'liq bo'lmagan mustaqil tushunchani anglatadi. XX asming 20-yillaridayoq mehnat substantsiyasi haqida gapirilganda, - mehnat jarayonida insonning miyasi, asablari, mushaklari, sezgi a'zolari, qoni va quvvatining sarflanishi ekanligi ta'kidlangan edi. Ba'zi zamonaviy mualliflar mehnat substantsiyasi- mehnat jarayonida inson organizmi muayyan maqsadga muvofiq tarzda sarflaydigan *kuch-quvvat*, mehnat substantsiyasini inson a'zolarining sarflanishi deb talqin qilish ilmiy jihatdan behudadir va iqtisodchilarning bunday tasavvurlardan allaqachon voz kyechishlari darkor, deb hisoblamoqdalar. Kuch-quvvat, albatta, insonning a'zolari orqali ma'lum vaqt davomida sarflansada, uni mehnat substantsiyasi deb atashga asos yetarlicha bo'la olmaydi. Binobarin, befoyda sarflangan kuch-quvvat mehnat hisoblanmaydi, albatta.

Mehnat qilish yoki qilmaslik fuqarolarning huquqi ekanligi O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida tan olinib, bunda erkin mehnat printsiplari aks etgan. Ayni vaqtda insonni ishlashga majburlab bo'lmasligi sababli mehnat qilish ularning o'z vazifasi ekanligi huquqiy jihatdan muhim ahamiyatga ega. Shunday kishilar borki, ular uchun mehnat hayot mazmunidir. Shu

bilan birga mehnatdan farqlanadigan yoki hech bo'lmaganda unga befarq qaraydigan, mehnatsiz topilgan daromad hisobiga yashashni afzal ko'radigan kishilar ham bor. Mana shu qarama-qarshi toifalar oralig'idan insonning mehnatga yashash vositalarini ishlab topish manbai deb, shaxsning o'zini namoyon qilishi bilan bog'liqdir. Shu sababli har bir inson mazmunan qiziqarli ish, ish haqi miqdori, mehnat sharoitlari yoki xizmatda yuqori lavozimlarga ko'tarilish, ijtimoiy xizmatlardan foydalanishni ma'qul ko'rishiga qarab, uni mehnat qilishga undaydigan sabablarni aniqlash, baholash va kuchaytirishga alohida yondashmoq kerak. Mehnatning ijtimoiy mohiyatini va uning huquqiy ta'minlanishini yoritib beruvchi muhim jihat ishlovchilarning ijtimoiy himoyalanganligi bilan bog'liqdir.

Tashkiliy nuqtai nazardan qaraganda, mehnat kishining ishlab chiqarish vositalari va atrof-muhit bilan o'zaro aloqasini ta'minlash tizimi hamda birgalashib mehnat qilishda qatnashuvchilarning funktsiyalarini taqsimlash va ularning kooperatsiyalashuvi tizimidir. Mehnatni tashkil etish nazariyasi va amaliyoti mehnat, ishlab chiqarish va uni boshqarishni tashkil etish bilan shug'ullanadi. Ana shu asosda ish joylarini tashkil etish va ularga xizmat ko'rsatish, mehnat jamoalarini tashkil etish va personalni boshqarish, ishlovchilar hamda ishlab chiqarishni boshqarishdagi tarkibiy bo'g'inlarning vazifalarini belgilash hamda chegaralash yuzasidan amaliy tavsiyalar ishlab chiqiladi. Mehnatni tashkil etishning integratsiyalovchi roli mehnat muammolarining kompleks holda muntazam ko'rib chiqilishi va hal etilishini ta'minlashda namoyon bo'ladi.

Tashkiliy omil mehnat madaniyatini shakllantirishda, yaqqol namoyon bo'ladi. Mehnat madaniyati, tashqi muhit madaniyati, mehnat faoliyati jarayonida kishining yurish-turish madaniyati bilan ifodalanadi. Bu o'z navbatida xodimlarni o'z ishlarini yaxshi bilgan holda, zo'riqmasdan ishlashlari, ish vaqtidan oqilona foydalanib, ishdagi hamkasblari bilan o'zaro do'stona munosabatlarda ma'naviy-axloqiy va huquqiy normalarga rioya qilib ishlash mahorati bilan ajralib turadi.

2.2. Mehnat iqtisodiyoti predmetining shakllanishi va rivojlanishi

Umumlashtirib aytganda, mehnat kishining mavjud tabiiy, moddiy yoki intellektual resurslarni shaxsiy yoki ijtimoiy iste'mol uchun kerakli mahsulotga aylantirishdagi ob'yektiv faoliyati deb ta'riflash mumkin. Biz mehnat mahsulotini tovar sifatida tilga olar ekanmiz, uning g'oyat xilma-xil shakllarini – qishloq xo'jaligi, sanoat, qurilish sohasidagi tayyor mahsulotni,

shuningdek, turli-tuman ishlab chiqarish va noishlab chiqarish ishlari va xizmatlarni nazarda tutamiz. Mehnat mahsuli jismoniy, natural shakldan tashqari uni sotish natijasida olingan daromad yoki pul shaklida ham ifodalanishi mumkin.

Mehnat iqtisodiyoti predmetini ta'riflashga doir turlicha nuqtai nazarlar mavjud. Masalan, «*Mehnat iqtisodiyoti va ijtimoiy-mehnat munosabatlari*» darsligida «*mehnat iqtisodiyoti predmetining o'zi hech qachon o'zgarmagan hamda xilma-xil maktablar va nazariyalarning hammasi uchun yagona bo'lib kelgan. Mehnat iqtisodiyotining predmeti – insonning aniq maqsadga qaratilgan faoliyati sifatida namoyon bo'ladigan mehnat. U har doim inson bilan tabiatning bir-biriga ta'sir etishi bilan bog'liq bo'lib, ishlab chiqarish jarayonida kishilar o'rtasida vujudga keladigan munosabatdir*»¹, deyiladi. Ushbu ta'rifni boshqa bir «Mehnat iqtisodiyoti» darsligi bilan taqqoslaydigan bo'lsak, bu darslikda mehnat iqtisodiyoti «... *ijtimoiy-iqtisodiy qonunlar asosida mehnatni tashkil etish, uni moddiy rag'batlantirish, moddiy va ma'naviy boyliklarni taqsimlash hamda mehnatkashlarning turmush darajasini oshirish sohasida amalga oshadigan konkret usullarini o'rganadi va amaliyotni umumlashtirish hamda eksperimentlar o'tkazish asosida ijtimoiy mehnat samaradorligini oshirishning yangi iqtisodiy usullarini asoslaydi*», deyilgan edi.

Mehnat iqtisodiyoti predmetining yuqorida keltirilgan ta'rifini hozir jiddiy qayta ko'rib chiqish zarur bo'ladi, albatta. Lekin bu hol mehnat faoliyati bilan bog'liq bo'lgan tabiiy va ijtimoiy jarayonlarni integratsiyalashi kerak bo'lgan ushbu fanga g'ayritarixiy yondashuv nomaqbul ekanligidan darak beradi, xolos.

Mehnat iqtisodiyoti predmetining g'oyat soddalashtirilgan, jonsiz talqini amerikalik mualliflar R.J. Erenberg va R.S. Smitning «Hozirgi zamon mehnat iqtisodiyoti. Nazariya va davlat siyosati» darsligida taklif qilinadi: «*Mehnat iqtisodiyoti – mehnat sohasida bozorning faoliyati va natijalarini tadqiq qilishdir. Agar bu tushunchani toraytirishga urinib ko'rilsa, unda mehnat iqtisodiyoti – eng avvalo ish haqi, narxlar, foyda hamda mehnat munosabatlari sohasidagi pul bilan bog'liq bo'lmagan omillar, masalan, mehnat sharoitlari tarzidagi umumiy rag'batlantiruvchilar ta'siriga javoban ish beruvchilar va xodimlarning xatti-harakatlaridir deyish mumkin*»². Mehnat bozori qanchalik ahamiyatli

¹ Экономика труда и социально-трудовые отношения. Под. ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. - М.: изд-во МГУ, 1996.

² Эренберг Р.Дж., Смит Р.С Современная экономика труда. Теория и государственная политика - М.: изд-во МГУ, 1996. s.17.

bo'lmasin, mehnat iqtisodiyoti haqidagi taklif qilinayotgan tushuncha mehnatning xilma-xil ijtimoiy-iqtisodiy muammolarini to'liq yoritib bera olmaydi.

«Mehnat iqtisodiyoti» nomi bilan Rossiyada chiqqan, iqtisodiy oliy o'quv yurtlari bakalavriati talabalariga mo'ljallangan ikkita o'quv qo'llanma haqida ham shunday deyish mumkin. Bu qo'llanmalar «*mehnatning iqtisodiy nazariyasi*»ga doir xorij adabiyotida foydalaniladigan turlicha yondashuvlar va modellarni bayon etishga bag'ishlangan bo'lib, bu nazariyalar mehnat bozori mexanizmlarini o'rganishdan iborat.

M.G. Kolosnitsina muallifligida tayyorlangan «Mehnat iqtisodiyoti» o'quv qo'llanmasida «*Mehnat iqtisodiyoti – ishchi kuchi tovar bo'ladigan o'ziga xos bozorning ishlashini o'rganadigan iqtisodiy nazariyaning mustaqil bo'limidir*»¹, deb ta'rif berilgan. S.Yu. Roshchin, T.O. Razumovalar tomonidan tayyorlangan o'quv qo'llanmada mehnatning iqtisodiy nazariyasini (labour economics) umumiy iqtisodiy nazariyaning (economics) nazariy qoidalarini mehnat bozorini tahlil qilishda qo'llanish deb hisoblaydilar va ancha batafsilroq ta'rif beradilar: «*Mehnatning iqtisodiyoti – mehnat bozorlarining tashkil etilishi, ishlashi va faoliyat natijalarini o'rganadigan, ish haqi, narxlar, foyda shaklidagi rag'batlantiruvchilar ta'siri natijasida ish beruvchilar va xodimlarning xatti-harakatlarini, pul bilan bog'liq bo'lmagan omillar hamda davlat siyosatining mehnat munosabatlariga ta'sirini tadqiq qiladigan fandir*»².

Rossiyada iqtisodiy islohotlar endigina boshlangan davrda G.R. Pogosyan va L.I. Jukovlar tahriri ostida nashr etilgan «Mehnat iqtisodiyoti» darsligida³: «*Mehnat iqtisodiyoti – funktsional fan bo'lib, u ijtimoiy mehnatni tashkil etish hamda ishchi kuchini takror ishlab chiqarish jarayonida kishilar o'rtasida vujudga keladigan ijtimoiy munosabatlarni o'rganadi. U mehnat sohasida davlat iqtisodiy siyosatining asosidir... Mehnat iqtisodiyoti jamiyat ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, uni moddiy va ma'naviy rag'batlantirish, ishchi kuchini takror ishlab chiqarish sohasidagi iqtisodiy qonunlardan ongli suratda foydalanishining konkret shakllari va usullarini o'rganadi. Kursning predmeti ijtimoiy mehnatni tashkil etishdan, muayyan ishlab chiqarish munosabatlarining ishlab chiqaruvchi kuchlar rivojlanishi bilan o'zaro bog'liq bo'lgan konkret tomonlarini o'rganishdan iboratdir*» - deb ta'rif berilgan. Mualliflarning

¹ Колоснищина М.Г. Экономика труда: Учебное пособие. - М.: Магистр, 1998.

² Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическое теория труда.: Учебное пособие. - М.: INFRA-M, 2000.

³ Экономика труда. Учебник для ВУЗов. под ред. Г.Р. Погосяна. - М.: Экономика, 1991.

fikricha ilgari amal qilinganidek, mehnat iqtisodiyotini sotsializm iqtisodiy qonunlariga bog'lash o'rniga boshqa iqtisodiy qonunlarga murojaat etishadi, lekin bular qanday qonunlar ekanligi noma'lum bo'lib qolaveradi.

Rossiyalik yirik iqtisodchi olim B.M. Genkinning «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» darsligida mehnat haqidagi fanlar tarkibi aniqlab berilgan bo'lib, «... mehnat iqtisodiyoti, an'anaga ko'ra, mehnat unumdorligi va samaradorligini, inson kapitali, mehnat resurslari, mehnat va ish bilan bandlik bozori, daromadlar va ish haqi, xodimlar sonini rejalashtirish muammolarini o'z ichiga oladi» – deb ta'rif beradi. Ushbu muallif mehnatni normalash muammolarini ham mehnat iqtisodiyotiga kiritadi.

Ayni bir paytda V.V. Adamchuk, O.V. Romashov va M.E. Sorokin1 tomonidan yaratilgan “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” darsligida, A.I. Turchkov2 tomonidan yaratilgan “Mehnat iqtisodiyoti” o'quv qo'llanmasida ham, M.Yu.Ostapenko3 tomonidan yaratilgan “Mehnat iqtisodiyoti” o'quv qo'llanmasida ham ushbu masalaning mohiyati yetarli darajada ochib berilmagan.

Rossiyada ko'zga ko'ringan iqtisodchi olimlardan Yu.G. Odegov, G.G. Rudenko, L.S. Babyninalar4 tomonidan yaratilgan 2 tomlik “Mehnat iqtisodiyoti” darsligida “mehnat”, “mehnat iqtisodiyoti” bilan bog'liq bir qator muammolar bozor iqtisodiyoti talablaridan kelib chiqqan holda tahlil qilingan va ma'lum darajada masalaning mazmuni ochib berilgan.

Mehnat iqtisodiyoti predmetining shakllanishi va rivojlanish evolyutsiyasining tahlili shuni ko'rsatadiki, ushbu tushunchalar iqtisodiyot nazariyasida yetarli darajada keng tarqalmaganligi sababli ilmiy tadqiqotlarning mehnat ta'limga doir fanlarning predmetida biroz kengroq o'rin berish kerak. Biroq, mehnat munosabatlari bo'yicha maxsus adabiyotlar tahlilining dalolat berishicha, nafaqat O'zbekistonda, balki ko'pchilik xorijiy mamlakatlarda ham iqtisodchi olimlar va amaliyotchilar orasida «mehnat iqtisodiyoti»ning mohiyati va mazmuni to'g'risida yagona tasavvur va nuqtai nazarlar mavjud bo'lishi u yoqda tursin, bu nazariy-metodologik muammoni hal etishga doir umumiy yondashuvlar ham bir butun fan sifatida belgilanmagan. Hatto «Mehnat iqtisodiyoti» kursi bo'yicha xorijiy mamlakatlarda ham, O'zbekistonda ham nashr etilgan ko'pgina darsliklar va uslubiy qo'llanmalar mazkur o'quv fani bo'yicha eng muhim kategoriyaning nazariy va amaliy mohiyatini tushunish masalasini

¹Adamchuk V.V. и др. Экономика и социология труда: Учебник для ВУЗов. – М.: YUNITI, 1999. с. 3.

²Тучков .А.И. Экономика труда: Учебное пособие. – М.: ЕКМОС, 2007. с. 8-10.

³Остепенко. М.Ю. Экономика труда: Учебное пособие. – М.: INFRA-M, 2007, с. 10-12.

⁴Одегов Ю.Г., Г.Г.Руденко, Л.С.Бабынова. Экономика труда: Учебник в 2х Томах.

chetlab o'tadi. «Mehnat iqtisodiyoti» fanining mohiyati va mazmunining tub ahamiyatini belgilab olish va aniqlash zarurligini hisobga olish davri kelganligini va bu masala xususida batafsilroq nazariy yondashuvlar zarur.

Shunday qilib, «mehnat iqtisodiyoti» tushunchasi nimadan iborat degan savoliga javob berish uchun eng kamida ikki atamadan iborat so'z birikmasi, ya'ni biz tekshirib chiqayotgan tadqiqot predmeti - «**iqtisodiyot**» va «**mehnat**» tushunchalarini bilib olish kerak bo'ladi. Bularsiz «mehnat iqtisodiyoti» tushunchasining o'zi ham bo'lmas edi.

Avvalo, «iqtisodiyot» tushunchasini bilib olaylik. Ma'lum bo'lishicha, u ham birinchi qarashda oddiy tuyulgandek bo'lsa-da, ammo bu tushuncha ancha murakkab masala ekanligini ta'kidlash joiz. Iqtisodiyot sohasida yozilgan adabiyotlarni qarab chiqadigan bo'lsak, bu tushunchaning mohiyati to'g'risidagi tasavvurlar ancha tarqoq holda berilganligi ma'lum bo'ladi. Ba'zan mamlakat, mintaqa iqtisodiyoti juda tor ma'noda tushuniladi, qandaydir ayrim sohalar yoki xo'jalik yuritish tarmoqlari, bir-biridan ajralgan jarayonlar va hodisalardan iborat deb hisoblanadi. Iqtisodiyotga bunday nazariy yondashuvni inkor etib bo'lmaydi. Biroq uning metodologik jihatdan to'g'riligini bo'rtirib ko'rsatish uchun ham asos yo'q, chunki u amaliy sohadagi muammolarga taalluqli bo'lishi mumkin.

Iqtisodiyotni takomillashtirish va rivojlantirishga doir tadbirlar haqiqatda iqtisodiyotga emas, balki faqat uning ayrim tarkibiy qismlariga qaratiladi. Darvoqe, bundan mamlakat va mintaqaviy darajadagi iqtisodiy hokimiyat tuzilmalarining, avvalo, iqtisodiyot masalalari bilan shug'ullanuvchi vazirliklarning cheklangan faoliyati strategiyasi va taktikasi, ularning ishidagi ustuvor yo'nalishlarni tanlashdagi *sub'yektivizm* kelib chiqadi. Iqtisodiyot – juda keng va murakkab tushuncha bo'lib, xo'jalik yuritishning jadal ijtimoiy tashkiliy tizimi tushuniladi, u ijtimoiy foydali moddiy ne'matlar va xizmatlarni ishlab chiqarish, taqsimlash, ayirboshlash va iste'mol qilishni ta'minlaydi.

Iqtisodiyotning mohiyatini ta'riflashga ana shunday yondashish iqtisodiy kontseptsiyalar, dasturlar, bashoratlar va hokazolarni aniq va asosli ravishda shakllantirish, shuningdek iqtisodiy organlar ishini tashkil etishni savodli va kasbiy jihatdan to'g'ri rejalashtirish, ularning vazifalari, funksiyalari, ustuvor yo'nalishlarini belgilab chiqish imkonini beradi. Xususan, mamlakatda mavjud mintaqalar, viloyatlar, tumanlar va hokazolar iqtisodiyotini rivojlantirish dasturlari va rejaları, avvalo, tovar va xizmatlar ishlab chiqarish bilan bog'liq bo'lgan bo'limlar bo'lgan xodimlar, ish

beruvchilar, korxonalar, tarmoqlar, tumanlar, tegishli vazirliklar, ma'muriy tumanlar, xususiylashtirish muammolari, iqtisodiyotni boshqarish davlat instituti va hokazolarni o'z ichiga olishi lozim – bular iqtisodiy hujjatlarning o'ta muhim qismi bo'lganligi sababli, iqtisodiy organlarning ham zarur vazifasidir.

Shunday qilib, iqtisodiyot bilan chinakamiga shug'ullanish, shu jumladan iqtisodiy dasturlar ishlab chiqish, uni amalda tartibga solish – ishlab chiqarish, taqsimot, ayirboshlash va iste'mol qilish jarayonlarini tahlil qilish va ularni takomillashtirish hamda rivojlantirish sohasidagi mexanizmlarni taklif etish demakdir. Bir so'z bilan aytganda, iqtisodiyot va u haqidagi ilm inson farovonligiga, mamlakatga va jamiyatga to'laqonli hayot tarzini ta'minlashga xizmat qilishi kerak. Shuning uchun ularni kengroq o'rganadilar, u bilan shug'ullanadilar, uning samaradorligi uchun qayg'uradilar.

Iqtisodiyot, eng avvalo, inson faoliyati bo'lib, uning tabiatga ta'siri natijasida moddiy ne'matlar va xizmatlarning yaratilish jarayonidir. Demak, har qanday ongli faoliyat insonga tegishli bo'lganligi uchun u inson mehnatining negizidir.

«Mehnat» kategoriyasini tushunishga kelganda, bu yyerda hamma narsa osonroqdir, chunki olimlar va amaliyotchilar orasida bu xususda allaqachonlardan buyon ziddiyatlar va jiddiy bahsli muammolar yo'q desa ham bo'ladi. Shu sababli faqat ayrim ma'lum fundamental nazariy qoidalarni eslatib o'tmoqchimiz.

Ta'kidlab o'tganimizdek, mehnat – kishilarning ongli, maqsadga muvofiq ijtimoiy foydali faoliyati jarayonidan iborat bo'lib, ular bu faoliyat yordamida tabiat buyumlarining shaklini o'zgartiradilar va ularni o'z ehtiyojlarini qondirish uchun moslashtiradilar. Mehnat jarayoni uch asosiy jihatni: kishining maqsadga muvofiq faoliyatini, ya'ni mehnatning o'zini; mehnatga qaratilgan mehnat buyumini; mehnat vositalarini qamrab oladi. Inson mehnat vositalari yordamida mehnat buyumiga ta'sir qiladi. Biroq mehnat faoliyatining asosiy sharti ish kuchining mavjudligidir. Shu sababli muayyan shartlilik bilan ish kuchi iqtisodiyotini *mehnat iqtisodiyoti asosi* deb hisoblash mumkin.

“Iqtisodiyot” hamda “mehnat” tushunchalarining mazmuni tarkibiy qismlarini birlashtirib, quyidagi ta'rifni berish mumkin. Mehnat iqtisodiyoti – jadal ijtimoiy tashkil etilgan tizim bo'lib, unda ish kuchini takror ishlab chiqarish jarayoni – uni ishlab chiqarish (xodimlarni tayyorlash, o'qitish, malakasini oshirish va hokazo), taqsimlash,

ayirboshlash va foydalanish sodir bo'ladi, shuningdek xodim bilan mehnat vositalari va buyumlarining o'zaro ta'sir ko'rsatish shart-sharoitlari va jarayoni ta'min etiladi.

O'zbekistonda ishchi kuchini (mehnatga bo'lgan qobiliyatni) ishlab chiqarish (shakllantirish) jarayoni, ya'ni xodimni tayyorlash maktabdan boshlanib, oliy o'quv yurtida, kollejlarda, ish joyida tayyorlashda, malaka oshirish institutlarida, stajirovkalar va hokazolarda davom etadi. Ishchi kuchini taqsimlash va ayirboshlash jarayoni, odatda, mehnat bozorida ijtimoiy sheriklikning uch instituti sub'yektlari – ish beruvchilar, yollanma xodimlar va davlat ishtirokida ro'y beradi, shuningdek, bevosita korxonada xodimlarni yollash, almashtirish, bo'shatish va shu kabi hollarda sodir bo'ladi. Ishchi kuchini iste'mol qilish jarayoni bevosita ish o'rinlarida, mehnat qilish bilan amalga oshiriladi, u muayyan ijtimoiy foydali mahsulot, xizmatlar, chala mahsulotlar va shu kabilarni ishlab chiqarish bilan birga olib boriladi. Xodim mehnat faoliyatiga kirishmog'i uchun unga tegishli shart-sharoitlarni tayyorlash va ta'minlab berish kerak, bularga ish o'rni, mehnatni muhofaza qilishni tashkil etish, mehnatni rag'batlantirish, ijtimoiy himoya qilish kabi qator iqtisodiy tadbirlar kiradi.

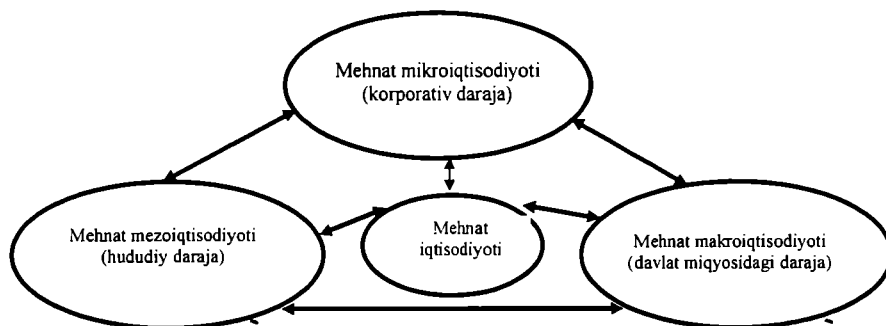
Mehnat iqtisodiyoti fan sifatida ishchi kuchini ishlab chiqarish, taqsimlash, ayirboshlash va iste'mol qilish, unumli mehnat qilish va uni muhofaza etish uchun shart-sharoitlarni ta'minlash jarayonida qaror topadigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni o'rganadigan ijtimoiy-iqtisodiy fandir.

2.3. Mehnat iqtisodiyotining bo'limlari va muammolari

Mehnat iqtisodiyoti uch darajali bo'limni, ya'ni: mehnat mikroiqtisodiyoti, mehnat mezoiqtisodiyoti va mehnat makroiqtisodiyotini ajratishga asoslanadi (2.3-chizma).

Hal qilinadigan muammolar doirasi mushtarak bo'lgani holda har bir daraja bo'yicha uning uchun asosiy bo'lgan muammolar hamda axborot almashinish va yondash darajalar bilan muvofiqlashtirish zarur bo'lgan muammolar ajratiladi. Chunonchi, mehnat mikroiqtisodiyotining predmeti xodimlarning mehnat va ijodiy imkoniyatini rivojlantirishdan, ulardan foydalanishdan, xodimlar bilan ishlash, mehnatni tashkil etish, normallashtirish va rag'batlantirish shakllarini yaxshilash tizimlarini qo'llanishi asosida mehnatning samaradorligi va daromadlilikini oshirish muammolarini qat'iy, muayyan hal qilishdan iboratdir. Mehnat mezoiqtisodiyotining predmeti mehnat bozorlari iqtisodiyoti muammolari

va boshqa ijtimoiy muammolarni hududlar bo'yicha viloyat va tumanlar doirasida hal etishdan iboratdir. Mehnat makroiqtisodiyotining predmeti hududlarda iqtisodiyotni rivojlantirishning mehnat va ijtimoiy xususiyatlarini rivojlantirish strategiyasini ishlab chiqish va uni boshqarishdan iborat.



2.3-chizma. Mehnat iqtisodiyotining daraja bo'limlari

Mehnat mikroiqtisodiyoti muammolari, mikroiqtisodiyot sohasi alohida iqtisodiy sub'yektlar faoliyati bilan bog'liqligi jihatidan ajralib turadi. Bu sub'yektlar jumlasiga iste'molchilar, ishchilar, xizmatchilar, xususiy tadbirkorlar va kichik korxonalar egalari, sarmoya soluvchilar, firmalar – aslini olganda iqtisodiyotning faoliyatida muhim rol' o'ynaydigan har qanday individum, jismoniy shaxs yoki xo'jalik yurituvchi sub'yekt kiradi.

Mehnat iqtisodiyotining «Mikroiqtisodiyot darajasi quyi bosqichda iqtisodiy qarorlar qanday va nima sababdan qabul qilinishini tushuntirib beradi. Masalan, u iste'molchilar tovar xarid qilish haqidagi qarorni qanday qabul qilishlarini va narx-navo hamda ular oladigan daromadlarning o'zgarishi tovarni tanlashlariga qanday ta'sir ko'rsatishini; firmalar ishchilar sonini qanday rejalashtirishini hamda ishchilar qayerda va qancha ishlashlari kerakligini qanday hal qilishini tushuntirib beradi. Mikroiqtisodiyotning yana bir muhim jihati shuki, iqtisodiyot sub'yektlari ancha yirik tuzilmalar – sanoat tarmoqlarida bozorlar vujudga kelishi jarayonida o'zaro hamkorlik qiladi.

Mikroiqtisodiyot ayrim firma va iste'molchilar faoliyatini o'rganib, sanoat tarmoqlari va bozorlar qanday ishlashi va rivojlanishini, hukumat siyosati va boshqa mamlakatlardagi iqtisodiy shart-sharoitlar ular faoliyatiga qay tarzda ta'sir ko'rsatishini ochib beradi. Bundan farqli

o'laroq, mehnat iqtisodiyotining makroiqtisodiyot darajasi umumiy iqtisodiy ko'rsatkichlar, jumladan, mamlakatda mehnat unumdorligining o'sish sur'atlari, foiz hisob-stavkalari, ishsizlik va inflyatsiya bilan bog'liqdir. Lekin mehnat iqtisodiyotining makroiqtisodiyot bilan mikroiqtisodiyot darajalari o'rtasidagi farq keyingi yillarda tobora yo'qolib bormoqda. Buning sababi shundaki, makroiqtisodiyot ham umumiy bozorlar, masalan, tovarlar, xizmatlar, ishchi kuchi va qimmatli qog'ozlar bozorlarini tahlil qiladi. Umumiy bozorlar qanday ish olib borishini tushunish uchun, avvalo, ushbu bozorlar ishida qatnashadigan firmalar, iste'molchilar, ishchilar, sarmoya soluvchilar xulq-atvorini o'rganish kerak. Shunday qilib, makroiqtisodiyot darajasida faoliyat yuritadigan mehnat iqtisodchilari va mutaxassisleri borgan sari ko'proq mikroiqtisodiy asoslash bilan shug'ullanmoqdalar, makroiqtisodiyotning o'zi esa amalda mikroiqtisodiy tahlilning davomidir».

Agar mehnat iqtisodiyotida mikroiqtisodiyotning yuqoridagi talqinini faqat sanoatga emas, balki iqtisodiyotning boshqa tarmoqlariga ham tatbiq etadigan bo'lsak, u amalda tarmoqlarda mehnat mikroiqtisodiyot fanini ajratib chiqarish uchun asos bo'lib xizmat qilishi mumkin. Buning ustiga xo'jalik yuritishning ana shu bosqichida vujudga keladigan iqtisodiy munosabatlarning shakllanishi va rivojlanishiga hamma hollarda bevosita yoki bilvosita ishlab chiqarish sub'yektlari bilan iste'mol sub'yektlari o'rtasidagi ijtimoiy-mehnat munosabatlari sabab bo'ladi.

Mehnat mikroiqtisodiyoti iqtisodiy davrning hamma bosqichlarini qamrab olib, korporatsiyalar, firmalar va mustaqil korxonalar siyosatini belgilash, xodimlar ijodiy imkoniyatini ustun darajada rivojlantirish va undan foydalanishni rag'batlantirish, xodimlarning samarali mehnat faoliyatini tashkil etish, doimo yuqori ijtimoiy va iqtisodiy natijalarga erishish maqsadida oraliq mahsulot hamda xizmatlarni yetkazib beruvchilar bilan o'zaro foydali aloqalarni ta'minlashda hal qiluvchi rol' o'ynaydi.

Mehnat mikroiqtisodiyotining predmeti – birinchidan, mehnatning barcha turlarini xarakteri va mazmuni, predmeti va mahsuloti, vositalari va usullari, shart-sharoitlari bo'yicha o'rganishdan; ikkinchidan, mehnatni tashkil etish, me'yorlashtirish va unga haq to'lashdan iborat bo'lib, bular mehnatning unumdorligi, samaradorligi va daromadlilikini o'sishini, resurslarning barcha turlaridan tejamli foydalanilishini, mahsulot tannarxi, demak, uni korxonadan berish narxlari ham pasayishini ta'minlaydi; uchinchidan, mahsulotning raqobatbardoshligini yaxshilaydigan va zamonaviy texnologiya yutuqlaridan foydalanish imkonini beradigan

innovatsiya yechimlarini ijodiy izlashni rag'batlantirish asosida mehnatning sifatli natijalarini oshirishni o'z ichiga oladi.

Mehnat mikroiqtsodiyotining usuli undagi o'rganiladigan jarayonlar nuqtai nazaridan qaraganda, funktsional – mehnat tahlilidan iborat bo'lib, bunda o'rganilishi kerak bo'lgan funktsiyalar, ishlar va operatsiyalar belgilanadi hamda ularni bajarish chog'idagi mehnat sarfi o'lchanadi. Tahlil jarayonida keraksiz va samarasiz ish unsurlarini bartaraf etish, mehnat jarayonlarining yanada oqilona texnologiyasini qo'llanish imkoniyatlari aniqlanadi. Mehnatni o'lchash uning solishtirma xarajatlarini kamaytirishga qaratiladi va mehnatni me'yorlashtirish uchun, shuningdek unga haq to'lash uchun boshlang'ich baza bo'lib xizmat qiladi.

Shu bilan birga, tizimlar va statistika nazariyasi vositalari mehnat mikroiqtsodiyotining usuli (unga kiruvchi tizimli – tarkibiy unsurlar nuqtai nazaridan) bo'lib xizmat qiladi. Xususan, uning tarkibiga kiritiladigan unsurlar tizimning umumiy xususiyatlari bilan korrelyatsion bog'lanish darajasi jihatidan tekshiriladi, tizimning o'zini tutishi esa tegishli organlarning institutsiyaviy ta'siri bilan boshqariladi.

Mehnat mikroiqtsodiyoti real ishlab chiqarish va funktsional jarayonlar doirasida mehnatni umumlashtirish muammolarini o'rganadi. Shu sababli, bu muammolarning yechimi mehnat munosabatlari sub'yektlarining qay tarzda hamkorlik qilishiga bog'liq bo'ladi. Bunda ikki muqobil variant: *yollanma xodim* munosabatlari yoki *sherikchilik* munosabatlari ajralib chiqadi. Birinchi variant yollanma mehnat tizimini hamda boshqarishning ma'muriy usullarini qo'llash sharoitida boshliq bilan yollanma xodim o'rtasidagi o'zaro munosabatlarning an'anaviy shakllarini aks ettiradi. Ikkinchi variant xodimlar korxonada faoliyatining natijalarida ishtirok etadigan, o'zini-o'zi boshqarish mavjud bo'lgan va xodimlar o'rtasida o'zaro munosabatlarning demokratik shakllari rivojlangan, yollanma xodim munosabatlari o'z o'rnini sherikchilikka bo'shatib beradigan tizimlar uchun xosdir.

Mehnat mezoiqtsodiyoti muammolari. O'zbekistonda mehnat mezoiqtsodiyotining eng muhim, boshqaruvchilik roll aholining ish bilan bandligini ta'minlashning mintaqaviy muammolarini ishlab chiqishda hammadan ko'proq namoyon bo'ladi. Bu muammolarni hal etishda hududiy ijro etuvchi viloyat va tuman hokimiyati va boshqaruv organlari mamlakatda mavjud mintaqaning o'ziga xos shart-sharoitlarini hisobga olgan holda korxonalar bilan markaz o'rtasida bog'lovchi bo'g'in rolini o'ynaydi. Bir tomondan, mintaqaviy siyosat O'zbekistonning viloyat va

tumanlarida aholining ish bilan bandligiga yordam berishga qaratilgan aniq maqsadli dasturga asoslanadi. Bu dastur iqtisodiyotda tarkibiy siljishlarni amalga oshirish, mehnat samaradorligini o'zgartirish, *mehnat mentalitetini* o'zgartirish va moslashuvchan mehnat bozorini rivojlantirish maqsadida mehnat sohasida bozor o'zgarishlarini jadallashtirishga e'tiborni qaratadi. Ikkinchi tomondan esa, mintaqaviy siyosat ish bilan bandlik sohasidagi siyosatni kichik korxonalar va xususiy tadbirkorlikda hamda tashkilotlarda olib borilayotgan umummilliy kadrlar siyosati bilan muvofiqlashtirishga asoslanadi.

O'zbekistonda bozor munosabatlari qaror topgan va rivojlangan sharoitda korxonalar (firmalar, korporatsiyalar) mahalliy hamda mintaqaviy boshqaruv organlarining ikki o'zaro bog'liq yo'nalishda tashkiliy hamda iqtisodiy jihatdan qo'llab-quvvatlashiga: ishlab chiqarilayotgan mahsulotga buyurtmachi – iste'molchilar va material yetkazib beruvchilar izlab topishda yordam berishiga, shuningdek, ishlab chiqarishni rivojlantirish maqsadida soliq sohasida imtiyozlar va kreditlar berishga hamda etishmayotgan xodimlar o'rmini to'ldirishda, shuningdek, ishdan bo'shatilayotganlarni ishga joylashtirishda yordam berishiga muhtoj bo'ladilar. O'z navbatida, viloyat va tumanlardagi mahalliy va mintaqaviy boshqaruv organlari mintaqada ish bilan bandlikka ko'maklashishni yaxshilash dasturlarini amalga oshirish chog'ida mulkchilik shakllaridan qat'i nazar korxonalarining madadiga muhtoj bo'ladilar. Ana shu asosda ularning umumiy maqsadlar yo'lidagi hamkorligini shakllantirish va rivojlantirish uchun ob'yektiv shart-sharoit yaratiladi.

Tizimning maqsadi – O'zbekistonda aholini ish bilan bandligini ta'minlashni yaxshilash, mehnat salohiyatidan samarali foydalanilishini yo'lga qo'yish va butun mintaqada bo'yicha ishsizlik yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan darajadan oshib ketmasligi uchun barcha turdagi korxonalaridagi yashirin ishsizlikka barham berishdan iborat. Har bir korxonadagi ichki mehnat bozorining ahvolini tahlil qilishdan maqsad to'lovga qobiliyatli talab bilan ishchi kuchini taklif etish o'rtasidagi mavjud nomutanosiblikni, yashirin ishsizlarni, ya'ni shtatda turadigan, o'zlariga bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra ish bilan qisman band bo'lgan yoki ish bilan umuman band bo'lmagan xodimlarni aniqlashdan iborat.

Mehnat makroiqtisodiyoti muammolari. Mehnat jamiyat hayoti va faoliyatining asosi bo'lib, u bilan bog'liq muammolarni kasaba uyushmalari va ish beruvchilar bilan hamkorlikda hal etishga qaratilgan davlat siyosatini ishlab chiqish va amalga oshirishni zarur qilib qo'yadi. Bu *tripartizm*

printsipidan kelib chiqadi. Gap ijtimoiy-mehnat siyosatini shakllantirish haqida bormoqda. Bu siyosat O'zbekistonda olib borilayotgan davlat siyosatining bir turi bo'lib, unda mehnat va mehnat qiluvchi kishi muammolari ijtimoiy hayotning ijtimoiy va iqtisodiy muammolari hal qilishga bevosita ta'sir ko'rsatuvchi turli sohalaridagi siyosat bilan chambarchas bog'langan.

Mehnat makroiqtisodiyoti doirasida ijtimoiy-mehnat siyosatini shakllantirishga uslubiy yondashuvni belgilash chog'ida O'zbekistonda bozor iqtisodiyoti amal qilayotgan bir sharoitda korxonada mehnatga haq to'lashning uch funktsiyasi ajratilgani kabi, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning uch shart-sharoitini, ya'ni: resurslar va ehtiyojlarni takror ishlab chiqarish; samarali faoliyatni rag'batlantirish; mehnatga bo'lgan talab va uni taklif etishni boshqarishni ajratib ko'rsatish printsipidan foydalanilishi mumkin. Ijtimoiy-mehnat siyosatiga tatbiqan bu quyidagilarni anglatadi:

- inson resurslarini takror ishlab chiqarish, demografik (nufus) va ijtimoiy-iqtisodiy omillarni hisobga olib jamiyatning mehnat va ijodiy salohiyatini o'stirish; pensionerlarga, nogironlarga va ijtimoiy himoyaga muhtoj bo'lgan boshqa toifadagi shaxslarga davlat kafolatlari berish asosida aholining ijtimoiy himoyalanganligini ta'minlash; minimal iste'mol byudjeti, tirikchilik minimumini belgilash; davlat ijtimoiy sug'urtasi va ijtimoiy ta'minoti tizimlarini joriy etish; moliyalashning byudjetdan tashqari manbalaridan foydalanish;

- xususiy tadbirkorlik va kichik biznesda xodimlarning mavjud moddiy, texnikaviy va tabiiy resurslarni to'la-to'kis ishga solishdan, yangi mahsulot va texnologiya turlarini o'zlashtirishdan, korxonalarda zarur me'yoriy hujjatlar, materiallar va tavsiyalarni ishlab chiqish, mehnat bo'yicha mutaxassislar tayyorlash yo'li bilan mehnatni tashkil etish, me'yorlashtirish, mehnat sharoitlari va uni rag'batlantirishni yaxshilashdan to'g'ridan-to'g'ri iqtisodiy manfaatdorligini ta'minlaydigan mexanizmlarni yaratish asosida mehnatga haq to'lashni o'stirib, mehnat unumdorligi, samaradorligi va daromadliligi mutanosib tarzda va o'zaro bog'liq holda o'sishini ta'minlash;

- mehnatni tashkil etishni boshqarish: tovarlar va sarmoya bozorlarining holatini hisobga olgan holda mehnat bozorlarida ishchi kuchi va ish joylariga bo'lgan talab bilan taklifni muvofiqlashtirish; ish bilan bandlik va mehnatga haq to'lash darajasi o'rtasidagi nisbatlarni narxlar darajasi bilan investitsiya, soliq va moliya-kredit siyosati bilan o'zaro bog'liq holda optimallashtirish; bo'shatilayotgan xodimlar va ish bilan band bo'lmagan katta

yoshdagi aholini kasbini tayyorlashni va qayta tayyorlashni ta'minlash, haq to'lanadigan jamoatchilik ishlarini tashkil etish; aholining ko'chishi - ichki va tashqi migratsiyasi, ish qidirib va majburan migratsiya qilishi masalalarini hal etish; tirikchilik minimumi hamda mulkchilik shakllaridan qat'i nazar, xo'jalik hisobidagi va byudjetdagi sohalar xodimlari uchun, shu jumladan, davlat hokimiyati va boshqaruvi organlaridagi xodimlar uchun minimal iste'mol byudjetining qiymati o'sishiga muvofiq eng kam mehnat haqi miqdorini tartibga solish; fondlarni hamda xodimlarga to'lanadigan mehnat haqining individual miqdorlarini soliqlar yordamida tartibga solish va boshqalar.

Ko'rsatib o'tilgan shartlar mehnat sohasiga institutsiyaviy ta'sir ko'rsatishning asosiy yo'nalishlarini belgilab beradi va ayni vaqtda fan sifatida mehnat iqtisodiyoti va uning makroiqtisodiy darajasiga dolzarb bo'lgan iqtisodiy muammolarini ko'rsatadi. Ana shunday muammolar jumlasiga muhokama qilinayotgan muammolar, chunonchi, mehnat bozorida faol yoki passiv siyosatni tanlab olish, ijroiya hokimiyati markaziy apparatlari va hududlarda viloyat va tumanlardagi xodimlarining funktsiyalari, tuzilishlari, soni va mehnatiga haq to'lash fondlari optimalligini ularning ijtimoiy-mehnat sohasiga institutsiyaviy ta'sir ko'rsatish samaradorligi nuqtai nazaridan baholash mezonlari; iqtisodiyotning globalashuvi hamda aholini ish bilan bandligiga bo'lgan ta'siri, daromadlar, mehnat sharoitlarining tenglashuvi va hokozolar kiradi.

Yuqorida ko'rsatib o'tilgan shart-sharoitlarni tahlil qilish asosida O'zbekistonda davlatning ijtimoiy-mehnat siyosatini shakllantirish ishi mehnat sohasining rivojlanishini bashoratlash hamda mamlakat va uning viloyat va tumanlarida ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishni jadallashtirish uchun uni o'zgartirish strategiyasini ishlab chiqib, tegishli me'yoriy bazani va turli-tuman iqtisodiy va ijtimoiy xatarlardan sug'urtalash tizimlarini yaratish hamda ulardan foydalanishni o'z ichiga oladi.

2.4. Mehnat turlari va ularning xususiyatlari

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

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

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, yengil sanoat va oziq-ovqat sanoatidagi, qurilishdagi, qishloq xo'jaligidagi, transportdagi va hokazolardagi mehnat; faoliyat turlari bo'yicha mehnat – xususiy tadbirkor, rahbar, mutaxassis, xizmatchi, olim, muhandis, ishchi, fermer va shu kabilar mehnati va nihoyat, kasblar va mutaxassisliklar bo'yicha mehnat. Masalan, muhandis-texnolog, yig'uvchi-chilangar, kombaynchi, rassom, sozanda, sotuvchi, ilmiy xodim, muhosib, fermer va boshqalar mehnatining mazmuni faoliyat har bir turining o'ziga xos xususiyatlarini tavsiflash yo'li bilan aniq belgilanishi mumkin. Mehnatning mazmuni tarif-malaka ma'lumotnomalarida, bo'linmalar to'g'risidagi nizomlar va lavozim yo'riqnomalarida aks ettiriladi.

Mehnat turlarining xarakteri va mazmuni bo'yicha tasniflanishi ikki jihatdan – ijtimoiy jihatdan va tuzilishi jihatidan ko'rib chiqiladi. Mehnatning ijtimoiy xarakteri ishlab chiqarish vositalariga mulkchilik shakli bilan bog'liq. Ushbu belgi bo'yicha xususiy mehnat (mulkdor yoki ijarachi mehnati) va yollanma mehnat farqlanadi. Ma'lum ma'noda mehnatning xarakteri uning ikki tashkiliy shakli – 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.

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

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

Mehnat mazmuniga qarab bir-biridan farqlanadi.

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

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

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

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

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

Har bir korxonaning ishlab chiqarishdagi o'rniga qarab va bajaradigan funktsiyalariga muvofiq ravishda xodimlar guruhlarini tashkil qilinadi. Har bir funktsiya korxonaning me'yorida ishlashi uchun zarur bo'lgan faoliyatning u yoki bu tomoni bilan bog'liq bo'ladi. Har bir funksional guruh hal qiladigan vazifalar uchun o'ziga xos vazifalar bo'ladi. Bunday tartibda tashkil etilgan mehnatni funksional mehnat deb nomlash mumkin.

Funksional mehnat bajariladigan xodimlarning tarkibi o'z xususiyatlari bilan bir-biridan farqlanadigan mehnatdir (masalan, ishlab chiqarishda, boshqaruv mehnati, ilmiy mehnat va hokazo). Har bir guruhning ichida mehnat alohida kasb va ixtisoslar bo'yicha farqlanadi. Bunga muhandis-texnolog, muhandis-konstruktor, muhandis-tashkilotchi, muhandis-me'yorlovchi kasblarning farqlanishi misol bo'la oladi.

4. **Aqliy va jismoniy mehnat.** Aqliy mehnat intellektual faoliyatni yoki asosan asabiy-ruhiy tUSDagi ishlarni bajarish bilan bog'liq bo'lgan faoliyatni nazarda tutadi, jismoniy mehnatga ega jismoniy ishlar xos.

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

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

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

borishi bilan, u yaxshi haq to'lanadigan, ancha nufuzli, shu bois g'oyat ommabop bo'lgan mehnatdir.

Mehnatning og'irlik, tig'izlik, 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.

Gap mehnatning xarakteri to'g'risida borganida, masala qiyinroq kechadi. Sho'rolar davridagi ijtimoiy-iqtisodiy adabiyotlarda «mehnatning xarakteri» kategoriyasi orqali mehnat ijtimoiy tabiatining rivojlanganlik darajasini va ushbu tabiat qay tariqa – bevosita yo'sinda yoki bilvosita bog'lanishlar yordamida namoyon bo'lishini aks ettiradigan mehnat xarakteri belgilanar, buning ustiga, ushbu bog'lanishlar orasida mehnatkashlarning ishlab chiqarish vositalariga qanday munosabatda bo'lishlari hamda u yoki bu ijtimoiy-iqtisodiy formatsiyadagi mehnatni tavsiflaydigan ba'zi boshqa bog'lanishlar eng muhimlari deb hisoblanar edi. Asosan ekspluatatorlik, antagonistik jamiyatlardagi mehnat va «insonni inson ekspluatatsiya qilish» mavjud bo'lmagan noantagonistik jamiyatlardagi mehnat tahlil qilinar edi. Noantagonistik jamiyatlar sirasiga «sotsialistik lager» mamlakatlari kiritilar edi. Ushbu ma'noda «mehnat xarakteri» kategoriyasi boshqa mafkuraga xizmat qilar va noxoslik, moyillik tusda bo'lar edi.

Haqiqatan ham, aytaylik, ingliz konchisi mehnatining xarakteri sho'ro konchisi mehnatining xarakteridan moliyatan keskin farq qilar edi. Angliyada ular ko'proq ish haqi olganliklaridan tashqari katta mehnat erkinligiga ega edi.

Mehnatning xarakteri mehnat qanday namoyon bo'lishini, uning jihatlari, belgilari, alohida xossalari va xususiyatlari qandayligini ko'rsatadi. U xodimning ishlab chiqarish vositalari bilan birlashishiga bog'liq bo'lib, mehnatning ijtimoiy tabiatini belgilaydi. Bozor iqtisodiyoti amal qilayotgan bugungi kunda ishlab chiqarish munosabatlari takomillashayotgani, boshqaruv iqtisodiy usullarining amal qilish sohasi kengayib borayotgani, samaradorlik va sifatiga, xodimlarning haqiqiy moddiy va ma'naviy manfaatdorligiga, ularning chinakam xo'jayinlarga aylanishiga yo'naltiruvchi xo'jalik yuritishning yangi shakllari, ya'ni xususiy korxonalar va tadbirkorlik rivoji tufayli mehnat tabiatida o'zgarishlar ro'y bermoqda.

Ayni paytning o'zida mazkur mehnat mazmuni va funktsiyalaridagi chuqur ijtimoiy-iqtisodiy tafovutlar, bir qolipdagi, zerikarli, malakasiz, og'ir qo'l mehnati mavjudligi, uning zararli sharoitlari hali uzoq vaqt davomida mehnatkashlar ancha qismining ijodiy qobiliyatlari namoyon bo'lishiga to'sqinlik qiladi, shaxsning uyg'un rivojlanishiga, mehnatga ongli va ijodiy munosabatni tarbiyalashga halaqit beradi.

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

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

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

3. Yakka tartibdagi va jamoa mehnati – bular mehnatni tashkil etishning o'ziga xos shakllaridir. Mehnat taqsimoti inson faoliyatining

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

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

Iqtisodiy adabiyotlarda keng ishlatiladigan «unumli» va «unumsiz», «jonli» va «o'tmishdagi-moddiylashgan», «mavhum» va «aniq», «zaruriy» va «qo'shimcha» mehnat tushunchalariga ham to'xtalib o'tmay bo'lmaydi.

1. Unumli va unumsiz mehnat. Bu masala iqtisodiy adabiyotlarda turlicha talqin qilinadi, shuning uchun biz uni ikki xil talqinini keltirmoqchimiz. Birinchi guruh olimlarining e'tirof etishicha unumli mehnat - ijtimoiy boyluk, yalpi ijtimoiy mahsulot, milliy daromadning tabiiy-buyumli shaklini yaratishda bevosita qatnashuvchi mehnatdir. Bu shunday mehnatki, unda *moddiy ne'matlar*, *xizmatlar* yaratiladi va u foyda keltiradi. Unumsiz mehnat ham ijtimoiy va ma'naviy ne'matlarni yaratadigan mehnat bo'lib, bunday mehnatning turi ham ijtimoiy foydalidir, lekin u unumli mehnat bo'lmaydi, chunki moddiylashmaydi, alohida bir mahsulotda mujassamlashmaydi va foyda keltirmaydi.

Ikkinchi guruh olimlari unumli va unumsiz mehnat to'g'risidagi tushunchalarga munosabat bildirib, nazariy tahlillarga tayangan holda mehnat unumsiz bo'la olmaydi, degan xulosaga keladilar. Har qanday

mehnat – kishilarning ehtiyojlarini qondiradigan ne'matlarni, foydali narsalarni ishlab chiqarishdir. U unumli, moddiy va nomoddiy bo'lishi mumkin, lekin bunda ular ne'mat bo'lmasdan qolmaydi. Olim yaratgan ilmiy kashfiyot, xuddi shuningdek, huquqshunos, san'atkor, ijodkor, pedagog, sportchi, shifokor, ekskursovod, sartareshning mehnati – barchasi kishilarning muayyan ehtiyojlarini qondiradigan nomoddiy ne'matlardir. Nomoddiy ne'matlar insonning madaniy, estetik, bilish ehtiyojlarini qondiradigan ma'naviy ne'mat bo'lishi mumkin. Ular kishilarning salomatlik, dam olish, ozodalik, saranjom tashqi ko'rinish va hokazolar borasidagi tabiiy ehtiyojlarini qondiradigan maishiy ne'mat bo'lishi ham mumkin. Kishilarning notarius, advokat, prokuror va sud'yalar bajaradigan mehnat natijasidagi huquqiy himoyalanganligi ham, vakolatli va ijroiya hokimiyat organlarining boshqarish faoliyati ham va moddiy ishlab chiqarish sohasiga daxli bo'lmagan ko'plab boshqa mehnat mahsullari ham ne'mat bo'ladi.

2. Jonli va o'tmishdagi mehnat. Jonli mehnat – hozirgi paytda sarflanayotgan va natijalari hali nomuayyan bo'lgan mehnatdir. Ishchi ma'lum bir ishni bajarayotganda bunga birmuncha ish vaqti – jonli mehnat sarflaydi. Lekin ishchi mahsulot ishlab chiqarayotganida o'tmishdagi mehnatni ham sarflaydi. O'tmishdagi mehnat o'zida ilgari yaratilgan natijani mujassamlaydi, bular xomashyo va materiallar, energiya, dastgohlar, asboblari, kompyuterlar va hokazolardir. Fan-texnika taraqqiyoti jarayonida jonli mehnat bilan o'tmishdagi mehnat sarflari o'rtasidagi nisbat o'zgaradi.

«Mavhum» va «aniq», «zaruriy» va «qo'shimcha», «jonli» va «o'tmishdagi (moddiylashgan)» mehnat to'g'risidagi tushunchalarni materialistlar o'z iqtisodiy nazariyalariga kiritib, ishlatgan edilar.

Ularning «zaruriy» va «qo'shimcha» mehnat to'g'risidagi qoidalari xatodir. Har qanday mehnat ham zarurdir. Ularning qo'shimcha mehnat deb nomlagani, mehnatdan tashqari ishlab chiqarish va boshqa omillar ham amal qilishining natijasidir.

Materialistlar jonli mehnat deb kishilarning real mehnatini, o'tmishdagi (moddiylashgan) mehnat deb esa kishilarning o'tmishdagi mehnati natijasi sifatidagi jamiki ishlab chiqarilgan mahsulotlarni nomlagan edilar. Zamonaviy iqtisodiy nazariya shuni ishonchli tarzda isbotlamoqdaki, mahsulot yer (tabiat), kapital, mehnat va tadbirkorlik qobiliyati kabi ishlab chiqarish omillarining amal qilishi natijasida yuzaga keladi. Binobarin, ishlab chiqarilgan mahsulotlarni faqat mehnat, funktsiya bajarishning

natijasi deb hisoblash, iste'mol qilingan ishlab chiqarish vositalarini esa o'tmishdagi mehnat deb nomlash noto'g'ridir.

Shu bois, «mavhum» va «aniq», «zaruriy» va «qo'shimcha», «jonli» va «o'tmishdagi» mehnat to'g'risidagi tushunchalardan hozirgi zamon iqtisodiy nazariyachilari foydalanmaydilar.

Mehnatning foydalaniladigan buyumli elementlari va insonning mehnatda qatnashish darajasi bo'yicha u quyidagi turlarga bo'linadi:

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

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

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

4) avtomatlashtirilgan mehnat – asosiy ish elementlari to'liq avtomatlashtirilgan, yordamchi ish elementlari esa 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.

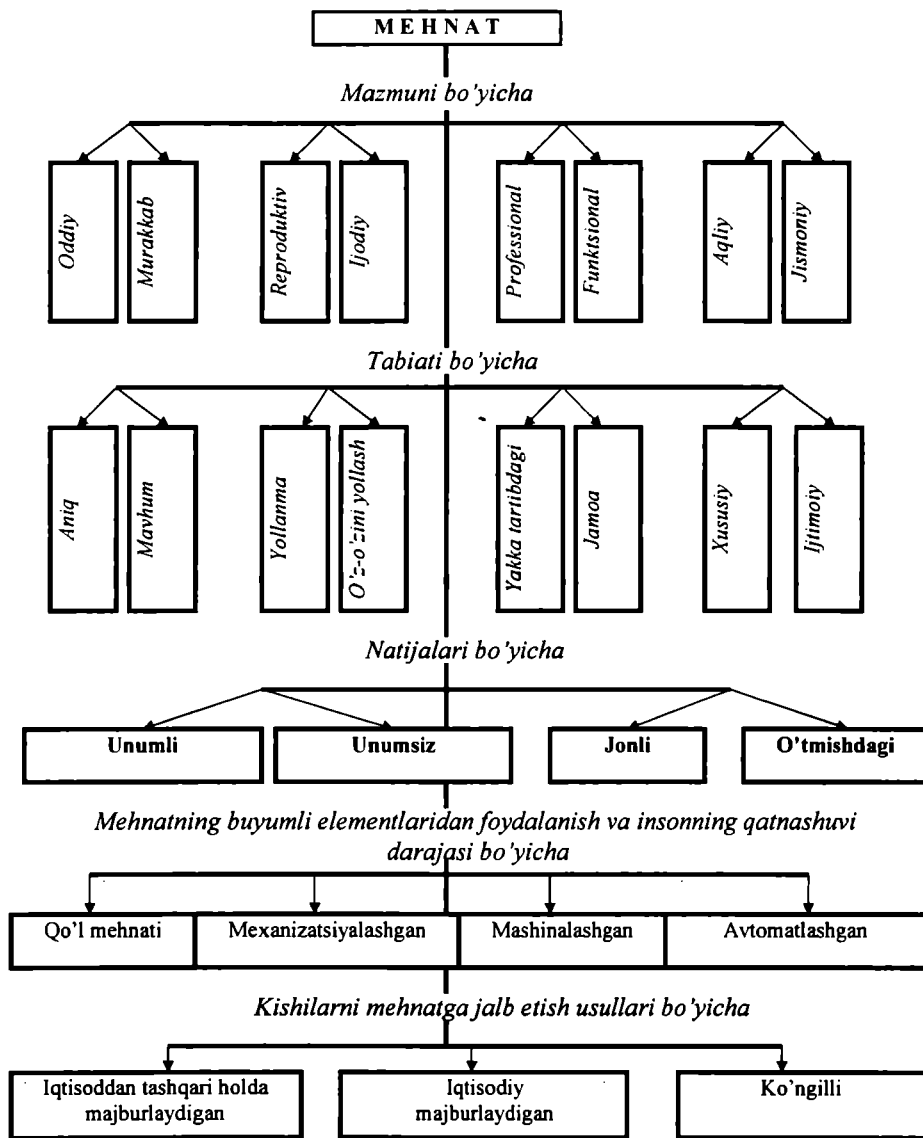
Kishilarni mehnatga jalb etish usullari bo'yicha quyidagilar farqlanadi:

1) iqtisoddan tashqari majburlaydigan mehnat, bunda to'g'ridan-to'g'ri majburlash o'rin olgan bo'ladi. Bunday mehnat shaxsiy erkinlikning cheklanishi bilan tavsiflanadi, bunga bevosita qullik va qarzdorlik oqibatidagi qullik misol bo'la oladi. Bevosita majburlashdan tashqari, bunday mehnatga ma'muriy yoki qonunchilik tartibida belgilab qo'yilgan me'yorlar mavjudligi ham sabab bo'lishi mumkin. *Masalan*, mehnat qilish umumiy majburiyligining o'rnatilishi ham xuddi shuning o'zidir, sobiq sho'rolar davrida shunday bo'lgan edi;

2) iqtisodiy majburlaydigan mehnat, ya'ni zarurat bo'yicha tirikchilikka mablag' ishlash uchun qilinadigan mehnat. Bunday mehnat kishilarning aksariyat ommasiga xos bo'lgan jarayondir;

3) ko'ngilli mehnat, ya'ni insonning o'z ixtiyori bilan qiladigan mehnati. Bunday mehnat jarayonida inson iqtisodiy jihatdan yetarlicha ta'minlangan bo'lib, ishlamasligi mumkin bo'lsa-da, o'zining ma'naviy va umuminsoniy salohiyatini yuzaga chiqarish uchun ishlaganida amalga oshiradi. Bunday inson uchun mehnat qilish - o'zini namoyon etish, o'z

shaxsini ma'naviy jihatdan yuzaga chiqarish vositasidir. Turli mezonlar bo'yicha mehnat turlarining yig'ma tasnifi 2.4-chizmada berilgan.



2.4-chizma. Mehnat turlarining tasnifi

Shunday qilib, biz mehnatning har xil turlarini ko'rib chiqdik. Shuni aytish kerakki, boshqa har qanday tasnif kabi, ushbu tasnif ham shartli tusga ega va mehnatning muhim belgilarini ajratib ko'rsatishga mo'ljallangan. Real hayotda har bir aniq mehnatda yuqorida sanab o'tilgan barcha belgilar turlicha birikuvlarda muhayyo bo'lishi mumkin.

2.5. Mehnat elementlari va mehnat jarayoni

Ishchi kuchi va ishlab chiqarish vositalari mehnatning zaruriy elementlaridir.

Ishchi kuchi – mehnat jarayonida inson tomonidan foydalaniladigan uning jismoniy va ma'naviy qobiliyatlarining jamuljami. Bu – jamiyatning bosh ishlab chiqaruvchi kuchi. «Ishchi kuchi»ning boshqacha talqinlari ham bor. Ko'pincha bu atamadan iqtisodiy faol aholi yoki korxonada, firmada ish bilan band xodimlarni nomlash uchun foydalaniladi.

Ishlab chiqarish vositalari mehnat buyumlari va mehnat vositalaridan iborat bo'ladi. Mehnat buyumlari u yoki bu tarzda o'zgartiriladigan va iste'mol qiymatlariga aylantiriladigan tabiat mahsulotlaridir (yer va yer osti boyliklari, nabotot va hayvonot, xomashyo va materiallar, energetika, axborot oqimlari va hokazolar). Mehnat vositalari inson mehnat buyumlariga ta'sir etishda foydalanadigan ishlab chiqarish qurollari (mashinalar, asbob-uskunalar va shu kabilar)dir.

Mehnat jarayoni yangi iste'mol qiymatlari yaratish maqsadida ishchi kuchi va ishlab chiqarish vositalarini birlashtirish va ishga solish jarayonidir. Mehnat jarayoni mehnat sharoitlarining turlichaligi bilan tavsiflanadigan muayyan atrof-muhitda amalga oshiriladi. Buning ustiga, mehnat jarayoni uning asosiy elementlarining shunchaki birga qo'shilishi emas, balki uzviy birligi bo'lib, bunda inson hal qiluvchi omil bo'ladi. Mehnat mahsuli mehnat jarayonining natijasi bo'lib hisoblanadi.

Mehnat xossalari. Mehnat insonning quyidagi xossalarga ega bo'lgan faoliyatidir: 1) harakatlarning anglanganligi. Buning ma'nosi shuki, inson mehnat qila boshlashdan oldin o'z ongida loyiha tuzadi, ya'ni mehnatning natijasini fikran tasavvur qiladi; 2) harakatlarning maqsadga muvofiqligi. Inson loyiha yaratilgach, harakatlar tarzini o'ylab ko'radi, shundan keyingina oldindan ko'zlangan niyatlarni amalga oshirishga kirishadi. Bizning misolda esa bu ana shu mahsulotlarni qanday qilib, qanday resurslardan foydalanib, qanday texnologiya yordamida ishlab chiqarsa bo'ladi deganidir; 3) harakatlarning natijadorligi. Har qanday faoliyat muayyan natija bilan yakunlanadi, lekin mehnatga shunchaki natija emas,

balki ijtimoiy foydali natija xosdir, chunki mehnat quyida ko'rsatilayotgan xossaga ham ega bo'lishi kerak; 4) harakatlarning ijtimoiy foydaliligi. Kishilar ne'matlarni bir-birlaridan ajralgan, yakka holda emas, balki mehnat jamoalariga birlashib, hamjihatlikda, ma'lum darajada mustahkam bo'lgan o'zaro aloqalar asosida ishlab chiqaradilar. Ular ushbu ne'matlarni o'zlari uchun va jamiyat uchun ishlab chiqaradilar; 5) harakatlarga kuch-quvvat sarflanishi. Bu mehnat faoliyatini amalga oshirish muayyan jismoniy va aqliy kuch-quvvat sarflanishida namoyon bo'ladi.

Insonning ishga layoqati, ish qobiliyati va mehnat qobiliyati. Insonning har qanday faoliyati uning ishga layoqati, ish va mehnat qobiliyatiga asoslangan. Ishga layoqat (faoliyat qobiliyati) inson faoliyatini sifat tomonidan tavsiflaydi.

Shunday qilib, ishga layoqat – insonning maqsadga muvofiq faoliyati sifat jihatidan xilma-xil turlariga qobiliyatiligi va ularning cheksiz turli-tumanliklarini amalga oshirish imkoniyatiga egaligidir.

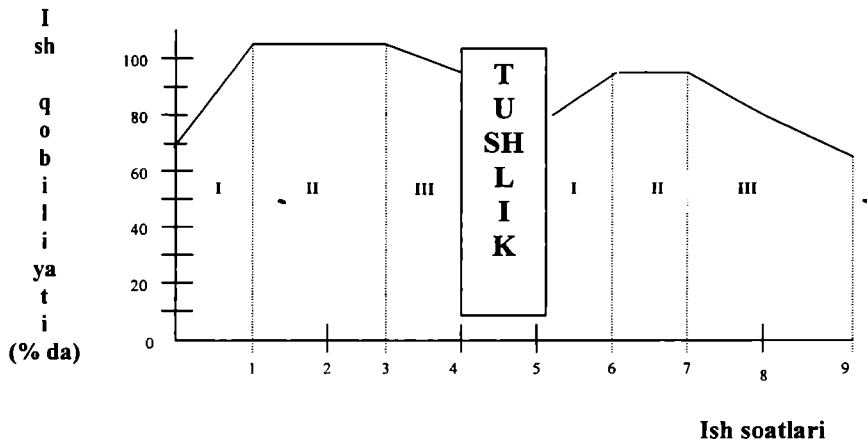
Ish qobiliyati insonning ma'lum faoliyatining miqdoriy tomonini tavsiflaydi. Ish qobiliyati tufayli harakatning o'zini sodir etish va miqdoriy ko'rinishda uning natijasini qo'lga kiritish mumkin bo'ladi.

O'z navbatida, ish qobiliyatining o'zi turli ko'rsatkichlar bilan tavsiflanadi. Iqtisodiy ko'rsatkichlarga ishning har bir soatida ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori (har soatlik mehnat unumdorligi), mahsulot birligini (ishning bir soati yoki yarim soatida) ishlab chiqarishga ketgan o'rtacha vaqt, ish soatlari bo'yicha yaroqsizlikka chiqarilgan buyumlar miqdori va boshqalar kiradi. Ish qobiliyati iqtisodiy ko'rsatkichlardan tashqari, fiziologik funksiyalarning o'zgarishi bilan ham tavsiflanishi mumkin.

Ish qobiliyati o'zgarmas o'lcham emas. U ish vaqtining turli davrlari kun, kecha-kunduz, hafta mobaynida ish xususiyati, xodimning staji, uning muntazam ishlashga odatlanganligi, ish ko'nikmalari va qator boshqa omillar ta'sirida o'zgaradi. Ayrim ish turlariga ish qobiliyatining o'ziga mos egri chizig'i xos bo'ladi. Bunday egri chiziqlarning bir necha turi mavjud. Lekin, aksariyat ishlarga uchta bosqich: ishga kirishish (I), muqim ishlash (II) va toliqish (III) bosqichiga ega bo'lgan ish qobiliyati egri chizig'ining tipik turi xos bo'ladi (2.5-chizma).

Birinchi bosqichga ish qobiliyati darajasining past ko'rsatkichlari xosdir. Ushbu davr mobaynida inson barcha fiziologik a'zolari va tizimlari faoliyati u bajaradigan harakatlarga muvofiq ravishda o'zgaradi. Harakatlar uyg'unlashuvi asta-sekin kuchayib, aniqligi va tezligi oshadi, tushunib olish

yaxshilanadi, ishlashdagi eng maqbul holat tanlanadi, nafas olish va qon aylanishi tizimlari ishlashining zaruriy darajasi belgilab olinadi. Olimlarning fikricha, mazkur davrda markaziy asab tizimida «ishchi dominantasi»ning shakllanishi, ya'ni fiziologik tizimlar faoliyatini tartibga soluvchi turli asab markazlarining eng mahsuldor mehnat faoliyati uchun zarur bo'lgan faollik shakli va asab reaksiyalarining tezligi tomon moslashib borishi ro'y beradi. Bu bosqich bir necha daqiqadan bir yarim soatgacha davom etishi mumkin.



2.5-chizma. Ish qobiliyatining tipik egri chizig'i

Ishga kirishish bosqichi tugagandan keyin inson organizmi muqim ishchi holatiga o'tadi. Bu davrda inson vaqtini juda kam sarflab, eng yuqori natijaga erishadi. Kasb faoliyatining aksariyat turlarida bunday holat bir necha soat mobaynida saqlanib turishi mumkin (haddan ziyod zo'riqish bilan bog'liq bo'lgan yoki alohida sharoitlarda kechadigan ishlar bundan mustasno).

Shundan keyin ish qobiliyati darajasi pasayishi kuzatiladi: *insonning diqqati tarqoqlashadi, harakatlari sekinlashadi va xatolar soni ortadi*. Shularning barchasi toliqishning kuchayishidan dalolat beradi. Toliqish davomli ravishda va zo'r berib ishlash natijasida yuzaga keladigan va ish qobiliyatining vaqtincha pasayishiga olib keladigan fiziologik jarayonlar yig'indisidir. Dam olish yetarlicha davom etsa, uning davomida toliqish o'tib ketadi. Shu bois korxonalar va tashkilotlarda tushlik tanaffusi toliqish paydo bo'ladigan va dam olish kerak bo'lgan paytga mo'ljallab belgilanadi.

Tanaffusdan keyin inson organizmi yana mazkur uch bosqichni o'tkazadi. Lekin endi ishga kirishish bosqichi ish kunining boshidagiga qaraganda tezroq tugallanadi, muqim ishlash qobiliyati bosqichi, odatda, tushlikdan avvalgidagiga qaraganda qisqaroq davom etadi va darajasi pastroq, toliqish davri esa davomliroq bo'ladi va u tushlikdan avvaligiga qaraganda chuqurroq avj oladi.

Hayotiy faoliyatning kecha-kunduz davom etadigan davriyligi yuzaga kelganligi tufayli inson organizmi vaqtning turli bo'laklarida jismoniy va ruhiy-asabiy zo'riqishlarga turlicha javob qiladi, uning kecha-kunduz davomidagi ish qobiliyati esa muayyan tarzda o'zgarib turadi. Kecha-kunduzli davrga muvofiq ish qobiliyatining eng yuqori darajasi ertalabki va kunduzgi soatlarda, ya'ni soat 9 dan 20 gacha kuzatiladi. Kechqurungi soatlarda inson ish qobiliyati hali yuqori darajada saqlanib turadi. Shu bilan birga kechqurungi soatlardagi ish undan oldingi sergaklik va yumushlar keltirib chiqargan muayyan darajadagi toliqqanlik holatida boshlanadi. Tungi ish biologik maromni buzib, fiziologik qonuniyatlarga zid keladi va inson uchun g'ayritabiiy bo'ladi.

Insonning hafta davomidagi ish qobiliyati ham o'zgarishsiz bo'lmaydi. Ushbu qobiliyat haftaning birinchi kunlarida ortib, uchinchi (chorshanba) kuni eng yuqori darajaga etadi, keyin asta-sekin pasayib, oltinchi (shanba) kuni keskin pastga tushadi.

«Ish qobiliyati» va «mehnat qobiliyati» tushunchalarini aralashtirib yubormaslik kerak. Mehnat qobiliyati umuman mehnatda qatnasha olishni aks ettiradi. Agar inson ishlashga qodir bo'lsa, u mehnatga layoqatlidir. O'z navbatida, mehnat layoqati yo'qolishi inson mutlaqo ish bajara olmasligi yoki uning sog'lig'i tufayli ishlashi mumkin emasligini anglatadi.

2.6. Mehnatning namoyon bo'lish shakllari va funktsiyalari

.Namoyon bo'lish shakllari jihatidan mehnat jarayoni, ta'kidlab o'tilganidek, quyidagi tomonlari bilan tavsiflanadigan hodisa sifatida ta'riflanishi mumkin:

- birinchidan, inson quvvati sarflanadi: bu mehnatning biologik jihati;
- ikkinchidan, xodim ishlab chiqarish vositalari bilan bog'langan holda harakat qiladi: bu mehnatning tashkiliy-texnologik jihati;
- uchinchidan, xodimlar ishlab chiqarishda o'zaro bog'langan holda harakat qiladilar, bu mehnatning tashkiliy-ijtimoiy (jamoaviy) jihati.

Ko'rsatib o'tilgan tomonlar har birining iqtisodiy jihati bor. Chunki mehnat jarayonining, shuningdek, xodimlarning ishlab chiqarish

vositalariga hamda bir-birlariga o'zaro ta'sir etishlari jarayonlarining biologik mazmunini o'zgartirishga oid har qanday qarorlar mehnat sarflari o'lchamida, faoliyatning umumiy iqtisodiy ko'rsatkichlarida (mehnat unumdorligi, foyda va hokazolarda) aks etadi. Shu sababli mehnat iqtisodiyoti mehnat namoyon bo'lishlarining barchasini va ularning iqtisodiy natijasini ko'rib chiqadi.

Mehnat faoliyatining biologik (fiziologik, ruhiy va ruhiy-fiziologik) jihati mehnat jarayonida mushaklar, miya, asablar, his-tuyg'u organlarining quvvati sarflanishidan iborat bo'ladi. Inson quvvatining sarflari inson organizmiga tushadigan jismoniy (dinamik va statik) hamda asabiy-ruhiy ish yukining o'lchamiga bog'liq bo'ladi.

Dinamik jismoniy ish yuki jismoniy ish hajmi bilan (kilogrammetrlarda), quvvat sarflari o'lchami bilan (kaloriyalarda), kuch-harakatning quvvati bilan (vattlarda) belgilanadi. Statik jismoniy ish yuki o'z tanasi yoki tananing ayrim qismlarini joydan-joyga o'tkazmagan holda kishi amalga oshiradigan harakat o'lchamining ushbu harakatni amalga oshirib turish vaqti (kilogramm-soniya)ga ko'paytirmasi bilan tavsiflanadi.

Asabiy-ruhiy ish yuki quyidagilar bilan belgilanadi:

- xodim ish smenasi davomida muayyan qarorlar qabul qilish uchun idrok etadigan va qayta ishlaydigan axborot hajmi va xususiyati;

- bir vaqtning o'zida kuzatiladigan ob'yektlar soniga, zo'r berib kuzatish uzoq davom etishi va faol harakatlarning davomlilikiga bog'liq bo'lgan diqqat-e'tiborning kuchlilikigi;

- signallarning ko'pligi – bir soat ichidagi xabarlar miqdoriga, tezkor xotira hajmi - muayyan vaqt davomida xotirada saqlanib turadigan elementlar soniga, emotsional va intellektual zo'riqish o'lchamiga bog'liq bo'lgan analizator-fikr-mulohaza faoliyatining tig'izligi;

- ishlab chiqarish operatsiyalari elementlarining miqdori, davomiyligi va takroriyiligi, texnologik jarayonning borishini passiv kuzatish vaqti va smena davomida bir qolipdagi mehnat vaqti davomiyligiga bog'liq bo'lgan mehnatning bir xilligi darajasi;

- ish sur'ati, ya'ni qo'l, oyoq, bosh, gavdaning vaqt birligidagi harakatlari miqdori.

Mehnat faoliyatining tashkiliy-texnologik jihati xodimning ishlab chiqarish vositalari – mehnat predmetlari va vositalari bilan o'zaro ta'sirining muayyan tizimidan iborat.

Bunday o'zaro ta'sir quyidagilarga bog'liq:

- birinchidan, mehnatning texnikaviy qurollanganligi, uning mexanizatsiyalashganlik va avtomatlashganlik darajasi va texnologik jarayonlarning mukammalligini belgilaydigan ishlab chiqarish texnologiyasi va texnikasi;

- ikkinchidan, ish joylarini tashkil etish, mehnat va dam olish tartiblari, xodimlarni tayyorlash va malakasini oshirish, mehnatni tashkil etishda oqilona usullarni qo'llash kabi masalalar.

Xodimlar ishlab chiqarish vositalari bilan o'zaro bog'liqligining mazmuni va xususiyati mehnatni tashkil etish bo'yicha masalalarni hal etish xususiyatlari bilan belgilanadi, ya'ni:

- ish o'rinlarining optimal joylashtirilishi xodimlarning ish joyida ko'chib yurish marshrutlarini qisqartirish, uskunalarga xizmat ko'rsatish qulayligi, ish paytida xodim gavdasini tutishi kabilar hisobiga ish vaqti va xodimlarning fiziologik kuch-harakatlari tejalishini ta'minlaydi;

- oqilona mehnat usullari asbob va uskunalardan samarali foydalanish, ish vaqtdan unumli foydalanish, ishlarning yuqori sifatlilikini ta'minlash va mehnat me'yorlarini oshirib bajarishga ko'maklashadi;

- mehnat va dam olishning fiziologik jihatdan asoslangan tartibi xodimlarning yuqori ish qobiliyatini saqlagan holda kam mehnat sarflab, ishlab chiqarish funksiyalarini samarali bajarish uchun sharoit yaratadi;

- xodimlarni o'z vaqtida sifatli tayyorlash va malakasini oshirish ularning saviyasini bajarilayotgan ishlar murakkabligi va sifatiga muvofiqligini ta'minlaydi.

Nihoyat, tashkiliy-ijtimoiy jihat xodimlarning ishlab chiqarishdagi o'zaro harakatlarini aks ettiradi. Bunday o'zaro harakat gorizont bo'yicha ham (turdosh ish joylari xodimlari o'rtasidagi o'zaro harakat, shuningdek asosiy va yordamchi xodimlar o'rtasidagi o'zaro harakat), vertikal bo'yicha ham (rahbar va xodimlar o'rtasidagi ishlab chiqarish munosabatlari) amalga oshiriladi.

Xodimlar o'rtasida o'zaro harakatlar quyidagilarga bog'liq:

- birinchidan, mehnatni tashkil etishning yakka tartib va jamoa tarzidagi shakllari, korxonada qabul qilingan mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi;

- ikkinchidan, xodimlar tarkibi va soni;

- uchinchidan, korxonaning tashkiliy-huquqiy shakli.

Mehnat taqsimoti shakllari (funktSIONAL, texnologik, kasbiy va malakaviy) va ularga mos mehnat kooperatsiyasi shakllari ham xodimlarning ishlab chiqarishdagi o'zaro harakati xususiyatlarini tavsiflaydi

hamda korxonada qanday shakllar qabul qilinganligiga ko'ra, mehnatdan foydalanishning turli imkoniyatlarini yaratadi.

Funksional mehnat taqsimotida, ya'ni mehnat faoliyati turlari, korxonada xodimlar qanday funktsiyalarni bajarishlariga ko'ra, o'zaro harakat, ya'ni mehnat kooperatsiyasi xodimlarning turli guruhlari, masalan, asosiy va yordamchi ishchilar, ishchi va xizmatchilar, rahbar va mutaxassislar o'rtasida amalga oshiriladi.

Korxonadagi ijtimoiy guruh qaysidir umumiy belgilariga, xossalari va xususiyatlariga ega bo'lgan xodimlar birligidir.

Xodimlarning ijtimoiy tuzilmasi turli ijtimoiy guruhlarning tarkibi va birgaligi bilan belgilanuvchi tuzilishidir.

Xodimlar ijtimoiy tuzilmasi korxonada faoliyatining samaradorligiga ta'sir etadigan muhim ko'rsatkichdir. Qulay ijtimoiy tuzilma mehnat faolligi va ijodiy tashabbusni rivojlantirish, mehnat intizomi va mehnat samaradorligini yuksaltirishga ko'maklashadi.

Ba'zi ijtimoiy guruhlar mavjudligiga ko'ra, korxonada xodimlarning turli ijtimoiy qatlamlari tashkil topadi. Shu munosabat bilan esa ijtimoiy tuzilmaning quyidagi turlari ajratiladi: vazifaviy ishlab chiqarish, kasbiy-malakaviy, demografik, milliy, ijtimoiy-ruhiy va hokazo.

Vazifaviy ishlab chiqarish tuzilmasi xodimlarning vazifaviy guruhlari: xizmatchilar (rahbarlar, mutaxassislar, texnik ijrochilar), ishchilar (asosiy va yordamchi ishchilar), xizmat ko'rsatuvchi kichik xodimlar, shogirdlar, harbiylashtirilgan va yong'inga qarshi qo'riqchilik xizmatchilari kabilardan tarkib topadi.

Kasbiy-malakaviy tuzilma malaka darajasi, ma'lumoti, ish staji bo'yicha ajratiladigan turli kasbiy guruhlardan tashkil topadi.

Xodimlarning demografik tuzilmasi ularning jins va yosh tarkibi bilan belgilanadi.

Ijtimoiy-ruhiy tuzilma xodimlar turli guruhlarining ehtiyojlari, manfaatlari, qadriyat yo'nalishlari, qiziqish va talab-istaklari mushtarakligi asosida shakllanadi. Bunday guruhlarning tarkibiga xodimlar boshqa belgilar bo'yicha shakllangan guruhlarga mansubliklaridan qat'i nazar kirishlari mumkin.

Ko'rsatib o'tilgan guruhlar barchasi bir bo'lib, korxonada va uning bo'linmalarida muayyan ma'naviy-ruhiy iqlim, mehnatga munosabat xususiyatlari, hamjihatlik yoki bo'linib ketganlik va ishlab chiqarishdagi umumiy maqsadga erishishdan manfaatdorlikni shakllantirib boradi.

Xodimlarning ishlab chiqarishdagi o'zaro hamkorliklari xususiyati xodimlar soniga ham bog'liq. Xodimlar soni kam korxonalarda, odatda, har kimning mehnati barchaning ko'z o'ngida kechadi, bu esa ishlab chiqarishda aniqroq o'zaro hamkorlikni tashkil etish uchun shart-sharoit yaratadi. Bundan tashqari, kam sonli xodimlarni tashkil etish, ularning mehnatini yakka tartiblashtirish va nazorat qilish osonroq kechadi. Yirik korxonalarda bunday sharoitlar ayrim bo'linmalarga xos, turli bo'linmalarda esa ular o'zaro jiddiy farq qilishi mumkin.

Mehnat namoyon bo'lishining barcha ta'kidlab o'tilgan jihatlari o'zaro chambarchas bog'liq va yagona mehnat jarayoni hisoblanadi.

2.7. Mehnat ishlab chiqarish omili sifatida

Mehnatning tovarlar qiymatini yaratishdagi ishtiroki darajasini o'rganish mehnat nazariyasida markaziy o'rin tutadi. Mehnat to'g'risidagi fanni rivojlantirish tarixi shuni ta'kidlaydiki, **A. Smitdan** keyin bu fanda ikki tarmoq – qiymatga oid mehnat nazariyasi va ishlab chiqarish omillari nazariyasi yuzaga keldi. Qiymatga oid mehnat nazariyasiga ko'ra tovarlarning barchasi mehnat mahsuli va ularning qiymati ulardagi inson mehnatining miqdori bilan belgilanadi. Lekin qo'l mehnati ulushining qisqarishi va mashina hamda uskunalardan foydalanish ulushining ko'payishi tovarlar narxining pasayishiga emas, balki oshishiga, aksincha esa pasayishiga olib kelgan amaliyot mazkur qoidani rad etadi.

Ishlab chiqarish omillari nazariyasi bo'yicha tovarlar narxi yer (tabiat), kapital (ishlab chiqarish vositalari), mehnat va tadbirkorlik kabi omillar ta'sirida shakllanadi. Bu nazariya, masalan, taxminan teng bo'lgan malakadagi mehnatning (ish vaqtining) bir xil sarflari mehnatning texnik jihatdan turlicha jihozlanishi natijasida turlicha natijaga olib kelishini tushunishga asoslanadi. Bunday holda ishlab chiqarish natijasi sarflangan mehnatning miqdori bilangina emas, balki mehnatning texnikaviy jihozlanganlik darajasi bilan ham belgilanadi.

Ishlab chiqarishning turli omillari uning natijalariga qanday ta'sir etishini aniqroq tushunib olish uchun bir necha holatdan tarkib topgan *shartli* misolni ko'rib chiqamiz.

Birinchi holat. Bir kishiga tegishli bo'lgan yyerda daraxt – oddiy terak o'ttiz yil o'sgan. Bu kishi shu erning egasi va terak ham unikidir. U ana shu terakni qo'l arrasida arralab, ulardan taxta tayyorlagan, bu ishga 10 soat vaqt sarflagan, keyin tayyor taxtalarni sotuvga olib chiqqan. Taxtalarni u bozorda 150 so'mga sotgan. Arralangan daraxtning o'zi bozorda 60 so'm

turgan. Xodim ishlashi uchun sotib olgan ikkita arra 1000 so'm turgan. Har bir arraning ishlash muddati besh yildan bo'lgan.

Ikkinchi holat. Birinchi holat bilan ayni bir paytda kishi xuddi shunday daraxtni motoarra yordamida arralagan, elektrga ulangan maxsus dastgohda taxta tayyorlagan, bu ishga 1 soat vaqt sarflagan. Taxtalarni 150 so'mga sotgan. Motoarra va elektr dastgoh 100000 so'm turgan har birining ishlash muddati - 5 yil.

Uchinchi holat. Kishiga tegishli yer uchastkasida kattaligi birinchi holatdagi daraxtdagidek archa o'sgan. Kishi xuddi birinchi holatdagidek asbob bilan uni arralab, 15 soat davomida qo'lda taxta tayyorlagan va taxtalarni bozorda 800 so'mga sotgan. Bunday daraxtning o'zi bozorda 650 so'm turgan.

To'rtinchi holat. Kishi archani mexanik asbob yordamida arralagan va undan taxta tayyorlagan. Bu ishga 1,5 soat sarflagan. Taxtalarni bozorda 800 so'mga sotgan.

Beshinchi holat. Bunda to'rtinchi holatdagi barcha shart-sharoitlar saqlanadi, lekin archa boshqa mulkdorning yerida o'sgan. Xodim undan daraxtni 650 so'mga sotib olgan. Daraxtni arralab, tayyorlagan taxtalarini 800 so'mga sotgan.

Omonatlar bo'yicha bank foizlari yiliga 10 foizni tashkil etgan. Ana shu besh holatni ko'rib chiqishda quyidagi savollar tug'iladi:

1. Taxtalarni tayyorlashda qanday omillar qatnashgan?

2. Taxtalar narxining shakllanishida ishlab chiqarish har bir omili ulushi qanday va mazkur omillarning har biri qanday daromad olinishini ta'minlagan?

Qiymatga oid mehnat nazariyasi ushbu savollarga to'g'ridan-to'g'ri javob berishga qodir emas. Mahsulotlarning hammasi ham inson mehnati bilan ishlab chiqarilgan bo'lsa, nega dastlabki ikki holatda taxtalarning narxi 150 so'mni, qolgan holatlarda esa 800 so'mni tashkil etdi? Buning ustiga, birinchi holatda 10 soatga teng mehnat sarfi bo'la turib, 150 so'mlik mahsulot sotilganligi, to'rtinchi holatda esa 1,5 soat ish vaqti sarflangan bo'la turib, 800 so'mlik mahsulot sotilganligini qanday izohlash mumkin?

Qo'yilgan shartlar va ma'lumotlarni quyida 2.1-jadval ko'rinishida jamlaymiz.

Keltirilgan misollar shunga asoslanganki, omillarga bog'liq daromadlarning o'lchamlari mehnat, kapital, xomashyo, material kabilar bilan belgilanadi. Vaziyatni soddalashtirish uchun harakat sof raqobat bozorida ro'y bermoqda, deb olamiz, ya'ni: a) mazkur tovarni taklif etuvchi

sotuvchilar ko'p; b) ushbu tovarning xaridorlari ko'p; v) xaridorlar va sotuvchilar mazkur tovarning narxini nazorat qilmaydilar va uni belgilash yuzasidan hukm o'tkazmaydilar.

2.1-jadval

Ishlab chiqarish shart-sharoitlarining omilga bog'liq daromadlar o'lchamiga ta'siri

T/r	Ko'rsatkichlar	Holatlar				
		1	2	3	4	5
1.	Mahsulot narxi, so'm	150	150	800	800	800
2.	Xomashyo narxi, so'm	60	60	650	650	650
3.	Mehnat qurollari narxi, ming so'm	1	100	1	100	100
4.	Mehnat qurollarini ishlatish muddati, yil	5	5	5	5	5
5.	Mehnat sarflari, soat	10	1	15	1,5	1,5
6.	Mahsulot hajmiga amortizatsiya ajratmalari (1700 soat/yil ish hisobida), so'm (3-m.x5-m/1700x4-m.)	1,18	11,76	1,76	17,65	17,65
7.	Ish haqi, so'm/soat	10	15	10	15	15
8.	Xodimning ish haqi yoki daromadi (5-m.x7-m.)	100	15	150	22,5	22,5
9.	Ish haqi va amortizatsiya, so'm (6-m.x 8-m.)	101,18	26,76	151,76	40,15	40,15
10.	Ishlab chiqarish sarf-xarajatlari, so'm	101,18	26,76	151,76	40,15	690,15
11.	Daromad, so'm (1-m.-10-m.)	48,82	123,24	648,24	759,85	109,85
Shu jumladan:						
12.	Yer (tabiat) hisobiga (2-m.)	60,0	60,0	650	650	-
13.	Kapital (ishlab chiqarish vositalari) hisobiga (3-m.x10%x5-m./365x8)	0,34	3,42	0,51	5,14	5,14
14.	Tadbirkorlik hisobiga (11-m.-12-m.-13-m.)	-11,52	59,82	-2,27	104,71	104,71
15.	Ishning 1 soatiga keltirilgan tadbirkorlik daromadi (14-m./5-m.)	-1,15	59,82	-0,15	69,8	69,8

Tabiat mahsullari – muayyan tayyorlik holatidagi daraxtlarning bozor narxi mazkur bozorda yuzaga kelgan talab va taklifning o'zaro ta'siri natijasida belgilangan. Terakni arralash va bozorga yetkazishdagi mehnat sarflari archani arralash va bozorga etkazishdagi mehnat sarflariga amalda teng bo'lgan. Unday bo'lsa, nega ushbu daraxtlarning narxlar shunchalik farqli bo'lgan? Buning sababi – tabiiy sifatleri bir-biridan farqli bo'lgan

ushbu daraxtlarning iste'mol xossalari har xilligidadir. Bunda mehnatning tahlili yo'q. Archa ham terak singari tabiatning mahsulidir.

Ko'rib chiqilgan bozorda daraxtlarni qo'lda ishlash mehnatining narxi 10 so'm/soat miqdorida, mexanizatsiya yordamida ishlash mehnatiniki - 15 so'm/soat miqdorida belgilanadi. Bundan esa har bir hol bo'yicha mehnatga haq to'lash sarflari yoki xodimlarning omilga bog'liq daromadini hisoblab chiqish osondir. *Masalan*, birinchi hol bo'yicha ish haqi 100 so'mni (10·10) tashkil etdi.

Ishlab chiqarish vositalaridan foydalanish bilan bog'liq amortizatsiya ajratmalari ishlab chiqarish sarf-xarajatlariga kiritilishi kerak. Hisoblash quyidagicha olib boriladi: dastlab ishlab chiqarish vositalarining qiymati ulardan foydalanish yillari miqdori va yildagi ishlangan soatlar miqdoriga (misolimizda 1700 soat/yil) bo'linadi. Keyin esa bo'lishdan olingan sonni ishlab chiqarish vositalaridan foydalanilgan soatlar miqdoriga ko'paytiramiz. Chunonchi, birinchi holda amortizatsiya ajratmalari 1,18 ni tashkil etadi (1000/5 · 1700·10).

Kapital omiliga bog'liq daromad hisob-kitoblar o'tkazish davrida amalda bo'lgan muayyan bank foizlari bilan belgilanadi. Daromadlar bunday turining hisob-kitobi misolda quyidagi tarzda amalga oshirilgan. Ishlab chiqarish vositalarining dastlabki narxiga teng bo'lgan bank qo'yilmasining o'lchamiga to'g'ri keladigan yillik daromad aniqlanadi. Keyin esa u ish bir smenada olib borilishi, smenada ish soatlari miqdori esa 8 soatni tashkil etishidan kelib chiqqan holda ishlab chiqarish vositalaridan foydalanilgan soatlarning real miqdoriga keltiriladi. **Masalan, birinchi holatda kapitalga oid omilga bog'liq daromad bir daraxt hisobiga 0,34 so'mga teng bo'lib chiqmoqda.**

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

bunda, 1000 - mehnat vositalarining boshlang'ich narxi, so'm; 10 % - qo'yilmalar bo'yicha bank foizlarining miqdori; 10 - bir daraxtni arralashga mehnat sarflari, soat; 365 - yildagi kunlar soni; 8 - bir ish kunining davom etishi, soat.

Endi, sotilgan mahsulot narxi bilan ishlab chiqarish sarf-xarajatlari o'rtasidagi farqdan yer egasining omilga bog'liq daromadi (yer mahsulining qiymati) va kapitalga oid daromadni ayirsak, mablag'larning qolgan summasi tadbirkorning omilga bog'liq daromadi (yoki zarari) bo'ladi. Birinchi holatdagi misolda tadbirkor taxta tayyorlashda arralangan har bir daraxtdan 11,52 so'm miqdorida zarar ko'rdi.

Ikkinchi holatda xodim qo'l mehnatidan mexanizatsiyalashgan mehnatga o'tgan va shu maqsadda daraxtdan taxta tayyorlash uchun 100000 so'm turadigan motoarra va dastgoh sotib olgan. Ish kuni 8 soat bo'lgan va bir smenada ish olib borilgan taqdirda yillik 10 foiz hisobida kapitalga oid daromad ishlab chiqarish vositalarining bir soatlik ishi uchun 3,42 so'mni tashkil etadi.

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

Xodimning ish unumdorligi 20 baravar oshgan, lekin bu yuqori unumli ishlab chiqarish vositalari va tadbirkorning xizmatidir. Tadbirkorning omilga bog'liq daromadi umumiy daromad, yer egasining daromadi va kapitalga oid daromadning o'rtasidagi farqdan iborat bo'lgan. Ikkinchi holatda esa u taxta tayyorlangan har bir daraxt hisobiga 59,82 %ga teng bo'lib chiqdi.

Archani arralab, undan taxta tayyorlab sotish holatlarida omilga bog'liq daromadlar miqdorini aniq belgilash imkonini beradigan o'sha bozor mexanizmining o'zi yuzaga keladi. Tabiat shunday mahsul yaratganki, uning bozor narxi 650 so'mni tashkil etgan. Uchinchi holatda xodimning ish haqi 150 so'mni tashkil etgan (10·15). Kapitalga oid daromad bir daraxt hisobiga 0,51 so'mni tashkil etdi, tadbirkor yana zarar ko'rgan bo'lib chiqdi, ushbu ko'rilgan zarar har bir ishlangan daraxt hisobiga 0,15 so'mni tashkil etdi.

To'rtinchi holatda mehnatni mexanizatsiya vositalaridan foydalanish hisobiga ish haqi to'lashga qilinadigan xarajatlar keskin qisqaradi va 32,5 so'mni tashkil etadi. Kapitalga oid daromad 5,14 so'mni, har bir daraxt hisobiga tadbirkorlik daromadi - 104,71 so'mni tashkil etdi (759,85-650-5,14).

Beshinchi holatda tadbirkor bozorda daraxt sotib olib, xuddi to'rtinchi holatdagidek daromadlarning barcha turlarini oladi, yer egasining daromadi bundan mustasno, u ham 650 so'm oladi.

Turli variantlar bo'yicha tadbirkorlik daromadi o'lchamlarining taqqoslanuvchanligini ta'minlash uchun uni ish vaqti birligiga nisbatan hisoblab chiqish kerak. Misolimizda bu daromad ish vaqtining bir soati hisobidan qayta hisoblab chiqilgan. Turli misollar bo'yicha ko'rsatkichlarni taqqoslash shuni ko'rsatdiki, archa yog'ochini mexanikaviy tarzda qayta ishlash bilan shug'ullangan tadbirkor eng yuqori o'lchamdagi daromadni oladi.

Shunday qilib, sof raqobat bozorida xomashyo, kapitallar, mehnat, tovarlarga talab va taklifning o'zaro ta'siri hamda eng yuqori foydaliligi va eng yuqori unumdorligini hisobga olgan holda ishlab chiqarish har bir omilining muvozanatli narxi yuzaga kelishi bosh instrument bo'ladi. Xuddi shu shart-sharoitlarning o'zi xodimlar, yer egalari, kapital egalari va tadbirkorlar omilga bog'liq daromadlarining o'lchamini belgilaydi.

2.8. Inson va jamiyat rivojlanishida ish vaqti hamda ayrim mehnat turlarini qiyosiy o'lchash

Har qanday boshqa jarayonlar kabi mehnat jarayonlari ham vaqt orasida kechadi va shunga ko'ra mehnat jarayonining davomlilikigi vaqt bilan o'lchanadi. Xodim mehnat mahsulini yaratayotganidagi vaqt ish vaqti deyiladi. O'z navbatida, ish vaqti soat, kun, hafta, yil kabi muayyan vaqt ulushlarida ifodalangan miqyosga ega bo'ladi.

Mehnat iqtisodiyotida ikki tushuncha, ya'ni «mehnat jarayoni davomiyligining me'yori sifatidagi vaqt» va «mehnat miqdorining me'yori sifatidagi vaqt» tushunchalarini bir-biridan farqlash lozim. Ushbu tushunchalar turli mohiyatga ega. Birinchisi, mehnat jarayonlarining haqiqiy taqvimdagi davomiyligini aks ettiradi va bu jihatdan vaqt *adekvat* (mos), mutlaq, ya'ni oraliq o'lchamlar qo'llanmaydigan, birdan-bir, bevosita, insonga bog'liq bo'lmagan me'yor bo'ladi. Ikkinchi tushuncha shartli davomiylikni anglatadi va bu holda vaqt *nisbiy* me'yor bo'ladi. Vaqt mehnat miqdorining me'yori sifatida qo'llanilganda uning murakkabligi va intensivligi e'tiborga olinmaydi. Chunki ish vaqti mehnatning *ekstensiv* o'lchamidir.

Ish vaqti ko'rsatkichi bilan bir qatorda, mehnat sarflarining sifat tarkibini tavsiflaydigan ko'rsatkichga bo'lgan zarurat ham yuzaga keladi. Buning uchun «mehnat sig'imi» tushunchasidan foydalaniladi. Mehnat sig'imi deganda mahsulot birligini ishlab chiqarishga jonli mehnat sarflari tushuniladi. Ushbu sarflar quyidagi formula yordamida aniqlanadi:

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

Bunda, t - mahsulot birligining mehnat sig'imi; T - barcha mahsulotni ishlab chiqarishga sarflangan vaqt; V - ishlab chiqarilgan mahsulot hajmining natural ko'rinishi.

Mehnat sig'imi ko'rsatkichi ishlab chiqarish hajmi bilan mehnat sarflari o'rtasidagi bevosita bog'liqlikni aniqlab, barcha boshqa nomenklaturadagi

va ishlab chiqarishning tashkiliy tuzilmasidagi o'zgarishlar kabi omillarning ta'sirini e'tiborga olmaydi. Mehnat sig'imi ko'rsatkichi mehnat unumdorligini o'lchashni ushbu unumdorlik oshishi rezervlarini hisobga olish bilan uzviy bog'lash imkonini beradi.

Mehnat sarflari tarkibiga qarab texnologik mehnat sig'imi (asosiy ishchilarning mehnat sarflari), xizmat ko'rsatish mehnat sig'imi (yordamchi ishchilarning mehnat sarflari), ishlab chiqarish mehnat sig'imi (barcha ishchilarning mehnat sarflari), boshqaruv mehnat sarfi (xizmatchilarning mehnat sarflari) va to'liq mehnat sig'imi (xodimlar barcha toifalarining mehnat sarflari) farqlanadi.

Mehnat reduksiyasi. Mehnat jarayonida turlicha murakkablikdagi mehnatdan foydalanish zarurati va ularning bevosita o'lchovi yo'qligi sababli mehnatni qiyoslab o'lchash muammosi yuzaga keladi. Uni hal etish uchun mehnat reduksiyasidan foydalaniladi. Mehnat reduksiyasi deganda murakkab mehnatni oddiy mehnatga keltirish jarayoni tushuniladi. U narx hosil qilish, mehnatga haq to'lash kabi bir qator muhim iqtisodiy muammolarni hal qilish uchun zarurdir.

Mehnat reduksiyasi oddiy mehnat etalonini belgilab, murakkab mehnat sarflarini yagona o'lchovga keltirish va xodimlarning turli kasb-lavozim guruhlari bo'yicha mehnat murakkabligidagi farqlarni aniqlash imkoniyatini beradi. Bundan tashqari mehnat reduksiyasi tovar qiymatini aniqroq bilish imkonini beradi.

Tovar – aniq mehnat mahsulidir, lekin mavhum mehnat qiymatning manbai (substantsiyasi) bo'ladi. Reduksiya to'liq mehnat sarflarini hisoblab chiqishda mantiqiy bo'g'in bo'lib xizmat qiladi. Xodimlar turli kasb-malaka guruhlari mehnatining murakkabligini ob'yektiv baholash esa ish haqini takomillashtirish masalalarini hal etishda asosiy o'rin tutadi.

Mehnat reduksiyasining tutgan o'rni va ahamiyati ko'pchilik iqtisodchi olimlar tomonidan e'tirof etilgan. Biroq bu muammoning qator jihatleri bo'yicha hanuzgacha fikrlar birligiga erishilmagan.

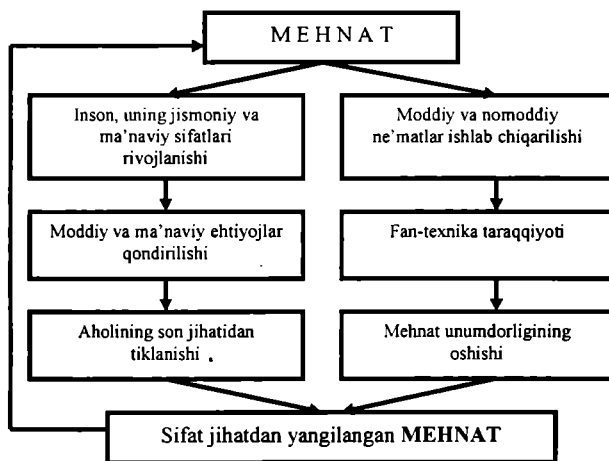
Nazariy ishlanmalarda umuman quyidagi ikki yondashuv kuzatilmoqda. Ayrim olimlar tomonidan olib borilgan tadqiqotlarda murakkab mehnatni oddiy mehnatga keltirish uchun mehnat natijalariga asoslanish taklif etilmoqda. Ba'zilar esa, ishchi kuchini tayyorlashga sarflangan vaqt ko'rsatkichini muhimroq deb bilmogdalar.

Qaysi yondashuvni afzal bilish va mehnat murakkabligi amaliyotida qanday o'lchovdan foydalanish kerak degan haqli savol tug'iladi. Narxlar shakllanishida mehnatning murakkabligi ish haqi asosida hisobga olinadi.

Mehnatga haq to'lash uchun uning murakkablik darajalari nisbati tahliliy usulda aniqlanadi. Mehnat jarayonining asosiy mazmunini ifodalaydigan funktsiyalarni tahlil qilish yo'li bilan tarif koeffitsientlari aniqlanadi. Shunday qilib, hozircha O'zbekistondagi oddiy va murakkab mehnatni taqqoslab o'lchash tarif setkasi orqali amalga oshiriladi hamda ular tarif razryadlari va koeffitsientlaridan iboratdir. Unga ko'ra yuqori tarif razryadi va koeffitsientlari quyi razryad toifalarining ishidan murakkabroq ekanligini ko'rsatadi. Shu tariqa ishlarning murakkabligi va xodimlarning tayyorgarlik darajasi miqdoriy taqqoslanma o'lchamga ega.

Mehnat jarayonida inson ehtiyojlarini qondirishga mo'ljallangan moddiy va ma'naviy boyliklar yaratiladi. Ishlab chiqarish rivojlangan, tovar va xizmatlar hajmlari, turlari ko'paygan sari jamiyat hamda fuqarolar boyib boradilar, mamlakat aholisining moddiy va madaniy farovonligi oshadi. Insoniyat taraqqiyotining umumiy yo'nalishi ana shunday.

Mehnat, xodimlarning o'zlariga ham bevosita ta'sir ko'rsatadi, ular rivojlana boradilar, yangi bilim va ko'nikmalar orttiradilar. Mehnat insonni yaratgan, degan qoida ma'lum ma'noda to'g'ridir. Aynan mehnat insonni hayvonot dunyosidan ajratdi.



2.6-chizma. Inson va jamiyat rivojlanishida mehnatning roli

Mehnat unumdorligi va samaradorligining ortishi ham fan-texnika taraqqiyotining natijalaridan biridir. Har bir yangi davrda mehnat jarayoni yangi sifat bilan yangilanib boradi: ushbu jarayonga tobora ko'proq insonlar kelib qo'shiladi, ular yaxshiroq tayyorgarlikka ega bo'ladilar hamda

mukammalroq texnika, texnologiya va ishlab chiqarishning tashkil etilishi bilan ta'minlangan bo'ladilar. Mehnat insonlar va jamiyatga o'sha sxema bo'yicha, lekin endi yangi darajada ta'sir etishni davom ettiradi. Aytib o'tilgan qoidalar 2.6-chizmada aks ettirilgan, unda mehnatning inson va jamiyatga ta'sir etishining ideal jarayoni ko'rsatib berilgan.

Lekin shuni e'tiborda tutish kerakki, mehnatning insonlar va jamiyatga real ta'sir etish jarayoni siyosat, davlatlararo munosabatlar, turli vaziyatlarning kuchli ta'siriga duch keladi. Dunyoda hamma narsa ham chizmadagidek silliq kechavermaydi. Urushlar, davlat to'ntarishlari, iqtisodiy va siyosiy inqirozlar, xalqlar o'rtasida nizo va to'qnashuvlar, tabiiy ofatlar ro'y berib turadi, ular jamiyat rivojlanishining tabiiy jarayonini qo'pol ravishda buzishga qodirdir. Shunday bo'lsa-da, kishilik jamiyati rivojlanishidagi umumiy tendentsiya ishlab chiqarish taraqqiyoti, kishilarning moddiy farovonligi va madaniy darajasi oshishi, inson huquqlarini Yer yuzidagi oliy qadriyat deb anglash tomon yo'naltirilgan.

Qisqacha xulosalar

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

Mehnat – insonning biron bir maqsadga muvofiq ijtimoiy foydali faoliyatdir.

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

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

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

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. «Mehnat» tushunchasining mazmuni va mohiyati nimadan iborat?
2. Ish tushunchasi va uning mehnat tushunchasi bilan bog'liqlik darajasi nimalarda namoyon bo'ladi?
3. Mehnat jarayonining oddiy tarkibiy elementlari nimalardan iborat?
4. Mehnat predmetlari va ijtimoiy munosabatni o'zgartirish jarayoni bo'lgan mehnatning mohiyati nimada?
5. Mehnatning mazmuni, xarakteri va elementlarini, ishlab chiqarish munosabatlarning vujudga kelishi va rivojlanishida mehnatning rolini ta'riflab bering.

6. Mehnat mazmunan qanday ijtimoiy funktsiyalarini bajaradi?
7. Mehnat mazmunining qanday belgilari mavjud?
8. Mehnat reduksiyasi deb nimaga aytamiz?
9. Mehnat qanday funktsiyalarni bajaradi?
10. Hozirgi sharoitda mehnat qaysi xususiyatlari bilan ajralib turadi?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ .Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик,—Т.: “Меҳнат”, 2009.
2. Абдурахманов К.Х. и др. Экономика труда. Учебник, Т.: РЕУ им Г.В. Плеханова, 2010
3. Волгин Н.А. Экономика труда: социально-трудовые отношения
Издательство: Экзамен, 2008.
4. Генкин Б. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов
Издательство: Норма, 2007.
5. Казанцев А.К., Крупанин А.А. Экономика труда
Издательство: Инфра-М, 2008.

MEHNAT JARAYONLARINI TASHKIL ETISH**3.1. Mehnatni tashkil etish: mohiyati va xususiyatlari**

«Tashkil etish» tushunchasi frantsuzcha *organisation*, lotincha *organizo* -«tartibga keltiraman» soʻzidan kelib chiqqan. Mazkur tushuncha yaxlit bir butunlik ichida oʻzaro aloqalarning yuzaga kelishi hamda takomillashishiga olib keladigan jarayon yoki harakatlar jamlamasini anglatadi. Tashkil etish deganda birgalikda amalga oshiruvchi muayyan qoida va tamoyillar asosida, biror aniq maqsad sari harakat qiluvchi kishilarning birlashgan faoliyati tushuniladi. Shunga koʻra, funktsional nuqtai nazardan, tashkil etish ichki tartiblarni oʻrnatish va takomillashtirish jarayoni demakdir. Binobarin, mehnatni tashkil etish atamasi kishilar faoliyatini tartibga solish va muayyan tizimga keltirishni anglatadi. Biroq, bunday taʼrif haddan tashqari umumiy boʻlganligi uchun uni mukammal deb boʻlmaydi.

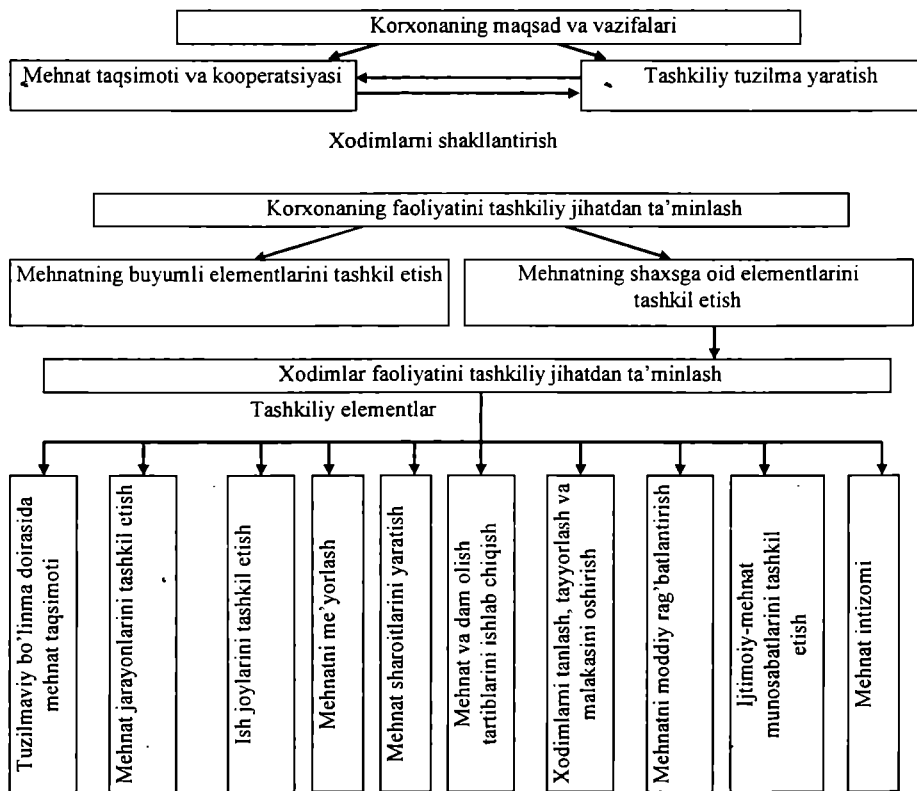
«*Mehnatni tashkil qilish*» tushunchasining paydo boʻlish tarixiga toʻxtalgandi, albatta, ushbu masalaning asoschisi sifatida F. Teylorning (1856-1915) nomi tilga olinadi. F. Teylor mehnatni «ilmiy boshqarish» muammosini amaliy jihatdan asoslab bergan boʻlib, u iqtisodiyotda muhim oʻrin tutadi. Ammo, F. Teylor koʻzda tutgan fan sohasini iqtisodiyotda haddan tashqari toraytirib qoʻygan. «Oqilonalashtirish» atamasi mazkur fanni toʻgʻri nomlash muammosini murakkablashtirdi, bu atama dastlab Germaniyada qoʻllanilgan boʻlib, keyinchalik u muayyan darajada boshqa mamlakatlarga ham yoyildi. Mazkur atama shu qadar noaniq va umumiy tusdagi mazmunga egaki, uni har qanday yaxshilanishga nisbatan qoʻllash mumkin. Shuni ham aytish kerakki, rivojlangan xorijiy mamlakatlarda hozirgi vaqtda «mehnatni ilmiy tashkil etish» yoki «mehnatni tashkil etish» atamaları deyarli qoʻllanilmayapti.

Bu muammo juda koʻpgina MDH mamlakatlari, jumladan, Oʻzbekistonda ham mavjuddir. Undan turli darajalarda oʻrin tutadigan xilma-xil hodisalarni nomlash uchun foydalaniladi. «Tashkil etish» atamasi ayrim korxonalar, muassasa, firma va umuman jamiyatga nisbatan qoʻllaniladi. Shu bilan birga, gap turli obʼyektlar: mehnat, ishlab chiqarish, boshqarish toʻgʻrisida borishi mumkin.

Jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy tuzilishi, ayni kishilarni mehnatga jalb etish, mehnatning ijtimoiy taqsimoti, ijtimoiy mahsulotni taqsimlash usuli

va ishchi kuchini tiklash xususiyatlari ko'rib chiqilayotganda «mehnatni ijtimoiy tashkil etish» tushunchasidan foydalaniladi.

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



3.1-chizma. Korxonada faoliyatini tizimida xodimlarning mehnat faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlash

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 oqilonlashtirish, mehnatni me'yorlash, xodimlarni tayyorlash va malakalarini oshirish, moddiy rag'batlantirish, mehnat intizomini mustahkamlash kabi bir qator amaliy tadbirlar majmuasi tushuniladi.

Xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashning korxonalar faoliyatini tashkiliy ta'minlashning elementlari 3.1-chizmada ko'rsatib berilgan. Ushbu chizmaga binoan har qanday korxonalar faoliyatini tashkil etishning negizi bo'lgan mehnat taqsimoti korxonalar va xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashdan oldin amalga oshirilishi lozim.

Hozirgi sharoitda kishilar faoliyatining mehnatdagi buyumlashgan elementlar bilan o'zaro aloqasini o'rnatibgina qolmay, o'zaro hamkorlikdagi faoliyat qatnashchilari bo'lgan «inson-texnika» o'rtasida mehnat munosabatlarini shakllantirish, jonli mehnat samaradorligini oshirish kabi muammolarni yechish 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. Korxonalar miqyosida mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi masalalarini hal etish hamda tashkiliy tuzilmalarni ishlab chiqish xodimlarni shakllantirishdan oldin amalga oshirilishi dardkor.

3.2. Xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashning mohiyati va mazmuni

Xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashning mazmuni uning tarkibiy elementlari va yo'nalishlari bilan belgilanadi. Xodimlar faoliyatini tashkiliy ta'minlash elementlari 3.1-chizmada keltirilgan bo'lib, ularning har biri alohida ahamiyatga ega.

1. Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi. Korxonalar miqyosida mehnat taqsimoti amalga oshirilib, uning kooperatsiyasi puxta o'ylab ko'rilgandan keyin korxonalar ichida mehnatni chuqur taqsimlash va kooperatsiyalashni amalga oshirish – alohida uchastkalar, xodimlar o'rtasida mehnatni taqsimlash, xodimlarni joy-joyiga qo'yish, ular faoliyatining o'zaro bog'lanishi va sinxronizatsiyasini ta'minlash 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 miqdoran 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'yekti bo'ladi. Ish joyi ishlab chiqarish jarayonining birlamchi bo'g'ini va tashkiliy-texnikaviy negizidir. Aynan unda ushbu jarayon uch 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 qismi bo'ladi. 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 oqilonalashtirishning yagona muammosi doirasida ko'rib chiqadilar. Biz bunday yondashuvga e'tiroz qilmaymiz, lekin ushbu masalalar ma'lum xususiyatlarga ega ekanligi va nisbatan mustaqilligi tufayli ularni xodimlarning faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashning alohida elementi deb qarash maqsadga muvofiqdir.

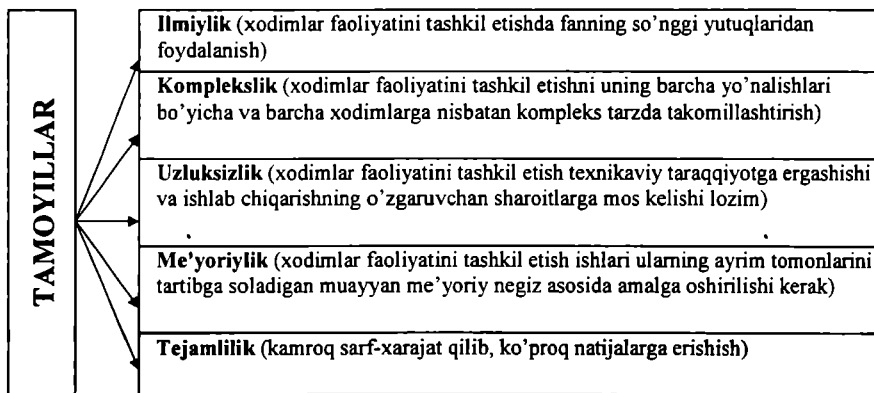
7. Xodimlarni tanlash, tayyorlash va malakasini oshirish. Tashkiliy vazifalarni hal qilishda xodimlarni tayyorlash va ularning faollik darajasini oshirish katta ahamiyatga ega. Bozor munosabatlarini rivojlantirish xodimlarni tayyorlash va malakasini oshirishga yondashishni tubdan

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

8. Mehnatni rag'batlantirish. Mehnatni moddiy va ma'naviy rag'batlantirish tizimini yaratish ish haqi, lavozim maoshi turlari va tizimlaridan foydalanish, mukofotlash tizimlarini ishlab chiqish kabilarni nazarda tutadi. Mehnatni rag'batlantirishni tashkil etish mehnat faoliyatida yuksak ko'rsatkichlarga erishish maqsadida ish vaqtidan 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'rindir.

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 zarur.



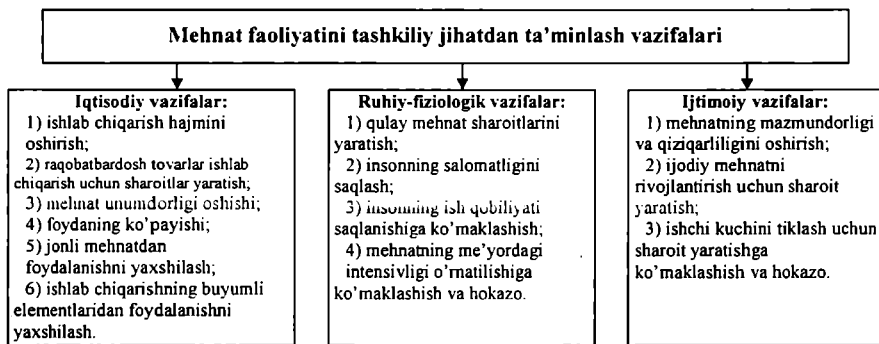
3.2-chizma. Xodimlar faoliyatini tashkiliy ta'minlash tamoyillari

Mehnat faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlash xodim samarali faoliyatining qator umumiy tamoyillariga asoslanadi va ko'p jihatdan

texnika-texnologiya va mehnat buyumlarining rivojlanish darajasi, shuningdek korxonada miqyosi, mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi, tashkiliy tuzilma va hokazolar bilan belgilanadi.

Quyidagi chizmada ko'rsatilgan tamoyillar xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlash asoslariga kiradi. Chunki ular rioya etish zarurati tashkilotchilik maqsad va vazifalaridan kelib chiqadigan asosiy talablarni o'z ichiga oladi.

Bozor iqtisodiyotida xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashning asosiy maqsadi o'zaro bog'liq ijtimoiy va iqtisodiy maqsadlarga: raqobatbardosh tovar va xizmatlar ishlab chiqarish va sotishni oshirish, ishchi kuchini tiklash uchun korxonaning mavjud imkoniyat va natijalariga faol ravishda ta'sir etishdan iborat. Buning ma'nosi shuki, xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlash, bir tomondan, olinadigan foydani ko'paytirishga ko'maklashishi, ikkinchi tomondan esa, mehnatga qobiliyatli jamoa yarata olish uchun qator masalalarni hal etishga yordamlashishi kerak. Gap me'yordagi mehnat intensivligini belgilash, zaruriy sharoitlarni yaratish va shu kabilar to'g'risida bormoqda (3.3-chizma).



3.3-chizma. Xodimlar faoliyatini tashkiliy ta'minlash vazifalari

Shunday qilib, xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlash xodimlarni samarali boshqarish borasida birinchi darajali vazifa bo'lib qolmoqda. Hozirgi vaqtda ushbu masalalarga jiddiy e'tibor beradigan, yuqori sifatga erishish va mehnat unumdorligini oshirish usullarini yaxshi o'zlashtirgan rahbar va mutaxassis kadrlarga talab ortib bormoqda.

3.3. Ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tashkil qilish

Ijtimoiy-mehnat munosabatlari korxonalarining amaliy faoliyatida muayyan o'rin egallaydi. Chunki mehnat faoliyati amalga oshadigan barcha ob'yektlarda shaxslar va ijtimoiy guruhlarning o'zaro aloqalari iqtisodiy, ruhiy va huquqiy jihatdan tavsiflanadi. Ijtimoiy-mehnat munosabatlarida:

- shaxs - yollanma xodim;
- ish beruvchi - korxonalar (firma), tadbirkor;
- davlat - sub'yekt hisoblanadi.

Yollanma xodim ish beruvchi (korxonalar rahbari yoki xususiy shaxs) bilan (yozma yoki og'zaki) mehnat shartnomasi tuzgan fuqarodir. Bunda xodimning yoshi, jinsi, salomatligi, ma'lumoti, malaka darajasi, qaysi kasb va tarmoqqa mansubligi muhim ahamiyatga ega. Lekin, avvalo, yollanma xodim ijtimoiy-mehnat munosabatlarida shaxsan qatnashishga tayyor va qodir bo'lishi kerak. Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining yuqori darajada rivojlanganligi, yollanma xodimlar nomidan ish olib boradigan maxsus institutlar-kasaba uyushmalari hamda yollanma xodimlarni birlashtirishning boshqa tashkiliy shakllari yaratilganligi bilan tavsiflanadi.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlari sub'yekti bo'lgan ish beruvchi mustaqil ravishda bir nafar yoki ko'plab shaxslarni ishga yollovchi kishidir. Odatda, u ishlab chiqarish vositalarining egasi bo'ladi.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining qatnashchisi sifatida davlat qonun chiqaruvchi, huquqlarning himoyachisi, ish beruvchi, hakam va hokozolar rolini bajaradi. Davlatning ijtimoiy-mehnat munosabatlaridagi roli o'zgarib borishi mumkin va bu holat davlat rivojlanishining tarixiy, siyosiy, tuzilmaviy va iqtisodiy sharoitlari bilan belgilanadi.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining quyidagi uch darajasi farqlanadi: shaxsiy daraja, bunda xodim va ish beruvchi turlicha birikuvlarda o'zaro harakat qiladilar; guruhli daraja, bunda yollanma xodimlar birlashmalari va ish beruvchilar birlashmalari o'zaro harakat qiladi; aralash daraja, bunda xodimlar va davlat, shuningdek ish beruvchilar va davlat o'zaro harakat qiladilar.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining quyidagi turlari ajratiladi:

1. Hamjihatlik. Munosabatlarning bu turi kishilarning shaxsiy mas'uliyat va totuvlik, yakdillik, manfaatlarining mushtarakligiga asoslangan javobgarligini nazarda tutadi.

2. Paternalizm. Bu qat'iy tartibga solinadigan mehnat munosabatlari bo'lib, u davlat va korxonalar darajasida shakllantiriladi. Muayyan tarixiy va

ijtimoiy-madaniy sharoitlarda paternalizm samarali bo'ladi. Masalan, Yaponiya korxonalarida umrbod yollanish tamoyiliga asoslangan mehnat munosabatlari tizimi amal qiladi. Mazkur munosabatlar kamchiliklarga ham ega bo'lib, unga mehnat borasida xodimning o'zini tutishdagi sustlik, turmush sifatiga bo'lgan talablari past darajadali kabilar kiradi.

3. Subsidiarlik. Ushbu munosabatlar insonda mas'ullik va o'zini namoyon etishga intilishni saqlab qolishga yo'naltirilgan va u mas'uliyatni jamiyatning zimmasiga o'tkazishning oldini olish imkonini beradi. Subsidiarlik har bir xodimning shaxsiy mas'ullikka va o'z qadrini bilish tuyg'usiga asoslanishi kerak.

4. Sheriklik. Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining bu turi bozor iqtisodiyotiga o'tgan mamlakatlarda rivojlangan bo'lib, u ikki sheriklik va uch sheriklik ijtimoiy sheriklikning eng ommaviylashgan shakllarini taqozo etadi.

5. Nizo. Nizo mehnat munosabatlarida ziddiyatlar keskinlashuvining oxirgi darajadagi holatidir. Nizolar ijtimoiy-mehnat munosabatlariga ikki xil: ijobiy va salbiy ta'sir etadi. Bir tomondan, ijtimoiy-mehnat munosabatlarini takomillashtirish zarurligi to'g'risida o'ziga xos darakchi bo'lib xizmat qiladi, ikkinchi tomondan esa, ushbu munosabatlarni buzuvchi omil sifatida xizmat qilishi ham mumkin. Shu sababli, nizo bilan ijtimoiy sheriklik va hamjihatlik tengma-teng amal qilib borishi zarur.

6. Kamsitish. Bu ishga qabul qilish yoki ishdan bo'shatish, kasb tanlash, xizmat martabalariga ko'tarilish, mehnatga haq to'lash va ma'lumot olishda ijtimoiy-mehnat munosabatlari sub'yektlarining huquqlari bilan cheklashdir. Teng munosabatlar har qanday rivojlangan jamiyatning bosh belgisi bo'lganligi sababli, kamsitish ijtimoiy-mehnat munosabatlarida salbiy hodisa sifatida doimiy nazoratda bo'lishi kerak.

Yuqoridagi munosabatlar turlari har doim ham sof ko'rinishda mavjud bo'lavermaydi, ular asosan turli birikuvlarda namoyon bo'ladi.

Ijtimoiy-mehnat sohasi ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish maqsadidagi faoliyat ayirboshlash sohasidir.

Ijtimoiy-mehnat sohasi tushunchasidan iqtisodiyot nazariyasida ham, amaliyotda ham yetarli darajada keng foydalanilmoqda. Bu tushuncha mehnat va ijtimoiy munosabatlar birligi va o'zaro bog'liqligini ancha asosli ravishda aks ettiradi.

Ijtimoiy-mehnat sohasi ish kuchini takror ishlab chiqarishning barcha bosqichlari va uning ijtimoiy birga sodir bo'lishini ifodalaydi. Ijtimoiy mehnat sohasi tarkibiy qismlarining navbatdagi qismlarga munosabatlar

guruhlari va ish kuchini takror ishlab chiqarish, xodimning mehnat vositalari hamda buyumlari bilan o'zaro munosabatga kirishuvi uchun shart-sharoitlarni ta'minlash jarayonida vujudga keladigan tarkibiy qismlar kiradi. Bular quyidagilardir:

- aholini ijtimoiy himoya qilish tizimi;
- ijtimoiy sheriklik tizimi;
- ijtimoiy sug'urta tizimi;
- pensiya tizimi;
- mehnatni muhofaza qilish tizimi va hokazolar.

Ijtimoiy-mehnat sohasining rivoji, o'z navbatida, mehnatning ijtimoiy uyushganligi bilan bog'liqdir. Ijtimoiy uyushgan mehnat mehnatning ijtimoiy taqsimoti va mehnatning ijtimoiy kooperatsiyasi qamrab oladigan mehnatdir.

Ijtimoiy uyushganlikdagi asosiy jihat mehnat faoliyatining ma'lum darajadagi uyushganlik, tuzilma va tizim doirasida harakatlar birligi va erkinligini qo'llab-quvvatlash usullariga ega ijtimoiy tizimga taalluqligidir. Mehnatning ijtimoiy tizimga taalluqligi, uni umumlashtirish yoki sotsiallashtirish (lot. *sociolus* - ijtimoiy) –ijtimoiylashtirish deb ataladi.

Aynan shu narsa mehnatga ijtimoiy shakl, ya'ni jamiyatdagi hayotga moslashganlik xususiyatini beradi. Mehnatning ijtimoiy uyushganligi – uni amalga oshirishning ijtimoiy shakli, bu jamiyat talab qiladigan faoliyatga moslanuvchanlik xususiyatidir.

Ijtimoiy tuzum jamiyat tuzilmasida ifodalangan ijtimoiy holatdagi farqlar, ijtimoiy guruhlar, sinflar, jamoalar, ijtimoiy qatlamlar tushunchalari bilan bayon etiladi. Bularning ortida faoliyat va jamiyat umumiy mehnatidagi farqlar yotadi.

Ijtimoiy tuzilma va ijtimoiy uyushgan mehnat tuzilmasi go'yoki teng asoslarda shakllanadi: har ikki tuzilma ham bir-biriga sabab va oqibat hisoblanadi. Ulardan birortasi ikkinchisining hosilasi emas, ammo ayni bir vaqtda, ularning biri ikkinchisidan shakllanadi.

Ijtimoiy tuzilmaning asosiy omillari va belgilarini ajratib, ijtimoiy uyushgan mehnatning asosiy tarkibiy elementlarini ham farqlash mumkin. Har ikki tuzilmani aks ettiradigan shunday ajratuvchi chegaralardan ayrimlarini keltiramiz:

1. Yaratuvi "*sog'lom*" ijtimoiy kuchlar va destruktiv jamiyatni buzuvchi "*nosog'lom*" ijtimoiy kuchlar. Ijtimoiy mehnat tuzilmasida bunday bo'linishga ijtimoiy foydali va ijtimoiy zararli mehnat to'g'ri keladi.

2. Xo'jalikda real hokimiyat va xususiy mulkka ega ijtimoiy guruhlar va bunday hokimiyatga ega bo'lmagan guruhlar. Ijtimoiy uyushgan mehnat tuzilmasida bunday bo'linishga ekspluatatsiyani ta'minlovchi mehnat va ekspluatatsiya qilinuvchi mehnat muvofiq keladi. O'rta sinf deb atalmish ijtimoiy hodisa ham shu bo'linish doirasidir.

3. Ijtimoiy guruhlarning ijtimoiy holatidagi farqlar ishlab chiqarishning texnologik va tashkiliy tartibidagi farqlarni ham aks ettiradi. Ijtimoiy uyushgan mehnat tuzilmasida bu farqlarga mehnatning industrial, postindustrial, manufaktura, hunarmandchilik, o'zini-o'zi ish bilan band etish, mardikorlik, mayda tadbirkorlik kabi turlari to'g'ri keladi.

4. Ijtimoiy rivojlanish mulkdorlarning maqsadlari, samaradorlik mezonlari va manfaatlariga ham bog'liq.

5. Xalqaro xo'jalik aloqalari va ularning globallashuvi mehnat bozorlarining yangi chegaralarini keltirib chiqaradi va turli mamlakatlar mehnatkashlari manfaatlarini to'qnashtiradi. Barcha mamlakatlarda bu ijtimoiy uyushgan mehnat tuzilmasi, o'z navbatida, ishchi kuchi - migratsiyasi muammolarini yuzaga keltirish shaklida aks etadi.

3.4. Insonning ijtimoiy ishlab chiqarishdagi holati

Ijtimoiy holat – inson yoki ijtimoiy guruhning jamiyatdagi o'zaro barqaror ijtimoiy munosabatlari majmui bo'lib, uning natijasi va ifodasi yashash hamda rivojlanish shart-sharoitlari va vositalarini qayta shakllantirish hisoblanadi.

Bunday yondashuv va tasavvurlar ijtimoiy uyushgan mehnatga tegishli va ular quyidagilardan iborat:

1. Ijtimoiy uyushgan mehnat sohasi insonning o'z jamiyatidagi ijtimoiy holati uchun qanchalik zarur va asosiy ekanligini aniqlash.

2. Inson mehnat qilishiga to'g'ri keladigan asosiy ijtimoiy shakllarni aniqlash lozim bo'ladi. Bunda aynan ijtimoiy uyushgan mehnatning asosiy tarkibi ta'riflarini anglab olish yordam beradi.

3. Mehnat faoliyati qanday qadriyatlarga yo'llanganligi va qaysi sabablar ishchi uchun hal qiluvchi ekanligini aniqlash kerak. Jamiyatda bu qadriyatlarga izchil amal qilish va bu sabablarga asoslanish uchun zarur va yetarli shart-sharoitlar bor-yo'qligini baholash muhimdir.

4. Kishining mehnat faoliyati sohasida uning normal ish holatini buzadigan xavflar bo'lsa, bu xavflar kishining o'z xatti-harakatlari va yaratadigan vaziyatlariga bog'liq bo'lishi mumkin. Ular kishiga bog'liq bo'lmagan ijtimoiy shart-sharoitlar, jarayon va holatlarga bog'liq bo'lishi

ham mumkin. Ularni kishining ijtimoiy ishlab chiqarish va mehnat faoliyati sohasidagi holati tavsifiga taqsimlash kerak.

Ijtimoiy ishlab chiqarish jarayonida inson holatining o'zgarib borishiga ta'sir etuvchi omillar, biror jarayon ta'sirida ba'zi ijtimoiy-iqtisodiy hodisalar ta'sirida yangilanadigan yoki o'zgaradigan sabab va holatlarga omillar deyiladi.

Ijtimoiy ishlab chiqarish jarayonida kishi holatini o'zgartiruvchi omillar kishilar taqdirleri va ulardagi o'zgarishlar to'g'risidagi masaladir. Chunki tegishli sabab va vaziyatlar ta'sirining aniq natijalari aynan inson taqdiri, ya'ni uning hayot yo'li bo'ladi.

Kishining hayotiy vaziyati uni ijtimoiy ishlab chiqarishdagi holatini o'zgartiruvchi jiddiy omildir.

Ishlab chiqarishning ilmiy-texnik va texnologik taraqqiyot omili. Bu ishlab chiqarishda kishi holatini o'zgartirishning doimiy ta'sir qiluvchi sababidir. Texnika – texnologiyaga bog'liq tarzda mehnat va ishlab chiqarishni tashkil etish jarayoni ham uzluksiz o'zgarib boradi.

Ijtimoiy faollikning ijtimoiy-guruhiy va sinfiy uyushganlik omili. Ijtimoiy guruhlar xatti-harakatidagi sub'yektiv omillar bilan o'z huquq, erkinliklari, manfaatlarini anglash, ijtimoiy-guruhiy manfaatlarini shakllantirish, ularning qoniqtirilishini talab qilish bilan bog'liqdir.

Ijtimoiy-guruhiy uyushganlikning eng keng tarqalgan shakli – mehnat jamoalari va kasaba uyushmalaridir. Qonunchilik mehnatkashlarning uyushganlik va o'z manfaatlarini himoya qilishning bu shakllaridan foydalanish huquqlarini mustahkamlaydi. Bu munosabatda O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, Fuqarolik kodeksi, ushbu yo'nalishdagi qonun, farmon va qarorlar asosiy me'yoriy-huquqiy asos hisoblanadi. Konstitutsiyaga ko'ra, xalqaro xuquqning umuman olingan tamoyil va me'yorlari, O'zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomalari mazkur huquqiy tizimning tarkibiy qismi hisoblanadi. Bu ijtimoiy-mehnat sohasida BMFnning inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi (1948), Sotsial rivojlantirish to'g'risida Kopengagen deklaratsiyasi (1995) va O'zbekiston ratifikatsiya qilgan Xalqaro Mehnat Tashkiloti konvensiyalaridir.

3.5. Mehnat faoliyatini tashkil etish va oqilonalashtirishga oid xorijiy nazariyalarning rivojlanishi

Amerika Qo'shma Shtatlarida mehnat faoliyatini tashkil etish tizimlari XIX-XX asrlarda paydo bo'ldi. Ularning paydo bo'lishiga o'sha davrda

mamlakat iqtisodiyotida ro'y berayotgan tub jarayonlar: kapitalning jamlanishi va markazlashishi, monopoliyaning vujudga kelishi, mehnatkashlarning siyosiy va iqtisodiy kurashi kuchayishi sabab bo'lgan edi. Shu o'zgarishlarning natijasida mehnat, ishlab chiqarish va boshqarishni tashkil etishni takomillashtirish zarur bo'lib qolgan edi.

Amerikalik muhandis F. Teylor (1856-1915) o'zi ishlab chiqqan usullarni ishlab chiqarish sharoitlarida qo'llagan, mehnatni tashkil etish masalalari tadqiqotchisi sifatida keng tanilgan birinchi olim bo'lgan edi. F. Teylor o'z tizimining asosiy qoida va tamoyillarini «Fabrikani boshqarish» (1903) va «Korxonani ilmiy boshqarish asoslari» (1911) asarlarida bayon etib, ishlab chiqarishni boshqarishni ilmiy negizda tashkil etishning zaruratini ilk bor asoslab berdi.

Teylor boshqarish funktsiyalarini tabaqalashtirish, ya'ni texnologik va mehnat jarayonlarini rejalashtirish, loyihalashtirish va hokazolar funktsiyalarini ajratishni taklif qildi. U vaqt sarflarini bevosita o'lchashga asoslangan mehnatni me'yorlash usulini ishlab chiqdi va qo'lladi.

O'sha yillarning o'zida yana bir taniqli Amerika tadqiqotchisi F. Gilbret (1868-1924) ham mehnat jarayonlarini takomillashtirish muammolarini ishlab chiqish bilan shug'ullangan edi. U o'z tadqiqotlarini yalpi, to'xtovsiz ishlab chiqarish sharoitlarida olib borgan va shu bois mehnatdagi xatti-harakatlar uning o'rganish predmeti bo'ldi, ularni kuzatish uchun u kintotasvirdan foydalandi. Shu tariqa Gilbret tsiklografik tadqiqot usulini ishlab chiqdi. Ushbu usuldan foydalanish mikroelementli me'yorlash tizimlarini yaratishni boshlab berdi. Gilbretning «Xatti-harakatlarni milliy boylik ko'payishi nuqtai nazaridan o'rganish» kitobi (1911) keng miqyosda tanildi. Bu tadqiqotchi, shuningdek ishchilarni kasb malakasi jihatidan tanlash va ularga ilg'or ish usullarini tezlashtirilgan tarzda o'rgatish usulining muallifi hamdir.

Tashkilotchilik nazariyasining rivojlantirilishi to'g'risida gapirilganda, polyak olimi K. Adametskiyning (1856-1933) hissasini ta'kidlash o'rinli. U ishlab chiqarish jarayonlarini tashkil qilishni muhandislik yo'li bilan loyihalashtirish g'oyasini ilgari surdi va ushbu jarayonlarni garmonogramma asosida sinxronlashtirishni taklif etdi.

Tashkilotchilik fani nazariyasida «Umumiy va sanoat boshqaruvi» kitobining (1916) muallifi A. Fayol va «Unumdorlikning o'n ikki tamoyili» asarining (1912) muallifi G. Emerson (1853-1932) sezilarli o'rin egallaganlar. Ular boshqarish sohasidagi tashkilotchilik muammolari bilan shug'ullanganlar va jamoalarning mehnatini birlashtiradigan tizim yaratish

g'oyasini ilgari surganlar. Frantsuz olimi A. Fayol (1841-1925) «*ilmiy menejmentning otasi*» hisoblanadi. U birinchi bo'lib menejment fanining to'liq nazariyasini yaratdi. Amerikalik olim G. Emerson A. Fayol g'oyalarining izdoshi edi. Iqtisodiyotda mashhur «mehnat unumdorligining 12 tamoyili»ni ta'riflash u amalga oshirgan tadqiqotlarning cho'qqisi bo'lgan edi.

Bu tadqiqotlarning markazida *maqsadlarni aniq qo'yish; sog'lom fikrlash, o'z xatolarini tan olish va ularning sabablarini izlash* edi. Boshqarishni takomillashtirish maqsadida unga malakali mutaxassislarni jalb etish bilimdonlik bilan beriladigan maslahatlardan foydalanish; faoliyatni aniq tartibga solish, nazorat qilish, o'z vaqtida rag'batlantirish bilan ta'minlanadigan intizom; xodimlarga adolatli munosabatda bo'lish; tez, ishonchli, to'liq va doimiy hisob yuritish; rezervlarni izlash va ishlatishga ko'maklashadigan me'yorlar va jadvallardan foydalanish; mehnat sharoitlarini me'yorga solish; operatsiyalarni me'yorlashtirish; yozma va standart yo'riqnomalarni qo'llash; unumdorlik uchun taqdirlash va boshqalar G. Emerson g'oyalarining mag'zini tashkil etadi.

Mehnat va ishlab chiqarishni tashkil etishni takomillashtirishning yana bir yo'nalishi G. Fordning (1863-1947) nomi bilan atalgan *fordizm* bo'lgan edi. Bu tizim AQSHda Birinchi jahon urushi yillarida yuzaga kelgan va tashkilotchilik nazariyasining izchil davom ettirilishi va rivojlantirilishi bo'lgan edi. G. Ford «*Mening hayotim – mening yutuqlarim*» kitobini yozib, unda o'z tizimining asosiy tamoyillarini bayon etgan edi. Fordizmning mohiyati ishlab chiqarishning uzluksizlik usullari, bixillashtirilgan mashinalar va asboblari, andozali uzellarni qo'llash, ishni mumkin qadar bir qolip va majburiy maromga solish (konveyer), mehnatni haddan ziyod taqsimlash, asosiy ishlarni yordamchi ishlardan ajratishdan iborat edi. Ford Teylor tomonidan ta'riflangan ilmiy boshqarish tamoyillarini mehnatni ko'ppoq intensivlashtirishdan iborat o'sha maqsadning o'zini qo'ygan holda mexanizatsiyalashtirilgan va avtomatlashtirilgan ishlab chiqarish sharoitlariga tatbiqan rivojlantirdi.

F. Teylor zamonasida endigina tetapoya qilgan mehnat to'g'risidagi fan hozirgi vaqtga kelib, katta o'zgarishlarni boshidan kyechirdi. Xorij mutaxassislari hal etayotgan masalalar doirasi nihoyatda keng. Mehnat sharoitlarini takomillashtirish, xodimni kasb malakasiga ko'ra *tanlab olish usullarini mukammallashtirish, ergonomika masalalari, mehnatni tashkil etishda psixologik va sotsiologik usullarni qo'llash, ilmiy boshqarish*

usullarini ishlab chiqish, mehnatni insoniylashtirish masalalari shular jumlasiga kiradi.

Rivojlangan mamlakatlarda xodimni kasb malakasiga ko'ra tanlab olish usuli ancha keng tarqalgan. Bunda ishga yollanuvchi bir qator turli sinovlardan o'tkaziladi va shu yo'l bilan uning o'zi da'vo qilayotgan ishga moyilligi va qobiliyati aniqlab olinadi. Mehnat to'g'risidagi xorij fani xodimni kasb malakasiga qarab tanlab olishni mehnatni oqionalashtirishning eng muhim vositalari sirasiga kiritadi. Chunki bunday tanlab olish natijasida yuqori iqtisodiy naf keladi va mehnat unumdorligi ortadi, mahsulot sifati yaxshilanadi, kadrlar qo'nimsizligi kamayadi, o'qitish sarf-xarajatlari qisqaradi. Xodimga qo'yiladigan talablarni aniqlash va professiogrammalar tuzish xodimni kasb malakasiga ko'ra tanlab olishning zaruriy shartidir. Masalan, AQSh korxonalarida turli kasblarga to'g'ri keladigan 4 mingta professiogrammadan foydalaniladi. Ularda *olti omil: tayyorlanish vaqti, qobiliyat, asabiy zo'riqish tabiati, moyillar, jismoniy kuch-harakat, mehnat sharoitlari* hisobga olingan. Qo'shimcha ravishda har bir omil murakkablik darajasiga yoki turiga qarab bo'linadi.

Xorijiy amaliyotda ergonomika faniga katta ahamiyat berilmoqda. «Ergonomika» atamasi grekcha “ergon” – “ish”, “nomos” – “qonun” ma'nosini anglatadi. Uning mohiyati yangi mashina yaratilayotganda gap shunchaki mashinaning o'zi haqida emas, balki inson - mashina - ishlab chiqarish muhiti tizimidan iborat. Bunday yondashuv texnikaviy fanlarni inson va uning faoliyati o'rtasidagi mutanosib aloqalar uchun negiz bo'lib xizmat qildi. Shunday qilib, ularning oralig'ida yangi kompleks fan – ergonomika fani bunyodga keldi. Turli mamlakatlarda u turli nom oldi, masalan, Amerika Qo'shma Shtatlarida «*inson injeneriyasi*», Germaniya Federativ Respublikasida «*antropotexnika*» nomini oldi, Hamdo'stlik mamlakatlari, xususan, O'zbekistonda ham «*ergonomika*» inglizcha atama qabul qilindi. Ergonomikaga sanoatdagi inson faoliyatining samaradorligi uchun javob beradigan mutaxassislarni zaruriy ma'lumotlar bilan ta'minlashi lozim bo'lgan oraliq fan deb qaraladi.

Bugungi kunda xorij mutaxassislari yangi psixologik va psixosotsiologik usullarni ishlab chiqish va joriy etishga katta e'tibor bermoqdalar. F. Teylning takliflari cheklanganligi va inson omiliga yetarlicha e'tibor berilmaganligi uchun tanqid qilib kelindi. Chunki u mehnatning intensivligini oshirish yo'li bilan yuqori natijalarga erishilishini ko'zlagan edi. Shu bois Teylning «cheklangan va tor injenerlik» usullariga qarama-qarshi tarzda ish beruvchilar bilan yollanma ishchilar

o'rtasidagi ziddiyatlarni bartaraf etish vositasi sifatidagi «insoniy munosabatlar» nazariyasi (asoschisi – E. Meyo) yuzaga keldi.

«Insoniy munosabatlar» nazariyasining tarafdorlari ishchilarga insoniy munosabatda bo'lish va shaxsni hurmat qilishni targ'ib qiladilar. Ularning fikricha, bu ishlab chiqarish samaradorligini oshirish vositasidir.

XX asrning 70-yillari oxirida xorijlik nazariyotchilar «mehnatni insoniylashtirish» doktrinasini ilgari surdilar. Uning xususiyatlari shundan iboratki, taklif qilinadigan yangiliklar an'anaviy usullarning rivojlantirilishi emas, aksincha, an'anaviy usullar, o'ziga xos yo'sinda taftish qilinib, tubdan qayta ko'rib chiqilgan. Mazkur nazariyaning tarafdorlari shuni qayd etadilarki, kiritiladigan yangiliklarning maqsadi qulayroq mehnat sharoitlarini yaratish va uni insoniylashtirishdan iborat, bunda insoniylashtirish har tomonlamalilik va tizimlilik tabiatiga egadir.

Hozirgi vaqtda «mehnat hayotining sifati» nazariyasi keng tarqalgan. Mazkur atama o'tgan asrning 20-yillaridan e'tiboran qo'llanilgan, unga nazariy yondashishlar esa, asosan, 60-70-yillarda shakllangan. Shaxsning ijodiy tabiatini tushunishga umuminsoniy yondashuv, mehnatni insoniylashtirish, insonning aqliy va jismoniy rivojlanishi, uning ijtimoiy jihatdan mamnunligi mazkur nazariyaning negizidir.

3.6. Mustaqil Davlatlar Hamdo'stligi mamlakatlarida va O'zbekistonda mehnatni tashkil etish nazariyalarining rivojlanishi

O'tgan asrning 20-yillaridan boshlab mehnatni tashkil etish sohasida katta ilmiy va amaliy ishlar avj oldirildi. O'sha davrda F. Teylor, F. Gilbret, G. Emerson va A. Fayol kabi xorij olimlarining asarlari rus tiliga tarjima qilindi. Bu esa Mustaqil Davlatlar Hamdo'stligi mamlakatlari olimlari va amaliyotchilarining mehnat va boshqarishni tashkil etish sohasidagi xorij nazariyasi va amaliyoti bilan tanishishlariga yordam berdi. XX asrning 20-30-yillarda mamlakatdagi mualliflar va ularning asarlari – A.K. Gastev («Qanday ishlash kerak», «Mehnat ko'rsatmalari», «Mehnatni me'yorlash va tashkil etish»), O.A. Ermanskiy («Oqilonalashtirish nazariyasi va amaliyoti», «Mehnatni ilmiy tashkil etish va Teylor tizimi», «Ford haqida afsona»), P.M. Kerjentsev («Tashkilotchilik tamoyillari», «O'zingni tashkil qil», «Vaqt uchun kurash»), V.M. Ioffe («Texnikaviy me'yorlashda yangi g'oyalar», «Ish, uning mohiyati va elementlari»), P.A. Popov («Ilmiy tadqiqot ishlarining tashkil etilishi va texnikasi») va boshqalar keng tanildi.

Yigirmanchi yillar mehnatni tashkil etishning mohiyati, me'yorlash usullari, xodimlarni tayyorlash usullari to'g'risida ilmiy munozaralar olib

borilgan davr bo'ldi. Ayniqsa, mehnatni ilmiy tashkil etish bo'yicha ikkinchi konferentsiya oldidan (1924) qizg'in munozaralar avj oldi. Munozara vaqtida ikkita platforma yuzaga keldi. Birinchisining tarafdorlari (A.K. Gastev boshchiligida) asosiy tamoyillarini e'lon qildilar: tadqiqotlarda «tor negiz»ga asoslanish – mehnatni tashkil etish masalalarini nazariy va uslubiy jihatdan chuqur ishlab chiqish va shundan keyingina ularni joriy etish. Ikkinchi platformaning tarafdorlari (P.M. Kerjentsev boshchiligidagi targ'ibotchilar guruhi) boshqacha yondashishni: ishchilarga tayanib, mehnatni ilmiy asosda tashkil etishni keng jabha bo'yicha joriy etishni taklif qildilar.

Konferentsiyaning barcha qatnashchilari mehnatni ilmiy asosda tashkil etish masalalari bo'yicha behuda munozara qilishlarga qarshi chiqdilar. Yagona nuqtai nazar ishlab chiqildi, u mehnatni ilmiy tashkil etishga berilgan ta'rifda o'z aksini topdi. Mehnatni ilmiy tashkil etishni mavjud mehnat tashkilotchiligiga fan va amaliyot erishgan, mehnatning umumiy mahsuldorligini oshiradigan takomillashuvlarni kiritish jarayoni, deb tushunish taklif etilgan edi. Ushbu *majmua* g'oyat mazmundor va mehnatni tashkil etishning mohiyatini aks ettiradigan ta'rif hozirgi vaqtgacha dolzarbligicha qolmoqda.

1921 yildayoq turli kasblar doirasida omillar (mehnatdagi ijodiy jihatlar, mehnatning qiziqarliligi, fiziologik funksiyalarning tabiati, mas'ullik) bo'yicha mehnatning tahliliy baholanishini qo'llagan va ushbu omillar ahamiyatligini ballar tizimi yordamida aniqlagan rus akademigi S.G. Strumilin; 1927 yilda yalpi va yirik seriyali ishlab chiqarishni ilmiy tashkil etish yo'llari va usullarining jamlab umumlashtirilishini taklif etgan N.F. Charnovskiy; 1928 yilda operatsiyalarni tadqiq qilish usuli va mikroelementli me'yorlar tizimini ishlab chiqqan V.M. Ioffe; psixofiziolog olimlar guruhi va shular orasida N.A. Bernshteyn, K.X. Kekcheev, V.M. Bexterev va boshqalar 20-30-yillarning boshida mehnatni tashkil etish to'g'risidagi fanga muhim hissa qo'shdilar.

Xo'jalik yuritish amaliyotini qayta isloh qilish sharoitida mehnat faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlash ishlarini ham tubdan o'zgartirish lozim. Mamlakatda xodimlar mehnatini tashkil etishni tadqiq etish sohasida va tegishli amaliy faoliyatda ayni shunday holat ro'y berdi. Shuni aytib o'tishimiz kerakki, qisqa tarixiy davr mobaynida bu birinchi marta ro'y berishi emas. O'tgan asrning 20-yillarida o'tkazilgan mehnatni ilmiy tashkil etishga oid keng miqyosli ishlardan keyin, vaqti kelib, 30-yillardan e'tiboran bu sohada tadqiqotlar borgan sayin susayib, keyinchalik deyarli

to'xtab ham qoldi. Mehnatni ilmiy tashkil etishga oid ishlar 60-yillarning boshidan yana olib borildi va qayta qurish boshlangunga qadar davom etdi. Keyinchalik ko'plab dolzarb yo'nalishlar bo'yicha ilmiy va amaliy tadqiqotlar to'xtatib qo'yildi. Mehnat ilmiy tadqiqot instituti, Mehnatni tashkil etish ilmiy markazi, Mehnatni ilmiy asosda tashkil etish tarmoq markazlari va boshqa tashkilotlarning faoliyat yo'nalishi o'zgartirildi.

Hozirgi vaqtda korxonada xodimlari mehnatini tashkil etish yuzasidan mamlakatimizda bir qator ilmiy-amaliy ishlar qilinmoqda. Ayniqsa, bu borada O'zbekiston fanlar akademiyasi Iqtisodiyot instituti, Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi qoshidagi Ilmiy Markazlarda olib borilayotgan tadqiqotlarni alohida ta'kidlash lozim.

Qisqacha xulosalar

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

Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasining har qanday shakllarida xodim samarali ishlashining zarur sharti ish o'rinlarini tashkil etish va ularga xizmat ko'rsatishdan iborat. Shuni hisobga olish zarur, kishilarning hech qanday birgalikdagi mehnatini ularning qo'yilgan maqsadga erishish yo'lidagi mehnat amallari va sa'y-harakatlarini birlashtirmasdan turib amalga oshirish mumkin emas.

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

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnatni tashkil qilish tushunchasining mohiyati nimalardan iborat?
2. Mehnat faoliyatini tashkil etishning asoslari nimalardan iborat?
3. Mehnat taqsimoti deganda nima tushuniladi?
4. Jamiyatda mehnat taqsimotining qanday turlari mavjud?
5. Korxonadagi mehnat taqsimotining asosiy ko'rinishlarini sanab o'ting va qisqacha tavsiflab bering.
6. Korxonada mehnat kooperatsiyasini takomillashtirishning asosiy yo'nalishlarini bayon qiling.
7. Mehnat taqsimotining optimal chegaralari qanday va nima sababdan ularni aniqlash zarur?

8. Ish o`rinlarini oqilona rejalashtirishni ta'minlash uchun qaysi tamoillarga rioya qilish mumkin?
9. Xizmat ko`rsatish tizimi nima?
10. Mehnatni normalash deganda nimalarni tushunasiz?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик.-Т.: МЕҲНАТ, 2009.
2. Маренков А. Управление трудовыми ресурсами
Издательство: ФЕНИКС. 2007.
3. Одегов Ю.Г. и др. Экономика труда: Учебник. В 2 т. Т. 1. – М.: «Альфа-Пресс», 2007.
4. Шоюсупова Н.Т. «Меҳнат иқтисодиёти: ижтимоий-меҳнат муносабатлари» фани бўйича таълим технологияси. –Т: ТДИУ, 2010
5. Кушлин В.И., Буянов В.С., Михайлов В.А. Безработица: теория и современная практика (социально-экономический аспект)-М.: Издательство: ДиС, 2006.
6. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2006. .

BOZOR XO'JALIGI TIZIMIDA MEHNAT BOZORI

4.1. Mehnat bozori va uning mohiyati

Bozor ayrim tovarlar va xizmatlarga talab bilan murojaat qiluvchi xaridorlar va taklif asosida yetkazib beruvchi sotuvchilarni bir-biriga qo'shadigan institut yoki mexanizmdir. Xomashyo, 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'yekti bo'ladigan tovar ta'sir etadi. Tovar ayirboshlanishining tabiiy negizi bo'ladigan mehnat taqsimotining davom etishi jarayonida bozorlar maydalanishi kuchayadi, ularning ixtisoslashishi chuqurlashadi.

Shunga ko'ra, bozorlar turli shakllarda: bular tamaddixon va kichik do'konchadan tortib, yirik fond birjasi va xalqaro kreditlar bozorigacha bo'lishi mumkin.

Ishchi kuchi tovar bo'ladigan bozor xo'jaligi tizimida o'z jismoniy kuchiga ega bo'lgan xodimlarning ish o'rinlariga nisbatan harakatlari mehnat bozori orkali ro'yobga chiqadi. Mehnat bozorida ishchi kuchining oldi-sotdisi amalga oshadi. Ish o'rmining egasi ishchi kuchini xarid qilganida ishlab chiqarish jarayonida xo'jalik faoliyati asosiy omillari birlashishining iqtisodiy va huquqiy shart-sharoitlari yaratiladi. Shu tariqa mehnat bozori ishchi kuchi talab va takliflarining shunday majmuini o'zida mujassam etadiki, ishchi o'rinlariga nisbatan bo'ladigan xarakat hamda iqtisodiy faol aholining tarmoq, hudud, demografiya va kasb-malaka bo'yicha xo'jalik faoliyati sohaslariga joylashuvi shular orqali amalga oshadi. Bozor mexanizmi raqobat jarayonida mustaqil tarzda tartibga solinish jihatlari hamda davlat tomonidan maqsadga yo'naltirilgan tarzda ta'sir o'tkazilishini o'zida mujassam etadi.

Mehnati bozori aslida shu ma'noda ob'yektiv hodisadirki, u odamlarning xohish-irodalaridan qat'i nazar jamiyatdagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning xususiyatlari bilan belgilanadi. Ishchi kuchi mazkur jamiyatning sharoitlarida tovar bo'lsa va ishlab chiqarish omillari (yollanma ishchi kuchi va ishlab chiqarish vositalari) birlashishining o'zi mehnatning oldi-sotdisi orqali amalga oshadigan bo'lsa, bu mehnat bozori mavjud deganidir. Mehnat bozorining rivojlangan darajada amal qilishi uning infratuzilmasi qay darajada tarkib topganligi, ushbu infratuzilma mehnat bozorining ishlashiga ko'maklashadigan institutlarni o'z ichiga olganligiga

bog'liq bo'ladi. Tabiiyki, mazkur infratuzilma anglangan harakatlar natijasi bo'ladi, demak, u, bozorning o'zidan farqli o'larok, ob'yektiv tusga ega bo'lmaydi.

Ma'lumki, mehnat bozorida ish beruvchilar bilan yollanma xodimlar o'rtasida shunday munosabatlar yuzaga keladiki, ishchi kuchining ishlab chiqarish vositalari bilan birlashishi shu munosabatlar orqali amalga oshadi. Shu tariqa ish beruvchilarning mehnatga bo'lgan ehtiyoji, yollanma xodimlarning esa ish haqiga bo'lgan ehtiyoji qondiriladi.

Ilmiy adabiyotlarda "mehnat bozori" tushunchasining turli ta'riflari keltiriladi, bu esa uning mohiyati to'g'risidagi tasavvurlarning xilma-xilligidan ham, ushbu hodisa bir xil ma'noda tushunilmayotganligidan ham dalolat beradi.

"Mehnat bozori" tushunchasining mavjud ta'riflarini uning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyatiga oid quyidagi ikkita yondashuvni keltirish bilan ifodalash mumkin. Birinchi yondashuvning tarafdorlari mehnat bozori sohasini aholining quyidagi toifalaridagina: ish bilan bandlikdan xoli bo'lgan mehnatga layoqatli shaxslar, boshqa ish joyini izlayotgan ishsizlar, birinchi bor ish faoliyatiga kirishayotgan yoki birmuncha fursat ishlamay qo'yganlaridan keyin ish joyi izlayotgan shaxslardan iborat deb bilmog'dalar. Bunday yondashuv chet ellik tadqiqotchilar tomonidan faol ravishda targ'ib qilinmoqda, shuningdek Rossiyalik bir guruh iqtisodchilar tomonidan ham ushbu fikr qo'llab-quvvatlanmoqda. Xalqaro Mehnat Tashkiloti ham o'z hujjatlarida mehnat bozorini ishga joylashtirish jarayonlari va mexanizmlari bilan bog'lagan holda bu borada ta'riflar keltiradi.

Mehnat bozoriga oid boshqa yondashuvga ko'ra mehnat bozori tushunchasiga nafaqat ishsizlar va ish bilan band bo'lmaganlar, balki jami iqtisodiy faol aholi ham kiradi.

Mehnat bozori deganda ishchi kuchi takror yuzaga kelishining barcha bosqichlarida: uning etishtirilishi (ijtimoiy-demografik jihat, yangi ishchi kuchi paydo bo'lishi), ayirboshlanishi (sotib olish - sotish harakati amalga oshirilishi), taqsimlanishi (ishchi kuchining ijtimoiy, kasbiy va hududiy ko'chishi orqali taqsimlanishi) va mehnat sohasida foydalanilishi bosqichlarida xodim bilan ish beruvchi o'rtasida kechadigan ijtimoiy munosabatlar tizimi tushunilishi kerak. Mehnat bozoriga beriladigan bunday ta'rif ishlab chiqarish vositalarining mulkiy shaklidan qat'i nazar mehnatning ijtimoiy xususiyatga ega ekanligini nihoyatda to'liq aks ettiradi. Mehnat bozori tushunchasini birgina bosqich - ayirboshlash bosqichidan, ya'ni ishchi kuchini sotib olish - sotish harakatidagina iborat deb bilish

mehnat bozorining chegaralarini toraytirib qo'yadi. Buning ustiga, ushbu tushunchani bunday deb bilish mehnat bozoridagi vaziyatni noto'g'ri baholashga olib kelishi mumkin bo'ladi, ish bilan band ishchi kuchidan samarali foydalanish, uni moddiy rag'batlantirish, kasb jihatidan o'stirish masalalarini bozor munosabatlaridan tashqariga chiqarib qo'yadi.

Mehnat bozori boshqa tovar bozorlaridan farqlanadigan alohida turdagi bozordir. Mehnatning muqobili yo'qligi mehnat bozorining eng muhim farqli jihatidir, chunki mehnat resurslarini boshqa resurslar bilan, masalan, moddiy yoki moliyaviy resurslar bilan almashtirib bo'lmaydi. Ishchi kuchi o'ziga xos tovardir, chunki u sotilganidan keyin o'z egasini almashtirmaydi, ya'ni xodimning mulki ekanligicha qoladi. Shu tufayli ishchi kuchiga haq to'lash va ishchi kuchidan foydalanish shart-sharoitlarini o'zgartirish zaruriyati vaqti-vaqti bilan yuzaga kelib turadi. Odatiy tovarlarni sotib olish va sotishda esa bunday jarayon bo'lmaydi. Xizmatda yuqori ko'tarilish istiqboli borligi, malaka oshirish mumkinligi, jamoadagi mikroiklim o'ziga xosligi kabi "sotib olish – sotish" bitimining ishonchli jihatlari "ishchi kuchi" deb nomlanadigan o'ziga xos tovar uchun muhim ahamiyatli bo'ladi. Shunday qilib, ish bilan band aholi mehnat munosabatlariga, shu jumladan, mehnat bozoridagi mehnat munosabatlariga muqarrar ravishda jalb etilgan bo'lib chiqadi. Bu munosabatlar xodimni ishga yollash bilan cheklanmaydi va ishchi kuchining takror yuzaga kelishi borasidagi jami jarayonlarni qamraydi.

Ishchi kuchi taklifi va talabi va ishchi kuchi narxi mehnat bozorini tahlil qilish va bashorat qilishda asosiy o'rinda turadi. "Mehnat bozori" tushunchasi kengaytirib talqin qilinganida mehnat taklifi ish izlayotgan ishsizlar miqdori deb emas, balki konkret ijtimoiy-demografik va iqtisodiy sharoitlarda iqtisodiyotda ish bilan band bo'lganlar va ish izlayotganlarning yuzaga kelgan umumiy miqdori deb, ya'ni iqtisodiy faol aholi deb qaraladi. Mehnat talabi ish bilan bandlar va bo'sh ish o'rinlarining umumiy miqdoridan iborat deb hisoblanadi, shu bilan birga, ish o'rinlari jismoniy birliklar sifatida emas, balki ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan olib qaraladi.

Umumiy mehnat bozori milliy mehnat bozorlarining oddiy yig'indisi bo'lmaydi. Ushbu bozor shakllanadigan yagona iqtisodiy makondagi boshqa tizimlar (bojxona, valyuta-moliya, innovatsiya tizimlari, institutsional tizim va boshqa tizimlar) bilan o'zaro bog'lanadigan ko'p funktsiyali murakkab tizim bo'ladi.

Umumiy mehnat bozorini shakllantirish deganda mehnat samaradorligi hamda yalpi mehnat potentsiali va intellektual potentsialning unumini oshirish

maqsadini ko'zlaydigan, ishchi kuchini takror ishlab chiqish, tartibga solish, ayirboshlash va undan birgalikda foydalanishga yo'naltirilgan muvofiqlashtirilgan chora-tadbirlar tizimi tushuniladi. Ushbu chora-tadbirlar aholining ish bilan bandligini oshirish, ishsizlikni kamaytirish, ishchi kuchining sifatini yaxshilash va uning raqobatbardoshligini kuchaytirishni, fuqarolarga mehnat, tibbiy sug'urta sohasida ijtimoiy kafolatlar berishni, kasb ta'limi olish, bir qator boshqa ijtimoiy standartlar va normativlarga amal qilishni ta'minlashi kerak.

Mehnat bozori ish bilan bandlikni tartibga solishda faol rol o'ynaydi. Mehnat bozorida asosiy milliy resurs – ishchi kuchi shakllanadi hamda korxonalar, tarmoqlar va mintaqalar bo'yicha taqsimlanadi.

Mehnat bozori iqtisodiy faol aholining ish bilan bandligini, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohasiga jalb etilishini ta'minlaydi. U xodimning o'zi uchun yanada mosroq ish joyiga o'tishini yengillashtiradi. Mehnat bozori orqali korxonalar zarur miqdorda va talab qilingan sifatga ega ishchi kuchi bilan ta'minlanadi. Mehnat bozori qanday kadrlar, mutaxassislar, kasblarga talab borligi, ulardan qandaylari ortiqchaligini ko'rsatadi. Mehnat bozorida raqobatning mavjud bo'lishi, bir tomondan, yollanma xodimlar o'z professional mahoratini o'stirishi va kengaytirishi, malakasini oshirishini rag'batlantiradi, ikkinchi tomondan, ish beruvchilarni qulay mehnat va unga haq to'lash sharoitlarini yaratish hamda saqlab turishga undaydi.

Mehnat bozorisiz muvozanatli iqtisodiyotni bunyod etib bo'lmaydi, chunki iqtisodiyotni boshqarish, avvalo, odamlarning mehnat faoliyatini boshqarishni nazarda tutadi. Shuning uchun ko'plab chet ellik iqtisodchilar mehnat iqtisodiyoti va mehnat sotsiologiyasi masalalarini ish haqi va ish bilan bandlik imkoniyatlarining o'zaro bog'liqligi, ta'lim va xodimlar tayyorlashga kapital mablag' sarflashni rag'batlantirish va shu sarflarning samaradorligi, mehnatning ijtimoiy masalalarini mehnat bozori nuqtai nazaridan olib qaraydilar.

Agar bozor iqtisodiyoti elementlarini turli-tuman bozorlar turkumidan iborat bo'lgan imorat deb tasavvur etsak, uning tomidan chakka o'tib, devorlari teshilgan bo'lsa ham imoratdan ma'lum muddat foydalanish mumkin. Lekin bino poydevorsiz bo'lsa, u albatta qulaydi.

Mehnat bozori keng ma'noda tushuniladigan bo'lsa, mehnat miqdori va sifati muvofiq taqdirlanadigan, uni normal qayta tiklash hamda undan samarali foydalanishni ta'minlaydigan ijtimoiy munosabatlar, shu jumladan yuridik norma va tartibotlar tizimidir. Tor ma'noda mehnat bozorini ish

beruvchilar – ishlab chiqarish vositalari egalari bilan yollanma ishchilar – ish kuchi egalari o'rtasidagi – birinchilarning mehnatga talabini va ikkinchilarning yashash vositalari manbai sifatida ishga yollanish bo'yicha ehtiyojlarini qondirish borasida shakllanadigan munosabatlar tizimi tarzida ta'riflash mumkin.

Mehnat bozorining ishlashiga aloqador davlat tuzilmalari faoliyati amaliyotida unga turli ijtimoiy-iqtisodiy omillar, shuningdek, siyosiy muammolarni hisobga olib, ijtimoiy va iqtisodiy jarayonlar birligi printsiptan kelib chiqib, ishchi kuchi bozori sifatida qaraladi. Ish bilan bandlikka ko'maklashish xizmati mehnat bozorida samarali siyosat, avvalo, ish bilan faol bandlik siyosati o'tkazilishi, mehnat bozorining ishlashini yaxshilash, korxonalar personalining asoslangan xatti-harakatlari o'zaro uyg'unlashadigangina emas, balki ijtimoiy hamda siyosiy maqbul bo'lishi uchun bozorga qarshi turmay, unga muvofiq ishlaydigan maxsus muassasalar (institutlar) va ijtimoiy infratuzilmaning samarali tarmog'ini yaratishni tushunadi.

Bozor iqtisodiy munosabatlar yig'indisi sifatida ish kuchining egasi bilan uning xaridori (tadbirkor) o'rtasida tovar ishlab chiqarilishi yoki xizmat ko'rsatish lozim bo'lgan aniq ish joyi xususida yuzaga keladi.

Ishchi kuchi egasi uchun mehnatga bo'lgan layoqatni ko'rsatish va ish kuchini qayta tiklash uchun zaruriy pul mablag'i ishlab topishi uchun ish joyiga ega bo'lish imkoniyati yaratiladi. Ish beruvchi tadbirkor uchun esa foyda olishning iqtisodiy sharoiti yuzaga keladi. Natijada ish bilan bandlikning iqtisodiy munosabatlari tarkib topadi. Aynan mana shular mehnat bozorining shakllanishdagi asl mazmunini belgilaydi.

Mehnat bozorini shakllantirish mantiqi tovar bozori paydo bo'lishining asosiy qonuniyatlariga o'xshash. Bu jarayonlar o'rtasidagi farqlarning ko'pi mehnat bozorida maxsus tovar – ishchi kuchi tufaylidir. Ishchi kuchining tovarligi uzil-kesil emas. Ishchi kuchi tovarga aylanishi uchun qator asoslarning yuzaga kelishi talab etiladi. Iqtisodiyot tarixi guvohlik berishicha, mehnat sohasidagi tovar munosabatlari narsalar olamidagi tovar va pul munosabatlaridan ancha keyin shakllangan.

Mehnat bozorining o'ziga xos xususiyati shundan iboratki, mazkur bozorda tovar buyumli shaklda bo'lmaydi. Mehnatning tovarlar va ishlab chiqarish resurslarining yalpisidan printsiptal farqi shundaki, u inson hayotiy faoliyatining eng muhim sohasi, inson shaxsining o'zini namoyon etishi shaklidir.

Shu munosabat bilan iqtisodchilar mehnat bozorida nima sotiladi – ishchi kuchimi yoki mehnatmi va qanday atama qo'llanilishi lozim «*mehnat bozori*»mi yoki «*ishchi kuchi bozori*»mi, degan mavzuda bahslashib kelmoqdalar. Amerika Qo'shma Shtatlarida sobiq mehnat vaziri hatto vazirlikning e'lon qilinadigan materiallaridan «mehnat bozori»l tushunchasini chiqarib tashlashga uringan edi. Uning ta'kidlashicha, mehnat xuddi paxta, don, neft yoki po'lat kabi sotiladi va sotib olinadi, deb hisoblansa, «*mehnat bozori*» xodimlarining obro'sini tushirar ekan.

Ana shu ikki tushunchaning ma'nosini olib qaraylik. Ayrim iqtisodchilar bozorda mehnatning o'zi emas, balki insonning mehnat qobiliyati, ya'ni ishchi kuchi sotiladi, hali yo'q narsani sotib ham bo'lmaydi, binobarin, «*ishchi kuchi bozori*» atamasini ishlatish lozim deb qaraydilar.

Oldi-sotdi ob'yektining o'ziga xosligi e'tiborga olinmagan va buyum bozorlarining ishlash mexanizmiga to'liq o'xshatish qo'llanilgan taqdirda mazkur ta'kidlash to'g'ri bo'lib chiqar edi. Lekin buyum bozorlarida oldi-sotdi muomala sohasida bir paytda ro'y beradi, mehnat bozorida esa avvaliga sotuvchi bilan xaridor o'rtasida muomala sohasida bitim (shartnoma) tuziladi va ushbu shartnoma faqat ishlab chiqarish sohasida, ya'ni mehnat qilinganidan keyin amalga oshirilishi mumkin. Boshqacha qilib aytganda, sotuvchi bilan xaridor bo'lajak mehnat to'g'risida shartlashib oladilar, chunki amalga oshmagan mehnat qobiliyati sifatidagi ishchi kuchining o'zi xaridor uchun qiziqarli bo'lishi amrimahol. Ishchi kuchi xodimdan ajralmasdir, shuning uchun ishchi kuchi xaridorining mulki bo'la olmaydi. Buning ustiga, ishchi kuchini yollashda teng almashinuv mavjud bo'lmaydi, chunki ishchi kuchining qiymati uning o'zi yaratadiganidan kamroq bo'ladi. Binobarin, ishchi kuchi bozori mavjud bo'ladi, deb ta'kidlaydigan mualliflar ushbu bozorda tsivilizatsiyalashgan bozor munosabatlari mavjud bo'lmasligini e'tirof qilishlari kerak.

Shu sababli boshqa iqtisodchilar mehnat bozorida bo'lajak mehnatning oldi-sotdisi jarayoni amalga oshadi, deb hisoblaydilar. Ish beruvchi bo'lg'usi mehnat natijalarining mulkdori bo'ladi, xodim esa o'z mehnatining narxi qancha bo'lsa, shuncha haq oladi, binobarin, teng almashinuv ro'y beradi, chunki ish haqi mehnatga haq to'lanishidir.

Xodimlar o'z mehnatini taklif etadigan, ish beruvchilar esa uni sotib oladigan o'zaro harakat maxsus tashkilotlar yordamida amalga oshiriladi, ularning vazifasi xaridorlar bilan sotuvchilar o'rtasidagi aloqalarni rivojlantirishdan iborat. Ishga yollash agentliklari, xodimlar bo'limlari,

¹ Erenberger R.J., Smit R.S. Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti: nazariya va davlat siyosati. - M., 1996, 3-6.

xodimlarni boshqarish bo'limlari va hokozolar shular jumlasiga kiradi. Oqibatda har ikki tomon o'rtasida mehnatning narxi va mehnatning sifat va mikdor jihatidan bo'lajak natijalari to'g'risida darhol axborot almashinuvi bo'lib o'tadi. Mehnat bozori sub'yektlari o'rtasida shartlashishga erishilgach, mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzilib, unda mehnat va unga haq to'lashning shart-sharoitlari, taklif qilinayotgan ish muddati va hokozolar aks ettiriladi. Xodimlarni ish joylari, kasblar, firmalar, tarmoqlar va mintaqalar bo'yicha taqsimlash mehnat bozorida bitimlarning pirovard natijasi bo'ladi. Shunday qilib, mehnat bozorida amalga oshiriladigan ushbu taqsimot ayrim xodimlarninggina emas, balki umuman jamiyatning manfaatlari va ehtiyojlariga xizmat qiladi.

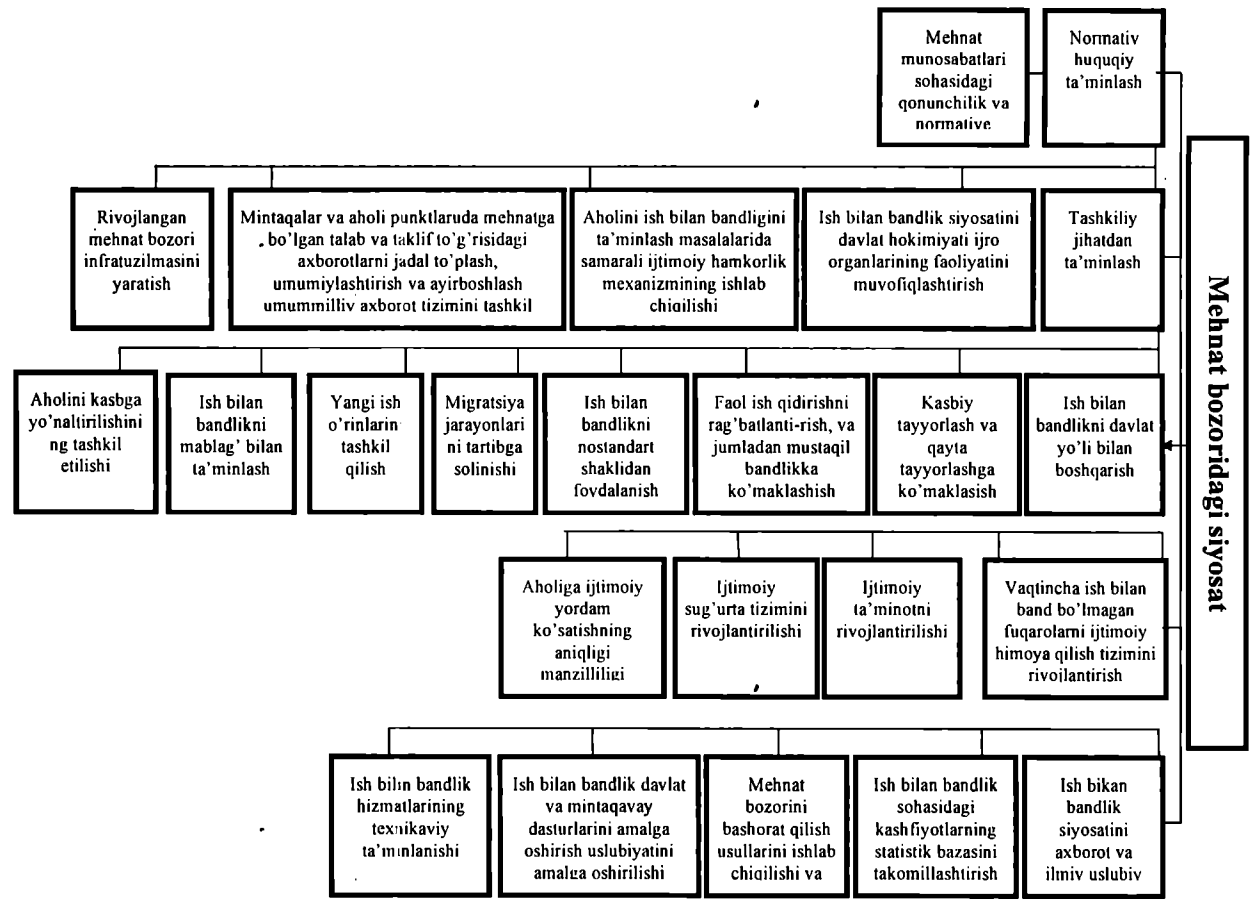
Mehnat bozorida taklif mehnatga qobiliyatli odamlarning muayyan guruhlaridan: ishlamayotgan, lekin ish topishni istaydigan va ish qidirayotganlar; ishlayotgan bo'lsa-da, ishidan mamnun bo'lmagan va o'ziga boshqa ish joyi qidirayotganlar; ishlayotgan, lekin tez orada ishidan mahrum bo'lib qolishi mumkinligini o'ylab, shu bois har ehtimol uchun boshqa ish joyi qidirayotganlardan iborat bo'ladi.

Mehnat bozorida ish beruvchilar talabning namoyandalari bo'ladilar. Talab mehnatga bo'lgan ehtiyojni tavsiflaydi, ya'ni ishlab chiqaruvchilarning muayyan paytda, ish haqi darajasi oldindan belgilangan sharoitda ishchilar qancha sonini ishga qabul qilishga tayyor ekanliklarini aks ettiradi. Demak, talab bo'sh o'rinlar sonini aks ettirishi mumkin.

Mehnatga talab ikkilamchi tabiatga ega. Gap shundaki, oddiy tovarlardan farqli ravishda mehnat iste'molchini qanoatlantirish uchun emas, balki qandaydir muayyan mahsulotni ishlab chiqarish uchun sotib olinadi. Shu sababli mehnatga bo'lgan talabni bevosita tovar bozorida vaziyat belgilaydi, bu talab tovarlarga xaridorlarning talabi oshgani yoki pasaygani, shuningdek ishlab chiqarish texnologiyalari o'zgarganiga sezgirlik bilan munosabatda bo'ladi. Agar iqtisodiyotda bozor infratuzilmasini rivojlantirishga ehtiyoj ortsa, demak, bank xizmatchilari, muhosiblar, yuristlarga talab oshadi. Agar kiyim yoki poyabzalga ehtiyoj ortsa, demak, poyabzalchilar va tikuvchilarga talab ko'payadi.

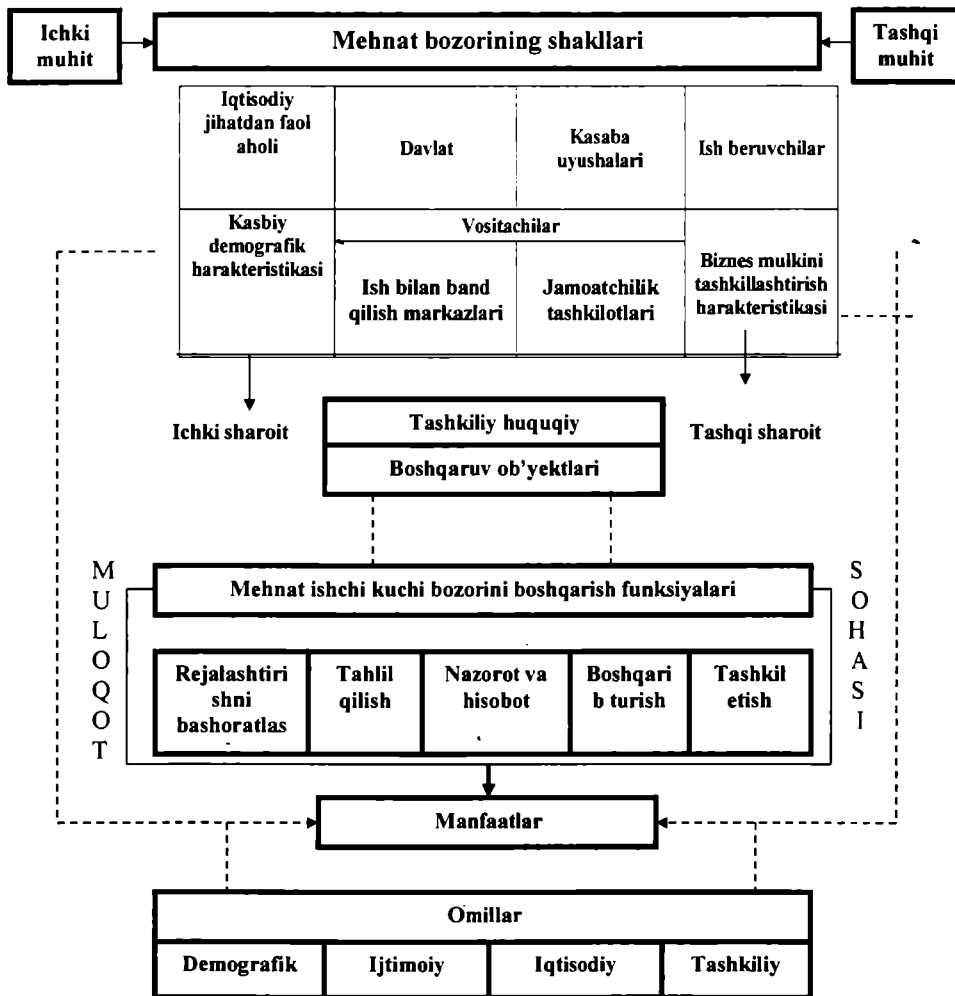
Talab bilan taklif birikkanida mehnat bozorining sig'imini belgilaydi, ya'ni ushbu sig'im, bir tomondan, bo'sh o'rinlar soni bilan, ikkinchi tomondan esa ish qidirish bilan shug'ullanayotgan shaxslarning soni bilan belgilanadi.

4.1-chizma. Mehnat bozorida davlat siyosatining yo'nalishlari

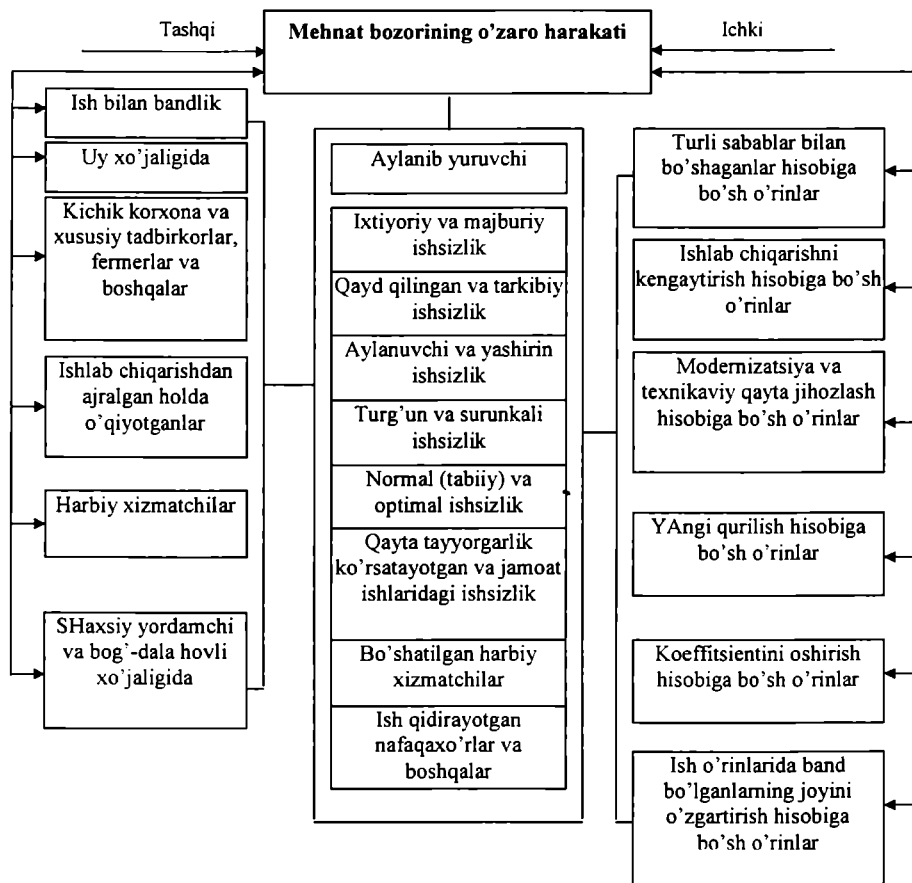


Mehnat bozori tarkibiy qismlari o'rtasida tarkib topgan nisbatga tatbiqan «mehnat bozori kon'yunkturasi» tushunchasi qo'llaniladi. Mehnat bozori kon'yunkturasi quyidagi uch turi bo'lishi mumkin:

1. Xodimlar taqchilligi, bunda bozor mehnat taklifi kamligini boshdan kyechiradi.
2. Ishsizlik, bunda mehnat bozorida mehnat taklifi ortig'i bilan bo'ladi.
3. Muvozanat, bunda mehnatga talab mehnat taklifiga mos keladi.



4.2-chizma. Mehnat bozori tizimini boshqarishning kontseptual modeli



4.3-chizma. Tashqi va ichki mehnat bozorlari elementlarining o'zaro harakati

Mehnat bozori haqiqiy ishlashining muhim sharti unda barcha mehnat munosabatlari ishtirokchilari: davlat, ish beruvchilar va yollanma ishchilarning mos xatti-harakatlari hisoblanadi. Bugungi kunda rejali iqtisodiyotdan bozor iqtisodiyotiga o'tayotgan mamlakatlar boshqacha sharoitga tushib qoldi. Ularda mehnat munosabatlari doimo ham erkin tanlanavermaydigan to'la ish bilan bandlikka muvofiq keladigan odamlarning sezilarli kontingenti shakllangan. Ish bilan band odam uchun mehnat munosabatlariga bozor munosabatlari elementlarining kiritilishi

anchagina og'ir kechadi. Bir xil ishga bir xil ish haqi berish odamlarning tushunmovchiliklar va noroziliklariga sabab bo'lishi mumkin. Odamlarda ishsiz qolish gumoni, ayniqsa, ish joyidan o'z aybi bilan emas, balki ish hajmining kamayishi yoki korxonaning (sinish) bankrot bo'lishi tufayli mahrum bo'lishi ruhiy zarbaga olib kelishi mumkin. Yollanma xodim mehnat bozorining asosiy xodimi hisoblanganligi uchun ham uning tushuncha va qarashlar tizimi shu bozorga muvofiq bo'lishi kerak. Mehnat bozorida kishidan yuqori kasb-malaka darajasi, kasbiy qayta o'qish, malakani oshirishga, zarur bo'lganda, kasbni yoki ish joyini almashtirishga tayyorlik va layoqat talab etiladi. Faqat ijtimoiy va hududiy harakatchanligi yuqori darajada bo'lgan kishiga o'zi uchun mehnat bozorida yuqori raqobatbardoshlik darajasini ta'minlashga imkon berishi mumkin.

4.2. Mehnat bozorining ishlash mexanizmi

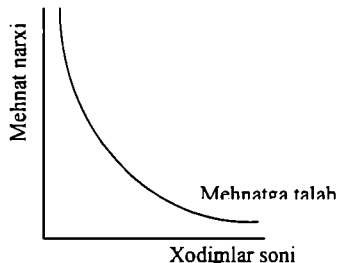
Mehnat bozori qanday ishlashini tushunish uchun mazkur bozordagi talab va taklifni o'rganib chiqish lozim. R.J. Erenberger va R.S. Smitning yozishlaricha, mehnat bozorini tadqiq qilish talab va taklifni taklif qilish bilan boshlanadi, tugallanadi hamda mehnat bozori ishlashining har qanday natijasi hamisha ushbu tarkibiy qismlar va ularning o'zaro aloqasiga u yoki bu darajada bog'liq bo'ladi. A. Marshallning so'zlarini o'zgartirib aytganda, qaychining ikkita jag'i yordamidagina mato bo'lagini qirqib olish mumkin.

Faraz qilaylik, sanoat tarmog'ining birorta sohasida ish haqi oshdi. Shu bilan birga texnologiya, foydalaniladigan uskuna va boshqa omillar o'zgarmay qoldi. Natijada mahsulot tannarxi va ushbu mahsulotning narxi oshadi. Narxi yuqori mahsulotni xaridor kamroq sotib oladi, mahsulot ishlab chiqaruvchi esa uni ishlab chiqarishni, va unda ish bilan band bo'lgan xodimlarni qisqartirishga majbur bo'ladi. Shu tariqa, ish haqining miqdori oshiriladi, natijada ish bilan bandlik qisqaradi. Ish bilan bandlikning bunday qisqarishi ko'lam samarasi deyiladi¹.

Boshqacha yo'l tutilgan bo'lishi ham mumkin: ishlab chiqaruvchilar ish haqini oshirgach, kapital sig'imi yuqoriroq bo'lgan ishlab chiqarishni, resurs tejaydigan texnologiyalarni qo'llash orqali mahsulotning tannarxini pasaytirish yo'llarini qidiradilar, natijada xodimlarning ish bilan bandligi kamayadi. Ish bilan bandlikning bunday qisqarishi o'rmini bosish samarasi deyiladi, chunki ishlab chiqarish jarayonida kapital ishchi kuchining o'rniga o'tadi.

¹ Erenberger R.J., Smit R.S. Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti. 46-6.

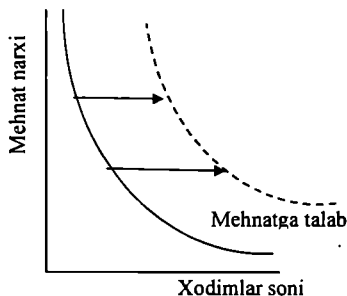
Ish haqi va ish bilan bandlik o'rtasidagi o'zaro bog'liklik talabning egri chizig'i bilan ko'rsatib berilishi mumkin (4.4-chizma). 4.4-chizmadan ko'rinib turganidek, talabning egri chizig'i pasayadigan chiziq, ya'ni u ish haqi oshgan sayin mehnatga talab kamayishini ko'rsatadi. Ushbu egri chiziq ishchi kuchi qiymati o'zgarib, talabga ta'sir etadigan boshqa omillar o'zgarmagan taqdirda xodimlar soni qay tariqa o'zgarishini ko'rsatadi, shu bilan birga, ish haqi o'zgariganda mehnatga talab egri chiziq bo'ylab boradi.



4.4-chizma. Mehnatga talab egri chizig'i

Aytaylik, mahsulotga talab oshmoqda, boshqa omillar esa bunda o'zgarayotgani yo'q. Bunda shu narsa ayon bo'ladiki, ishlab chiqarish darajasi oshib boradi va ish haqi stavkasi qanday bo'lishidan qat'i nazar ko'lam samarasi mehnatga talabni oshiradi.

Mazkur holda o'rni bosish samarasi yuzaga kelmaydi, chunki mehnat va kapital narxlar o'zgarmaydi. Ro'y bergan o'zgarish umuman o'ngga suriladigan mehnat talabi egri chizig'i yordamida ko'rsatilishi mumkin (4.5-chizma). Ushbu surilish ehtimoliy ish haqi stavkasi qancha bo'lishidan qat'i nazar mehnatga talab qilinadigan xodimlar sonining oshib borishini ko'rsatadi.

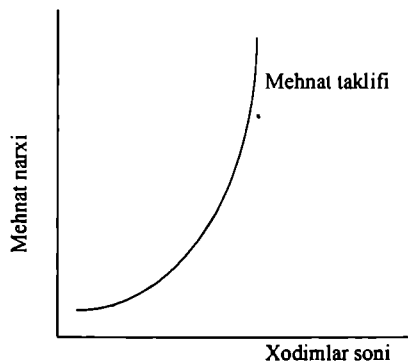


4.5-chizma. Mehnatga talab egri chizig'ining ishlab chiqarish hajmi ortishi tufayli siljishi

Basharti, kapital narxi o'zgarishi ro'y bersa, ikkita qarama-qarshi samara yuzaga keladi. Bir tomondan, ko'lam samarasi (kapital narxi va tannarx pasayadi, ishlab chiqarish yuksalishi rag'batlantiriladi va ish bilan bandlik darajasi oshadi) mehnatga talab egri chizig'ini o'ngga siljitadi. Boshqa tomondan, siljish samarasi (kapital sig'imi ko'proq texnologiyalardan foydalaniladi, ishchi kuchiga ehtiyoj kamayadi) talab egri chizig'ini chapga siljitadi. Kapital narxi oshishi mehnatga talab borasida ham xuddi shunday nomuayyanlikka olib keladi, lekin mazkur holda ko'lam samarasi mehnatga talab egri chizig'ini chapga, o'rnini bosish samarasini esa o'ngga siljitadi. Shunday qilib, iqtisodiy nazariya kapital narxining modifikatsiyasi mehnatga talabni qanday o'zgartiradi, degan savolga mutlaqo aniq javob bermaydi.

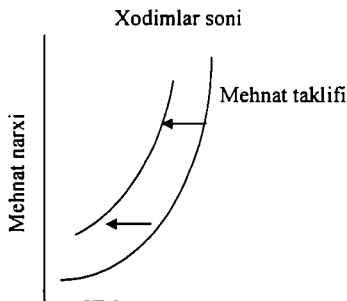
Quyidagicha xulosa chiqarish mumkin: agar ish haqi o'zgarsa, mehnatga talab egri chiziq bo'ylab yuqoriga yoki pastga qarab yurishi, mahsulotta talab, ishlab chiqarish hajmlari o'zgarishi, kapital narxi kabi boshqa omillar amal qilsa, mehnatga talab egri chizig'ining o'zi siljiydi.

Mehnat bozoridagi taklif mexanizmini oson tushunish uchun uni alohida lavozim misolida ko'rib chiqamiz. Birorta lavozim bo'yicha ish haqi oshgan (bunda boshqa lavozimlar bo'yicha ish haqi o'zgarmagan) taqdirda bunday lavozimda ishlashni xohlaydigan odamlar ko'payishi va aksincha, ish haqi pastroq bo'lgan taqdirda hech kimda bunday xohish paydo bo'lmasligini kutsa bo'ladi. Shunday qilib, lavozimlar biron-bir muayyan bozorda mehnat taklifi ushbu bozorda ustunlik qilayotgan ish haqi stavkalari bilan bog'liq. Mehnat taklifi mehnat narxiga bog'liqligi 4.6-chizmada ko'rsatilgan. Mehnat taklifi egri chizig'i kabi taklif egri chizig'i ham bunda boshqa omillarni e'tiborga olmay tuzilgan.



4.6-chizma. Mehnat taklifi egri chizig'i

Faraz qilaylik, boshqa bir lavozim bo'yicha ish haqi oshadiyu, boshqa omillar o'zgarmay qoladi. Bunday taqdirda xodimlar avvalgi lavozimlarida ishlash mo'ljallarini o'zgartirib, ish haqi oshgan yangi lavozimlarini o'zlari uchun tanlaydilar. Bu esa taklif egri chizig'ining chapga siljishiga olib keladi, bu 4.7-chizmada ko'rsatilgan.



4.7-chizma. Ish haqi o'zgarishi tufayli taklif egri chizig'ining siljishi

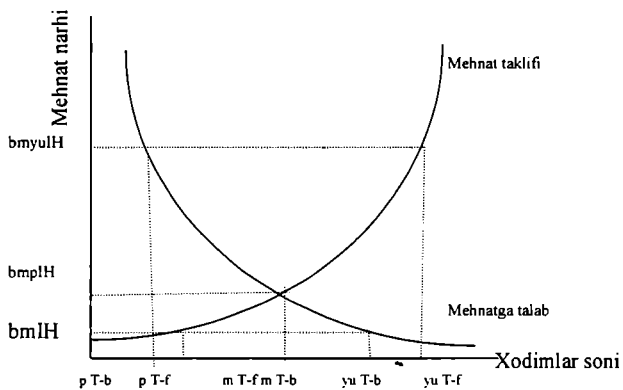
Oraliq yakun yasar ekanmiz, shuni ta'kidlamoqchimizki, mehnat bozoridagi talab egri chizig'i ish beruvchilar har bir muayyan ish haqi stavkasi bo'yicha (boshqa omillar o'zgarmagan taqdirda) qancha miqdorda xodim olmoqchi ekanliklarini ko'rsatadi. Taklif egri chizig'i esa har bir ish xaqi stavkasi darajasiga muvofiq qancha xodim mehnat bozoriga chiqishi mumkinligini ko'rsatadi.

Talab va taklif o'zaro aloqadorligi 4.8-chizmada ko'rsatilgan. Egri chiziqlari kesishadigan nuqta (klassik nazariyaga ko'ra, «Marshall kesishmasi») talab va taklif to'g'ri kelishini aks ettiradi, ushbu kesishmaga mos keladigan ish haqi esa *bozor muvozanati ish haqi* (Ih) deyiladi. Tomonlarning barchasi qanoatlangan bozor muvozanatli holatdadir.

Agar bozordagi ish haqi $p < p_I$ (*bozor muvozanatidan past ish haqi*) nuqtasida to'xtasa, *talab yuqori* (yuT-b nuqtasi), *taklif* esa – *past* (pT-f nuqtasi) bo'ladi va talab taklifdan oshadi. Bunday sharoitda ish beruvchilar xodimlarni ishga olish uchun raqobatlashadilar, bu esa bozorda ish haqi muayyan darajada oshishiga olib kelishi mumkin. Bunda quyidagi ikkita variant bo'lishi mumkin:

1. Ko'proq miqdordagi xodimlar bozorga chiqish va ish qidirishni boshlashga ahd qiladi (ya'ni harakat yuqorida aytganimizdek taklif egri chizig'i bo'ylab boradi).

2. Ish haqi oshganligi ish beruvchilarni xodimlarni qabul qilish miqdorini cheklashga majbur qiladi (ya'ni harakat talab egri chizig'i bo'ylab boradi).



4.8-chizma. Mehnat bozorida talab va taklif

Basharti, ish haqi $bmyulH$ (bozor muvozanatidan yuqori ish haqi) nuqtasigacha oshsa, taklif talabdan oshadi (yuT nuqtasi), xodimlar ortiqchasi yuzaga keladi va malakali ish beruvchilarni pastroq ish haqiga yollash, buning ustiga ko'proq miqdorda yollash imkoni paydo bo'ladi. Ish topganlarning ba'zilar (masalan, ishsizlar) mamnun bo'ladilar, boshqalar esa ishni yangi joylardan qidiradilar. Shunday qilib, ish haqi $bmyulH$ nuqtasi darajasidan pastta qarab yursa, talab va taklif muvozanatga yaqinlashadi.

Bozor muvozanati ish haqi ($bmIH$), odatda, mehnat bozorida ustunlik qiladi va umumqabul qilingan ish bo'lib qoladi, buni ish beruvchilar ham, xodimlar ham hisobga olishlari kerak¹.

Mehnat bozorini harakatta keltirishning eng muhim omili ish kuchining narxi hisoblanadi. Materialistik kontsepsiyaga muvofiq ish kuchining qiymati ish kuchini qaytadan tiklash uchun zarur bo'lgan hayotiy vositalarning qiymati bilan belgilanadi. Bunga ovqatlanish, uy-joy haqi, ma'lumot olish, sog'liqni saqlash va dam olishga sarflanadigan xarajatlar qo'shiladi. Ish kuchi narxiga baho berishga iqtisodiy nazariyachilar turlicha yondashganlar. Materialistik nazariyaning tasdiqlashicha, ish haqi barcha ishlab chiqarish omillari – renta, foiz, foydani to'lagandan keyin qolgan

¹ Erenberger R.J., Smit R.S. Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti.

yakuniy daromad hajmi bilan belgilanadi. «*Bitishuv*» nazariyasi esa ish haqi darajasi eng oxirgi ishchi (yollanganlardan so'nggisi) ishlab chiqargan tovarlar qiymati bilan belgilanadi, agar xodim ishlab chiqargan qo'shimcha tovarlar narxi ish beruvchi to'laydigan ish haqidan kam bo'lsa, ish beruvchi boshqa xodim yollamaydi, deb hisoblaydi.

Ish kuchi narxining past darajasi yashirin ishsizlikning ko'payib borishi omillaridan biri bo'ladi, chunki ishsizlik muayyan vaqtgacha korxonalarining moliyaviy ahvoli uchun haddan tashqari og'ir yuk bo'lmaydi. Ish haqining o'rtacha past darajasi ish bilan bandlik va uning tuzilishiga salbiy ta'sir qiladi. Birinchidan, u xodimlarning texnik jihatdan birmuncha orqada qolgan sanoatning xomashyo tarmoqlariga o'tib ketishini keskin kuchaytiradi, bu tarmoqlarda ish haqi darajasi o'rtacha darajadan birmuncha yuqori bo'ladi, shuningdek ishlab chiqarishda kam malakali mehnat ustunlik qiladi, bu bilan busiz ham ish bilan bandlarning kasb-malaka tuzilishini murakkablashtirib yuboradi. Ikkinchidan, ish haqi darajasining pastligi iste'mol byudjetini toraytirishga va izdan chiqarishga olib keladi, uni faqat birinchi galda zarur bo'ladigan tovarlar ishlab chiqarishga yo'naltiradi. Ayni vaqtda aholining uzoq vaqt ishlatiladigan tovarlarga ehtiyoji pasayadi, bu esa texnik jihatdan ilg'or bo'lgan ishlab chiqarish hajmi va ish bilan bandlikni qisqartirishga olib keladi.

Davlat o'z-o'zidan asosiy ish beruvchi (avvalo, noishlab chiqarish tarmoqlarida) bo'lib qolar ekan, eng kam ish haqini va byudjet sohasidagi xodimlar uchun yagona tarif setkasini o'rnatish yordamida ish kuchining narxiga hozircha jiddiy ta'sir qilish imkoniyatiga ega. Holbuki u mulkchilikni davlat tasarrufidan chiqarish sharoitida bu o'rinda ham o'z monopoliyasini shiddat bilan yo'qotmoqda.

Raqobat – har qanday bozor mexanizmini tashkil etuvchi ajralmas qism bo'lib, u ko'p miqdordagi erkin xaridorlar va ish kuchini sotuvchilarning mavjudligi hamda ular uchun mehnat bozoriga erkin kirish va uni tark etish imkoniyatini anglatadi.

Mehnat bozori sifati xususiyatining eng muhim mezonini uning infratuzilmasining rivojlanish darajasidir. Mehnat bozori infratuzilmasini uning tarkibiy qismi sifatida ta'riflash mumkin, u davlat idoralari, ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi nodavlat tuzilmalari, korxonalar va firmalarga kadrlar xizmati, jamoat tashkilotlari va jamg'armalari, normativ-huquqiy muhitni o'z ichiga oladi, ular ish kuchiga ehtiyoj bilan taklif o'rtasidagi eng samarali o'zaro hamkorlikni ta'minlaydi.

Mehnat bozori infratuzilmasining asosiy vazifasi ish kuchining bahosi, mehnat sharoiti, xodimning u yoki bu ijtimoiy muammolarini hal qilish ijtimoiy-mehnat nizomlarini tartibga solish xususida ish beruvchi bilan xodim o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solishdan iborat. Odatda, bu munosabatlar kollektiv shartnomalar tizimi asosida tartibga solinadi. Bozor iqtisodiyoti rivojlanayotgan mamlakatlarda kollektiv shartnoma tizimi mehnat bozorida davlat tomonidan tartibga solishdan ko'ra birmuncha faolroq rol o'ynaydi.

Mehnat bozori infratuzilmasi vazifasiga xodim bilan ish beruvchini aloqaga kirish va o'zaro hamkorlik qilishga tayyorlash, shartnoma tuzishda yordam ko'rsatish, o'zaro har tomonlama hamkorlikni ta'minlash va mehnat bozoriga chiquvchilarni ijtimoiy himoya qilish ham kiradi. Rivojlangan mehnat bozori ish beruvchilar bilan yollanib ishlovchilarning o'zaro hamkorligidan tashqari har ikki tomonning jamoa manfaatlarini himoya qilish bo'yicha tashkiliy tuzilmalar (kaşaba uyushmalari, tadbirkorlar, ishsizlar va boshpanasizlar assotsiatsiyalari, ijarachilar uyushmasi va shu kabilar) mavjud bo'lishini ham taqozo etadi, shuningdek ijtimoiy hamkorlik sohasida davlat vositachiligini ham talab qiladi.

Mehnat bozori sub'yektlari munosabatlari tizimiga maxsus organlarining qo'shilishi ular o'rtasida ziddiyatlar bo'lmasligini ta'minlash, turli-tuman iqtisodiy vositalar va usullar, huquqiy normalar yordamida ish bilan bandlik jarayonlari va siyosatini tashkil etish hamda tartibga solishni ta'min etish zarur.

Bozor iqtisodiyotining uzviy tarkibiy qismi bo'lgan mehnat bozori o'zining rivojlanishida boshqa barcha tomonlarning (shu jumladan, kapital bozorining, moliya bozorining, turar joy bozori va hokazolarning) mavjudligi va rivojlanganligiga bog'liq bo'ladi, ular ish o'rinlarining harakat qilish erkinligi (ularni tashkil etish va tugatish), ish kuchining ish bilan bandlik sohalari, xo'jalik tarmoqlari va hududlar bo'yicha harakat qilishi (bo'shab qolishi, qayta taqsimlanishi) mezonlarini belgilab beradi.

Hozirgi zamon iqtisodiy tizimining yana bir tarkibiy qismi borki, uni hisobga olish mehnat bozorining hozirgi ahvoli va o'ziga xos xususiyatlari, uning chegaralarini belgilashga baho berish uchun ayniqsa muhimdir. Bu tarkibiy qism ish kuchi zaxirasi bo'lib, uning miqdori va mavjud bo'lish shakli takror ishlab chiqarish davrining muayyan bosqichiga (yuksalishi, tanazzuli, tangligi, turg'unligi bilan) bog'liq. Mazkur masalani aniqlashtirish zarur, chunki nazariya va amaliyotda ish kuchi zaxirasini ishsizlik bilan ayni

bir narsa deb hisoblashga, uning kutilayotgan miqyoslarini asossiz ravishda oshirib yuborishga yo'l qo'yiladi.

Mehnat bozoridagi vaziyatga baho berishda ish kuchining zaxiralaridan bir nechta turini ajratib ko'rsatish zarurligiga asoslanish maqsadga muvofiqdir. Ular ijtimoiy ishlab chiqarishning ijtimoiy va iqtisodiy samaradorligini ta'minlash maqsadida davlat yo'li bilan tartibga solib turishning turli usullariga muhtoj bo'ladi:

- ish kuchining muomalasi sohasidagi zaxiralari (ya'ni joriy ochiq mehnat bozori);

- ish kuchining ishlab chiqarish ichidagi zaxiralari; ular muayyan ijtimoiy-iqtisodiy va siyosiy vaziyatga bog'liq ravishda mehnat bozori chegaralarini toraytirishi yoki kengaytirishi mumkin (yashirin mehnat bozoridagi zaxiralar);

- oilalarning kishi boshiga o'rtacha iste'mol darajasi yetarli bo'lganda mehnatga qobiliyatli aholining yo'llanib ishlashga da'vogar bo'lmagan zaxiralari (ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qishda ish bilan band bo'lgan shaxslar, uy xo'jaligida va shaxsiy yordamchi xo'jalikda, yakka tartibda va oilaviy mehnat faoliyati bilan, ish bilan band bo'lgan, tadbirkorlik va xususiy ish bilan, fermerlik bilan band bo'lganlar, ijara va pudrat shartnomasi shartlari asosida ishlovchilar, mehnatga qobiliyatli pensionerlar va nogironlar);

- qurolli kuchlar safida xizmatni o'tash bilan bog'liq bo'lgan ish kuchi zaxiralari.

Ish kuchi zaxiralarining mazkur shakllari o'rtasidagi chegaralar ancha harakatchan, moslashuvchan bo'lib, xo'jalik mexanizmi va ish bilan bandlikning tanlab olingan tartibga soluvchilarining iqtisodiy rivojlanish darajasi, iqtisodiyotdagi bozor modelining o'ziga xos tomonlari, takror ishlab chiqarish davri va siyosiy vaziyat aniq bosqichning darajasiga o'xshashligiga bog'liq bo'ladi. Hozirgi bosqichda mehnat bozorini tashkil etishni tartibga solish va takomillashtirish sohasidagi chora-tadbirlar ana shu nuqtai nazardan asoslab berilishi lozim. Shu bilan birga, mehnat bozori va ish bilan bandlik siyosati davlat boshqaruvining nisbatan mustaqil kichik tizimi sifatida alohida ajralgan holda shakllana olmaydi. U butun ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish strategiyasining ajralmas qismini, ayniqsa, uning ustuvor qismini tashkil etishi lozim.

4.3. Mehnat bozorining turlari: ularning segmentlarga bo'linishi va moslashuvchanligi

Barcha turdagi bozorlarda sotuvchilar va xaridorlar mavjud bo'lib, ular harakat qilganidek, bu jarayon mehnat bozorida ham amal qiladi. Bu bozor mehnatni sotadiganlar va sotib oladiganlardan iborat bo'ladi. Agar sotuvchi va xaridorlar bir-birlarini o'zlari yashaydigan mamlakat bo'ylab izlasalar, bunday bozor milliy mehnat bozori deyiladi. Sotuvchi va xaridorlar bir-birlarini faqat muayyan hududda yoki viloyat va tumanlarda izlasalar, bunday bozor mahalliy bozor deb nomlanadi.

Agar ishchi kuchini izlash geografik, firma ichidagi, kasbiy harakati, ish joylarini to'ldirish mezonidan kelib chiqilsa, unda bozorning turli mamlakatlarda turli nisbatlarda mavjud bo'lgan ikki turini ajratish mumkin.

Birinchi turi – ishchi kuchi uchun ish joylarini geografik va kasbiy harakati, korxonalar (firma)lar o'rtasidagi harakatlanish yo'li bilan to'ldirilsa, u shartli tarzda tashqi bozor deb atalgan. Amerika Qo'shma Shtatlaridagi mehnat bozorining modeli bunga ko'proq to'g'ri keladi.

Bunday bozor doirasida firmalar o'z kadrlarini chetdan kelgan, zarur kasb va malakaga ega bo'lgan tayyor xodimlarni ishga taklif qilish asosida amalga oshiradilar.

Ikkinchi turi – xodimlarning firma ichidagi kasbiy harakatiga mo'ljallangan bozor bo'lib, unda kadrlarni tayyorlash, kasblar va malaka bo'yicha tuzilmasini shakllantirish firma ichida korxonani rivojlantirish istiqbollari muvofiq amalga oshiriladi. Bu turdagi bozor shartli tarzda ichki bozor nomini olgan. Bunday usul Yaponiya mehnat bozori modeliga mansubdir.

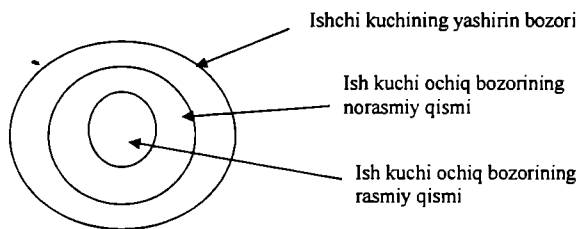
O'zbekistonda zamon talablariga javob beradigan mehnat bozori endigina shakllana boshladi. U mazkur mezonlar bo'yicha bozor tizimida hali o'z shaklini egallaganicha yo'q. Shuning uchun ham uni aralash hamda mehnat bozorining birinchi turiga moyilroq deyish mumkin.

Mehnat bozori – yalpi ko'lamli bozor bo'lib, u yalpi taklifni (jami iqtisodiy faol aholini) va yalpi talabni (iqtisodiyotning mehnatga, ya'ni xodimga bo'lgan jami ehtiyojini) qamraydi. Tor ma'noda mehnat bozori joriy bozor bo'lib, u yalpi bozorning bir qismini tashkil etadi va bo'sh o'rinlar hamda ish qidirish bilan band bo'lgan shaxslar miqdori bilan belgilanadi.

Joriy bozor ham o'z navbatida ikki qismga bo'linadi: 1) ochiq bozor, unda taklif ish qidirayotgan, shu jumladan, qayta kasb tanlashga, kasb tayyorgarligi va qayta tayyorgarligiga muhtoj bo'lgan odamlarni qamraydi,

talab esa bo'sh o'rinlar bilan tavsiflanadi; 2) yashirin bozor, u rasman ish bilan band bo'lgan, lekin ishlab chiqarishga zarari etmaydigan tarzda bo'shatib olinishlari mumkin bo'lgan shaxslarni o'z ichiga oladi. Ana shu har ikkala bozorning rasmiy ro'yxatga olingan va norasmiy ro'yxatga olinmagan qismi bo'ladi.

O'zbekistonda hozir amalda bo'lgan mehnat bozori bir xil emas. U ishchi kuchi zaxiralarini to'plash usul va shakllari, tashkil etish va boshqarish, ishlab chiqarish samaradorligi hamda xodimlar holatiga ta'sir etish xarakteriga ko'ra farqlanadigan, turli funktsional vazifani bajaradigan, ikkita o'zaro bog'langan soha hosil qiladigan ko'p qatlamli tuzilmadir. Aytib o'tilgan belgilariga ko'ra uni «ochiq» va «yashirin» ishchi kuchi bozoriga ajratish mumkin. Ochiq ishchi kuchi bozori rasmiy va norasmiy shakllangan qismlar bilan berilgan (4.9-chizma).



4.9-chizma. Ishchi kuchi bozori tuzilmasi

Ishchi kuchining ochiq bozori haqiqatan ish izlayotgan va kasbga yo'naltirishga tayyorlash va qayta tayyorlashga muhtoj bo'lgan barcha mehnatga layoqatli aholini, barcha bo'sh ish joylari va lavozimlari, shuningdek, davlat va nodavlat sektoridagi o'quvchilar uchun mo'ljallangan ish o'rinlarini qamrab oladi.

Ochiq bozorning rasmiy qismi tumanlarda joylashgan ish bilan bandlikka ko'maklashuv Markazida ro'yxatga olingan ishchi kuchi va bo'sh joylarni va rasmiy kasb-hunar ta'limi tizimidagi o'quvchi o'rinlarini o'z ichiga oladi.

Ochiq bozorning norasmiy qismi mehnatga talab, yangi kasblarni egallash uchun o'quv joylari va ishchi kuchi taklifining ishga joylashtirish organlari hamda rasmiy ta'lim tuzilmalari tomonidan vositalanmaydigan qismini to'playdi. Ularni kelishib olish ish beruvchilar bilan bevosita aloqada amalga oshiriladi, shuningdek, munosib ish topish, tayyorlash, malakani oshirish va tanqis yangi kasblarni egallash kabilarni amalga oshiradigan turli nodavlat vositachilik tuzilmalari tomonidan amalga

oshiriladi. Norasmiy mehnat bozorining chegaralari o'zgaruvchan, ishchi kuchi talab va taklifining ko'p sonli omillar ta'sirini aks ettiradigan nisbatining tabiiy o'zgarishiga bo'ysunadi.

Mehnat bozorining turlari u yoki bu mehnat bozoriga kiradigan ish bilan bandlarning toifasiga ko'ra farqlanadi. Bunday farqlash mehnat bozorida tabaqalashtirilgan siyosatni amalga oshirish imkonini beradi. Bu siyosat u yoki bu xodimlar toifalarining xususiyatlari, ularning imkoniyatlari va cheklovlari, ularni mehnat qilishga undovchi sabablar, mehnat sarflaydigan joylari, ishlab chiqarish va mehnat jarayonidagi rolikdan kelib chiqadi.

Nufuz mezonlari bo'yicha mehnat bozorlari quyidagilarga ajraladi:

- yoshlar mehnat bozori;
- xotin-qizlar mehnat bozori;
- keksa yoshdagi fuqarolar mehnat bozori;
- nogironlar mehnat bozori.

Ushbu mehnat bozorlarida amal qiluvchi ishchi kuchining ko'rsatkichlari barqaror bo'lib, bu ko'rsatkichlar ulardan foydalanish xarakteri va mehnat sharoitlarini belgilab beradi. Mazkur mehnat bozorlaridagi xodimlar uchun mushtarak holat shuki, ularning hammasi *marginal* guruhlariga kiradi va ularni ishga solish muayyan cheklovlar bilan bog'liq.

Yoshlarning ish bilan bandligi va ularni kasb jihatdan mehnat faoliyatiga tayyorlash ijtimoiy va iqtisodiy ahamiyatga ega. O'zbekistonda mehnatga yaroqli aholining yarmidan ko'prog'ini 29 yoshgacha bo'lgan yoshlar tashkil qiladi. Ana shuning uchun ham yoshlar bilan ishlash, ularni kasbga tayyorlash mamlakatda ustuvor vazifalardan biri sifati qaraladi. O'zbekistonda "2008 yil – Yoshlar yili" deb e'lon qilinishi bunga misol bo'la oladi. Dunyoning juda ko'p mamlakatlarida ishsizlikning yuqori darajada ekanligi kuzatilmoqda. Bu hol ma'lum darajada yoshlarning o'z xulq-atvor xususiyatlari bilan bog'liq bo'lib, ular birinchi ish joyida ish haqi yuqori bo'lmasligi sababli muqim ishlab qolishdan moddiy manfaatdor bo'lmaydilar; barqaror daromad olishga undovchi sabab yo'q bo'lib, ushbu vaziyat yoshlarni ota-onalari ko'pchilik hollarda moddiy jihatdan qo'llab-quvvatlashlari bilan bog'liq bo'lmoqda. Buning ustiga ular ko'pincha dastlabki mehnat tajribalarini muayyan ishda emas, balki ish joylarini o'zgartirish yo'li bilan kasb faoliyati turlarida orttirishga harakat qiladilar. Shu bilan birga, yoshlarning ish bilan bandligi asosan ish beruvchilarning munosabati bilan belgilanadi – kon'yunktura yomonlashgan har bir holatda

ular, avvalo, malakasi kam va tajribasiz bo'lgan yosh xodimlarni qisqartiradilar.

Yoshlar xususida, shuningdek, xotin-qizlar xususida ham bir qator xalqaro hujjatlar qabul qilingan bo'lib, ular ish bilan bandlarning ushbu toifasi mehnat sharoitlarini normativ asosda tartibga soladi. XMTning 1919 yil qabul qilgan №5 dastlabki konventsiyasi sanoatda ishga qabul qilinuvchilarning minimal yoshini belgilashga bag'ishlangan edi. Keyinchalik XMT bu masalaga 1921, 1932, 1965, 1973 yillar qayta-qayta murojaat qildi. XMT o'smirlarning tungi mehnati xususida ham normativ hujjatlar qabul qilgan. Unda o'smirlarni tibbiy ko'rikdan o'tkazish xususida ham tavsiyalar berilgan, «Kasbiy ta'lim to'g'risida»gi 117-tavsiyada esa (1962 yil) ushbu muammoning hamma jihatlarini batafsil ko'rib chiqilgan bo'lib, u O'zbekiston sharoitida ham keng miqyosda foydalanilmoqda.

Xotin-qizlar 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, kasbiy tayyorgarlikdan o'tish, olgan ta'limiga muvofiq ishlash, kar'era qilish imkoniyatlarini chegaralaydi. Aynan mana shu holatlar korxonalar va tashkilotlardan birinchi navbatda xotin-qizlar bo'shatilishiga olib keladi. O'zbekiston iqtisodiyotining rasmiy sektorlarida 45,4% xotin-qiz (2008 yil) ish bilan band ekanligini hisobga oladigan bo'lsak, ushbu masala yuzasidan samaraliroq ishlar olib borish kerak.

Mamlakatda xotin-qizlar orasida ishsizlik darajasi erkaklar orasidagi ishsizlikdan ancha yuqoriroq bo'lib, ularning ish qidirish davri ancha cho'zilib ketmoqda. Xotin-qizlarning ish haqi va pensiyasi ham, qoida tariqasida, dunyodagi juda ko'p mamlakatlarda bir xil ish joylarida ishlaydigan erkaklarnikidan kamligini kuzatish mumkin. Ular ishga qabul qilinish chog'ida ham erkaklar bilan teng imkoniyatga ega bo'lmagan hollar ham mavjud.

Xotin-qizlarning ishchi kuchi sifatidagi bunday ahvoli beistisno juda ko'p mamlakatlar uchun mushtarakdir. Shu sababli, O'zbekistonda ham ishlaydigan xotin-qizlarning ish bilan bandlik va mehnat sharoitlari xalqaro darajada me'yoriy hujjatlar bilan tartibga solishni doimiy nazoratda tutish muhim vazifa sifatida qaralmog'i lozim.

Chunonchi, XMT mehnat qiluvchi xotin-qizlarni himoyalash yuzasidan bir qator konventsiyalar ishlab chiqqan va qabul qilgan bo'lib, ular orasida 1951 yilda «Qiymati bir xil bo'lgan ish uchun erkak bilan ayolga teng haq to'lash to'g'risida» 100-konventsiya va shunga muvofiq 90-tavsiya, 1958

yilda «Mehnat va mashg'ulotlar sohasidagi kamsitishlar to'g'risida» 111-konventsiya va 111-tavsiyanoma, 1981 yilda «Mehnat qiluvchi erkaklar va ayollar: oilaviy majburiyatlarga ega bo'lgan mehnat qiluvchilar uchun teng muomala va teng imkoniyatlar to'g'risida» 156-konventsiya, 165-tavsiyalarning qabul qilinishi masalaning xalqaro darajada muhimligidan dalolat beradi. Mehnat qiluvchi ayollar xususidagi himoya normalari ko'pchilik mamlakatlarning milliy qonunlarida, xususan O'zbekistonda ham mavjud.

Keksa yoshdagi kishilarning ish bilan bandligi masalasining dolzarbligi bozor iqtisodiyoti sharoitida yashayotgan hamma mamlakatlardagi kabi O'zbekiston sharoitida ham kuzatiladi. XMTning dunyo bo'yicha ish bilan bandlikning ahvoli to'g'risidagi 162-tavsiyasida (1980 yil) bunday deyiladi: «Keksa yoshli xodimlar mehnat bozorida duch kelayotgan ko'pgina qiyinchiliklarga yosh belgisi bo'yicha kamsitilishiga asos bo'lmoqda. Ish beruvchilar keksa xodimlar ishda yangi ko'nikmalarni egallab ololmaydilar, ishlab chiqarishdagi innovatsiyalarga moslashmaydi, yangi axborot va kommunikatsiya texnologiyalarini to'la-to'kis egallamaganlar, mehnatni tashkil etishning yangi shakllari ilgari surayotgan talablarga javob bermaydilar, deb hisoblaydilar. Pensiya yoshiga etgan bu xodimlar ish joyida qisqa vaqt bo'lishlari mumkinligi sababli ish beruvchilar keksa ishlovchilarga kasb bo'yicha o'qitish uchun imkon berishni maqsadga muvofiq deb hisoblamaydilar».

Shu nuqtai nazardan O'zbekistonda ham keksa yoshli xodimlarning ish bilan bandligiga yordam berish muhim ijtimoiy-iqtisodiy vazifadir. Bu vazifani hal qilish chog'ida fuqarolarning ushbu toifasi ko'pincha yuqori malakali bo'lishi, katta ish tajribasiga egaligini, mehnat ko'rsatkichlarining barqarorligi, noqulay ish sharoitlariga sabr-toqat bilan munosabatda bo'lishi, yuqori malaka talab qilmaydigan va faqat ma'lum darajada moddiy ta'minot beradigan ishlarda ishlashga roziligi bilan ajralib turishini hisobga olish zarur.

Nogironlar – aholining ijtimoiy jihatdan bo'sh himoyalangan yana bir toifasi bo'lib, bu toifa davlat va jamiyat tomonidan faol qo'llab-quvvatlanishga muhtoj. XMTning «Nogironlarni professional qayta tiklash va ish bilan band qilish» 168-tavsiyasida (1983 yil) mehnat qiluvchi nogironlar imkon bo'lgan yerda ish joyiga ega bo'lish uchun o'zlarining istaklariga javob beradigan hamda o'zlari shaxsan unga mos bo'lgan hollarda real tarzda ish olishlari, uni saqlashlari va xizmatda yuqorilab

borishlarini ta'minlash ma'nosida teng imkoniyat va muomaladan foydalanishlari kerak deb ko'rsatiladi.

Nogironlarni ishga joylashtirish bilan bog'liq qiyinchiliklar davlat tomonidan maxsus choralar ko'rilishini, shu jumladan nogironlarni o'qitish va keyinchalik ularni ishga joylashishini tashkil etish, ish joylari va uning tashkil etilishini nogironlarning imkoniyatlariga moslashtirish borasida ish beruvchilarni moliyaviy rag'batlantirish; umumiy asoslarda ish olish imkoniga ega bo'lmagan nogironlar uchun turli ixtisoslashtirilgan korxonalar tashkil etishda tegishli yordam ko'rsatish; nogironlarga mo'ljallangan transport vositalarini rivojlantirishga yordam berish; nogironlar mehnatga muvaffaqiyatli jalb etilganligi haqida jamoatchilikni xabardor qilib turish chora-tadbirlarini ko'rishni talab qiladi.

Mehnat bozorlarida ta'lim, sog'liqni saqlash xodimlari, muhandislar, malakali ishchilar va boshqa kasblar bo'yicha mehnat bozorini rivojlantirish muhim masalalar qatoriga kiradi. Mamlakatdagi umumiy iqtisodiy vaziyat bilan bir qatorda milliy iqtisodiyotni rivojlantirishning ustuvor yo'nalishi sifatida mehnat bozorida xodimlarning kasbiy tayyorgarligi professional tashkilotlar, turli uyushmalar, jamiyatlar, kasbiy klublar va, kasaba uyushmalari tomonidan qay darajada qamrab olinganligi bilan belgilanadi.

Mehnat bozoringa sig'imi va uning kontingentini o'rganish uchun segmentlarga bo'lish qo'llaniladi. Mehnat bozorini segmentlarga bo'lish uni o'z chegaralari bilan xodimlar harakatini cheklaydigan barqaror va alohidalangan segmentlarga (guruhlariga) ajratishdir. Odatda, sotuvchi va xaridorlarni segmentlarga bo'lishda ularni birlashtiruvchi belgilar, jug'rofiya joylashuvi, ijtimoiy-demografik xususiyatlari (jinsi, yoshi), ma'lumot darajasi, malakasi, ish staji va hokozolar hisobga olinadi.

Xorijiy mamlakat iqtisodchilari bergan baholariga ko'ra mehnat bozori tuzilmasida, juda bo'lmaganda beshta segmentni ajratish mumkin: birinchidan, nisbatan kam sonli, ammo barqaror yuqori malakali rahbar xodimlar otryadi; ikkinchidan, raqobat qonunlari ta'siriga uchraydigan keksa yoshli ishchi va xizmatchilar; uchinchidan, qayta ishlovchi sanoat tarmoqlarining tuzilmaviy qayta qurish va ishlab chiqarishning qisqartirilishiga bevosita dahldor ishchi va xizmatchilar; to'rtinchidan, mehnat unumdorligining darajasi yuqori bo'lgan sermehnat tarmoqlarda faoliyat ko'rsatadigan xodimlar; beshinchidan, aholining eng zaif toifalariga kiruvchi o'smir yoshlar, keksalar, jismoniy va aqliy jihatdan nuqsonli borlar, ish topish umidini yo'qotgan xodimlar va boshqalar.

Aslida mehnat bozori segmentlarining chegarasi shartlidir. Ular elementlari muayyan qonuniyatlarga bo'ysunib, doimo bir holatdan ikkinchi holatga o'tib turadigan murakkab dinamik (harakatchan) tizimdir. Bunda, adabiyotlarda aytib o'tilganidek, bir-biridan nisbatan alohida vaqtga ko'ra turli barqarorlik darajasi, ishchi kuchi talab va taklifiga ayrim omillarning ta'siri, qandaydir kichik tizim ichidagi kuchli raqobat bilan ifodalanuvchi hamda ular o'rtasidagi zaif, kichik tizimlar o'rtasidagi almashtirishning qiyinligi, bozor iqtisodiyoti sub'yektlarining ijtimoiy o'ziga xosliklari tufayli kichik tizimlarga ajratiladi.

Mehnat bozorida ish beruvchilar ham, yollanma xodimlar ham segmentlar ob'yekti sifatida namoyon bo'ladi. Bozorni ish beruvchilar nuqtai nazaridan segmentlash ularning ehtiyojlarini baholash va ularga yaxshiroq yo'sinda moslashish imkonini beradi. Segmentlash ob'yekti yollanma ishchilar bo'lgan holatda ularning miqdor va sifat xarakteristikalari, xatti-harakat jihatlarini bo'yicha ifodalanadigan guruhlari to'g'risidagi tasavvur shakllanadi. Ish joylarining sifati nuqtai nazaridan mehnat bozorini ikki asosiy segment – malaka 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'ich darajadagi malaka kifoya qiladigan ish joylari to'planadi. Mehnat bozorining bu segmentida ish bilan band bo'lgan xodimlarning ish haqi yuqori darajada bo'lmaydi, ularning ish bilan bandligi ham barqaror bo'lmaydi. Mehnat bozorini aytib o'tilgan ikki segmentga ajratish anchagina munozarali ishdir.

Bozorni segmentlarga bo'lish munosabati bilan mehnat bozorlarining ikkilamchiligi nazariyasi yuzaga keladi, bu nazariyada mehnat bozorini birlamchi va ikkilamchi bozorga bo'lish taklif qilinadi. Turli iqtisodchi olimlar ushbu tushunchalarni turlicha talqin qiladilar. Ba'zi iqtisodchilarning ta'kidlashlaricha, birlamchi bozorda barqaror, yaxshi xaq to'lanadigan, yuqori malakali mehnat bilan bog'liq jarayon amalga oshadi. Ikkilamchi bozorda, aksincha, beqaror ishlar bo'ladi, ish haqi darajasi past, xizmatda ko'tarilish imkoniyati yetarli darajada rivojlanmagan bo'ladi.

Ba'zi iqtisodchilarning fikricha, birlamchi bozor deganda butun ish vaqti mobaynida barqaror ravishda ish bilan band bo'lgan mehnat

jamoasining «o'zagi» tushuniladi. Bunday talqinda ikkilamchi bozor – ishchi kuchining chet qismi bo'lib, u ish bilan qisman band bo'lgan xodimlarni, ishlab chiqarishda tizimli o'zgarishlar ro'y bergan taqdirda, birinchilar qatorida ishdan bo'shatilishi mumkn bo'lgan xodimlar faoliyat ko'rsatadigan bozor tushuniladi.

Segmentlashganlikdan tashqari, mehnat bozorining muhim xususiyatlaridan biri uning moslashuvchanligidan iborat. Ushbu moslashuvchanlik, aksincha, bozorda harakatchanlikni oshiradi. Moslashuvchanlikning quyidagi turlari bo'lishi mumkin:

1. Miqdoriy moslashuvchanlik, u ayrim omillarning o'zgarishiga javoban ish bilan band odamlarning soni, ish haqi darajasi o'zgarishida ifodalanadi. Moslashuvchanlikning ushbu turi hamisha mehnat bozoriga xosdir.

2. Funktsional moslashuvchanlik, ushbu tur mehnat va ish bilan bandlikning moslashuvchan tartiblari va mehnatga haq to'lash tizimlaridagi, o'zgarishlarni nazarda tutadi.

Moslashuvchan mehnat bozori ish bilan bandlikning doimiy, o'zgaruvchan, mavsumiy, tasodifiy, qisman ish bilan bandlik kabi shakllaridan tashkil topadi. Ish vaqti tartibi esa to'liq bo'lmagan, qisqartirilgan ish vaqtidan, ish kunining boshlanishi va tugashi o'zgarib turadigan moslashuvchan ish vaqti jadvali; turli iqlim (issiq yoki sovuq) mavsumlarida ish haftasining davomiyligi turlicha bo'lishini nazarda tutuvchi yillik ish vaqti tartiblaridan tashkil topadi.

Mehnat bozorida ish bilan bandlik va ish vaqtining moslashuvchan shakllari xodimlarning mehnat jarayonida qulay, ijtimoiy sharoit yaratish bilan bog'liqdir. Moslashuvchan mehnat bozorida har bir xodim o'qish, oilaviy majburiyatlarni bajarish, bo'sh vaqtni ko'paytirish kabi imkoniyatlardan foydalanish bilan bir qatorda ishlab chiqarishdagi mehnat jarayonida korxonaning ish tartiblariga bo'lgan ehtiyojlarini qondirish uchun harakat qiladilar.

Mehnat bozorlaridagi moslashuvchanlik korxonalar va tashkilotlarda mehnatni tashkil etish va xodimlar faoliyatini yanada takomillashtirish omillariga ega. Mazkur omillarni hisobga olish u yoki bu toifadagi xodimlar xususida kadrlar siyosati va ijtimoiy siyosatni belgilash imkonini beradi.

4.4. Mehnat bozoridagi talab va taklif

Aholining ishga bo'lgan talabining demografik omili. Aholining qayta tiklanishi, ya'ni takror ishlab chiqarilishidan ibarat demografik

jarayonlar uning ish o'rinlariga bo'lgan talabini shakllantirishning bamisoli tabiiy negizini tashkil etadi. Mazkur jihatni tadqiq qilishda aholining yosh-jins tuzilishi markaziy o'rin egallaydi, u mehnatni taklif qilishdagi miqdor va sifat o'zgarishlarining negizidir. Aholining ayrim yosh-jins guruhlarining yetarli darajada barqaror kasb-tarmoq yo'nalishlari va afzal ko'radigan tomonlari bor. Erkaklar xususan, yoshroq vaqtlarida moliya, savdo-sotiq, sanoat sohalarida ishlashga ko'proq moyil bo'ladilar. Ayollar ko'proq kundalik uy-ro'zg'or ishlarining davomi bo'lgan xizmat ko'rsatish sohasi, savdo va umumiy ovqatlanish, ta'lim tizimi va sog'liqni saqlash sohalarida ishlashga intiladilar.

Taraqqiyotning hozirgi bosqichida ishchi kuchini taklif qilish aholining mehnat faolligiga hal qiluvchi darajada bog'liqdir. Umuman olganda, O'zbekistonda ishchi kuchini taklif qilish ancha yuqori bo'lib, iqtisodiy jihatdan faol aholining ulushi (ish bilan band va ish qidirayotgan aholi) mehnat resurslari umumiy sonining 71,0 %ga etadi. Ish bilan bandlik va mehnat bozorining ahvolini yanada isloh qilish nuqtai nazaridan ijtimoiy faol aholi tarkibining taxminan 47,0 %ni ayollar, 14,0 %ni 25 yoshgacha bo'lgan yoshlar va 14,0 %ni pensiya olish arafasidagi va pensiya yoshidagi kishilar tashkil etishini hisobga olish muhimdir.

Bu guruhlar iqtisodiy jihatdan faol aholining shunday qismini tashkil etadiki, u muayyan iqtisodiy vaziyat ta'siri ostida mamlakat iqtisodiyotida ishtirok etishini o'zgartirishi mumkin. Bu iqtisodiy jihatdan faol aholi chetki ikki guruhining mutlaq ko'pchilik qismini ishsizlar tashkil etadi. Iqtisodiy jihatdan faol aholining 55,0 %ga yaqinini 30-49 yoshgacha bo'lgan kishilar tashkil etadi, ularning ko'pchiligi yuksak darajada ishchanligi, kasb mahorati, barqaror kasbiy va hayotiy qiziqishlari bilan ajralib turadi.

Iqtisodiy jihatdan faol aholining yosh-jins tarkibi yaqin 2-3 yil ichida amalda o'zgarmaydi, mavjud demografik bashorat va aholining turli ijtimoiy-demografik guruhlarining ish bilan bandlik darajasini taxlil qilish ana shundan dalolat beradi. Hozirgi vaqtda ish bilan bandlikning haddan tashqari yuqori darajasini belgilab berayotgan omillar kelgusida ham ish kuchini taklif etishga faol ta'sir ko'rsatadi.

Eng muhim omillardan biri sifatida oilalar daromadlarining past darajasi, kasb mehnatining inson turmush tarzi va ijtimoiy mavqeyini shakllantirishdagi ahamiyati, ish bilan bandlikni tashkil etishdagi mustahkam tizimini ko'rsatib o'tish mumkin. Bunda qo'shimcha daromadga bo'lgan ehtiyoj, odatda doimiy ish joyi va to'liq ish vaqti asosida ishlashga talabning ortishi bilan bog'liq.

Ish o'rinlariga bo'lgan yuksak talabni faqat iqtisodiy sabablar bilan tushuntirish unchalik to'g'ri bo'lmaydi. Shuni ham nazarda tutish kerakki, ishlovchi kishi ish joyidan maosh olishdan tashqari, ko'pgina boshqa moddiy manfaatlar ham ko'radi. Ish bilan bandlikning uzoq vaqt mobaynida saqlanib qolgan darajasi aholining faqat asosiy daromad manbai bo'lgan ishga ehtiyojidan tashqari, qaror topgan muayyan turmush tarzidan ham dalolat beradi. Bu turmush tarzi yaxshimi yoki yomonmi, u aholining ayrim guruhlari hayotiga qanday ta'sir qiladi? Eng asosiysi shuki, bu turmush tarzi odatiy, an'anaviy bo'lib qolgan, ko'pgina hayotiy yo'l-yo'riqlar va yo'nalishlar unga bo'ysundirilgan, insonning ijtimoiy mavqei u bilan belgilanadi. Odatdagi turmush tarzidan, o'rganish bo'lib qolgan ishdan ajralib qolishning o'zi bo'lmaydi, axir oilaning hayoti, daromad manbai u bilan bog'liq.

Turli ijtimoiy-demografik guruhlarning mehnat taklif qilishi. Mehnat bozoriga keng ma'noda baho berish uchun ish o'rinlariga ehtiyoji yuqori bo'lgan aholining ijtimoiy-demografik guruhlarning o'ziga xos tomonlari ko'proq qiziqish uyg'otadi.

O'zbekistonda yoshlar (16-29 yosh) iqtisodiy faol aholining 32,0 % tashkil etadi. Bu yerda e'tiborlisi shundaki, jami faol aholining bu yoshdagi ayollarning miqdori 34,1 %, erkaklarning miqdori esa 29,6 % tashkil etmoqda. Ularning ish o'rinlariga bo'lgan ehtiyoji ko'p jihatdan yosh tarkibi, jinsiy taqsimlanishi va ma'lumot olishdan manfaatdorligiga bog'liq. Mehnat faoliyati va mehnatga haq to'lashning erkinlashuvi yoshlar orasida unchalik ko'p kuch-g'ayrat sarflamasdan va ko'pincha kam malakali mehnat hisobiga «katta pul» ishlab olish istagini tug'diradi. Moddiy farovonlik va ish bilan bandlikni yuqori mahorat bilan bog'laydigan yoshlar doirasi torayib bormoqda.

Yoshlarning muayyan qismi orasida «oson» va «katta» mablag' ishlashga umid qilish istagi amalga oshmay qolgan taqdirda, u jinoiy vaziyatni keltirib chiqarishi mumkin. Sotsiologik so'rovlarning ko'rsatishicha, 20 yoshgacha bo'lgan har besh nafar yoshdan bittasi va 25 yoshdan 35 yoshgacha bo'lgan har o'n yoshdan bittasi vujudga kelgan hozirgi sharoitda qanday bo'lmasin, yuqori turmush darajasiga erishish uchun har qanday imkoniyatni ishga solishdan orqaga qaytmaydigan kishilardir. Ularning ko'plari ishini o'zgartirib, qayerda ko'proq pul topish mumkin bo'lsa, o'sha joyga o'zini urishga tayyordir, bu esa ular orasida yuqori haq to'lanadigan ish uchun raqobatni keskinlashtiradi va ishsiz qolish xavfini tug'diradi. Yoshlar orasida xo'jalik yuritishning bozor shakllariga

intilish kuchlidir, lekin birgina buning o'zi kifoya qilmaydi. Ishchi o'rinlarini tashkil etishning maxsus dasturlari ishlab chiqilishi kerak, ular yoshlardan ish kuchiga taklifning ortishi, xo'jalik yuritishning yangi sharoitlarida ularning ish bilan bandligiga ko'maklashishni hisobga olishi zarur.

Ishchi kuchiga bo'lgan talab mehnat bozori mexanizmining tarkibiy elementi sifatida iqtisodiyotning aynan hozirgi vaqtda muayyan miqdordagi xodimlarga bo'lgan talabni umumiy tarzda jismoniy shaxs hisobida yoki o'rtacha yillik hisobda aks ettiradi. Bu keyingi holatda mazkur tushuncha bitta o'rtacha statistik xodim, odatda, bir yil ichida ishlab berishi lozim bo'lgan vaqtni aks ettiradi. Shuning uchun ham o'rtacha yillik xodimning bir yilda ishlab bergan kunlariga qarab o'sha ish kuchiga bo'lgan talab jismoniy shaxslarning ko'proq yoki ozroq sonini talab qiladi.

Umumiy mehnat bozorida ish kuchiga bo'lgan samarali talab va umumiy talabni farqlash kerak bo'ladi. Umumiy talab miqdor jihatdan ish bilan bandlar soni va unga qo'shiladigan vakansiyalar soniga teng bo'ladi. Samarali talab esa hisob miqdori bo'lib, umumiy talab bilan ortiqcha miqdor hajmining farqi sifatida belgilanadi.

Ortiqcha miqdor – ishlab chiqarishning barcha sohalarida iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiqlik nuqtai nazaridan ortiqcha bo'lgan xodimlar sonini ifodalaydigan ko'rsatkich. Uni hisoblashda quyidagilar e'tiborga olinadi: mehnat jadalligining pastligi bilan bog'liq ish vaqtining bekor sarf etilishi; mahsulotni ishlab chiqarish, saqlash, tashish va sotishda yo'l qo'yilgan isrofgarchilik bilan bog'liq ijtimoiy mehnatning ortiqcha sarf bo'lishi; ish vaqtining barham toptirilishi natijasida bir kunlik va smena ichidagi bekorga ketgan vaqt sarfi; ishlab chiqarilgan bo'lishiga qaramay, sotilmagan mahsulot uchun ketgan ish vaqti va hokazolar.

Yuqorida sanab o'tilgan bu omillar ortiqcha miqdor miqyosini belgilab beradi va ishlab chiqarishning texnik-tashkiliy darajasi bilan bog'liq bo'lib, bozor iqtisodiyoti davrida ham saqlanib qolishi mumkin.

Yakka tartibdagi ish o'rni – zarur texnikaviy vositalar bilan ta'minlangan zona bo'lib, u bir xodimning bir smenadagi mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun mo'ljallangan. Yakka tartibdagi ish o'rinlaridan jamoa ish o'rinlari vujudga keladi.

Jismoniy ish o'rinlarining buyumlar bilan to'ldirilishi – bir smenada mehnat kiladigan bitta xodim bo'ladigan mehnat qurollari va buyumlaridan iborat. Jismoniy ish o'rinlarining mavjudligi bitta xodimning ish bilan bandligini ta'minlash uchun zarur shartdir. Mehnat faoliyatini amalga

o'shish uchun resurslar majmui va ishlab chiqarish shart-sharoitlari zarur bo'ladi. Jismoniy ish o'rni bitta bo'lib, u ko'p daromad berishi tufayli undan ikki va hatto uch smenada foydalaniladi, bu esa tegishli miqdordagi ish o'rinlarini tashkil etishga talab tug'diradi, ularni iqtisodiy ish o'rinlari deb atash maqsadga muvofiqdir.

Shunday qilib, iqtisodiy ish o'rni deganda bir xodim uchun ish o'rmini ta'minlab berish imkoniyati tushuniladi. Demak, milliy iqtisodiyotning ish kuchiga bo'lgan iqtisodiy ish o'rinlari soni bilan belgilanadi.

Ish bilan bandlik dinamikasi keyingi yillarda ish kuchiga bo'lgan talabning muayyan darajada qisqarganligidan dalolat beradi. Bu hol jismoniy ish o'rinlarini qisqartirish, ya'ni asosiy jamg'armalarning o'rmini qoplamasdan ketib qolganligi hisobiga ham, shuningdek, iqtisodiy ish o'rinlarini qisqartirish hisobiga, avvalo, ortiqcha xodimlarni qisqartirish hisobiga ham sodir bo'ladi. Iqtisodiy ish o'rinlari sonining qisqarishi amalda moddiy ishlab chiqarishning barcha tarmoqlari uchun xos bo'ldi, no'ishlab chiqarish sohasida esa, asosan, ilm-fan va ilmiy xizmat ko'rsatish sohalarida ro'y berdi.

Mehnatga bo'lgan talabning dinamikasini belgilab beradigan asosiy makroiqtisodiy omillarga: kredit-pul siyosatining qattiqligi, ishlab chiqarish hajmlari dinamikasi, zarar keltiridigan ishlab chiqarishlarni to'xtatish, xususiy lashtirish va aksiyadorlik jarayonlari, ishlab chiqarishdagi tarkibiy o'zgarishlarni kiritish mumkin.

Inflyatsiyaning mo'tadil sur'atini nazarda tutuvchi davlatning kredit-pul siyosati aholini ish bilan bandligini barqarorlashtirish va ishsizlikni ijtimoiy jihatdan maqbul darajada saqlab turishga imkon beradi.

Tarkibiy o'zgarishlar munosabati bilan mehnatga bo'lgan talabning qisqarish omili, asosan, sanoat korxonalarida amal qiladi. Ishlab chiqarishdagi tarkibiy siljishlar natijasida aholining ish bilan bandlik darajasini oshirishda ham tarkibiy siljishlar ro'y bermoqda.

Ishchi kuchiga bo'lgan talabning nazoratsiz ravishda qisqarishiga qarshi kurash olib borishning bosh omili ishlab chiqarishning iqtisodiy kon'yunkturasini jonlantirish va iqtisodiyotning barqarorligini ta'minlash, bu, o'z navbatida, aniq maqsadga qaratilgan kredit-pul siyosatini, byudjet va uning struktura siyosatini aniq olib borishni talab qiladi.

Shu bilan bir qator mamlakatda uzoq muddatli yirik investitsiyalar o'miga qisqa muddatlarda yangi ish o'rinlari yaratish uchun *kichik biznes* va *xususiy tadbirkorlik*ni, ayniqsa qishloq joylarda kasanachilik, fermerlik kabi yangi mehnat sohalarini jadal rivojlantirish muhim rol' o'ynaydi. Kichik

biznes va xususiy tadbirkorlik yirik korxonalaridan bo'shab qolgan xodimlarni ishga joylashtirish uchun shart-sharoitni ta'minlashdan tashqari, ishlab chiqarishga aholini ish bilan bandligining no'anaviy tartibda ishlovchi aholi toifalarini jalb qilish imkonini beradi. Hozirgi vaqtda O'zbekistonda milliy iqtisodning bu sektori jadal sur'atlar bilan rivojlanmoqda.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2006 yil 5 yanvardagi «Yirik sanoat korxonalari bilan kasanachilikni rivojlantirish asosidagi ishlab chiqarish va xizmatlar o'rtasida kooperatsiyani kengaytirishni rag'batlantirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni ish bilan bandlik dasturi ijrosini ta'minlash borasida beqiyos imkoniyatlar ochdi.

Kasanachilik – xalqimiz mentalitetiga xos bo'lgan tikuvchilik, to'qimachilik, naqqoshlik, misgarlik, sandiqsozlik, sozandalik, durodgorlik, etikdo'zlik, pazandalik singari turli hunarmandchilik kasbiy faoliyatlardan tashkil topgan mehnat jarayonidir.

Sharqda, xususan, Turon zaminida qadim-qadimdan yosh yigit-qizlarni bolaligidanoq bir kasb-hunar egallashga o'rgatilgan. Kishilar o'z farzandlarini mamlakat rivoji va el-ulus koridan kelib chiqib, ehtiyojli kasblarga yo'llaganlar. Natijada mamlakat aholisi orasidan avlod-avlodi bilan turli xil hunarmandchilik sulolalari vujudga kelgan. Sharqda asrlar osha fahr bilan tilga olib kelayotgan buyuk allomalar ham o'z ijtimoiy, ma'rifiy, ilmiy ijodiy faoliyatlaridan tashqari muayyan bir kasb yoki hunar sohiblari bo'lganlar: «Diling Oллоhda, qo'ling mehnatda bo'lsin» degan hikmat muallifi Bahouddin Naqshbandiy savat to'qiganlar, Yassaviy bobomiz qoshiq yasaganlar, Paxlavon Mahmud – po'stin tikuvchi, shoir Zavqiy etikduz, Gulxaniy – o't yoquvchi (go'lax), shoir Moniy – kulol, Abdulla Qodiriy – bog'bonlik kasbi bilan shug'ullanganlar.

Bularning hammasi uzoq va yaqin o'tmishda ota-bobolarimiz, buvi-momolarimiz orasida hunarmandlik va kasanachilik mehnati keng tarqalgan bo'lib, ular o'z kasbkorlarining haqiqiy ustalari va chevarlari bo'lganlar. Bu bilan aholi o'rtasida milliy an'analарimiz asosida o'ziga xos ish bilan bandlik tizimi vujudga kelgan. Ishsizlikka barham berish va barqaror daromad olish yo'llari qidirilgan.

Kasanachilik mehnati turlari qatoriga shiddat bilan kirib kelayotgan qayta ishlash va elektron sanoati, telekommunikatsiya, servis hamda xizmat ko'rsatish tarmoqlari yumushlari ham hozirgi bozor iqtisodiyoti sharoitida, shubhasiz, sanoat korxonalari ishlab chiqarish faoliyati samaradorligini oshirishda muhim o'rin tutib, iqtisodiyot rivojiga salmoqli ulush

qo'shmoqda. Iqtisodiyotni yanada rivojlantirish uchun kichik tadbirkorlik va xususiy korxonalarining o'rni beqiyosdir. Kichik biznesning YAIM – yalpi ichki mahsulotdagi ulushi 2006 yildagi 42,2 % o'rniga 2008 yilga kelib 45,7 %ni tashkil etdi, mahsulotning eksportdagi ulushi 10,7 %dan 14,8 %ga o'sganligi fikrimizni isbotlaydi.

2008 yil 8 fevral kuni yil yakunlari va yangi 2008 yilning ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasi majlisida qayd etilganidek, «Bugun joylarga iqtisodiyotni yuksaltirish, zamonaviy texnika va texnologiyalar bilan jihozlangan yangi korxonalarni barpo etish va rekonstruksiya qilish uchun xorijiy sarmoyalarni jalb etish, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik, xizmat ko'rsatish sohasi va kasanachilikni rivojlantirish ne chog'li katta, hal qiluvchi ahamiyatga ega ekanini isbot qilib berishga hojat yo'q, bu o'z navbatida aholining ish bilan bandligi, ish haqi va daromadlarini oshirish, oxir-oqibatda mamlakatimiz hududlaridagi shahar va tumanlari ijtimoiy muammolarini yechish uchun qilinayotgan harakat natijalidir».

Zero, bunday tadbirlarning amalga oshirilishi korxonalar bilan kasanachilar o'rtasidagi kooperatsiya aloqasining o'rnatilishi va bu bilan birinchi navbatda, kasanachi oilalar byudjeti daromadlarini oshirishdek muhim iqtisodiy muammoni hal etmoqda. Ikkinchidan – ish bilan band bo'lmagan aholi sonini qisqartirib, uning faol qismini ishlab chiqarishga jalb etish imkonini bermoqda. Uchinchidan – kasanachi xodimlarning faoliyat davri ish stajiga qo'shilib hisoblanadigan pensiya va ijtimoiy sug'urta bo'yicha nafaqalar olish huquqi bilan ta'minlanadigan bo'ldi. To'rtinchidan – kasanachi o'z uyida xuddi oilaviy pudratdek vaqtdan unumli foydalanib, o'ziga ham, korxonaga ham foydali faoliyat yuritadigan bo'ldi. Boz ustiga, barqaror daromad bilan ta'minlandi. Nihoyat, beshinchidan – kasanachi (ayniqsa Xotin-qizlar) uyda ham ishlab chiqarish bilan shug'ullanadigan, ham muhim davlat ahamiyatiga ega vazifalardan biri – farzandlar tarbiyasi bilan mashg'ul bo'lish imkoniyatiga ega bo'ldilar.

O'zbekiston Respublika Iqtisodiyot vazirligi va davlat statistika qo'mitasining mamlakat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish yakunlari to'g'risidagi hisobotida qayd etilishicha, 2007 yilda kasanachilik orqali ish o'rinlarini tashkil etayotgan xo'jalik yurituvchi sub'yektlar uchun imtiyozlarining joriy etilishi, kasanachilikni tashkil etish va kengaytirishning samarali shakllarini tatbiq etish masalalari bo'yicha faol tushuntirish ishlari olib borilgani natijasida 212,1 mingta ish o'rni, jumladan, korxonalar bilan tuzilgan

shartnomalar bo'yicha kasanachilikka asoslangan 106 mingta ish o'rni tashkil etildi.

Xizmat ko'rsatish va servis ko'rsatish sohasida ham 200 mingdan ziyod yangi ish o'rinlari vujudga keltirilib, barpo etilgan ish o'rinlari umumiy sonining 32,0 %ini tashkil etdi. Yana bir muhim ko'rsatkichga e'tibor beradigan bo'lsak, O'zbekiston qishloqlarida fermer va dehqon xo'jaliklari hamda shaxsiy yordamchi xo'jaliklarda qoramol boqish bilan shug'ullanuvchi fuqarolarning jami soni 1,1 mln. kishidan oshib ketdi.

Ko'rinib turibdiki, mamlakatimiz mustaqillik yillari Mehnat va aholini ijtimoiy himoyalash vazirligi tomonidan ishlab chiqilgan «Ish bilan bandlik» dasturiga ko'ra, aholini ish bilan ta'minlash va uning daromadlarini oshirishda eng asosiy omil va manbalar – kichik biznes xususiy tadbirkorlik, kasanachilik va xalq hunarmandchiligini yanada rivojlantirish kabi dolzarb tadbirlar ishlab chiqilib, ularning barchasi xalq farovanligiga qaratilgan. Ayni bir vaqtda hayotga tatbiq etilayotgan yangi turdagi mehnat tizimlari harakatchanligi va kam sarmoya talab qilishi bilan ishlab chiqarishni yengil hamda tez modernizatsiya qilish imkonini bermogda.

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik, kasanachilik, hunarmandchilik iqtisodiyotni izchil rivojlantirishning eng muhim omili, jamiyatimiz ijtimoiy va siyosiy barqarorligining kafolati, mamlakatimizni taraqqiyot yo'lidan olg'a etaklaydigan faol harakatlantiruvchi kuch sifatida namoyon bo'layotganligini mamnuniyat bilan e'tirof etishimiz zarur.

4.5. Mehnat bozorining modellari

Turli mamlakatlarda ish bilan bandlik va mehnat bozori modellari o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'ladi.

Fransiya modeli. Fransiyada oxirgi 10 yil ichida ishsizlik darajasi 12,0 % atrofida saqlanmogda. Ishsizlikka qarshi kurashish uchun ham faol, ham sust chora-tadbirlar qo'llaniladi, lekin mehnat bozorida passiv siyosat ma'qulroq ko'riladi.

Ishsizlarga uzoq vaqt nafaqa to'lanadi. Bunday nafaqa to'lanishining eng uzoq davom etishi 5 yilni tashkil etadi. Shu bilan birga Fransiya byudjetida mehnat bozorida passiv siyosatga xarajatlar ulushi faol ijtimoiy siyosat o'tkazishga qilinadigan xarajatlar ulushidan deyarli ikki baravar yuqoridir¹.

¹ *CHernov YU.I.* Mehnat unumdorligi va ishsiz iqtisodiyot. - M., 1992,24-6.

Hozirga vaqtda Fransiya korxonalarida mehnat resurslarini boshqarish sohasida ishsizlikka global vositasi deb qaralayotgan ish bilan to'liq ta'minlanmagan bandlik siyosati amalga oshirilmoqda. Lekin Fransiyada ishsizlik bundan buyon ham 10-12,0 % darajasida qolaveradi, chunki ayrim iqtisodiy bashoratlarga qaraganda G'arbdagi ko'pchilik mamlakatlardagi yuqori darajadagi ishsizlik yana bir necha yilga saqlanib qolishi taxmin qilinmoqda. Ana shularning barchasi mehnat bozoridagi passiv siyosatning faol siyosatga qaraganda, samarasi ancha past ekanligini ko'rsatmoqda.

Shvetsiya modeli. Shvetsiyada mehnat bozoridagi siyosat bo'sh ish o'rinlarini ishsizlar bilan to'ldirishga ko'maklashish va ishsizlarga faqat nafaqalar berib borishdan iborat bo'lib qolmasligi lozim, deb hisoblanadi. Aholini ish bilan bandligini to'liq yuzaga keltirishning an'anaviy strategiyasi muqarrar ravishda inflyatsiya darajasining yuqoriligi sababli ish haqini tashkil etishda ro'y berishi mumkin bo'lgan siljishlarga olib kelishi e'tirof etilgan edi. Shu bois Shvetsiya mehnat bozorida olib borilayotgan faol siyosat quyidagi to'rt elementni o'z ichiga olishi ta'kidlanmoqda.

Birinchi, cheklovchi *fiskal* siyosat bo'lib, uning maqsadi tovar va xizmatlarga kam daromadli korxonalarining faoliyatni to'xtatishga majbur qiladigan sur'atda talab va inflyatsiyaning oshishiga yo'l qo'ymaydigan egri soliqlar belgilanishidan iborat. Juda yuqori foyda oladigan firmalar o'rtasida ish haqini oshirish borasida inflyatsiyaga olib keluvchi raqobatga yo'l qo'ymaslik uchun foydani jilovlab turish ham ushbu siyosatning maqsadidir.

Ikkinchi, ish haqi borasida olib boradigan hamjihatlik siyosati bo'lib, buning ma'nosi barcha ishchi va xizmatchilar uchun tadbirkorlarning moliyaviy ahvoli yoki firmaning qaysi tarmoqqa qarashli ekanidan qat'i nazar, teng mehnatga teng haq olishni ta'minlash bilan bog'liq.

Uchinchi, yangi ish o'rinlarini yaratish va unga xodimlarni tayyorlash, qayta o'qitish markazlarini yaratishni rag'batlantirishdir.

To'rtinchi, iqtisodiy ko'rsatkichlari past bo'lsa-da, ijtimoiy zarur xizmatlarni ta'minlaydigan sektorlarda aholini ish bilan bandligining davlat tomonidan qo'llab-quvvatlanishini ta'minlashdir.

Shvetsiyada olib borilayotgan faol siyosat bir qator Yevropa davlatlari va Amerika Qo'shma Shtatlaridan ancha oldinda bormoqda. Shuning uchun ham mehnat bozoridagi modellardan O'zbekistonda ham andoza olsa arziydi.

Amerika modeli. Amerika Qo'shma Shtatlarida kon'yuktura o'zgargan va qo'llanilayotgan ishchi kuchi hajmini kamaytirish zarurati paydo bo'lgan yoki korxonalar norentabel bo'lib qolgan taqdirda xodimlarni ishdan bo'shatish

chorasi ishga solinadi. Buning ustiga, xodimlar korxonaning yopilish vaqti kelgunigacha ishdan bo'shatilganliklari to'g'risida hech qanday axborot olmaydilar. Yirik sanoat kompaniyalari odatda xodimlarning kasb-malaka tayyorgarliklariga kam e'tibor beradi. Ish haqi va uni tashkil qilish ishlarning murakkabligiga qarab tasniflanishga bog'liq. Xodimning ishda ko'tarilishi odatda kasb-malaka yo'nalishini kengaytirish bilan emas, balki boshqa ishga o'tishi bilan bog'liq. Ish haqi uzoq vaqtga tuziladigan shartnomalar bilan belgilanadi. Korxonada ma'muriyati va kasaba uyushmalari o'zaro sust bog'langan va deyarli axborot almashinib turmaydi. Ushbu modelga ishchi kuchining kasbiy jihatdan ham, jug'rofiy jihatdan ham yuqori darajada harakatchanligi sezilarlidir.

Amerika Qo'shma Shtatlarida ishsizlikka qarshi kurashning ancha qat'iy usuli qo'llaniladi. Ishsizlik bo'yicha nafaqa atigi yarim yil davomida to'laniladi, ishsizlarga yordam berishning faol chora-tadbirlarini ko'rish odat tusiga kirmagan. Mehnat bozorida faql davlat siyosatini olib borish xarajatlari, Yalpi Ichki Mahsulotning atigi 0,19 %ini tashkil etadi. Ana shunday yondashish sharoitida kishi faollik va sobitqadamlik bilan ish qidiradilar. Bunday siyosat natijasida ishsizlik darajasi nisbatan past bo'lmoqda (5,4%). Shu bilan birga ko'pdan-ko'p amerikaliklar ish beruvchiga qaram ekanliklari va tez-tez ishni o'zgartirish, yangi jamoa va yangi ish sharoitlariga moslashish zarurligidan o'zlarini ruhan noxush sezadilar.

Yaponiya modeli. Bu mamlakatda mehnat munosabatlari tizimi umrbod yollanishga asoslanadi, umrbod yollanish xodimlarning korxonada ishlaydigan eng yuqori (55-65) yoshga etgunlariga qadar ish bilan bandlik kafolatlanishini ko'zda tutadi. Umrbod yollanish tizimi ish haqi, mukofotlar hamda ijtimoiy to'lovlar tarzidagi moddiy taqdirlash miqdorlarini oshirib borishni kafolatlaydi. Umrbod ishga yollash yo'li bilan korxonalarda xodimlarni mustahkamlash, ichki firma darajasida malaka oshirish, tezkor ravishda kasb-malaka tarkibini ish o'rinlarining tuzilmasi bilan, texnika va texnologiyalarni rivojlantirish, ishlab chiqariladigan mahsulotni modifikatsiyalash bilan muvofiqlashtirib borish imkonini beradi.

Yaponiya firmalari yollanma xodimlardan uzoq vaqt mobaynida foydalanishni ko'zlaydi. Bu esa xodimlarda mehnatga ijodiy munosabatda bo'lish va nihoyat darajada sifatli ishlashga intilishni tarbiyalashga qaratilgan siyosatga asos bo'lib xizmat qildi. Bu ma'lum darajada tadbirkorlarning ishlab chiqarish va qo'llanilayotgan ishchi kuchini xodimlarni qisqartirish hisobiga emas, balki ish vaqtini qisqartirish yoki

xodimlarni shu'ba korxonalari yoki o'zaro kelishuv bo'yicha boshqa firma korxonalariga o'tkazish hisobiga hal qilishga intilishlarini ham belgiladi.

Doimiy va vaqtincha xodimlarni bir-biridan aniq farqlash mavjud, vaqtincha xodimlar iqtisodiy inqiroz davrlarida birinchi navbatda ishdan bo'shatiladi va ko'pincha iqtisodiy faol aholi tarkibidan chiqariladi. Buning ustiga, firmaning ko'lami qancha kichik bo'lsa, unda vaqtincha xodimlar salmog'i shuncha ko'p, ularning ishsiz bo'lib qolishlari xavfi darajasi shuncha yuqori bo'ladi.

Yaponiyada ishsizlik darajasi atigi 3,3% ni tashkil etdi. Mehnat bozorida davlat siyosatini olib borish xarajatlari yuqori emas: ular yalpi ichki mahsulotning (YAIM) 0,52 %ini tashkil etadi, shu jumladan, faol siyosat yuritishga 0,13 %, passiv siyosat o'tkazishga 0,39 % sarf-xarajat qilinadi.

Umuman, mehnat bozorida Yaponiya modeli ishlab chiqarish ehtiyojlari, ish beruvchilarning ham, yollanma xodimlarning ham manfaatlarini nihoyat darajada to'liq hisobga olgan holda oqilona ravishda ish bilan bandlikni shakllantirishga xizmat qiladi, bu esa, o'z navbatida, mamlakatning iqtisodiy rivojlanishiga ko'maklashadi, ana shular jamiyatda ijtimoiy barqarorlikni ta'minlaydi, chunki amalda har bir kishi ertangi kunga va o'z ijodiy salohiyatini namoyon etish imkoniyatiga ega ekanligiga ishonchi komil.

Jahonning rivojlangan mamlakatlari tajribasiga ko'ra, mehnat bozori modellarining biron-tasi ham o'zgarib qolmaydi, u ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning xususiyatlariga hamisha bog'liq. Chunonchi, umrbod yollanish siyosati yosh va istiqbolli xodimlarning manfaatlariga muayyan ma'nolarda zid keladi va shu tufayli uning qo'llash sohasi torayishi mumkin. Shvetsiyada mehnat katta sarf-xarajatlarni moliyalash uchun yuqori miqdordagi soliqlar siyosati xorij investitsiyalari oshishini keltirib chiqardi. Ushbu tendentsiya Shvetsiyaning o'zida kompaniyalarning ravnaq topishiga yo'naltirilgan tanlama iqtisodiy yuksaltirish siyosatiga putur etkazmoqda. Ijtimoiy nafaqalar miqdori yuqoriligi ishchi kuchi taklifi kamayishiga olib keldi va ish haqini oshirish zaruratini kuchaytirdi. Korxonalar ish haqi borasidagi cheklanishlarni chetlab o'tishi uchun xodimlarga foydada qatnashish tizimlari bo'yicha ko'proq mablag' to'laydigan bo'lib qoldi.

Shunday qilib, xorijiy mamlakatlardagi mehnat bozori modelining samaradorligi aholining ish bilan bandligi borasida amalga oshirilayotgan siyosat, uning o'zgaruvchanligi va umuman iqtisodiyotda yuz berayotgan o'zgarishlarga moslashuvchanligiga bog'liq. O'zbekistondagi mehnat bozori

modelini ham ijobiy baholash mumkin, ammo jahonning rivojlangan mamlakatlari tajribasidan ham foydalanish milliy mehnat bozorining mazmunini yanada boyitadi.

4.6. Mehnat bozori va uning rivojlanishi bo'yicha nazariy qarashlar

Ish bilan bandlik va mehnat bozorining ishlash mexanizmini o'rganishga turlicha yondashishlar mavjud. Odatda, iqtisodiy adabiyotlarda to'rt kontseptual: klassik, yangi klassik, keynscha va monetaristik yondashish ajratiladi.

Mehnat bozorining klassik nazariyasi zamirida klassik siyosiy iqtisoddan kelib chiqadigan maqsadlar yotadi. D. Rikardo, J.S. Mill va A. Marshall asoschilari bo'lgan ushbu nazariya tarafdorlari, ish bilan to'liq bandlik bozor iqtisodiyotining me'yori, davlatning ajralmas siyosati esa eng yaxshi iqtisodiy siyosat, deb ta'kidlaydilar. Mehnat bozori klassik nazariyasining asosiy qoidalariga:

- mehnat bozorida taklif o'z talabini yuzaga keltirishini hisobga olib umumiy ortiqcha ishlab chiqarishning mumkin emasligi;

- to'liq ish bilan bandlik sharoitida ishlab chiqarilgan mahsulotni xarid qilish uchun mablag'lar yetarli darajada bo'lmasligi;

- umumiy xarajatlar darajasi yetarlicha bo'lmagan taqdirda ham narxlar va ish haqi kabi tartibga solish dastaklari g'oyat tez ishga tushirish, natijada umumiy xarajatlar pasayishi, ishlab chiqarishning haqiqiy hajmi, ish bilan bandlik va daromadlar qisqarishiga olib kelmaslikni ta'minlash;

- mehnat bozorida raqobat majburiy ishsizlikni yo'qqa chiqarish. Ishlashni istaydigan har bir kishi uchun bozor belgilaydigan ish haqi stavkasi bo'yicha ish topa olishni ta'minlash;

- bozorni tartibga solish dastaklari bo'lgan foiz stavkasining o'zgaruvchanligi hamda narxlar va ish haqi nisbatining moslashuvchanligi kabi iqtisodiyotdagi ko'rsatkichlar asosida ish bilan to'liq bandlikni saqlab borish;

- iqtisodiyotning ishlab turishida davlat yordamidan voz kyechishni ta'minlash klassik nazariyaning asosiy qoidalarini tashkil etadi.

Mehnat bozorida yangi klassik nazariyaning tarafdorlari bo'lgan J. Perri, M. Feldsteyn, R. Xoll va boshqalarning qarashlari barcha boshqa bozorlar kabi mehnat bozori ham narx muvozanati asosida ishlaydi, ishchi kuchining narxi esa mehnat bozorining asosiy tartibga soluvchisi hisoblanadi. Yangi klassik nazariyaning asosiy qoidalariga:

modelini ham ijobiy baholash mumkin, ammo jahonning rivojlangan mamlakatlari tajribasidan ham foydalanish milliy mehnat bozorining mazmunini yanada boyitadi.

4.6. Mehnat bozori va uning rivojlanishi bo'yicha nazariy qarashlar

Ish bilan bandlik va mehnat bozorining ishlash mexanizmini o'rganishga turlicha yondashishlar mavjud. Odatda, iqtisodiy adabiyotlarda to'rt kontseptual: klassik, yangi klassik, keynscha va monetaristik yondashish ajratiladi.

Mehnat bozorining klassik nazariyasi zamirida klassik siyosiy iqtisoddan kelib chiqadigan maqsadlar yotadi. D. Rikardo, J.S. Mill va A. Marshall asoschilari bo'lgan ushbu nazariya tarafdorlari, ish bilan to'liq bandlik bozor iqtisodiyotining me'yori, davlatning ajralmas siyosati esa eng yaxshi iqtisodiy siyosat, deb ta'kidlaydilar. Mehnat bozori klassik nazariyasining asosiy qoidalariga:

- mehnat bozorida taklif o'z talabini yuzaga keltirishini hisobga olib umumiy ortiqcha ishlab chiqarishning mumkin emasligi;

- to'liq ish bilan bandlik sharoitida ishlab chiqarilgan mahsulotni xarid qilish uchun mablag'lar yetarli darajada bo'lmasligi;

- umumiy xarajatlar darajasi yetarlicha bo'lmagan taqdirda ham narxlar va ish haqi kabi tartibga solish dastaklari g'oyat tez ishga tushirish, natijada umumiy xarajatlar pasayishi, ishlab chiqarishning haqiqiy hajmi, ish bilan bandlik va daromadlar qisqarishiga olib kelmaslikni ta'minlash;

- mehnat bozorida raqobat majburiy ishsizlikni yo'qqa chiqarish. Ishlashni istaydigan har bir kishi uchun bozor belgilaydigan ish haqi stavkasi bo'yicha ish topa olishni ta'minlash;

- bozorni tartibga solish dastaklari bo'lgan foiz stavkasining o'zgaruvchanligi hamda narxlar va ish haqi nisbatining moslashuvchanligi kabi iqtisodiyotdagi ko'rsatkichlar asosida ish bilan to'liq bandlikni saqlab borish;

- iqtisodiyotning ishlab turishida davlat yordamidan voz kyechishni ta'minlash klassik nazariyaning asosiy qoidalarini tashkil etadi.

Mehnat bozorida yangi klassik nazariyaning tarafdorlari bo'lgan J. Perri, M. Feldsteyn, R. Xoll va boshqalarning qarashlari barcha boshqa bozorlar kabi mehnat bozori ham narx muvozanati asosida ishlaydi, ishchi kuchining narxi esa mehnat bozorining asosiy tartibga soluvchisi hisoblanadi. Yangi klassik nazariyaning asosiy qoidalariga:

- mehnat narxi yoki ish haqi yordamida ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga solinadi va ularning muvozanati saqlab boriladi;

- ishchi kuchining narxi bozor ehtiyojlariga moslashuvchan munosabatda bo'lib, talab va taklifga qarab ortadi yoki pasayadi;

- mehnat bozorida muvozanat mavjud bo'lsa, ishsizlikni yuzaga keltirmaydi;

- ishsizlik ixtiyoriy tabiatga ega;

- ishchilarning kamroq ish haqi olishi mehnat qilishdan qochish va ishsizlikka sabab bo'ladi; ish o'rini izlash – mehnat bozorida beqarorlikni keltirib chiqaradigan hodisa sifatida qaraladi.

- bo'sh o'rinlar va bo'sh ishchi kuchi to'g'risida axborotning yo'qligi mehnat bozorining "nomukammalligi"dan dalolat beradi.

Keynscha nazariya tarafdorlari bo'lgan J.Keyns, R. Gordonlar bozor doimiy va chuqur muvozanatsizlik holatida bo'ladi, deb ta'kidlaydilar. Bu nazariyaning asosiy qoidalariga:

- iqtisodiyotda ish bilan to'liq bandlikni kafolatlaydigan hech qanday mexanizm mavjud bo'lmasligi;

- ish bilan to'liq bandlik qonuniylik darajasida bo'lishdan ko'ra ko'proq tasodifiyroq bo'lishi;

- ishchi kuchining narxi qat'iy belgilangan va amalda pasayish tomon o'zgaraydigan bo'lishi;

- ishchi kuchining narxi mehnat bozorini tartibga soluvchisi sifatida namoyon bo'la olmasligi;

- davlat mehnat bozorini tartibga soluvchilik rolini bajarishi lozim bo'lib, u yalpi talabni kamaytirishi, oshirishi va bu bilan mehnat bozorida muvozanatsizlikni tugatishi mumkinligini ta'minlash;

- ishchi kuchiga bo'lgan talab mehnatning bozor narxlari bilan emas, balki ishlab chiqarish hajmi bilan tartibga solishi;

- ishsizlik majburiy tabiatga ega bo'lishi, lekin uning ayrim qismi ixtiyoriy tabiatga egaligi kabi qoidalardan iborat.

Xulosa qilib, shuni ta'kidlash lozimki, har xil dunyoqarashga ega bo'lgan hamda chuqur tafovutlar bilan farqlanuvchi klassik va keynscha nazariyalar kelishmovchiliklarning negizini tashkil etadi. Ushbu nazariyalar bozor iqtisodiyoti tizimi va raqobatchilik ruhi mavjud jamiyatga eng yaxshi xulosalar qilishni ta'minlaydi. Shaxsiy huquq va erkinliklar klassik nazariyada markaziy o'rin egallaydi va *cheklanmagan* hamda *buzilmas* deb fikrlanadi. Klassik maktab tarafdorlari davlat faoliyatini shaxsiy huquq va erkinliklarga solinadigan eng jiddiy tahdid deb hisoblaydilar.

modelini ham ijobiy baholash mumkin, ammo jahonning rivojlangan mamlakatlari tajribasidan ham foydalanish milliy mehnat bozorining mazmunini yanada boyitadi.

4.6. Mehnat bozori va uning rivojlanishi bo'yicha nazariy qarashlar

Ish bilan bandlik va mehnat bozorining ishlash mexanizmini o'rganishga turlicha yondashishlar mavjud. Odatda, iqtisodiy adabiyotlarda to'rt kontseptual: klassik, yangi klassik, keynscha va monetaristik yondashish ajratiladi.

Mehnat bozorining klassik nazariyasi zamirida klassik siyosiy iqtisoddan kelib chiqadigan maqsadlar yotadi. D. Rikardo, J.S. Mill va A. Marshall asoschilari bo'lgan ushbu nazariya tarafdorlari, ish bilan to'liq bandlik bozor iqtisodiyotining me'yori, davlatning ajralmas siyosati esa eng yaxshi iqtisodiy siyosat, deb ta'kidlaydilar. Mehnat bozori klassik nazariyasining asosiy qoidalariga:

- mehnat bozorida taklif o'z talabini yuzaga keltirishini hisobga olib umumiy ortiqcha ishlab chiqarishning mumkin emasligi;

- to'liq ish bilan bandlik sharoitida ishlab chiqarilgan mahsulotni xarid qilish uchun mablag'lar yetarli darajada bo'lmasligi;

- umumiy xarajatlar darajasi yetarlicha bo'lmagan taqdirda ham narxlar va ish haqi kabi tartibga solish dastaklari g'oyat tez ishga tushirish, natijada umumiy xarajatlar pasayishi, ishlab chiqarishning haqiqiy hajmi, ish bilan bandlik va daromadlar qisqarishiga olib kelmaslikni ta'minlash;

- mehnat bozoridagi raqobat majburiy ishsizlikni yo'qqa chiqarish. Ishlashni istaydigan har bir kishi uchun bozor belgilaydigan ish haqi stavkasi bo'yicha ish topa olishni ta'minlash;

- bozorni tartibga solish dastaklari bo'lgan foiz stavkasining o'zgaruvchanligi hamda narxlar va ish haqi nisbatining moslashuvchanligi kabi iqtisodiyotdagi ko'rsatkichlar asosida ish bilan to'liq bandlikni saqlab borish;

- iqtisodiyotning ishlab turishida davlat yordamidan voz kyechishni ta'minlash klassik nazariyaning asosiy qoidalarini tashkil etadi.

Mehnat bozoridagi yangi klassik nazariyaning tarafdorlari bo'lgan J. Perri, M. Feldstayn, R. Xoll va boshqalarning qarashlari barcha boshqa bozorlar kabi mehnat bozori ham narx muvozanati asosida ishlaydi, ishchi kuchining narxi esa mehnat bozorining asosiy tartibga soluvchisi hisoblanadi. Yangi klassik nazariyaning asosiy qoidalariga:

- mehnat narxi yoki ish haqi yordamida ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga solinadi va ularning muvozanati saqlab boriladi;

- ishchi kuchining narxi bozor ehtiyojlariga moslashuvchan munosabatda bo'lib, talab va taklifga qarab ortadi yoki pasayadi;

- mehnat bozorida muvozanat mavjud bo'lsa, ishsizlikni yuzaga keltirmaydi;

- ishsizlik ixtiyoriy tabiatga ega;

- ishchilarning kamroq ish haqi olishi mehnat qilishdan qochish va ishsizlikka sabab bo'ladi; ish o'rnini izlash – mehnat bozorida beqarorlikni keltirib chiqaradigan hodisa sifatida qaraladi.

- bo'sh o'rinlar va bo'sh ishchi kuchi to'g'risida axborotning yo'qligi mehnat bozorining "nomukammalligi"dan dalolat beradi.

Keynscha nazariya tarafdorlari bo'lgan J.Keyns, R. Gordonlar bozor doimiy va chuqur muvozanatsizlik holatida bo'ladi, deb ta'kidlaydilar. Bu nazariyaning asosiy qoidalariga:

- iqtisodiyotda ish bilan to'liq bandlikni kafolatlaydigan hech qanday mexanizm mavjud bo'lmasligi;

- ish bilan to'liq bandlik qonuniylik darajasida bo'lishdan ko'ra ko'proq tasodifiyroq bo'lishi;

- ishchi kuchining narxi qat'iyon belgilangan va amalda pasayish tomon o'zgarmaydigan bo'lishi;

- ishchi kuchining narxi mehnat bozorini tartibga soluvchisi sifatida namoyon bo'la olmasligi;

- davlat mehnat bozorini tartibga soluvchilik rolini bajarishi lozim bo'lib, u yalpi talabni kamaytirishi, oshirishi va bu bilan mehnat bozorida muvozanatsizlikni tugatishi mumkinligini ta'minlash;

- ishchi kuchiga bo'lgan talab mehnatning bozor narxlari bilan emas, balki ishlab chiqarish hajmi bilan tartibga solishi;

- ishsizlik majburiy tabiatga ega bo'lishi, lekin uning ayrim qismi ixtiyoriy tabiatga egaligi kabi qoidalardan iborat.

Xulosa qilib, shuni ta'kidlash lozimki, har xil dunyoqarashga ega bo'lgan hamda chuqur tafovutlar bilan farqlanuvchi klassik va keynscha nazariyalar kelishmovchiliklarning negizini tashkil etadi. Ushbu nazariyalar bozor iqtisodiyoti tizimi va raqobatchilik ruhi mavjud jamiyatga eng yaxshi xulosalar qilishni ta'minlaydi. Shaxsiy huquq va erkinliklar klassik nazariyada markaziy o'rin egallaydi va *cheklanmagan* hamda *buzilmas* deb fikrlanadi. Klassik maktab tarafdorlari davlat faoliyatini shaxsiy huquq va erkinliklarga solinadigan eng jiddiy tahdid deb hisoblaydilar.

modelini ham ijobiy baholash mumkin, ammo jahonning rivojlangan mamlakatlari tajribasidan ham foydalanish milliy mehnat bozorining mazmunini yanada boyitadi.

4.6. Mehnat bozori va uning rivojlanishi bo'yicha nazariy qarashlar

Ish bilan bandlik va mehnat bozorining ishlash mexanizmini o'rganishga turlicha yondashishlar mavjud. Odatda, iqtisodiy adabiyotlarda to'rt kontseptual: klassik, yangi klassik, keynscha va monetaristik yondashish ajratiladi.

Mehnat bozorining klassik nazariyasi zamirida klassik siyosiy iqtisoddan kelib chiqadigan maqsadlar yotadi. D. Rikardo, J.S. Mill va A. Marshall asoschilari bo'lgan ushbu nazariya tarafdorlari, ish bilan to'liq bandlik bozor iqtisodiyotining me'yori, davlatning ajralmas siyosati esa eng yaxshi iqtisodiy siyosat, deb ta'kidlaydilar. Mehnat bozori klassik nazariyasining asosiy qoidalariga:

- mehnat bozorida taklif o'z talabini yuzaga keltirishini hisobga olib umumiy ortiqcha ishlab chiqarishning mumkin emasligi;

- to'liq ish bilan bandlik sharoitida ishlab chiqarilgan mahsulotni xarid qilish uchun mablag'lar yetarli darajada bo'lmasligi;

- umumiy xarajatlar darajasi yetarlicha bo'lmagan taqdirda ham narxlar va ish haqi kabi tartibga solish dastaklari g'oyat tez ishga tushirish, natijada umumiy xarajatlar pasayishi, ishlab chiqarishning haqiqiy hajmi, ish bilan bandlik va daromadlar qisqarishiga olib kelmaslikni ta'minlash;

- mehnat bozorida raqobat majburiy ishsizlikni yo'qqa chiqarish. Ishlashni istaydigan har bir kishi uchun bozor belgilaydigan ish haqi stavkasi bo'yicha ish topa olishni ta'minlash;

- bozorni tartibga solish dastaklari bo'lgan foiz stavkasining o'zgaruvchanligi hamda narxlar va ish haqi nisbatining moslashuvchanligi kabi iqtisodiyotdagi ko'rsatkichlar asosida ish bilan to'liq bandlikni saqlab borish;

- iqtisodiyotning ishlab turishida davlat yordamidan voz kyechishni ta'minlash klassik nazariyaning asosiy qoidalarini tashkil etadi.

Mehnat bozorida yangi klassik nazariyaning tarafdorlari bo'lgan J. Perri, M. Feldsteyn, R. Xoll va boshqalarning qarashlari barcha boshqa bozorlar kabi mehnat bozori ham narx muvozanati asosida ishlaydi, ishchi kuchining narxi esa mehnat bozorining asosiy tartibga soluvchisi hisoblanadi. Yangi klassik nazariyaning asosiy qoidalariga:

- mehnat narxi yoki ish haqi yordamida ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga solinadi va ularning muvozanati saqlab boriladi;

- ishchi kuchining narxi bozor ehtiyojlariga moslashuvchan munosabatda bo'lib, talab va taklifga qarab ortadi yoki pasayadi;

- mehnat bozorida muvozanat mavjud bo'lsa, ishsizlikni yuzaga keltirmaydi;

- ishsizlik ixtiyoriy tabiatga ega;

- ishchilarning kamroq ish haqi olishi mehnat qilishdan qochish va ishsizlikka sabab bo'ladi; ish o'rini izlash – mehnat bozorida beqarorlikni keltirib chiqaradigan hodisa sifatida qaraladi.

- bo'sh o'rinlar va bo'sh ishchi kuchi to'g'risida axborotning yo'qligi mehnat bozorining "nomukammalligi"dan dalolat beradi.

Keynscha nazariya tarafdorlari bo'lgan J.Keyns, R. Gordonlar bozor doimiy va chuqur muvozanatsizlik holatida bo'ladi, deb ta'kidlaydilar. Bu nazariyaning asosiy qoidalariga:

- iqtisodiyotda ish bilan to'liq bandlikni kafolatlaydigan hech qanday mexanizm mavjud bo'lmasligi;

- ish bilan to'liq bandlik qonuniylik darajasida bo'lishdan ko'ra ko'proq tasodifiyroq bo'lishi;

- ishchi kuchining narxi qat'iyon belgilangan va amalda pasayish tomon o'zgaraydigan bo'lishi;

- ishchi kuchining narxi mehnat bozorini tartibga soluvchisi sifatida namoyon bo'la olmasligi;

- davlat mehnat bozorini tartibga soluvchilik rolini bajarishi lozim bo'lib, u yalpi talabni kamaytirishi, oshirishi va bu bilan mehnat bozorida muvozanatsizlikni tugatishi mumkinligini ta'minlash;

- ishchi kuchiga bo'lgan talab mehnatning bozor narxlari bilan emas, balki ishlab chiqarish hajmi bilan tartibga solishi;

- ishsizlik majburiy tabiatga ega bo'lishi, lekin uning ayrim qismi ixtiyoriy tabiatga egaligi kabi qoidalardan iborat.

Xulosa qilib, shuni ta'kidlash lozimki, har xil dunyoqarashga ega bo'lgan hamda chuqur tafovutlar bilan farqlanuvchi klassik va keynscha nazariyalar kelishmovchiliklarning negizini tashkil etadi. Ushbu nazariyalar bozor iqtisodiyoti tizimi va raqobatchilik ruhi mavjud jamiyatga eng yaxshi xulosalar qilishni ta'minlaydi. Shaxsiy huquq va erkinliklar klassik nazariyada markaziy o'rin egallaydi va *cheklanmagan* hamda *buzilmas* deb fikrlanadi. Klassik maktab tarafdorlari davlat faoliyatini shaxsiy huquq va erkinliklarga solinadigan eng jiddiy tahdid deb hisoblaydilar.

Keynscha maktab xususiy mulkchilik printsipli va erkin tadbirkorlik tizimini himoya qiladi. Biroq, bu maktab namoyandalari shaxsiy mulk huquqi va mehnat bozorida erkin harakat qilishni to'liq qabul qilmaydilar. Ularning fikricha, unisini ham, bunisini ham ijtimoiy manfaat tamoyiliga bo'ysundirish kerak. Keynschilar davlat xususiy sektori xarajatlari bilan bog'liq har qanday o'zgarishlarni qoplash uchun o'z sarf-xarajatlarining kichikligidan kelib chiqib, jami talablar darajasini barqarorlashtiradigan davrga qarshi tadbirlar amalga oshirilishi lozim, deb hisoblaydilar. Mehnat bozoriga keynscha yondashishdan klassiklar va yangi klassiklarning yondashishidagi farqi shundaki, ularning «aralashmaslik» printsipli asosida mehnat bozori ishlashi davlat qulay shart-sharoitlar yaratishi zarur deb biladilar.

Mehnat bozorining monetaristik nazariyasi tarafdorlari ish bilan bandlik va iqtisodiyotni barqarorlashtirishni ta'minlash maqsadida iqtisodiyotda pul-kredit usullarini etakcha o'ringa qo'yadilar. M. Fridman, F. Keygen, D. Mayzelman, K. Brunner, A. Moltser ushbu nazariyalarning tarafdori bo'lib, ularga 1976 yilda Nobel mukofotini olgan M. Fridman yyetakchilik qiladi.

Monetaristik nazariyaning asosiy qoidalari quyidagilardan iborat:

- bozor xo'jaligi ichki tendentsiyalari tufayli barqarorlikka, o'zini-o'zi izga solishga intiladi;

- bozor xo'jaligi buzilishlari nomutanosibliklar natijasida ro'y bersa, ular avvalo tashqi aralashish natijasida ro'y bergan bo'ladi;

- davlat aralashishi xo'jalik rivojlanishning me'yori buzilishiga olib keladi;

- davlat tartibga solgichlarining sonini mumkin qadar qisqartirishi lozim, soliqlar va byudjet sohasidagi tartibga solishlar bundan mustasno;

- davlat tomonidan ish haqining eng kam darajasi qat'iy belgilanishi, bozordagi muvozanatsizlikni kuchaytiradi va mehnat bozorining salbiy omillari bo'ladi;

- mehnat bozorida muvozanatni yuzaga keltirish uchun mamlakat Markaziy bankdagi pul siyosati bilan bog'liq dastaklardan foydalanish maqsadga muvofiq.

Monetaristlar pulni iqtisodiyotni bilvosita tartibga solishning hal qiluvchi omili deb qaraydilar. Ularning fikricha, pul etishmasligi tanazzulni yuzaga keltirishning bosh sababidir. Albatta, «pul muhim ahamiyatga ega», degan fikr to'g'ri, lekin monetaristlar, aslida, boshqacharoq fikrni, «faqat pul ahamiyatga ega» degan ma'nodagi fikrni aytadilar. Monetaristlar iqtisodiy beqarorlik davrlari ro'y berishidagi bosh aybni davlatga yuklaydilar. Shu

tufayli ular tartibga solinishining keynscha usullarini tanqid qiladilar. Byudjet va soliklarni tartibga solishning samarasizligi, iqtisodiyotning xususiy sektoridan resurslar jalb qilinishini saboq bo'radi deb ko'rsatadilar.

Ko'rib chiqilgan nazariyalardan qaysi biri ilg'orroq va zamonaviy muammolarni hal qildi, ularning qaysi biri afzallik va kamchiliklarga ega ekanligini ko'rsatib beradi. Hozirgi vaqtda dunyoning ko'pchilik mamlakatlari, xususan, O'zbekistonda ham qabul qilingan amaliyotda keynscha yoki monetarizmga intilishni kuzatish mumkin. Masalan, O'zbekiston o'z iqtisodiy siyosatini asosan monetaristik nazariyaga tayangan holda olib bormoqda. Lekin ko'rib chiqilayotgan nazariyalar mehnat bozorini tartibga solishda asosan moliyaviy siyosatdan kelib chiqadi.

4.7. Demografik tendentsiyalar va ularning mehnat bozoriga ta'siri

Demografik omilning o'zgarib borishi global muammo bo'lib, u ko'p jihatdan jamiyatning holati va rivojlanishini belgilaydi. Mehnat iqtisodiyoti mehnat munosabatlarining qatnashchisi bo'lgan aholining ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishiga alohida e'tibor beradi.

Dunyo aholisi yiliga 80 mln.dan ziyod kishiga ko'payish jarayoni davom etmoqda. Dunyo aholisi 1804 yilda bir mlrd. kishiga etgan bo'lsa, atigi 125 yildan so'ng yana bir mlrd. kishiga ko'paydi, uchinchi mlrd. 33 yilda, to'rtinchisi 14 yilda, beshinchisi 13 yilda qo'shildi. Aholining rekord darajada – o'rta hisobda 87 mln. kishi miqdorida yillik ko'payishi 1980 yillarda kuzatildi. Dunyo aholisi soni 1950-2010 yillarda oshishining deyarli uchdan ikki qismini Osiyo qit'asi ta'minlamoqda. Uning ulushi oshib, 56,8 dan 61,0 %ga etdi. Aholi ko'payishining hajmi jihatidan Afrika ikkinchi bo'lib qoldi, uning ulushi oshib 9,0dan 13,0 %ga etdi.

2010 yilga kelib, sayyora aholisining soni 6,5 mlrd. kishidan oshdi va ko'payish sur'ati birmuncha qisqarayotganligiga qaramay, uning o'sish jarayoni davom etmoqda va 2050 yilga borib, chamasi 10,2 mlrd. kishiga etishi mo'ljallanmoqda.

Dunyo olimlarining tahliliga ko'ra, havo va suv bulg'anishi, yashash sifati pasayishi, elatlararo va millatlararo nizolar, cheklangan tabiiy resurslar uchun kurash zo'rayishi kabi jiddiy muammolar aholining ko'payib borayotganligi bilan bog'liq. Aholining ko'payish jarayoni rivojlangan mamlakatlar bilan sust taraqqiy etayotgan mamlakatlar va ular o'rtasida

ko'plab ijtimoiy-iqtisodiy va siyosiy tafovutlar saqlanib kelayotganligi ayrim muammolarni keltirib chiqarayotganligi kuzatilmoqda.

BMTning tug'ilish va o'lim, aholining bir mamlakatdan boshqa mamlakatga ko'chishi to'g'risidagi ma'lumotlari kelajak voqealarini hozirdayoq ayon qilib qo'yimoqda: tug'ilish koeffitsienti yuqori bo'lgan mamlakatlar aholining «xatarli ko'payish» muammosini vujudga keltiradi. Ayni chog'da tug'ilish darajasi past, umr uzunligi yuqori darajada bo'lgan mamlakatlar demografik muvozanatini faqat *immigrantlar* oqimi hisobiga saqlashi mumkin.

4.1-jadval

Aholi soniga qarab darajalangan eng yirik 30 davlat

1950 y.			1996 y.			2050 y.		
daraja	mamlakatlar	aholi soni (mln. kishi)	daraja	mamlakatlar	aholi soni (mln. kishi)	daraja	mamlakatlar	aholi soni (mln. kishi)
1.	Xitoy	555	1	Xitoy	1232	1	Hindiston	1533
2.	Hindiston	358	2	Hindiston	945	2	Xitoy	1517
3.	AQSH	158	3	AQSH	269	3	Pokiston	357
4.	Rossiya	102	4	Indoneziya	200	4	AQSH	348
5.	Yaponiya	84	5	Braziliya	161	5	Nigeriya	339
6.	Indoneziya	80	6	Rossiya	148	6	Indoneziya	318
7.	Germaniya	68	7	Pokiston	140	7	Braziliya	243
8.	Braziliya	54	8	Yaponiya	125	8	Bangladesh	218
9.	Buyuk Britaniya	51	9	Bangladesh	120	9	Efiopiya	213
10.	Italiya	47	10	Nigeriya	115	10	Eron	170
11.	Fransiya	42	11	Meksika	93	11	Zoir	165
12.	Bangladesh	42	12	Germaniya	82	12	Meksika	154
13.	Pokiston	40	13	Vetnam	75	13	Filippin	131
14.	Ukraina	37	14	Eron	70	14	Vetnam	130
15.	Nigeriya	33	15	Filippin	69	15	Misr	115
16.	Vetnam	30	16	Misr	63	16	Rossiya	114
17.	Ispaniya	28	17	Turkiya	62	17	Yaponiya	110
18.	Meksika	28	18	Tailand	59	18	Turkiya	98
19.	Polsha	25	19	Fransiya	58	19	Janubiy Afrika	91
20.	Misr	22	20	Efiopiya	58	20	Tanzaniya	89
21.	Filippin	21	21	Buyuk Britaniya	58	21	Myanma	81

22.	Turkiya	21	22	Italiya	57	22	Tailand	73
23.	Koreya Respublikasi	20	23	Ukraina	52	23	Germaniya	70
24.	Tailand	20	24	Zoir	47	24	Uganda	70
25.	Efiopiya	18	25	Myanma	46	25	Keniya	66
26.	Myanma	18	26	Koreya Respublikasi	45	26	Kolumbiya	62
27.	Argentina	17	27	Janubiy Afrika	42	27	Afg'oniston	61
28.	Eron	17	28	Ispaniya	40	28	Oman	61
29.	Ruminiya	16	29	Polsha	39	29	Sudan	
30.	Kanada	14	30	Kolumbiya	36	30	Saudiya Arabistoni	60

Manba: BMT Kotibiyati ijtimoiy-iqtisodiy va axborot hamda siyosatni tahlil qilish Boshqarmasining Nufuz bo'limi.

Hozir sanoati rivojlangan mamlakatlarda (immigratsiyani hisobga olmaganda) aholining ko'payishi yo nolga, yoki manfiy qiymatga teng bo'lmoqda. Bu hodisani demografik o'tish nazariyasi izohlaydi, unga ko'ra daromadlar oshishi va ayollar *emansipatsiyasidan* tortib, bola tug'ilishiga munosabat o'zgarishigacha – qator ijtimoiy omillar tufayli muayyan davrda Er kurrasi aholisining soni ko'payishi to'xtaydi. Insoniyat yuqori darajalardagi tug'ilish va o'limdan past darajalardagi tug'ilish va umr uzunligiga o'tadi. Hozirgi vaqtga kelib, bu jarayon rivojlangan mamlakatlarda tugallandi va rivojlanayotgan mamlakatlarda kechmoqda.

Olimlarning hisoblashlaricha, yaqin yarim asr ichida sayyoramiz aholisi soni qariyb ikki baravar oshganidan keyin, tug'ilish va o'lim ko'rsatkichlari barcha mamlakatlarda umuman tenglashadi. Demografik o'tish nazariyasi insoniyatga resurslar etmay qolishi mumkinligi to'g'risidagi vahimali bashoratlarni rad etadi. Ovqatlanish bo'yicha xalqaro tashkilotning ma'lumotlariga qaraganda, mavjud resurslardan samarali foydalanilsa, 20-25 mlrd. odamni boqishga bema'lol etadi. Ya'ni, olimlarning hisoblariga ko'ra, ular sayyoramizda yashaydigan odamlarning eng ko'p miqdoridan ham ko'proq miqdordagi odamlarni boqishga yetarlidir.

2050 yilga borib, Italiya, Yaponiya va Rossiya kabi mamlakatlar aholisi qisqaradi, Buyuk Britaniyaning aholisi esa hozirgi darajada qoladi. Mali, Saudiya Arabistoni va Nigeriyada shu davr ichida aholi soni 3 baravar, Misr va Keniyada esa 2 baravar oshadi. BMT mutaxassislari, rivojlangan mamlakatlarning aholisi umuman 2050 yilga borib qisqaradi (1,8 mlrd.

kishidan 1,16 mlrd. kishigacha), rivojlanayotgan mamlakatlarning aholisi esa ko'payadi (4,57 mlrd. kishidan 8,2 mlrd. kishigacha) deb hisoblamogdalar. Har soniyada dunyoda 21 kishi tug'ilib, 18 kishi nobud bo'lmoqda. Har kuni Yer aholisi 250 ming kishiga ko'paymoqda.

Aholining to'xtovsiz ko'payib borishi munosabati bilan istiqbolni o'ylab ko'rilganda insoniyatning kelajagi to'g'risida g'oyat tashvishli taxminlar va hatto qiyomat qoyimga o'xshash voqea bashoratlari yuzaga kela boshladi. Ingliz olimi Tomas Robert Maltusning (1766-1834) «Ortiqcha aholi qonuniyati xususidagi tajriba» kitobida (1798) bayon qilingan nazariyasi ayniqsa mashhur bo'ldi.

Maltus o'z nazariyasini asoslash uchun shunday kontseptsiyadan foydalandiki, bu kontseptsiya keyinchalik erning unumdorligi kamayib borishi qonuni deb nomlanadigan bo'ldi. Uning yozishicha, aholining soni ikki hissa oshishi amalda Yer kurrasining kattaligi ikki baravar kamayishiga teng. Shu bo'is aholi qanchalik ko'p bo'lsa, har bir kishi hisobiga ishlanadigan yer shunchalik kamroq qoladi. Shu sababli yer unumdorligi kamayib borishi qonunining amal qilishi tufayli oziq-ovqat resurslari ko'payishi aholining ko'payishidan orqada qolishi tendentsiyasi yuzaga keladi. Mazkur qoida quyidagicha ikki qator raqam bilan dalillanadi:

1	2	4	8	16	32	64	128	256
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Birinchi qator aholining har 25 yilda potensial o'sishini (geometrik progressiya), ikkinchi qator oziq-ovqat resurslarining har 25 yilda ehtimoliy ko'payishini (arifmetik progressiya) tavsiflaydi. Yuqorida aytilganlardan aholi soni nihoyat darajada yuqori sur'atda oshadigan mamlakatlar kambag'allikka mahkum bo'ladi (ular «Maltus tuzog'i» holatiga tushib qoladilar).

Maltus hukumat va boshqa ijtimoiy tashkilotlar tomonidan ijtimoiy siyosat yuritilishiga izchil ravishda qarshi chiqar edi. Uning fikricha, kambag'allarga nisbatan qilinadigan xayriyalar ularning ahvolini yaxshilashga qodir bo'lmay, aksincha, vaziyatni keskinlashtiradi. Aholining eng past tabaqalariga moliyaviy yordam ko'rsatish qisqa muddatli ijobiy samara beradi va shu tariqa aholining yanada ko'payishini rag'batlantiradi. Lekin bu oziq-ovqat mahsulotlarining tegishli ravishda oshib borishiga olib bormaydi. Binobarin, jamiyat umuman kambag'alroq bo'lib boradi. Bunday bo'lmasligi uchun aholi ko'payishi va tekinox'rlik oshishini rag'batlantiradigan ijtimoiy va xususiy xayriyalardan voz kechish shart. Ayni chog'da Maltusning kelajakka oid qarashlari keskin (ko'pincha

kishidan 1,16 mlrd. kishigacha), rivojlanayotgan mamlakatlarning aholisi esa ko'payadi (4,57 mlrd. kishidan 8,2 mlrd. kishigacha) deb hisoblamogdalar. Har soniyada dunyoda 21 kishi tug'ilib, 18 kishi nobud bo'lmoqda. Har kuni Yer aholisi 250 ming kishiga ko'paymoqda.

Aholining to'xtovsiz ko'payib borishi munosabati bilan istiqbolni o'ylab ko'rilganda insoniyatning kelajagi to'g'risida g'oyat tashvishli taxminlar va hatto qiyomat qoyimga o'xshash voqea bashoratlari yuzaga kela boshladi. Ingliz olimi Tomas Robert Maltusning (1766-1834) «Ortiqcha aholi qonuniyati xususidagi tajriba» kitobida (1798) bayon qilingan nazariyasi ayniqsa mashhur bo'ldi.

Maltus o'z nazariyasini asoslash uchun shunday kontsepsiyadan foydalandiki, bu kontsepsiya keyinchalik eming unumdorligi kamayib borishi qonuni deb nomlanadigan bo'ldi. Uning yozishicha, aholining soni ikki hissa oshishi amalda Yer kurrasining kattaligi ikki baravar kamayishiga teng. Shu bojs aholi qanchalik ko'p bo'lsa, har bir kishi hisobiga ishlanadigan yer shunchalik kamroq qoladi. Shu sababli yer unumdorligi kamayib borishi qonunining amal qilishi tufayli oziq-ovqat resurslari ko'payishi aholining ko'payishidan orqada qolishi tendentsiyasi yuzaga keladi. Mazkur qoida quyidagicha ikki qator raqam bilan dalillanadi:

1	2	4	8	16	32	64	128	256
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Birinchi qator aholining har 25 yilda potensial o'sishini (geometrik progressiya), ikkinchi qator oziq-ovqat resurslarining har 25 yilda ehtimoliy ko'payishini (arifmetik progressiya) tavsiflaydi. Yuqorida aytilganlardan aholi soni nihoyat darajada yuqori sur'atda oshadigan mamlakatlar kambag'allikka mahkum bo'ladi (ular «Maltus tuzog'i» holatiga tushib qoladilar).

Maltus hukumat va boshqa ijtimoiy tashkilotlar tomonidan ijtimoiy siyosat yuritilishiga izchil ravishda qarshi chiqar edi. Uning fikricha, kambag'allarga nisbatan qilinadigan xayriyalar ularning ahvolini yaxshilashga qodir bo'lmay, aksincha, vaziyatni keskinlashtiradi. Aholining eng past tabaqalariga moliyaviy yordam ko'rsatish qisqa muddatli ijobiy samara beradi va shu tariqa aholining yanada ko'payishini rag'batlantiradi. Lekin bu oziq-ovqat mahsulotlarining tegishli ravishda oshib borishiga olib bormaydi. Binobarin, jamiyat umuman kambag'alroq bo'lib boradi. Bunday bo'lmasligi uchun aholi ko'payishi va tekinox'rlik oshishini rag'batlantiradigan ijtimoiy va xususiy xayriyalardan voz kechish shart. Ayni chog'da Maltusning kelajakka oid qarashlari keskin (ko'pincha

adolatsiz) tanqidga uchradi, uni "insoniyatning umid chirog'ini o'chirmoqchi bo'lgan dahshatli va mash'um daho" deb nomlaydigan bo'ldilar.

Vazminroq mualliflar Maltus bashoratlarining qator kamchiliklarini ko'rsatar edilar. Jumladan, uning kamayib boruvchi samara masalasidagi o'z dalil-isbotlarida texnikaviy taraqqiyotning ta'sirini, taraqqiyot jamiyatning ishlab chiqarish imkoniyatlarini, shu jumladan, oziq-ovqat resurslari ko'payib borishi borasidagi imkoniyatlarini muttasil kengaytirishni e'tiborsiz qoldirganligini ta'kidlar edilar. Chunonchi, AQSH aholisi XIX asrning ikkinchi yarmida deyarli to'rt baravar ko'paygan, lekin shu bilan birga ushbu mamlakat aholisining farovonligi ham o'rta hisobda to'rt baravar oshgan. Maltus aholisi ko'p mamlakatlarning tabiiy sharoitlari qishloq xo'jaligi uchun qulay bo'lgan mamlakatlardan oziq-ovqat mahsulotlari keltirishlariga imkon beradigan transport vositalarining jo'shqin rivojlanishini ham oldindan ko'ra bilmagan. Va nihoyat, Maltus o'lim darajasini ham e'tiborga olmagan (ayni chog'da o'lim darajasi pasayishining oqibatlarini aholi soni uchun tug'ilish darajasining ko'payishiga o'xshashdir) va jamiyatning farovonligi oshishi tug'ilish (va o'lim) darajasining pasayishiga olib kelishini hisobga olmagan.

Hozirgi vaqtda ortiqcha aholi muammosi o'ta muhimligicha qolayotgan bo'lsa-da, aksariyat kishilarning tunlari xotirjam uxlashlariga xalaqit berayotgani yo'q. Qisman buning boisi shundaki, mazkur muammo avvallaridagidek umidsiz tusda emas. BMT «dunyo aholisi unchalik tez ko'paymaydigan bo'lib qoldi», deb xulosa chiqarganligi ham bu borada muhim rol o'ynadi.

Aholining keksayishi muammosi. Barcha zamonaviy demografik jarayonlar orasida aholi keksayishi jarayoni jo'nroq o'lchanadigan, taxminlar qilinishi qulayroq va aslida, o'z oqibatlariga ko'ra xavfliroq bo'lgan jarayondir. Shunday bo'lsa-da, u eng kam tadqiq qilingan jarayonlardan biri ekanligicha qolmoqda. Demograflarning fikricha, mamlakat aholisi undagi yoshi o'tgan shaxslar ulushi 7-8 %dan oshgan taqdirda keksaygan hisoblanadi. G'arbdagi iqtisodiy rivojlangan davlatlarning ko'pchiligida 65 yoshli va undan kattaroq yoshdagilar, ba'zi mamlakatlarda esa 60 yoshdan oshganlarni yoshi o'tganlar toifasiga kiritish qabul qilingan.

Aholining keksayishi Fransiyada XVIII asrning oxirlarida boshlanib, keyinchalik asta-sekin barcha rivojlangan mamlakatlarga tarqalgan. Lekin avvallari hech qachon yoshi o'tgan kishilarning ulushi hozirgidek tez va

ko'lamdor oshmagan. 2000 yilda yoshi o'tgan kishilar ulushi Germaniyada 15,0 %, Angliyada 16,0 %, Fransiyada 15,0 %, AQSHda 13,0 %, Yaponiyada 13,0 %ni tashkil etdi.

Aholi keksayishining sababi ikki xildir. Bir tomondan, bu *tug'ilish kamayishi* bo'lib, buning oqibatida bolalar va yoshlar ulushi qisqaradi. Ikkinchi tomondan, bu *umr uzunligining oshishidir*.

Dunyoda aholining keksayishi bir qator ijtimoiy va iqtisodiy oqibatlarga olib kelishi mumkin.

Birinchidan, yoshi keksa kishilar ulushining oshishi o'z navbatida aholining iqtisodiy faolligi pasayishiga olib keladi. Odamning yoshi qanchalik katta bo'lsa, mahsuldorligi shunchalik past bo'ladi, deb hisoblanadi.

Ikkinchidan, aholining keksayishi iqtisodiyotda yoshlar ulushi kamayishini anglatadi, bu esa, ayrim tadqiqotchilarning fikricha, ish bilan band aholi kasb-malaka va tarmoq tarkibining o'zgarishi jarayoni va, binobarin, iqtisodiyotning samaradorligi oshishini sekinlashtiradi. Iqtisodiy samaradorlik oshishining sekinlashishi aholi harakatchanligining pasayishi bilan ham bog'liq bo'lishi mumkin.

Uchinchidan, pensiya fondlari zimmasiga pensiyalar to'lash xarajatlarining benihoya og'ir yuki tushadi, zero, pensionerlar ulushi ko'payishi bilan bir yo'la pensiya fondlariga mablag' to'lab boradigan ishga qobiliyatli aholi salmog'i qisqaradi.

To'rtinchidan, nochor qariyalarga yordam ko'rsatishi lozim bo'lgan davlat ijtimoiy xizmatlariga ish ko'payadi. Qariyalarni parvarish qilish uchun to'lov kabi muammolar ko'payadi.

Beshinchidan, yoshi o'tgan kishilarga tibbiy xizmatlar ko'rsatish uchun qo'shimcha mablag' sarflash, *gerontologik* muassasalar tarmog'ini kengaytirish va butun sog'liqni saqlash tizimini sifatli tarzda qayta qurishni talab qiladi.

Oltinchidan, hali ishlashni istaydigan «yosh qariyalar»ni ish bilan ta'minlash lozim. Bu oson vazifa emas, chunki pensiya yoshiga etmaganlarga ham ish o'rinlari etishmaydi. Yoshi o'tganlarda faol hayotiy pozitsiyani saqlab qolish, ularni ijtimoiy hayotta jalb etish, yolg'izlikka qarshi kurash ham g'oyat muhimdir.

Yettinchidan, aholining keksayishi moddiy ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohasining tuzilmasiga ta'sir etadi – axir yoshi o'tganlarning talab-ehtiyojlariga muvofiq ravishda tovar va xizmatlar *assortimentini* o'zgartirishga to'g'ri keladi. Ba'zi texnologik operatsiyalarni ham

o'zgartirish, mashina va uskunalarni xodimlarning yosh xususiyatlariga moslashtirish kerak. Transport vositalari ham keksalarning talablariga monand bo'lishi lozim.

«Qariyalar ko'payishi» asta-sekin butun dunyoni qamrab, ko'plab muammolarni yuzaga keltirmoqda. Insoniyat mazkur tendentsiya tufayli kelib chiqadigan vazifalarning muhimligini tushunib etishi darkor. Ko'pchilik mamlakatlar yoshi o'tgan odamlarning munosib hayot kyechirishini ta'minlash uchun hozirdayoq ko'p ishlarni amalga oshirmoqdalar. Lekin keng qamrovli davlat siyosatining ishlab chiqilishi hali oldinda.

4.2-jadval

Yevropa mamlakatlarida 65 yosh va undan yuqori yoshdagi aholining salmog'i, (%)

Mamlakatlar	1975 y.	1997 y.	2020 y.(taxminan)
Avstriya	15,0	15,0	19,0
Belgiya	14,0	16,0	18,0
Buyuk Britaniya	14,0	16,0	21,0
Germaniya	14,0	15,0	22,0
Gretsiya	13,0	16,0	18,0
Daniya	13,0	15,0	20,0
Irlandiya	11,0	12,0	13,0
Ispaniya	11,0	16,0	17,0
Italiya	12,0	16,0	19,0
Lyuksemburg	14,0	14,0	20,0
Niderlandiya	11,0	13,0	19,0
Portugaliya	10,0	15,0	16,0
Finlyandiya	11,0	14,0	22,0
Fransiya	13,0	15,0	19,0
Shvetsiya	15,0	18,0	21,0
Taqqoslash uchun: Yaponiya	10,0	12,0	16,0

Manba: «Мировая экономика и международные отношения», 1999, № 10.

Ish o'rinlari uchun raqobat kuchayishi va yosh guruhlari o'rtasidagi begonalashuv ortib borishi oqibatida ham nizo kelib chiqishi ehtimoldan xoli emas. Pensiya jamg'armasiga mablag' ajratishlar muttasil ko'payib borishi yoshlarda norozilik uyg'otadi. Shu bilan birga yoshi o'tganlar soni oshgan sayin ularning siyosiy kuchi ham oshib boradi va yoshlar bilan yoshi o'tganlar o'rtasidagi ziddiyatlar xavfli ijtimoiy vaziyatni yuzaga keltirishi

mumkin. Yoshlar qariyalarning ishga jalb etilishidan norozidir, chunki bunday qilinishi yoshlarning ish topishi va xizmat pillapoyalaridan ko'tarilishi imkoniyatlarini kamaytiradi.

G'arbiy Yevropadagi iqtisodchilar yoshi o'tgan kishilar ulushi yuqori darajali jamiyatning rivojlanishi manzarasini taxmin qilishga urinmoqdalar. Ba'zi mutaxassislar bu manzaraning ayanchli, g'oyat mudxish ekanligini ko'rsatmoqdalar. Masalan, Fransiyalik demograflar A. Sovi, J. Burjua-Pisha, J. Kalo, Fransiyaning sobiq bosh vaziri M. Debre, germaniyalik demograf B. Kaytser ishchi kuchida yoshlar ulushi qisqarishi natijasida «iqtisodiy tizimning moslashuvchanligi» kamayishi mumkin, deb hisoblamogdalar. Ularning fikricha, keksayib borayotgan jamiyat konservativ bo'lib, tavakkalchilikdan qo'rqadi, keskin tUSDagi tajribalarga murosasiz bo'ladi, u boshqa jamiyatlardan nafaqat texnikaviy jihozlanganlik va iqtisodiy farovonlik jihatidan, balki intellektual jihatdan ham, ijodiy yutuqlar borasida ham orqada qola boshlaydi. YAngiliklarni sekinlatish aholi jon boshiga ishlab chiqarish hajmi qisqarishiga, real ish haqi va to'lovga qobiliyatlilik bo'yicha talab kamayishiga olib kelishi mumkin. Bundan tashqari, pensiya fondlariga badallar oshishi «qarilikka» ishlayotganlar tomonidan qilinadigan jamg'armalar qisqarishiga olib keladi. Natijada investitsiya resurslari kamayadi va mehnat unumdorligining oshishi sur'ati sekinlashadi.

Lekin bir qator tadqiqotchilar boshqacha nuqtai nazarni yoqlab chiqmogdalar. Jumladan, ingliz sotsiologi A. Komfortning fikricha, go'yoki ko'pchilik yoshi o'tgan kishilar boqimanda ekanligi to'g'risidagi tasavvurlarga jamiyat barham berishi kerak. U yoshi o'tganlarning jamiyat uchun foydali fazilatlarini amalda qo'llanish; pensiya yoshiga etgan shaxslar o'z qobiliyatlariga mos keladigan mehnatning yangi shakllari bilan, jumladan, soliq imtiyozlari tufayli mehnatning yangi shakllari shug'ullanishdan manfaatdor bo'lishlari uchun shart-sharoit yaratishni taklif etadi. Yoshi o'tganlarni ishchi kuchi tarkibidan yalpisiga «yo'qotish», qator mualliflarning fikricha, xatodir. Mehnat qilish qobiliyati va istagi bo'lganlar ishlashlari va shunga muvofiq ish haqi olishlari darkor.

G'arbdagi ba'zi mutaxassislar qariyalar solishtirma salmog'i oshib borishining o'zi iqtisodiyotga salbiy ta'sirni avtomatik tarzda keltirib chiqarmaydi deydilar. Ular Shvetsiyani misol keltiradilar, bu yerda 65 va undan yuqori yoshli shaxslar ulushi 17,0 %dan yuqoriroqdir, lekin bunda keksayish fenomenining iqtisodiyotga ta'siri jiddiy tashvishga solayotgani yo'q. Buning boisi shundaki, Shvetsiya bir necha o'n yildan buyon kam daromadli aholi guruhlari, shu jumladan, pensionerlarning ahvolini

yaخشilashga qaratilgan chora-tadbirlarni amalga oshirib keldi, ya'ni daromadlarni tenglashtirish siyosatini yuritdi. Natijada Shvetsiyada mulkiy tafovutlar boshqa mamlakatlardagichalik katta emas.

Taniqli nemis demograflari G. Shubnel va O. Nell-Broyninglarning fikricha, mamlakat muayyan iqtisodiy ko'rsatkichlarga erishgan taqdirda pensiya yoshidagi shaxslar ulushi ko'payishi millat uchun hech bir jihatdan xavfli bo'lmaydi. Masalan, GFRda Shubnelning hisoblariga ko'ra, yalpi ichki mahsulot yiliga 3-5 % chamasida ko'paygan taqdirda pensionerlarni ta'minlash masalasi moliyaviy qiyinchiliklarni keltirib chiqarmaydi.

Qarilik muammolari bo'yicha Jahon assambleyasining materiallarida ham xuddi shunday fikr-mulohazalar bayon qilingan. Ushbu materiallarda ta'kidlanadiki, rivojlangan mamlakatlarda davlat siyosati yordamida pensiyaga barvaqt chiqishni cheklash, ishlashni davom ettirayotgan pensionerlarning ish haqidan pensiya fondiga mablag' chegirib qolishni bekor qilish, yoshi o'tganlar uchun ishchi muhitning jozibaliligini oshirish, ular uchun qulayroq, o'zgaruvchan ish grafisini kiritish lozim. Assambleya bunday xulosa chiqardi: aholining keksayishi albatta og'ir iqtisodiy qiyinchiliklarni keltirib chiqaravermaydi. Ispaniyada o'tkazilgan tadqiqot asosida jamiyatda «yangi qariyalar», «yangi yoshi ulug'lar» paydo bo'lganligi to'g'risida tezis oldinga surildi: «Bu kishilar farovon yashamoqdalar va jamiyatga katta iqtisodiy naf ham keltirmoqdalar, lekin ular keltirayotgan ushbu naf hanuzgacha qadrlanmay kelmoqda». Ba'zi mualliflar bolalar va o'smirlar salmog'i kamroqligi katta avlodga qilinadigan ijtimoiy sarf-xarajatlar o'rmini qoplaydi, deb umid qilmoqdalar. Ishlaydiganlarning zimmasiga tushgan iqtisodiy yuk bolalar va o'smirlarni ta'minlash sarf-xarajatlari qisqarishi tufayli yengillashadi, lekin bu xarajatlai to'liq qoplanmaydi.

O'zbekistondagi demografik tendentsiyalar. Bozor munosabatlariga o'tish sharoitlarida MDH mamlakatlari aholisi soni ancha kamaygan Belarus, Rossiya, Ukraina va Qozog'iston kabi mamlakatlardan farqli o'laroq, O'zbekistonda aholi soni ma'lum darajada oshib bormoqda.

Bu o'z navbatida O'zbekistonda aholining tug'ilish darajasi o'sib borayotganligi bilan xarakterlanmoqda. O'zbekiston statistika ma'lumotlariga qaraganda oxirgi besh yil ichida aholining yillik o'sish darajasi o'rtacha 1,2% tashkil etmoqda. Birgina 2007 yilning o'zida tug'ilgan bolalar soni 603,7 mingtani tashkil etdi. Bu ko'rsatkich o'tgan yilga nisbatan 47,8 mingdan ortiq bo'lib, tug'ilish koeffitsientini 20,9 dan 22,4 promillega oshirdi.

Hozirgi vaqtda mamlakat aholisi Markaziy Osiyo davlatlarida yashayotgan jami aholining 46,0 %ini tashkil etmoqda. Agar mamlakatda aholining tabiiy o'sishi hozirgi darajada davom etaversa, 2010 yilga kelib mamlakat aholisining mehnatga yaroqli qismi 52,0 dan 63,0 %ga oshadi. Bugungi kunda O'zbekiston aholisining soni 27,1 mln.dan oshiq bo'lib, ularning 10,3 mln.ni yoki 40,0 %i 18 yoshgacha bo'lgan o'smirlarni tashkil etmoqda.

Aholining bunday o'sishi mamlakatda yangi ish joylarini tez sur'atlar bilan yaratish, yoshlar bilan ishlash, ularni mamlakat iqtisodiyotining dolzarb sohalariga jalb etishdek muhim muammoni yechishni talab etmoqda.

1897 yilda hozirgi O'zbekiston hududida atigi 3,9 mln kishi yashar edi, ya'ni o'tgan 100 yildan sal ko'proq vaqt mobaynida bu yerda aholi 6,3 baravar (2008 yilga kelib 27,0 mln. kishigacha) ko'paydi. 4.3-jadvaldan ko'rinib turganidek, XX asrda O'zbekiston aholisining soni bir tekis oshgani yo'q. Uning dastlabki ikki hissa ko'payishi salkam 60 yil davomida ro'y berdi, keyingi ikki hissa ko'payishi esa 20 yil ichida amalga oshdi. Respublika aholisi 2001 yilning oxiriga kelib, 1980 yilga nisbatan 1,6 baravar ko'payishi kutilgan edi, aholining uchinchi marotaba ikki hissa ko'payishi esa uning yuzaga kelgan ko'payish sur'ati saklangan taqdirda XXI asr ikkinchi o'n yilligining oxirida ro'y berishi kutilmoqda.

Aholi ko'payishi bilan bir yo'la uning zichligi ham ancha oshmoqda: 1940 yilda har km².ga 14,6 kishi to'g'ri kelgan bo'lsa, 2008 yilda 59,4 kishi to'g'ri keldi (zichlik 4,1 baravar oshgan). Hozirgi vaqtda O'zbekistonning 14 ta hududiy bo'linmasidan 10tasi, shu jumladan, Toshkent shahri aholi zich bo'lgan hududiy bo'linmalar jumlasiga kiradi, vaholanki, ular O'zbekiston hududining atigi choragini, aholi uncha zich bo'lmagan to'rtta viloyat esa respublika hududining qolgan to'rt dan uch qismini egallagan. Aholi nihoyatda zich bo'lgan mintaqalarga aholi, mehnat resurslari, iqtisodiy faol va ish bilan band aholi, tug'ilgan bolalar va aholi tabiiy ko'payishining beshdan to'rt qismi, yalpi ichki mahsulotning 74,0 %i; investitsiyalarning 79,0 %i va iste'mol xarajatlarining 88,0 %i to'g'ri kelmoqda.

Aholining ko'payib ketishi uni oziq-ovqat mahsulotlari va ichimlik suv, ish o'rinlari bilan ta'minlashdagi qiyinchiliklar, shuningdek, ekologik oqibatlar va kasallik ko'payishini keltirib chiqaradi. Ayni chog'da O'zbekistonning aholi nihoyatda zich bo'lgan mintaqalarida ishlab chiqaruvchi kuchlari eng yuqori darajada rivojlangan va yashashni ta'minlash shart-sharoitlari qulay hududiy bo'linmalar bor. Shu sababli aholining ko'payib ketishi ularda ishsizlik darajasiga mayinroq ta'sir etdi.

Aholi nihoyatda zich bo'lgan mintaqalar hissasiga respublika mehnat resurslarining 81,0 %i to'g'ri kelayotgan bo'lsa, ishsizlar ular umumiy sonining atigi 55,0 %i miqdoriga to'g'ri kelmoqda. Umuman, O'zbekiston bo'yicha rasmiy ishsizlik darajasi 0,5 %ni tashkil etayotgan bo'lsa, aholi nihoyatda zich bo'lgan mintaqalarda 0,3 %ni tashkil etmoqda.

Aholi zichligi past darajada bo'lgan mintaqalarda kamroq rivojlangan ijtimoiy-iqtisodiy shart-sharoitlar, tor yo'naltirilgan tarmoq ixtisoslashuvi va *ekotizmga* putur etishining oqibatlari sezilarliroqligi xosdir. Respublika aholisi sonining o'sishi uni shakllantirish manbalari bo'lgan tabiiy va mexanik tarzda ko'payishi bilan bog'liq.

4.3-jadval

O'zbekistonning asosiy demografik ko'rsatkichlari

Yil	Aholi soni, mln. kishi	Aholining o'rtacha yillik ko'payishi, ming kishi	Aholi ko'payishining o'rtacha sur'ati, %	Tug'ilish koeffitsienti, (promille)	O'lim koeffitsienti, (promille)	Tabiiy ko'payish koeffitsienti, (promille)
1897	3,95	-	-	-	-	-
1960	8,52	72,6	1,25	39,9	6,0	33,9
1980	15,76	362,0	3,15	33,8	7,4	26,4
1999	24,14	445,6	2,30	22,3	5,3	17,0
2000	24,49	332,2	1,4	21,3	5,5	15,8
2004	25,16	580,5	2,1	35,6	4,9	23,2
2008	27,30	335,8	1,6	23,3	4,7	18,6
2009	27,76	312,2	1,7	22,4	4,6	16,7
2025	33,4+	233,7	0,75	-	-	-

+BMT UNFPA (Q.: Народная населения мира. 1999 год.). 6 миллиардов. Время выбора. New York, 1999, 84-б. Социально развитие и уровень жизни населения в Узбекистане 2000. Статсборник. Т., 2001, 7-13 с.: Статическое обозрение Республики Узбекистана за 2007 год. – Т., 2008, 43-44 с.

Hozirgi vaqtda aholi migratsiyasining manfiy *saldosi* kamayib, 1990 yildagi 181 ming kishidan 2000 yilda 66,6 ming kishiga tushib qoldi. Shu bilan birga O'zbekiston aholisining XX asr oxiriga kelib, umumiy ko'payish, asosan, tabiiy ko'payish hisobiga ro'y berdi, ushbu ko'payish esa mexanik tarzda ko'payishning manfiy sal'dosini qopladi. Ayni vaqtda

aholining tabiiy ko'payishi asta-sekin pasayib bormoqda. Buning boisi avvalo shundaki, Respublika aholisi o'z hayotini sifat jihatidan yaxshilash uchun oilani oqilona rejalashtirishga moyilroq bo'lib bormoqda.

1997-2009 yillarda respublikada aholining yosh tarkibi *progressivroq* bo'lib qoldi. Mehnatga layoqatli yoshga etmagan bolalar va o'smirlar ulushi 2000 yilda butun mamlakat aholisining 41,0 %, mehnatga layoqatli yoshdagi kishilar ulushi 51,2 %, mehnatga layoqatli yoshdan kattaroq odamlar ulushi 7,5 %ini tashkil etdi. Ushbu yillarda mehnatga layoqatli yoshdan oshgan aholi jamiyat keksayishi jarayonini belgilaydigan yo'l qo'yiluvchi eng yuqori darajadan oshmadi.

To'g'ri, hozirgi vaqtda amalda barcha rivojlangan mamlakatlarda namoyon bo'layotgan aholi keksayishi istiqbolda bizda ham boshlanishi mumkinligi ehtimoldan xoli emas. O'zbekistonda bu hozirgi vaqtdagi mehnatga layoqatli aholi o'z yosh guruhidan kattaroq yosh guruhiga o'tib, pensionerlar safini to'ldirishi natijasida ro'y beradi. Darvoqe, 50-yillarning oxirida mamlakatimizda bunday jarayon kuzatilgan edi. 1959 yilda mehnatga layoqatli yoshdan kichikroq shaxslar ulushi 38,9 %, mehnatga layoqatli yoshdagi shaxslar ulushi 49,1%, mehnatga layoqatli yoshdagi kattaroq shaxslar ulushi 12,0 %ni tashkil etgan edi. O'shanda Ikkinchi jahon urushi yillarida tug'ilish darajasi pasayganligi bunday nisbatning asosiy sababi bo'lgan edi.

4.4-jadval

O'zbekiston aholisi umumiy ko'payishi shakllanishining manbalari

Yil	Aholining tabiiy ko'payishi, ming kishi	Migratsiya, ming kishi	Aholining umumiy ko'payishi, ming kishi
1990	567,1	-181,2	380,3
1995	532,6	-87,8	444,8
2000	392,0	-66,6	325,4
2005	392,9	101,6	533,5
2006	416,3	-65,2	555,9
2009	457,7	-42,7	507,1

Qishloq aholisining soni doimiy oshib borishi va respublika aholisi umumiy miqdorida uning ulushi yuqoriligi O'zbekiston demografik rivojlanishining o'ziga xos xususiyatidir. Ayni qishloq aholisi respublika

aholisining uchdan ikki qismini tashkil etib, undagi tabiiy ko'payish, tug'ilish va chaqaloqlar o'limi hajmlarini birinchi navbatda belgilaydi.

Aholining ko'payib ketishi muammosi rivojlanayotgan mamlakatlar uchun dolzarb bo'lib turganligi yuqorida aytib o'tildi. Ushbu muammo O'zbekistonga ma'lum darajada tahdid solishi mumkin. Bu tahdidni tashqi va ichki tahdidga bo'lish mumkin. Tashqi tahdid sirasiga aholisi zich bo'lgan va, odatda, qashshoqlashgan qo'shni mamlakatlarda turmush darajasi yomonlashishi kiradi. Bular ijtimoiy va harbiy mojarolar va migrantlarning soni ko'payishiga olib kelishi mumkin.

Ichki muammolar O'zbekistonning o'zidagi aholi nisbatan tez sur'atda ko'payib borayotganligi bilan bog'liq. Avvalo, qishloq joylarga xos bo'lgan tug'ilish darajasi yuqoriligi mamlakat hukumatining alohida e'tiborini talab qiladi. Ko'p bolali oilalarga beriladigan nafaqalar, maktabgacha va boshlang'ich ta'limning qimmat infratuzilmasini kengaytirish, sog'liqni saqlash xizmatlarini kengaytirishga sarf-xarajatlarni ko'paytirish kabi chora-tadbirlar ushbu tug'ilish darajasi bilan bog'liq. Buning ustiga, aholini ijtimoiy himoyalash ustuvorligi va o'tish davrida jamiyatning keskin tabaqalanishiga yo'l qo'ymaslikni ta'minlash bilan birga hukumat ko'p bolali oilani faqat nafaqalar hisobidan boqish mumkinligi bilan ko'p yillardan buyon bog'liq bo'lib kelayotgan boqimandalik kayfiyatlaridan jamiyatni xalos eta borishi ham kerak bo'ldi. Bu esa manzilsiz tUSDagi va deyarli butun aholini qamragan, shu tufayli samaradorligi pasaygan aholini ijtimoiy himoyalash tizimidagi shusiz ham qiyin bo'lgan vaziyatni ancha murakkablashtirar, mazkur tizim deyarli butun aholini qamrar, bu esa ushbu himoyaning samarasini pasaytirar edi.

O'zbekistonda bir onadan farzandlar tug'ilishidagi vaqt oralig'ini uzaytirish, oilada farzandlarning sonini emas, balki mamlakatning kelajagini ta'minlay oladigan sog'lom, ilmi insonlarni tarbiyalash maqsadida, sog'lom millat *genofondini* shakllantirish borasida olib borilayotgan oqilona siyosatni yanada rivojlantirish lozim. Shu munosabat bilan mamlakatda olib borilayotgan Sog'lom avlod dasturini, Kadrlar tayyorlash Milliy dasturini amaliylikini ta'minlash, jamiyatning ishlab chiqarish, ijtimoiy va madaniy hayotidagi xotin-qizlar roli va maqomini, ommaviy jismoniy tarbiya va sportni rivojlantirish, jamiyat va oilaning umumiy madaniyatini yuksaltirish kabi bir qator tadbirlarni amalga oshirish lozim.

4.8. Mehnat bozoridagi eng yangi tamoyillar: globallashuv va milliy manfaatlar

Globallashuv hodisasi texnologiyalarni, birinchi navbatda, axborot va telekommunikatsiya texnologiyalarini rivojlantirish, shuningdek, milliy iqtisod xo'jaliklarning jahon iqtisodiyotiga integratsiyalashuvi uchun yangi imkoniyatlar yuz berayotgan sifat sakrashidir. Bu jaraenni to'xtatib bo'lmaydi. Davlatlarning mahdud yashashi o'nglab bo'lmas yo'qotishlar hamda milliy iqtisodiyotlarning g'oyat orqada qolishiga olib boradi.

Jamiyatda globallashuv hodisasiga munosabat turlicha. Ba'zilar uni jadal milliy rivojlanishga turtki deb, boshqalar esa milliy iqtisodiyotga tahdid deb hisoblaydilar. Har ikki nuqtai nazarning o'z asoslari bor.

Tez globallashuv va texnologiya jarayoni hamma mamlakatlar uchun mushtarak bo'lgan yangi muammolarni yaratmoqda. Kuchayib borayotgan raqobatchilik hamda global iqtisodiy integratsiya va texnologiya jarayoni birlashgan kuchlarining natijasi bo'lgan iqtisodiy o'zgarishlar milliy ishchi kuchining katta segmentlarida ish bilan bandlikni saqlab qolishda beqarorlik va qiyinchiliklarga olib kelishi mumkin. Shu bilan birga ular iqtisodiy o'sish va ish bilan bandlikni kengaytirish uchun yangi imkoniyatlarni ta'minlab bermoqda. Mamlakat ixtiyoridagi ishchi kuchining malaka darajasi va sifati vujudga kelayotgan imkoniyatlardan foyda chiqarib olish hamda tez amalga oshayotgan texnologik transformatsiya va yanada ochiqroq iqtisodiyotga o'tish chog'ida ijtimoiy chiqimlarni kamaytirish uchun muhim omil bo'lishi mumkin. Shu sababli davlatning global tamoyillaridan ilg'or iqtisodiyot tarmoqlarini jadal rivojlantirishda foydalanish va ichki bozor ehtiyojlarini qondirayotgan tarmoqlarni ximoya qilishga qaratilgan puxta o'ylangan ijtimoiy-iqtisodiy siyosati zarur.

Keyingi yillarda malakali ishchi kuchiga bo'lgan talab ancha oshdi. Bu hol globallashuv, texnologik o'zgarishlar hamda mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar natijasi bo'ldi. Bu uchala omil o'zaro chambarchas bog'lanib ketadi. Bu esa ishchi kuchining malakasini oshirish va kasbga tayyorlashga investitsiya kiritishning ahamiyati o'sishiga olib bormoqda. Kasbga tayyorlash tizimlaridagi hozirgi taraqqiyot ehtiyojlarini hisobga oluvchi o'zgarishlar davr talabiga mos javob bo'lishi kerak.

Globallashuv sharoitida ta'limni rivojlantirish va kadrlar malakasini oshirishga investitsiyalar kiritishning tobora kuchayib borayotgan ahamiyati, XMTning jahonda aholini ish bilan bandlik to'g'risidagi oxirgi ma'ruzasida aytilganidek, **besh asosiy omil bilan belgilanadi:**

1) siyosiy erkinlashish va kengayib borayotgan demokratiyalash ta'limning rolini kuchaytirdi. U fuqarolarga o'z huquqlarini va majburiyatlarini anglaydigan to'laqonli jamiyat a'zolari sifatida faoliyat ko'rsatish imkonini bermogda;

2) jadal kechayotgan texnologik o'zgarishlar ta'lim va kasbga tayyorlashning mazmunan yanada boyroq bo'lishiga muhtoj, inson butun mehnat hayoti mobaynida uzluksiz ta'lim olishining muhimligini kuchaytirmogda;

3) global iqtisodiyotning kuchayib borayotgan integratsiyasi, ta'lim va kasbga tayyorlash tizimlarining o'zaro yaqinlashuvi milliy iqtisodiyotlar yanada baynalmilal, raqobatbardosh va samarali iqtisodiyotga aylanishining muhim tarkibiy qismidir;

4) ayrim aholi guruhlarining ijtimoiy ajralishiga sabab bo'layotgan omillarning ahamiyatini anglash ta'lim va malakani oshirishning ijtimoiy-iqtisodiy nochorlikni yengillashtirishdagi roli kuchayishiga olib bormogda;

5) iqtisodiy salohiyatni kuchaytirish vositasi sifatida qiyinchiliklarni tugatish yo'li bilan mehnat bozorining samaradorligini oshirish mumkin.

O'zbekiston borgan sari ko'proq jahon xo'jaligining bir qismiga aylanmogda. Binobarin, O'zbekiston globallashuv jarayonlaridan chetda turishi mumkin emas. Bu jarayonlar aholini ish bilan bandlik sohasida mamlakatning milliy manfaatlariga ma'lum darajada ta'sir etadi. Bu borada ikki nuqtai nazar mavjud. *Birinchi nuqtai nazar* shundan iboratki, xorij sarmoyasi va xorijiy investitsiyalar mamlakatimizning jahon xo'jaligiga yanada ko'proq *integratsiyalashuviga* olib boradi va bu muqarrar jarayondir. Boshqa bir fikrlarga ko'ra, globallashuv milliy iqtisodiyotni rivojlanishiga salbiy ta'sir ko'rsatadi va ishsizlikning o'sishiga olib keladi. Ravshanki, ijtimoiy mas'uliyatga asoslangan yagona davlat strategiyasi ishlab chiqilmog'i kerak. Bu strategiya, bir tomondan, mamlakatning raqobatbardosh mahsulot ishlab chiqara oladigan korxonalarini qo'llab-quvvatlash, ikkinchi tomondan, imtiyozli sharoitlarda ishlayotgan korxonalar mamlakatning iste'mol bozorida sifatga zarar keltirib, chiqarilayotgan mahsulotning miqdor ko'rsatkichlarini afzal deb bilmasliklariga qaratilgan bo'lmog'i kerak. Shu sababli oqilona miqdorda import qilinadigan tovarlar raqobati ham bo'lmog'i kerak.

Lekin bu masalaning bir qismi, xolos. *Ikkinchi qismi* shundan iboratki, komp'yuterlashtirishning yangi bosqichi, global Internet tarmoqlari, telekommunikatsiyalar hozirning o'zidayoq iqtisodiyotni rivojlantirishning yangi bosqichiga, yangi ish joylari, yangi kasblar paydo bo'lishiga olib

keldi. Xodimlarning malakasiga munosabatining o'zini ham o'zgartirib, asosiy e'tiborni ularning kasbiy shayligi va moslashuvchanligiga qaratdi. Navbatdagi muammolar mehnatni tashkil etishning faol, yuqori malakali xodimlarga qaratilgan, yangi shakllanishga o'tishdan iboratdir. Bunda globallashtirish davrida mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish bozor iqtisodiyotining hozirgi standartlarini ham, o'zbek xalqining milliy tarixiy an'analari va mehnat sohasidagi o'ziga xos ma'naviy-axloqiy qadriyatlarini ham hisobga olmoq' i kerak.

4.9. Mehnat bozorining tartibga solinishi

Mehnat bozorini bozor iqtisodiyoti tamoyillari asosiga qurilgan ijtimoiy mehnat munosabatlari tizimi sifatida qarar ekanmiz, mehnat bozori ikki asosiy ijtimoiy-iqtisodiy vazifani bajara olishini kuzatishimiz mumkin. Bunda inson resurslarining ish bilan bandlik darajasi bo'yicha muqobil turlari (kasblar, tarmoqlar, korxonalar, hududlar) taqsimlanishi hamda aholi daromadlarining maoshlar asosida rag'batlantirilishi va mehnat uchun mukofotlash shaklida taqsimlanishi muhim rol' o'ynaydi. Mehnat bozori vazifalarining bunday usullarda amalga oshirilishi mehnat unumdorligining samaradorligini oshirish, uni eng yuqori darajaga etkazish, inson resurslaridan olinadigan foydani va daromadlarni ko'paytirish, davlatning iqtisodiy yuksalishi, ijtimoiy adolat va nihoyat, barcha uchun baravar bo'lgan ish o'rinlariga joylashish imkoniyatlari va kasb tayyorgarligiga yordam bermog' i lozim.

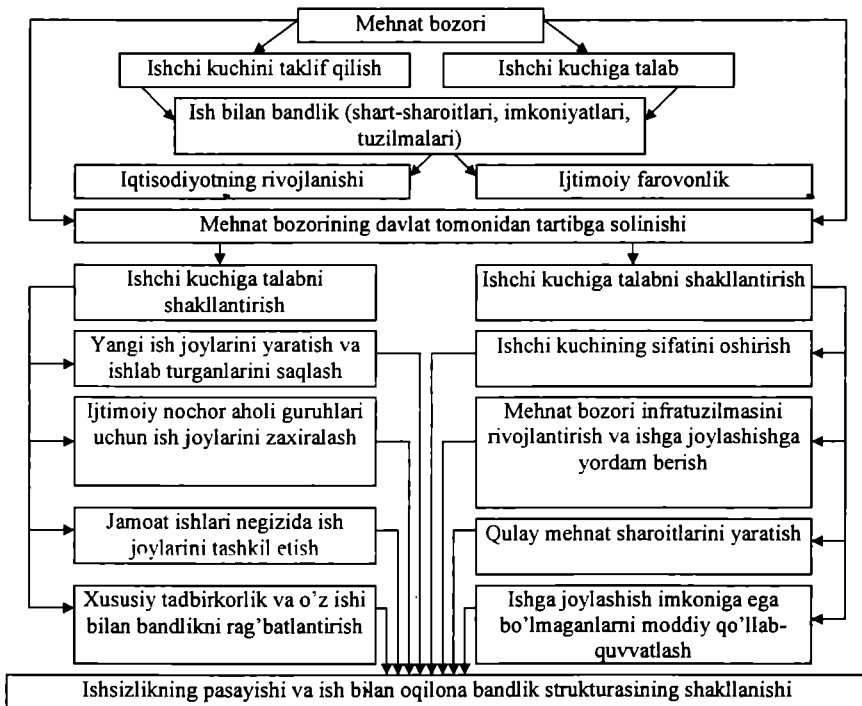
Mehnat bozorini tartibga solish strategiyasi quyidagi savolga javob berishi lozim: jamiyatning barcha a'zolari hayotiy manfaatlarini xisobga olishda, ancha kam ta'minlangan fuqarolarning turmushiga e'tiborni kuchaytirish, ijtimoiy ishlab chiqarish natijalarini taqsimlashda adolat talabiga amal qilishlari kerak. Bu ustuvor yo'nalishlardan eng muhimlarini tanlab olish mehnat bozorini tartibga solish jarayonining ijtimoiy yo'nalishlari hamda mehnat bozorini tartibga solish *tamoyillari* va ularni amalga oshirish usullarini belgilab beradi.

Mehnat bozorini tartibga solish strategiyasini ishlab chiqish vaqtida, birinchidan, barcha jarayonlarning jamiyat va iqtisodiyotning olg'a tomon rivojlanish talablari, ijobiy o'zgarishlarni rag'batlantirishga bo'ysunishi, jamiyatdagi ijtimoiy-siyosiy barqarorlikni ta'minlaydigan chora-tadbirlarning ustuvorligini ta'minlashga xizmat qilishi zarur.

Ikkinchidan, «faol jamiyat»ni shakllantirishga e'tibor berish kerak, unda iqtisodiy imkoniyatlar yaratiladi va har bir fuqaroning qonuniy-demokratik

jamiyat barpo etishdagi faolligi rag'batlantiriladi. Bunday siyosat jamiyatdagi har bir sog'lom a'zoning o'z mehnati bilan erishiladigan farovonlik uchun javobgarligini e'tirof qilishga asoslangan.

Uchinchidan, «faol jamiyat» va unga mos keladigan mehnat bozoridagi faol siyosat teng imkoniyatlar prinsipi bilan birga qo'shib olib borilishi kerak. Uning asosiy mohiyati – ishga ega bo'lish va uni saqlab qolishdagi tengsizlikni barham toptirish yoki eng kam holatga keltirishga imkon beradi. Bunday tengsizlik nogironlik, oilaviy sharoitlar, malakaning etishmasligi va hokazo sabablarga ko'ra kelib chiqishi mumkin.



4.10-chizma. Mehnat bozori va uni tartibga solishning asosiy yo'nalishlari

Ish bilan bandlikka normal yo'l topish oson bo'lishi uchun ochiq mehnat bozorida barcha xodimlarning raqobatga bardoshlilikini oshirish muhimdir. Personal malakasining etishmasligi yoki joriy yil va istiqbolda ehtiyoj bildirmaydigan kasbga ega bo'lishi raqobatga bardoshli emasligining asosiy sababidir. Shuning uchun ham davlat tomonidan mehnat bozorini

tartibga solish jarayonida personalning past malaka darajasi to'xtab qolishiga yo'l qo'ymaslikka intiladi, chunki bu hol ish bilan bandlikning barqarorlashuvi yo'lida jiddiy to'siq bo'lishi, shuningdek iqtisodiyotning o'sishiga ham xalaqit berishi mumkin. Shunga ko'ra mehnat bozorini davlat yo'li bilan tartibga solish chora-tadbirlarini tanlaganda faol tadbirlar, chunonchi, kasb ta'limi, ishga joylashtirish, ishsizlarni ishga tiklash dasturlari, ijtimoiy ta'minotda turgan iqtisodiy jihatdan passiv fuqarolar va aholini ishga joylashtirishda ko'maklashish diqqat-e'tiborda bo'lishi kerak. Iloji boricha ularni samarali faoliyat oqimiga burib yuborish muhimdir. Bu, ayniqsa, uzoq muddatli ishsizlikka mahkum etilishi mumkin bo'lgan va ishdagi uzoq tanaffus natijasida ishga joylashish imkoniyatini yo'qotayotgan kishilarga taalluqlidir.

Mehnat bozorini tartibga solishning aniq maqsadli vazifasi – ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojni kengaytirish va ish kuchini samarali taklif etishni qo'llab-quvvatlashga ko'maklashishdan iborat bo'lib, bundan ko'zda tutilgan maqsad:

-iqtisodiy o'sish imkoniyatlarini yaxshilash uchun mehnat resurslarini rivojlantirish va ularni tarkibiy o'zgarishlarga muvofiqlashtirish;

-noqulay sharoitlarda yashayotgan aholi guruhlarini ish bilan ta'minlash uchun imkoniyatlarni yaxshilash, ish bilan bandlikka bo'lgan qobiliyatni oshirish yo'li bilan ijtimoiy tenglikka ko'maklashish va boshqalar.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlari, ish bilan bandlik, mehnat bozori – bozor iqtisodiyotining shunday sohalariki, ularda bozorning nomukammalliklari juda yaqqol ko'zga tashlanadi. Bu esa iqtisodiyotdagi nomutanosiblikka olib keladi. Natijada mehnat bozorida davlatning tartibga solib turishi funktsiyasi zarur bo'lib qoladi. Stixiyali bozor ish o'rinlari uchun olib borilayotgan raqobat kurashidan aholining himoya qilinmagan guruhlari (kasb ta'limi va mehnat stajiga ega bo'lmagan yoshlar, mehnat qobiliyati cheklangan nogironlar, birmuncha ko'proq vaqti va kuchini oilaga bag'ishlashga majbur bo'lgan ayollar, keksaygan kishilar)ni siqib chiqaradi. Iqtisodiyotning bir qancha tarmoqlari va ayrim kasblar «bozorbo» bo'lmay qolishi, ya'ni foyda keltirmasligi va tegishli ravishda bozor iqtisodiyoti tomonidan rad qilinishi mumkin. Ish bilan bandlik va ijtimoiy-iqtisodiy mehnat munosabatlari davlat tomonidan tartibga solib turilmasa, keskin ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlar alg'ov-dag'ovlar ro'y berishi mumkin. Shuning uchun ham davlat barqaror iqtisodiy o'sishi uchun o'z-o'zidan mehnat bozori instituti bo'lib, maxsus tashkilotlar – ijtimoiy-iqtisodiy mehnat munosabatlarini bevosita tartibga solib turadigan institutlar tashkil

etadi. Bunday institutlarga iqtisodiyotning turli darajalarida Mehnat va ijtimoiy aholini himoyalash vazirligi, migratsiya xizmati, aholining ish bilan bandligi xizmati, viloyat va tuman bo'limlari, korxonalar va tashkilotlardagi personalni boshqarish xizmatlari, shuningdek yollanma xodimlar va ish beruvchilarning jamoat tashkilotlari kiradi.

Iqtisodiy nazariya nuqtai nazaridan, bu institutlarning asosiy vazifasi (agar gap mehnat bozorini tartibga solish to'g'risida boradigan bo'lsa) xodimning o'ziga mos ish o'rni qidirish uchun, ish beruvchining esa mos keladigan xodim qidirish uchun vaqt sarflashi, moddiy moliyaviy resurslar sarflashini qisqartirishdir. Shu boisdan mehnat bozori institutining asosiy vazifasi «bozorning noaniqligi»ga barham berish, ish beruvchilar va xodimlar ega bo'lgan axborotning mukammal bo'lishini ta'minlashdir, chunki aynan axborotning yo'qligi chiqimlarning ko'payib ketishiga olib keladi.

Bu vazifani makro, mikro va mezo darajalarida amalga oshirishning eng ko'p tarqalgan shakllari: xodimlarning kasb-malaka darajasiga qo'yiladigan talablarni hisobga olgan holda bo'sh o'rinlar to'g'risidagi ma'lumotlar bankini yaratish va mehnat bozorining joriy ahvolini ilmiy asosda tahlil etish, uning rivojlanish istiqbollari bashorat qilish, reklama-noshirlik, kasbga yo'naltirish faoliyati, potensial xodimlar va kasb-hunar litseylari abituriyentlarining kasbiy yaroqliligini aniqlash uchun saralash testlarini takomillashtirish, psixologiya, fiziologiya, ergonomika fanlarining eng yangi yutuqlari asosida ishga yollash vaqtida chiqimlarni qisqartirish imkonini beradigan namunaviy «signallar»ni va shu kabilarni aniqlashdan iborat.

Shuni ham aytish kerakki, iqtisodiy fikrning hozirgi zamon yo'nalishi bo'lgan institutsional iqtisodiyot deganda faqat shaxslarning faoliyati shartlari va cheklashlarni shakllantirish bilan bevosita va uzviy ravishda shug'ullanadigan tashkilotlarni emas, balki kishilarning iqtisodiy xulq-atvoriga ta'sir ko'rsatadigan va qonun yo'li bilan rasmiylashtirilgan yoki tarixan qaror topgan axloqiy normalar, odatlar, an'analar, negizlarni tushunadi.

Xodimlarning mehnat faolligi, mehnat qilish sabablari, ularning biror faoliyat turi va tartibini tanlashlari kabi omillarni anglab etish davlatning mehnat bozorini tartibga solish chora-tadbirlarini ishlab chiqishi O'zbekiston uchun nihoyatda muhimdir. Aholining ish bilan bandligiga ko'maklashishning u yoki bu iqtisodiy choralari ish bilan bandlikning tashkiliy omillari bilan muvofiqlashtirilish darajasiga bog'liq.

Mehnat bozorini tartibga solish muammosiga yondashish mantig'i jamiyat taraqqiyotining ijtimoiy, iqtisodiy, moliyaviy va siyosiy jihatlarining ob'ektiv shajarasi va oraliq munosabati bilan belgilanadi. Ularni kompleks tarzda qarab chiqish mehnat bozorini tartibga solish kontseptsiyasini shakllantirish va shu asosda aholini muayyan ish bilan bandlari va ular oldidagi vazifalar tizimi strategiyasini ishlab chiqish imkonini beradi.

Mehnat bozorining tartibga solinish darajasi, asosan, davlatning ijtimoiy-iqtisodiy vazifalari mohiyatiga bog'liqdir. Masalan, mehnat bozorining «shvedcha» modeli milliy daromadni qayta taqsimlash, fuqarolarning yuqori turmush darajasini saqlab turish, xodimlarning kasbiy tayyorgarligi va qayta tayyorlanishida davlatning rolini nazarda tutadi. Davlat o'z zimmasiga oladigan ijtimoiy-iqtisodiy vazifalari mehnat bozorini tartibga solish yo'nalishi va printsiplarini belgilab beradi. Shu bilan birga mehnat bozorini tartibga solish jamiyat qanday ijtimoiy-iqtisodiy modelni tanlashidan qat'i nazar zarur hisoblanadi.

Davlatning mehnat bozorini tartibga solishi sohasidagi choralarini quyidagi tarzda tabaqalashtirish maqsadga muvofiq:

- ta'sir ko'rsatish ob'yektlari bo'yicha. Tartibga solish ob'yektining xususiyatlariga qarab, umumiy ta'sir ko'rsatish choralari yoki maxsus choralarga ajratish mumkin. Ayni vaqtda mehnat bozorini tartibga solish ob'yektlari sifatida mehnatni tashkil etish elementlari, xususan, mehnatga haq to'lash, mehnatning davomiyligi, mehnat sharoitlari va hokazolar namoyon bo'ladi;

- ta'sir ko'rsatish yo'nalishlari bo'yicha. Bu choralarga quyidagilar kiradi: mehnat bozorida mehnat taklifini ko'paytiruvchi (kamaytiruvchi) choralar; mehnat bozorida talabni oshiruvchi (kamaytiruvchi) choralar; mehnatni taklif qilish tuzilishi va mehnatga bo'lgan ehtiyoj tuzilishiga ta'sir qiluvchi choralar; ehtiyoj va taklifning mos kelishi darajasini ko'paytirishga qaratilgan mehnat bozorini tartibga solish choralari;

- ta'sir ko'rsatish shakli bo'yicha bevosita va bivosita choralarga bo'lish mumkin, bunda mehnat bozoriga bevosita ta'sir ko'rsatish ham, bivosita ta'sir ko'rsatish ham mehnat bozori barcha sub'yektlarining manfaatlari balansini albatta hisobga olish eng samaralidir;

- ta'sir ko'rsatish xarakteriga ko'ra, ta'sir ko'rsatish choralarini rag'batlantiruvchi, cheklovchi, ta'qiqlovchi, himoya qiluvchi choralarga tabaqalash mumkin;

- mehnat bozorini tartibga solishda choralar mazmuni bo'yicha iqtisodiy yoki ma'muriy xaraktyerdagi choralarni afzal deb bilish, yoxud ularni

muayyan tarzda birga qo'shib olib borishni ma'qul ko'rish mumkin. Masalan, mehnat bozorini tartibga solishning iqtisodiy choralariga quyidagilarni kiritish mumkin: iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq ish o'rinlarini qo'llab-quvvatlash, jamoat ishlarini tashkil etish, yangi ish o'rinlarini tashkil etish uchun ixtisoslashgan investitsiyalash, kichik biznesni qo'llab-quvvatlash va hokazo. Mehnat bozorini tartibga solish ma'muriy choralari orasida quyidagilarni sanab o'tish mumkin: pensiya yoshini pasaytirish, ish kunining davom etishini kamaytirish, bir kishiga mo'ljallangan ish o'rining o'rindoshlik bilan ishlash imkoniyatlarini cheklash va hokazo;

- ta'sir ko'rsatish darajasi bo'yicha mehnat bozorini davlat yo'li bilan tartibga solish choralarini umumdavlat, mintaqaviy, tarmoq, firma ichidagi choralarga bo'lish mumkin;

- mablag' bilan ta'minlash manbalari bo'yicha – davlat byudjeti, nobyudjet mablag'lar, ish bilan bandlik jamg'armasi mablag'lari, tijorat tashkilotlari mablag'lari va hokazo.

Mehnat bozorini tartibga solish usullaridan foydalanish tajribasi mehnat bozoridagi siyosatning ikki turi – faol va passiv siyosat to'g'risidagi tasavvurni shakllantirdi.

4.10. Mehnat bozoridagi passiv va faol siyosat

Passiv siyosat mehnat bozorida xodimlar va ish beruvchilarning ahvoli uchun davlatning mas'uliyatini nazarda tutadi. Bunday holda davlatning bozorga o'ziga xos g'amho'rliги namoyon bo'ladi. Bu ijtimoiy-iqtisodiy mehnat munosabatlarida paternalizm (g'amxo'rlik) ko'rinishining shaklidir.

Davlat mehnat bozorining barcha qatnashchilari, xususan, xodimlarga ish o'rni saqlanishi, ish haqi va nafaqalar berilishi, ijtimoiy sug'urta, pensiya berilishi kafolatini beradi, ish beruvchilarga – ishlab chiqarilgan mahsulotning rejalashtirilgan hajmi uchun talabni, xomashyo va materiallar berish, barqaror narxlar va maqsadli mablag' ajratishni kafolatlaydi. Bu kafolatlar mehnat bozorida ishtirok etayotgan xodimlar uchun har qanday o'zgarishlarda ham ijtimoiy himoyalaniш imkonini beradi. Lekin davlat tomonidan o'rnatiladigan moliyaviy chegaralarning qat'iyligi xodim bilan ish beruvchining shaxsiy tashabbuskorlikka bo'lgan rag'bati, mehnatni tatbiq etishning eng samarali sohalarini qidirish, unumdorlikni oshirish, o'z-o'zini ta'minlashning ichki zaxiralarini aniqlashga intilishini cheklab qo'yadi, ya'ni ijtimoiy-iqtisodiy mehnat munosabatlarida passivlikni shakllantiradi.

Mehnat bozorini tartibga solishning passiv siyosatiga ish qidiruvchilarni ro'yxatga olish, ishsizlik bo'yicha beriladigan nafaqa miqdorini aniqlash, ishsizlik bo'yicha nafaqa berish tizimini tashkil etish, ishsizlar va ularning oila a'zolarini ko'llab-quvvatlashning turli shakllarini amalga oshirish choralarini qo'llash qabul qilingan.

Ish bilan bandlikning passiv siyosatini amalga oshirishning eng ko'p tarqalgan shakllaridan biri aholini ishsizlikdan sug'urta qilish dasturlari bo'lib, ular bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda keng tatbiq etiladi. Ishsizlikdan sug'urta qilish, ikki xil darajadagi ijtimoiy-iqtisodiy maqsadlarni ko'zlaydi. Mikrodarajada, ya'ni ayrim oila, personal darajasida ish bilan bandlikka ko'maklashishni barqarorlashtirishdir. Iste'mol barqarorlashtirilsa, ishsiz xodimlar nafaqa olmasa ham o'z oilasi va turmush darajasini vaqtinchalik qo'llab turish uchun imkoniga ega bo'ladi. Ish bilan bandlikni barqaror qilish esa ishsizlik bo'yicha nafaqalarning doimiyligini, yangi ish qidiruvchilar uchun ish topishni osonlashtiradi.

Biroq, mazkur choraga shubha bilan qarashlar ham uchraydi, chunki ishsizlikdan sug'urtalash dasturlari bunday holda ijtimoiy boqimandalikni davlat tomonidan qo'llab-quvvatlashdir. Ishsizlikdan sug'urta qilish dasturlarining bosh maqsadi makroiqtisodiy barqarorlik bo'lib keldi va shunday bo'lib qoladi. Bu amaldagi iqtisodiy rivojlanishning moliyaviy rag'batlarini o'z-o'zidan ta'minlash talab keskin pasayib ketgan davrlarda aholining xarid qilish qobiliyatini oshirishdan iborat.

Ishsizlikdan sug'urta qilish dasturlari ko'pincha nafaqa olish huquqi berilishini tartibga solishni nazarda tutadi. Sug'urta dasturlaridan ko'pincha ayrim tarmoqlar (masalan, AQSHda qishloq xo'jaligi, Shveytsariyada mehmonxona va restoranlar sohasi, Fransiya va Gollandiyada uy-ro'zg'or xizmati va shu kabilar) hajmiga qarab ayrim korxonalar, kasblar, aholining ayrim demografik guruhlarini chiqarib tashlanadi.

Shunday qilib, passiv siyosatning asosiy vazifasi ishsizlarga nafaqa berishdir. U kun kyechirishning eng kam darajasini ta'minlaydi va ishsizning qaramog'idagi oila a'zolari sonini hisobga oladi. Shuningdek, bu siyosatning vazifasi ishsizlar va ularning oila a'zolariga nafaqalar berish va puldan tashqari bo'lgan yordam shakllari bilan ta'minlashni tashkil etish hamdir. Bu bozor munosabatlari sharoitida davlat ijtimoiy siyosatining ajralmas qismi bo'lib, xodimlarda befarqlik va boqimandalik kayfiyatlarining rivojlanish xavfi passiv siyosatning muayyan cheklashlari, shuningdek davlatning kuch-g'ayratini faol siyosatga ma'lum darajada qaratish bilan barham toptiriladi.

Mehnat bozoridagi faol siyosat, yuqorida aytib o'tilganidek, insonning ish o'rmi uchun kurashdaga raqobatbardoshligini oshirishga qaratilgan bo'lib, bunga ta'lim olish, qayta tayyorlash, kichik va xususiy tadbirkorlikni hamda kasanachilikni rivojlantirish, yakka tartibda mehnat faoliyati bilan shug'ullanish yo'li bilan erishiladi. U sog'lom kishi o'z oilasini ta'minlash uchun mustaqil ravishda mablag' ishlab topishi, bu uning insoniy burchi ekanligiga asoslanadi. Insonning o'z oilasi farovonligi uchun javobgarligi uning o'z zimmasida, davlat esa unga ish bilan bandlik uchun imkoniyat yaratib beradigan vositachidir.

Mehnat bozorida faol siyosatni ishlab chiqish va amalga oshirishda omillarning uch eng muhim guruhi hal qiluvchi ta'sir qiladi:

1) xalqaro mehnat normalari, ular erkin tanlangan mehnat bilan bandlik, imkoniyatlar va muomalaning tengligi, birlashish erkinligi va hokazo asosiy huquqlarni belgilab beradi;

2) ijtimoiy-iqtisodiy mehnat munosabatlarining qaror topgan turlaridan foydalangan holda, xususiy tadbirkorlar va boshqa guruhlarining manfaatini e'tirof qiladigan bo'lsa, muvaffaqiyat qozonishga katta umid qilishi mumkin;

3) turli mamlakatlar va mamlakat ichidagi viloyatlar va tumanlarga xos shart-sharoitlarning xilma-xilligi hisobga olinadi.

Mehnat bozoridagi faol siyosat shakli bo'yicha ishsizdarni tezlik bilan faol mehnatga qaytarish uchun Ishga joylashtirishga ko'maklashish markazlari tomonidan olib boriladigan tadbirlar majmui bo'lib, u quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- ishga joylashishda yordam ko'rsatish;
- kasb tayyorgarligida ko'maklashish;
- mustaqil shug'ullanishni rivojlantirish;
- kasb sohasida maslahatlar berish va hokazolar.

Faol siyosat faqat ishdan mahrum bo'lib qolganlarni qo'llab-quvvatlab qolmasdan, shu bilan birga har bir kishining o'zi uchun ish o'rmi qidirishga qaratilgan faolligini rag'batlantiradi, bu esa o'z navbatida davlat byudjeti xarajatlarini qisqartiradi, jamiyatdagi kutilayotgan keskinlikni yumshatadi, mehnat unudorligini oshirish, iqtisodiyotning tarkibiy jihatdan qayta qurilishiga yordam beradi.

Mehnat bozoridagi faol siyosat olib borish sohasidagi tadbirlar paketini ishlab chiqish va amalga oshirishda xalqaro mehnat tashkiloti mutaxassislarining fikri bo'yicha eng muhim vazifa quyidagi axborotga e'tibor berishdir:

- ish bilan bandlar, ish bilan band bo'lmaganlar, ishsizlarning yosh-jins tuzilishi;

- ish kuchi saflariga kirishdagi o'rtacha yosh va uning mehnatkashlarining malaka darajasiga ta'siri;

- oila daromadining yollanib ishlash, davlat nafaqalari, ish bilan mustaqil ravishda bandlik, ijaraga berish, foizli daromad va ko'chmas mulkdan olinadigan daromaddagi ulushi;

- shaharlardagi urbanizatsiya darajasi va rasmiy hamda norasmiy ish bilan bandlik miqyoslari, agrar va noagrar ish bilan bandlik darajasi va shu kabilar;

- korxonalarining hajmi va mulk shakli bo'yicha taqsimlanishi;

- iqtisodiyotning xalqaro raqobat uchun ochiqligi, xususan, savdoning milliy daromaddagi ulushi, xorijiy investitsiyalarning ahamiyati;

- mehnat institutlari, shu jumladan, kichik korxonalar va xususiy tadbirkorlik, kasanachilikning rivojlanishi hamda samaradorligi;

- mehnat qonunchiligi miqyoslari va ularning bajarilish darajasi, aholini himoya qilish va ijtimoiy sug'urta.

Mehnat bozoridagi faol siyosat ko'pincha aholining birmuncha noqulay ahvoldagi guruhlari manfaatlari yo'lida ishlab chiqiladi. Lekin bunday yondashganda aholini maxsus qo'llab-quvvatlashni talab qiladigan guruhlarni ajratish ancha murakkab hisoblanadi. Bunday guruhlariga ish kuchida cheklangan darajada qatnashuvchi shaxslar (jismoniy nuqsonlari bor kishilar), jinsi va yosh belgisiga ko'ra, ishga yollanishda kamsitilishga duch keladigan shaxslar; ishlab chiqarish faoliyatida alohida qiyinchiliklarni boshdan kyechiradigan kishilar, surunkali ishsizlar kirishi mumkin.

Mutaxassislarning fikriga qaraganda, mehnat bozoridagi shunday faol siyosat, ya'ni butun aholining manfaatlari yo'lida mehnat bozorining faoliyat yuritish natijalarini yaxshilashga qaratilgan siyosat ko'proq samara berishi bilan ajralib turadi, lekin bunda aholining kam ta'minlangan guruhlari muammolarining o'ziga xos tomonlariga alohida e'tibor beriladi. Boshqacha aytganda, mehnat bozorining umumiy ahvoli yaxshilanganda aholining barcha guruhlari ahvol yaxshilanadi.

Mehnat bozorlari uchun xos bo'lgan ayrim muammolarning ildizlari ularning o'zlarida emas, balki mamlakatdagi iqtisodiy, ijtimoiy va siyosiy vaziyatning o'ziga xos tomonlarida namoyon bo'ladi.

Hozirgi vaqtda mehnat bozorini tartibga solishda bir qator yo'nalishlar qaror topgan bo'lib, uni xususan, Aholining ish bilan bandligiga ko'maklashuvchi markaz amalga oshirmoqda. Bu faoliyatni mazkur

markazlarning iste'molchilari bo'lgan tumanlardagi barcha xodimlar ham, ish beruvchilar ham yuqori baholamoqda.

4.11. Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazlari xizmati

Mehnat bozori faol siyosat olib borishning eng samarali yo'nalishlaridan biri, mehnat bozorining eng muhim instituti bo'lgan Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazlari ixtisoslashgan umummilliy davlat xizmatidir.

Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazlarining asosiy faoliyati aholini bandlik darajasini aniqlash, hududda yangi ish o'rinlari yaratishga yordamlashish, korxonalarda kasanachilik asosida ish o'rinlari yaratish bo'yicha hujjatlarni rasmiylashtirish, ish bilan band bo'lmagan aholini ishga joylashtirish, kasbga qayta o'qitish, haq to'lanadigan jamoat ishlariga jalb qilishdan iborat.

Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazlari O'zbekistonning barcha viloyat va tumanlarida faoliyat yuritib, mintaqaviy mehnat bozorlari haqida axborot yig'ish va ularni tahlil qilib, Mehnat va aholini ijtimoiy himoyalash vazirligiga yetkazib beradi.

Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazi inspektorlari mahalla faollari bilan hamkorlikda monitoring o'tkazadi hamda ishsizlikni aniqlab, ularni ish bilan ta'minlashda yordam beradilar.

Markazlar tomonidan olib borilayotgan tadbirlar natijasida, birinchidan, ishsizlarning bo'sh ish o'rinlari qidirishlariga, tadbirkorlarning xodimlar qidirishlariga sarf etiladigan vaqtni qisqartirishni ta'minlaydi, ikkinchidan, ish beruvchilarning o'z talablariga eng ko'p darajada mos keladigan xodimlar yollashiga yordam beradi, xodimlarga esa mehnat sharoitlari va ish haqi darajasi muvofiq keladigan ish joyini topishlariga imkon berilmoqda.

Bundan tashqari, ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazi xizmati vazifalariga quyidagilar kiradi: ish qidiruvchilarga kasblar bo'yicha maslahatlar berish va ishsizlarni yangi mutaxassisliklar bo'yicha o'qitish; nogironlar, yoshlar, harbiy xizmatdan bo'shab kelgan yoshlar va fuqarolarning ijtimoiy jihatdan himoyaga muhtoj boshqa guruhlari uchun ish joylarini band qilib qo'yish; ish kuchini hududlar bo'yicha qayta taqsimlash; oddiy yo'l bilan ishga kira olmaydigan fuqarolarning (ko'p bolali va yolg'iz ota-onalarning) ish bilan bandligiga ko'maklashish uchun ish o'rinlarini qo'llab-quvvatlash; ishsizlarning tadbirkorlik va mustaqil faoliyati bilan shug'ullanishlariga yordam ko'rsatish; ommaviy ishdan bo'shatishlarni to'xtatib qolish uchun kompensatsiya to'lovlarini amalga oshirish.

Respublikamizda ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazi xizmati 1991 yilda tashkil etilgan edi. Ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazi xizmati ishning asosiy tamoyillari xalqaro tajribaga mos keladi. Masalan, Aholining ish bilan ta'minlash to'g'risidagi Qonunga ko'ra, davlat fuqarolariga o'zlari uchun mos keladigan ish tanlashda va ishga joylashda bepul yordam ko'rsatadi, ishsizlarga bepul ta'lim olish imkoniyati yaratib beriladi, yangi kasbga o'qiyotgan vaqtda stipendiya to'lanadi, haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish imkoni beriladi, ishsiz fuqarolar daromadlarini qo'llab-quvvatlash siyosati amalga oshiriladi.

Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazi xizmati murojaat qilgan mehnatkashlar va ish beruvchilarga ishga ega bo'lish imkoniyati haqida va ish kuchi bilan ta'minlash to'g'risida, biror kasb egallashni istaydigan fuqarolarga qo'yiladigan talablar haqida axborotlar beriladi; fuqarolarning o'zlariga mos keladigan ish topishlarida, ish beruvchilarga esa zarur xodimlar tanlashda ko'maklashadi. Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazi xizmati ish beruvchilarga yoshlar, nogironlar, yolg'iz va ko'p bolali ota-onalar uchun ish o'rinlari saqlash va yaratish dasturlarini qo'llab-quvvatlashni kafolatlaydi. Sanoati rivojlangan mamlakatlardagi ishga joylashtirish byurolari kabi Respublika ish bilan bandlikka ko'maklashish markazi xizmati organlari ish o'rinlarini taklif qilish, ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif to'g'risidagi statistik ma'lumotlar va axborot materiallarini e'lon qilib borishni ta'minlaydi.

Umummilliy ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazi mehnat bozori segmentini (bo'lagini) tartibga solib turadi. Mamlakatlarning rivojlanish tajribasini umumlashtirish shuni ko'rsatadiki, bo'sh ish joylarining unchalik ko'p bo'lmagan qismi ular yordamida to'ldiriladi, lekin bular birmuncha past va o'rtacha malaka talab qiladigan ish o'rinlaridir. Masalan, Shvetsiyada ish qidirayotganlarning qariyb 35,0 % Ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazi xizmati bilan aloqaga kirishadi, Fransiyada ish qidiruvchilarning qariyb 15,0 %, AQShda esa 5,0 %ga yaqini ular xizmatidan foydalanadi. Hisoblab chiqilishicha, ish qidiruvchilarning ko'pchiligi (5,0 %dan ortig'i) ish joylari haqidagi axborotlarni do'stlari yoki qarindoshlaridan oladi.

Kasb tayyorgarligi va qayta tayyorlov mehnat bozorida faol siyosatning asosiy yo'nalishi hisoblanadi, chunki hozirgi dunyoda ishga ega bo'lish istiqboli tez o'zgarishlar va tarkibiy islohotlar bilan bog'liq bo'lib, inson kapitaliga qo'yilgan mablag'lar bilan yuqori sifatli ma'lumot va zamonaviy kasb egallashga yordam beradi, bular ishsiz bo'lib qolishdan

kafolatlaydi. Ko'p sonli faktlar shundan dalolat beradiki, yuqori malakali xodimlar uchun xos bo'lgan ishsizlik malakasiz xodimlardagiga nisbatan 4-7 baravar kamdir.

Shuning uchun ham dunyodagi barcha mamlakatlarda ishsizlar va ishsiz qolish xavfi ostida turgan xodimlarning kasb tayyorgarligi va ularni qayta tayyorlashdan iborat turli-tuman dasturlarni ishlab chiqish tajriba qilib ko'rilayotir. Bunda mazkur dasturlar birinchi navbatda oldingi kasb malakasi iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar, ishchi o'rinlarining yangi kasbiy tuzilishiga javob bermaydigan kishilar, shuningdek, aholining zaif himoyalangan qismiga (hozircha zarur kasbiy tayyorgarlikka ega bo'lmagan yoshlarga, mehnat bozoriga qaytishga qaror qilgan ayollarga; kasbga yo'naltirishga ehtiyoj sezadigan nogironlar va boshqalarga) qaratilgan. Ko'pincha ta'lim olish uchun nomzodlarni davlat ish bilan bandlikka ko'maklashish markazi xizmati aniqlaydi.

Kasb tayyorgarligi va qayta tayyorlov dasturlari davlat, tadbirkorlar va kasaba uyushmalarining ishtirokida ishlab chiqiladi va amalga oshiriladi. Bu dasturlarning bevosita tashkilotchisi ko'pincha Davlat ish bilan bandlikka ko'maklashish markazining xizmati hisoblanadi, u markazlar va o'quv kurslarining maxsus tashkil etilgan shoxobchalarda, shuningdek o'quv yurtlari yoki korxonalar bilan tuzilgan shartnomalar asosida tashkil etadi; ta'lim oluvchilarga stipendiyalar to'lanadi.

Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazi xizmati davlat manfaatlarini ko'zlab ish olib boradi, ishsizlarning ta'lim olishi va qayta o'qishini ularga mablag'lar ajratish shaklida nafaqalar to'lash orqali rag'batlantiradi. Davlat korxonalar xodimlarining ta'lim olishi uchun ajratilgan mablag'lar hisobidan soliqlarni olib tashlash orqali xususiy tadbirkorlarni ham rag'batlantiradi.

Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risidagi Qonunda ishsiz fuqarolar ham Ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazlari xizmati yo'llanmasi bilan bepul kasb tanlash, kasb tayyorgarligi, qayta tayyorlash va malaka oshirish huquqiga egadirlar, deb ta'kidlangan. Mazkur huquqlar qonunning boshqa moddalari va bandlarida ham kafolatlangan bo'lib, tuman va viloyatlarda maxsus dasturlar ishlab chiqarilgan.

O'zbekistonda "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi dasturning bajarilishi yuzasidan ish bilan band bo'lmagan aholi, jumladan, yoshlar, kasb-hunar kollejlari va o'rta maktab bitiruvchilari, muddatli harbiy xizmatdan qaytganlar, shuningdek, jazo muddatini o'tab qaytgan shaxslar hamda ayollarni ish bilan ta'minlash, haq to'lanadigan jamoat ishlariga jalb etish maqsadida mehnat yarmarkalari muntazam o'tkazib kelinmoqda.

Mehnat bozoridagi faol siyosatning ana shu yo'nalishini amalga oshirishdagi asosiy murakkablik iqtisodiyotning bo'lajak kasb-malaka tuzilishi to'g'risida, o'rta va uzoq muddatli istiqbolda kasb sohasidagi mehnatga bo'lgan ehtiyoj qanday bo'lishi haqidagi axborotning etishmasligidadir. Yana bir muammo ishdan mahrum bo'lgan shaxslarning kasbiy jihatdan qayta tayyorlanishga kam talab bildirishi, chunki ular oldingi kasblari bo'yicha ishga joylashishga umid qiladilar. Mehnat bozoridagi faol siyosatning mazkur yo'nalishini rivojlantirishga to'sqinlik qiluvchi omil ish bilan bandlikka ko'maklashish xizmati faoliyatini moliyaviy jihatdan ta'minlashning cheklanganligi hamdir.

Mustaqil ish bilan bandlik, kichik va xususiy biznesni qo'llab-quvvatlash tizimi. Hozirgi vaqtda mehnat bozoridagi faol siyosatni amalga oshirish sohasidagi faoliyat doirasida mustaqil ish bilan bandlikni rivojlantirish, tadbirkorlik malakalarini o'rgatish, kichik va xususiy biznesni tashkil etishga ko'maklashish dasturlari muhim ahamiyat kasb etadi. Mehnat bozoridagi siyosatning bu yo'nalishi eng muhim ijtimoiy vazifa – yangicha mehnat dunyoqarashini shakllantirishdir.

Ishsizlar agar o'zlarining mustaqil ishlarini tashkil etishni xohlasalar, ish bilan bandlikka ko'maklashish xizmatiga zarur asoslash bilan (biznes-reja bilan) loyihalar tanlovida ishtirok etish haqida ariza beradilar, bu yerda uning rejasini mutaxassislar ko'rib chiqib, o'z xulosalarini beradilar. Agar iltimos qondiriladigan bo'lsa, u holda yangi tadbirkor uchun boshlang'ich kapital sifatida unga muayyan muddatga beriladigan ishsizlik nafaqasining butun summasi xizmat qiladi va bir yula to'lanadi.

Ma'lumki, kishilarning faqat 3-5 %ida o'z ishini tashkil etish va yuritishga mayl hamda qobiliyat bo'ladi. Ana shundan kelib chiqib, ish bilan bandlikka ko'maklashish xizmatining vazifasi o'ziga murojaat qilganlardan o'z firmasini ochishi mumkin bo'lganlarni tanlab olishdir. Ish bilan bandlikka ko'maklashish xizmatining yana bir vazifasi mustaqil mehnat faoliyati bilan shug'ullanishni istaydiganlarni o'qitishdir. Bu kishilar ishga doir asosiy ko'nikmalarni (narx belgilash asoslari, muhosiblik hisobi, rejalashtirish va hokazo) o'qish jarayonida egallab chiqadilar. Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazi xizmatining vazifasi kichik biznes va tadbirkorga mustaqil ish bilan bandlik nimalarni bildirishini (masalan, ijtimoiy ne'matlarning birmuncha qisqarishi, ish vaqtining davomiyligi birmuncha ortishi, yuqori darajadagi tavakkalchilik, xonavayron bo'lish ehtimoli borligi, qonunlarning hali to'la mukammal emasligi va hokazolarni) tushuntirishdir.

Yangidan tashkil qilinayotgan kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash quyidagilarni o'z ichiga oladi: maslahat xizmatlarini ko'rsatish, imtiyozli qarz berish, ishlab chiqarish binolari, xomashyo bilan ta'minlash, xomashyo yetkazib beruvchilar bilan aloqa o'rnatish va tayyor mahsulotni sotish.

Hozirgi vaqtda mustaqil shug'ullanish tashabbusi asosida kichik biznes va xususiy tadbirkorlik bilan shug'ullanuvchi korxonalarining shakllanishi keng istiqbolga egadir. Hozir ish bilan bandlarning kariyb 75 %i mulkchilikning barcha shakllaridagi kichik korxonalar va xususiy biznes sohasida mehnat qilmoqda. Shunday hodisalar, chunonchi, xususiylashtirish, raqobatning kuchayishi munosabati bilan korxonalar hajmining kisqarishi, ommaviy ishlab chiqarishdan moslashuvchan ixtisoslashuvga o'tilishi, shuningdek tarkibiy qayta qurish jarayoni, mutaxassislarining fikricha, o'tish iqtisodiyotiga ega bo'lgan boshqa mamlakatlardagi kabi yirik firmalardagi yangi ish o'rinlari kichik biznes va xususiy korxonalarga nisbatan kamroq bo'ladi.

Jamoat ishlari dasturlari. Ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazi xizmati mehnat bozorida amalga oshiradigan faol siyosatning navbatdagi yo'nalishi ishsizlarga vaqtincha va jamoat ishlarining dasturlarini rivojlantirish orqali mehnat bozoriga qaytishda yordam ko'rsatishdir. Bunday dasturlar birinchi marta AQShda 30-yillarda paydo bo'lgan edi. O'sha yillarda jamoat ishlari umummilliy xususiyatga ega edi va o'ziga yuqori malakani talab qilmaydigan ishlarni qamrab olardi. Xalqaro tajribaning ko'rsatishicha, hozirgi vaqtda mazkur dasturlar ba'zan butun mamlakat, ko'pincha esa aholining ayrim toifalari, hududlar yoki davrlarni o'z ichiga oladi.

Mazkur dasturlar ishsizlarga maxsus kasb tayyorgarligisiz hamma uchun qulay faoliyat turlarini taqdim etadi. Bu dasturlarni amalga oshirish tajribasini umumlashtirish shuni ko'rsatadiki, ular quyidagi ish turlarini bajarishga qaratilgan: kasanachilikni rivojlantirish, yo'l qurilishi va uni ta'mirlash, ko'priklar barpo etish va ta'mirlash (AQSh va Yaponiyada); yangi va quruq erlarni o'zlashtirish – daraxtlar o'tqazish, irrigatsiya va milioratsiya, yangi kanallar, aerodromlar qurilishi va ularga xizmat ko'rsatish; ekologik tadbirlar (Avstraliya tajribasi). Munitsipial ma'murlar haq to'laydigan ijtimoiy jamoat ishlari – bular qariya va nogironlarga qarash xizmatlari va hokazolar (Kanada, Avstraliya va boshqa mamlakatlarning tajribasi) ham mavjud.

Ko'pincha jamoat ishlari to'liq bo'lmagan ish kuni mobaynida davom qiladi, bundan maqsad vaqtning bir qismini kasb tayyorgarligiga yoki doimiy ish qidirishga bag'ishlashdir. Mazkur dasturlarning qatnashchilari odatda eng kam ish haqi oladilar.

Vaqtincha ishlarning tashkil etilishi bir qator printsiplarga asoslangan. Vaqtincha ishlar bilan bandlikka ko'maklashish xizmati tomonidan bevosita yoki boshqa tashkilotlar bilan shartnomalar tuzish orqali amalga oshiriladi:

1) bu ishlar aynan vaqtincha bo'lishi va ular odatdagi ish o'rinlari bilan raqobatga kirishmasligi ko'zda tutiladi. Buning ma'nosi shuki, bunday ishlar jamoat ishlarining maxsus dasturlarisiz amalga oshirilmaligi lozim;

2) bunday ishlarning qatnashchilari faqat cheklangan vaqt mobaynida shug'ullanishlari mumkin, masalan, 1 yilgacha, keyin normal ishga joylashish imkoniyati paydo bo'lishi bilan darhol bu dasturlarni yangilashlari mumkin.

Vaqtincha yoki jamoat ishlari dasturlarining samaradorligi, birinchidan, qo'shimcha ish o'rinlari yaratishda namoyon bo'ladi (mutaxassislarining bergan bahosiga qaraganda, jamoat ishlari sohasida har 100 ta ish o'rni boshqa sektorlarda 40 ta doimiy ish o'rinlari paydo bo'lishiga olib keladi). Ikkinchidan, ishsizlarni ruhiy jihatdan qo'llab-quvvatlashni ta'minlashda namoyon bo'ladi (hammaga ma'lumki, ish bilan bandlarning ruhiy holati ishsizlarning holatidan ancha yaxshiroqdir).

Qisqacha xulosalar

Mehnat bozori ishchi kuchining «mehnatga bo'lgan qobiliyatini» sotish va sotib olish tizimidir. Mehnat bozorining tarkibiy qismlari ishchi kuchi talab, ishchi kuchining taklifi, qiymati va bahosi hamda uni yollashda raqobat hisoblanadi.

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

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

Mehnat bozorining shakllanishida asosiy muammo bo'lgan ishchi kuchiga talabning ortishi va taklifning kamayishi turli omillar, tamoyillar va cheklovlar ta'sirida amalga oshiriladi. Mehnat bozoridagi umumiy ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar jamoa va shaxsiy shartnomalar asosida tartibga

solinadi. Mehnat bozorini yaqin kelajakda rivojlantirishning bosh maqsadi – mehnat resurslari bilan ko'p ta'minlangan hududlarda ishchi kuchiga talabni oshirish va uning taklifini kamaytirish. Mehnat bozorining rivojlanish bosqichlari qayd etilgan tadbirlarni amalga oshirilishi yaqin kelajakda ishchi kuchiga talab va taklaf o'rtasidagi bozor muvozanatiga erishish pirovardida, mehnat resurslarini oqilona bandligini ta'minlash va ishsizlikning kamaytirishga olib keladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat bozori nima?
2. Mehnat bozorining tarkibiy qismlari nimalardan iborat?
3. Mehnat bozorining qanday asosiy vazifalar bor?
4. Mehnat bozorining shakllanishiga qanday shart-sharoitlar ta'sir etadi?
5. Mehnat bozori shakllanishining qanday tamoyillari mavjud?
6. Ishchi kuchiga talab va taklif shakllanishiga nimalar ta'sir bo'ladi?
7. Mehnat bozorini tartibga solishning ahamiyati nimada?
8. Mehnat resurslari bilan ko'p va kam ta'minlangan hududlarda mehnat bozori qanday usullar asosida tartibga solinadi?
9. Mehnat bozori rivojlanishining bosh maqsadi nima?
10. Mehnat bozorini qanday rivojlanish bosqichlari mavjud?
11. Mehnat bozori konyunkturasi shakllanishida qanday ko'rsatkichlari muhim o'rin tutadi?
12. Mehnat bozorini tartibga solishda davlatning vazifalari qanaqa?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. И.А.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш ва халқимиз фаровонлиги оширишга хизмат қилади– Тошкент, Халқ сўзи 22 январь 2011 йил. .
2. “Баркамол авлод йили” Давлат дастури. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қарори. 20.01.2010 й. № ПҚ-1266.
3. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик.-Т.: МЕННАТ, 2009.
4. Буланов И.С., Волгин Р.А. Рынок труда. Учебник. - М: «Экзамен», 2007.
5. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (ўқув қўлланма) - Т.: ТДИУ, 2006.
6. Шоюсупова Н.Т. ва б. “Меҳнат бозори иқтисодиёти” ўқув фани бўйича таълим технологияси. –Т.: ТДИУ, 2010.

5 - bob
**MEHNAT RESURLARI VA MEHNAT
POTENSIALI**

**5.1. Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy
kategoriya sifatida**

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

Inson resurslari – bular kishilar, ular faqat moddiy ne'matlar yaratib qolmay, shu bilan birga ularni iste'mol ham qiladilar. Kishilar moddiy va ma'naviy ehtiyojlari jihatidan bir xil bo'la olmaydi. Bunga ularning jinsi, yoshi, sog'ligi, oilaviy ahvoli, ma'lumot darajasi va boshqa ijtimoiy, ruhiy-fiziologik sifatleri sabab bo'ladi, shuning uchun bir kishi ikkinchisiga o'xshamaydi.

Mexnat sohasida kishilarning muhim ehgiyojlari amalga oshsa-da, ularning barcha ehtiyojlari ham ro'yobga chiqavermaydi. Shuning uchun ham mehnatdan samarali foydalanish uchun kishilarning shaxs sifatidagi talablarini hisobga olish zarur. Boshqacha aytganda, iqtisodiyotning muvaffaqiyatli rivojlanishi uchun amalga oshiriladigan hamma sohada inson manfaatlariga ustuvor bo'lishi 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 tabiiy hol, chunki kishilarning ehtiyojlari ortib borgan sari moddiy ne'matlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatishda inson bilimining ahamiyati orta boshladi. Ishlab chiqarish va noishlab chiqarish faoliyatini rivojlantirish uchun ish bilan band xodimlarning qobiliyatlari tanlana boshlaydi va ular yanada chuqurlashib boradi. Masalan sog'liqni saqlash sohasida, yaxshi jarroh bo'lish uchun birgina tibbiyot bo'yicha mutaxassislik diplomining o'zi kifoya qilmaydi. Bunda mazkur mutaxassis bajaradigan vazifalarga mos keladigan ilmiy–amaliy talablar bilan bir qatorda insoniy sifatlar ko'proq zarur bo'ladi.

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

Bozor munosabatlari faqat iqtisodiyot va uning ishtirokchisi bo'lgan insonga ta'sir etish bilan bir qatorda, ko'p jihatdan nazariy tushunchalarga ham mazmunan ta'sir qilmoqda. Masalan, «mehnat resurslari», «ishchi kuchi» kabi iqtisodiy tushuncha va kategoriyalarning ham ijtimoiy-iqtisodiy ma'nosi birmuncha o'zgarib bormoqda. Bu tushunchalar faqat ilmiy adabiyotlarda emas, balki kundalik amaliyotimizda ham keng foydalanilmoqda. Ularga beriladigan turli talqinlar ko'p hollarda ilmiy-amaliy faoliyatning xarakteriga ta'sir etmay qolmaydi.

«Mehnat resurslari atamasi» sho'rolar hokimiyatining dastlabki yillarida paydo bo'lgan, undan mamlakatda inson resurslarini boshqarish va undan foydalanish samaradorligini oshirish uchun keng foydalanilgan va hozirgacha ham «mehnat resurslari» atamasi mehnatga layoqatli aholi uchun ishlatiladi. Mehnatga layoqatli aholi – mehnat resurslarini tashkil etib, u tabiiy, moddiy va moliyaviy resurslar bilan bir qatorda qat'iy statistik hisobga olinishi iqtisodiyotni markazlashgan usulda rejalashtirishning muhim elementlaridan biri sifatida foydalaniladi.

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.

Moddiy ne'matlar ruhiy fiziologik va aqliy sifatleri bilan ishlab chiqarish yoki xizmatlar ko'rsatishga qodir bo'lgan mehnatga layoqatli aholining mehnat resurslari deb ataladi.

Mehnat resurslari tarkibiga faqat iqtisodiy faol aholigina emas, shu bilan birga hozirgi paytda ishlamayotgan va ish qidirmayotgan mehnatga qobiliyatli shaxslar, shu jumladan ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotganlar aholi ham kiritiladi. Mehnat resurslari iqtisodiyotda mehnat bilan band bo'lgan, band bo'lmasa ham mehnat qilishlari mumkin bo'lgan kishilarni qamrab oladi. Boshqacha aytganda, mehnat resurslari mehnat qilish imkoniyatiga ega haqiqiy va *potensial* xodimlardir.

Mehnat resurslari shakllanishini o'rganishda ularni yosh guruhlari bo'yicha ko'rib chiqishimiz ham maqsadga muvofiqdir. Kishilarni guruhlarga ajratishda ularning yoshi chegaralarini aniqlash asosiy muammo hisoblanadi. Bu masalani hal etishda huquqiy asoslangan va amalda mavjudlarini ajratish muhim rol o'ynaydi. Bunda inson organizmining nafaqat biologik xususiyatlari, balki mamlakatdagi ijtimoiy va iqtisodiy

sharoitlar, aholining turmush darajasi, umumiy, o'rtacha maxsus va oliy ta'lim tizimining holati, o'rtacha umr davomiyligi va boshqalar ham hisobga olinadi. Shularga asoslangan holda ijtimoiy-iqtisodiy nuqtai nazardan aholini yoshiga ko'ra 6 guruhga bo'lish mumkin:

1. Bolalar (0-15 yosh) - mamlakat jami aholisining eng katta qismini tashkil etib, ularning aksariyati mehnat jarayonida ishtirok etmaydi. Ammo ushbu guruh salmog'i mehnat salohiyatining kelgusi va istiqbol ko'rsatkichlarini belgilab beradi. Chunki bu qatlamning yuqori chegarasidagi o'smirlar tez orada mehnat resurslari safiga qo'shiladi.

2. O'smir yoshlar (16-24 yosh) - mazkur guruhning katta qismi iqtisodiy nofaol aholi tarkibiga kirib, ular maktab, akademik litsey, kollej va oliy o'quv yurtlarida ta'lim olayotgan yoshlar, tug'ruq ta'tilidagi ayollar hisoblanadi. Shuningdek, ular tarkibida iqtisodiyotning qator soha va tarmoqlarida band bo'lganlari ham mavjud bo'lib, mehnat faoliyati aksariyat hollarda boshlang'ich ko'rinishga ega bo'ladi.

3. O'rtacha yoshlilar (25-30 yosh) - ular o'zi jismoniy holati va imkoniyatlari jihatdan yuqori ko'rsatkichga ega bo'lib, mehnatga layoqatli jami aholining asosiy qismini qamrab oladi. Bu guruh vakillari aniq hayot yo'llarini tanlab olgan, o'z oilasiga ega bo'lgan va jamiyatda ma'lum yutuqqa erishgan hisoblanadi. Lekin ularning barchasi ham iqtisodiyotda band bo'lmaydi, chunki bu tarkibda yosh bolali onalar va ayollar ham ko'pchilikni tashkil etadi.

4. 31-59 yoshdagi aholi – ushbu guruhdagi aholi yuksak mehnat salohiyatiga ega bo'lib, hayotiy va ish tajribasining yuqori ko'rsatkichiga erishadi. Shu vaqtgacha olgan amaliy ko'nikma va malakalarini ishlab chiqarish jarayonlariga safarbar etadilar hamda mehnat jamoasida alohida o'rin egallaydilar. Bu toifa insonlar yoshlarga o'rnatilgan va maslakdosh bo'ladi. Ushbu yosh chegarasidagi kishilarning iqtisodiy faollik darajasi boshqalarga nisbatan yuqori hisoblanadi. Shuningdek, mazkur qatlamning yuqori qismida pensiya yoshiga etgan ayollar hamda mehnat faoliyatini yakunlash taraddudida bo'lgan erkaklar ham mavjud.

5. 60 dan 70 yoshgacha bo'lganlar – bu qatlam vakillari pensiya yoshiga etgan aholi hisoblanib, ularning aksariyati pensiyada bo'ladi. Lekin, ularning orasida o'z ish faoliyatlarini davom ettirayotganlari ham bo'lib (ayniqsa, erkaklar), ular ham butunlay nafaqaga chiqish va mehnat faoliyatini yakunlash arafasida bo'ladilar.

6. Keksalar (70 va undan katta yosh) – ularning deyarli hammasi mehnat faoliyatidan chetlashgan bo'ladi.

O'zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligiga ko'ra, aholi mehnat layokati bo'yicha uch guruhga ajratiladi. Jumladan:

- mehnatga qobiliyatli yoshgacha (0-15 yosh);
- mehnatga qobiliyatli yoshdagi (16-54 yoshli ayollar, 16-59 yoshli erkaklar);
- mehnatga qobiliyatli yoshdan kattalar (55 yosh va undan katta ayollar, 60 yosh va undan katta erkaklar).

Mazkur tarkib bo'yicha guruhlarining salmog'ini tahlil qiladigan bo'lsak, unda ishga layoqatli yoshdagi aholining ulushi yuqoriligiga guvoh bo'lamiz (5.1-jadval).

5.1-jadval

O'zbekiston Respublikasi axolisining mehnat yoshiga ko'ra guruhlarga taqsimlanishi¹

(yil boshiga nisbatan, ming kishi)

Ko'rsatkichlar	1991 y.	2001 y.	2002 y.	2003 y.	2004 y.	2008 y.	2009 y.	1991-2009 yy.%
Mehnatga yaroqli yoshgacha bo'lgan aholi	8896,2	9864,5	9734,5	9328,1	9217,1	9445,2	9631,7	103,6
Sh.j., qishloq joylarda	5841,7	6705,5	6633,6	6414,2	6346,5	6421,8	6760,5	108,6
Mehnatga yaroqli yoshdagi aholi	10135,3	13142,9	13563,8	14859,3	15241,3	16854,1	17010,6	150,4
Sh.j., qishloq joylarda	5681,1	7907,1	8309,3	9164,5	9456,9	7769,7	10716,3	166,5
Mehnatga yaroqli yoshdagi aholi	1610,0	1805,7	1817,5	1834,0	1854,3	16321,9	16901,1	115,2
Sh.j., qishloq joylarda	825,2	975,1	984,3	1000,7	1167,6	7834,0	8009,2	141,5

Jadval ma'lumotlaridan ko'rinib turibdiki, mamlakatda mehnatga yaroqli yoshgacha bo'lgan aholi sonining kamayishi tendentsiyasi kuzatilmokda. Bu ko'rsatkich 2001 yilda 9864,5 (jumladan, qishloq joylarda

¹ O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida tayyorlangan.

- 6705,5) ming kishini tashkil etgan bo'lsa, 2009 yilga kelib 9631,7 ming nafardan iborat bo'lmoqda. Ushbu holat mamlakatdagi demografik vaziyatning nisbatan barqarorlashuvi, natijada tug'ilishning kamayishi bilan bog'liq holda ro'y bergan. Shu bilan birga, mustaqillikdan oldingi va uning dastlabki yillarida O'zbekistonda tug'ilish ko'rsatkichlari yuqori bo'lganligi sababli 2001-2009 yillar mobaynida mehnatga yaroqli yoshdagi aholi soni o'sib borgan va bu davrda 13142,9 ming kishidan 17010,6 ming kishiga etgan. Ishga layoqatli yoshdagi fuqarolar butun aholining salmoqli qismini tashkil etib, ularning soni demografik omil ta'sirida o'zgarib turadi. Ularning qancha bo'lishi tegishli yoshlardagi o'lim darajasiga bog'liq.

Bu, jumladan, mehnat qilish yoshiga etgan o'smirlar bilan pensiya yoshiga etgan fuqarolar soni o'rtasidagi nisbatga ham taalluqli. O'lim qancha kam bo'lsa va mehnat qilish yoshiga etgan fuqarolar bilan bu yoshdan chiqqan kishilar o'rtasidagi farq qancha yuqori bo'lsa, ishlash qobiliyatiga etgan kishilar soni shuncha ko'p bo'ladi yoki aksincha. Mehnatga layoqatli yoshdagi barcha aholi ham ishga yaroqli hisoblanmaydi. Chunki ular tarkibida nogironlar va yoshga ko'ra imtiyozli nafaqa oluvchi shaxslar bo'ladi. Demak, mehnatga layoqatli yoshdagi aholi - ishlamayotgan I va II guruh nogironlari hamda yoshiga qo'ra imtiyozli nafaqa oluvchi shaxslardan tashqari ishga qobiliyatli yoshdagi kishilar (16-60 yosh bo'lgan erkaklar va 16-55 yosh bo'lgan ayollar)dir.

Resurslarning aksariyat qismini mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Shuning uchun ham mehnat resurslarining dinamikasiga xos xususiyatlar ko'proq darajada shu yoshdagi aholi bilan bog'likdir. Xizmat qilishga layoqatli yoshdan katta kishilar, ishlovchi pensionerlar va mehnatga layoqatli yoshdan kichik kishilar, ishlovchi o'smirlar resurslar salmog'ida u darajada sezilarli rol o'ynamaydi. Iqtisodiyotda hamisha pensiya yoshdagi kishilar mehnatidan foydalanish «nuqta»lari bo'ladi. Ular orasida yuqori aqliy malaka ishlatishni talab qiladigan faoliyat turlari ham bo'lib, insondan yuqori tayyorgarlik va muayyan amaliy tajribani talab qiladi.

Ko'pgina maktab o'qituvchilari, oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarining o'qituvchi-professorlari, shifokorlar, ilmiy xodimlar va yuqori aqliy faoliyat turlari vakillari borki, ular pensiya marrasidan o'tgandan keyin ham samarali mehnat qiladilar. Pensiya yoshining dastlabki besh yilida (erkaklar uchun 60-64 yosh, ayollarda 55-59 yoshda) alohida faollik seziladi. O'zbekistonda mustaqillikning boshidagi siyosiy, tarkibiy va iqtisodiy o'zgarishlar

o'smirlar hamda pensionerlarning mehnat faoliyatiga sezilarli ta'sir qildi (5.2-jadval).

Ushbu jadval ma'lumotlaridan ko'rinib turganidek, respublikamiz mehnat resurslari yildan-yilga oshib bormoqda. Agar 1991 yil mamlakatda ular 10213,2 ming kishidan iborat bo'lgan bo'lsa, bugungi kunga kelib ushbu ko'rsatkich 14791,9 ming kishini tashkil etmoqda. O'tgan 18 yil davomida 4578,7 ming kishiga yoki 1,5 barobarga oshgan va mazkur davr oralig'ida ularning yillik o'rtacha o'sish sur'ati 3,0-3,5 %ga to'g'ri kelgan. Shuningdek, mehnat resurslarining 98,5-99,0 % mehnat yoshidagi ishga qobiliyatli aholidan tashkil topsa, qolgan 1,0-1,5 % ishlayotgan o'smirlar va pensionerlardan iboratdir.

Shunday qilib, biz mehnat resurslari butun aholiga taalluqli jarayonlar bilan bevosita bog'liqligini e'tirof etgan holda, shu dinamikaning ma'lum darajada nisbiy «mustaqilligi»ga e'tibor qaratamiz. U mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi bilan bog'liq demografik asosni yaxshiroq tushunishga yordam beradi. Mehnat resurslari soni (dinamikasi)ning o'zgarishi bilan butun aholining o'zgarishi o'rtasida bog'liqlik bor. Biroq, u birinchi qarashda unchalik ko'zga tashlanmaydi. Mehnat resurslarining miqdori hamisha butun aholi soni kabi o'zgaravermaydi. Bu farqlanish turli yo'nalishlarda bo'lishi ham mumkin.

5.2-jadval

O'zbekiston Respublikasi mehnat resurslari sonining o'zgarishi

(ming kishi)

Ko'rsatkichlar	1991 y.	2001 y.	2002 y.	2005 y.	2006 y.	2008 y.	2009 y.	1991-2009 yy., %
Mehnat resurslari	10213,2	12817,4	13181,0	14434,4	14791,9	16540,9	16705,4	144,8
Mehnat yoshidagi mehnatga layoqatli aholi	9917,1	12630,0	13040,3	14300,6	14622,5	16321,9	15952,4	147,4
Ishlayotgan o'smirlar va pensionerlar	296,1	187,4	140,7	133,8	169,4	189,5	193,4	57,2

Qaror topgan statistik amaliyotta ko'ra, mehnat resurslari mehnatga qobiliyatli, mehnatga layoqatli yoshdagi fuqarolar, ya'ni mamlakat

- 6705,5) ming kishini tashkil etgan bo'lsa, 2009 yilga kelib 9631,7 ming nafardan iborat bo'lmoqda. Ushbu holat mamlakatdagi demografik vaziyatning nisbatan barqarorlashuvi, natijada tug'ilishning kamayishi bilan bog'liq holda ro'y bergan. Shu bilan birga, mustaqillikdan oldingi va uning dastlabki yillarida O'zbekistonda tug'ilish ko'rsatkichlari yuqori bo'lganligi sababli 2001-2009 yillar mobaynida mehnatga yaroqli yoshdagi aholi soni o'sib borgan va bu davrda 13142,9 ming kishidan 17010,6 ming kishiga etgan. Ishga layoqatli yoshdagi fuqarolar butun aholining salmoqli qismini tashkil etib, ularning soni demografik omil ta'sirida o'zgarib turadi. Ularning qancha bo'lishi tegishli yoshlardagi o'lim darajasiga bog'liq.

Bu, jumladan, mehnat qilish yoshiga etgan o'smirlar bilan pensiya yoshiga etgan fuqarolar soni o'rtasidagi nisbatga ham taalluqli. O'lim qancha kam bo'lsa va mehnat qilish yoshiga etgan fuqarolar bilan bu yoshdan chiqqan kishilar o'rtasidagi farq qancha yuqori bo'lsa, ishlash qobiliyatiga etgan kishilar soni shuncha ko'p bo'ladi yoki aksincha. Mehnatga layoqatli yoshdagi barcha aholi ham ishga yaroqli hisoblanmaydi. Chunki ular tarkibida nogironlar va yoshga ko'ra imtiyozli nafaqa oluvchi shaxslar bo'ladi. Demak, mehnatga layoqatli yoshdagi aholi - ishlayotgan I va II guruh nogironlari hamda yoshiga qo'ra imtiyozli nafaqa oluvchi shaxslardan tashqari ishga qobiliyatli yoshdagi kishilar (16-60 yosh bo'lgan erkaklar va 16-55 yosh bo'lgan ayollar)dir.

Resurslarning aksariyat qismini mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Shuning uchun ham mehnat resurslarining dinamikasiga xos xususiyatlar ko'proq darajada shu yoshdagi aholi bilan bog'likdir. Xizmat qilishga layoqatli yoshdan katta kishilar, ishlovchi pensionerlar va mehnatga layoqatli yoshdan kichik kishilar, ishlovchi o'smirlar resurslar salmog'ida u darajada sezilarli rol o'ynamaydi. Iqtisodiyotda hamisha pensiya yoshdagi kishilar mehnatidan foydalanish «nuqta»lari bo'ladi. Ular orasida yuqori aqliy malaka ishlatishni talab qiladigan faoliyat turlari ham bo'lib, insondan yuqori tayyorgarlik va muayyan amaliy tajribani talab qiladi.

Ko'pgina maktab o'qituvchilari, oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarining o'qituvchi-professorlari, shifokorlar, ilmiy xodimlar va yuqori aqliy faoliyat turlari vakillari borki, ular pensiya marrasidan o'tgandan keyin ham samarali mehnat qiladilar. Pensiya yoshining dastlabki besh yilida (erkaklar uchun 60-64 yosh, ayollarda 55-59 yoshda) alohida faollik seziladi. O'zbekistonda mustaqillikning boshidagi siyosiy, tarkibiy va iqtisodiy o'zgarishlar

o'smirlar hamda pensionerlarning mehnat faoliyatiga sezilarli ta'sir qildi (5.2-jadval).

Ushbu jadval ma'lumotlaridan ko'rinib turganidek, respublikamiz mehnat resurslari yildan-yilga oshib bormoqda. Agar 1991 yil mamlakatda ular 10213,2 ming kishidan iborat bo'lgan bo'lsa, bugungi kunga kelib ushbu ko'rsatkich 14791,9 ming kishini tashkil etmoqda. O'tgan 18 yil davomida 4578,7 ming kishiga yoki 1,5 barobarga oshgan va mazkur davr oralig'ida ularning yillik o'rtacha o'sish sur'ati 3,0-3,5 %ga to'g'ri kelgan. Shuningdek, mehnat resurslarining 98,5-99,0 % mehnat yoshidagi ishga qobiliyatli aholidan tashkil topsa, qolgan 1,0-1,5 % ishlayotgan o'smirlar va pensionerlardan iboratdir.

Shunday qilib, biz mehnat resurslari butun aholiga taalluqli jarayonlar bilan bevosita bog'liqligini e'tirof etgan holda, shu dinamikaning ma'lum darajada nisbiy «mustaqilligi»ga e'tibor qaratamiz. U mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi bilan bog'liq demografik asosni yaxshiroq tushunishga yordam beradi. Mehnat resurslari soni (dinamikasi)ning o'zgarishi bilan butun aholining o'zgarishi o'rtasida bog'liqlik bor. Biroq, u birinchi qarashda unchalik ko'zga tashlanmaydi. Mehnat resurslarining miqdori hamisha butun aholi soni kabi o'zgaravermaydi. Bu farqlanish turli yo'nalishlarda bo'lishi ham mumkin.

5.2-jadval

O'zbekiston Respublikasi mehnat resurslari sonining o'zgarishi

(ming kishi)

Ko'rsatkichlar	1991 y.	2001 y.	2002 y.	2005 y.	2006 y.	2008 y.	2009 y.	1991 - 2009 yy., %
Mehnat resurslari	10213,2	12817,4	13181,0	14434,4	14791,9	16540,9	16705,4	144,8
Mehnat yoshidagi mehnatga layoqatli aholi	9917,1	12630,0	13040,3	14300,6	14622,5	16321,9	15952,4	147,4
Ishlayotgan o'smirlar va pensionerlar	296,1	187,4	140,7	133,8	169,4	189,5	193,4	57,2

Qaror topgan statistik amaliyotta ko'ra, mehnat resurslari mehnatga qobiliyatli, mehnatga layoqatli yoshdagi fuqarolar, ya'ni mamlakat

- 6705,5) ming kishini tashkil etgan bo'lsa, 2009 yilga kelib 9631,7 ming nafardan iborat bo'lmoqda. Ushbu holat mamlakatdagi demografik vaziyatning nisbatan barqarorlashuvi, natijada tug'ilishning kamayishi bilan bog'liq holda ro'y bergan. Shu bilan birga, mustaqillikdan oldingi va uning dastlabki yillarida O'zbekistonda tug'ilish ko'rsatkichlari yuqori bo'lganligi sababli 2001-2009 yillar mobaynida mehnatga yaroqli yoshdagi aholi soni o'sib borgan va bu davrda 13142,9 ming kishidan 17010,6 ming kishiga etgan. Ishga layoqatli yoshdagi fuqarolar butun aholining salmoqli qismini tashkil etib, ularning soni demografik omil ta'sirida o'zgarib turadi. Ularning qancha bo'lishi tegishli yoshlardagi o'lim darajasiga bog'liq.

Bu, jumladan, mehnat qilish yoshiga etgan o'smirlar bilan pensiya yoshiga etgan fuqarolar soni o'rtasidagi nisbatga ham taalluqli. O'lim qancha kam bo'lsa va mehnat qilish yoshiga etgan fuqarolar bilan bu yoshdan chiqqan kishilar o'rtasidagi farq qancha yuqori bo'lsa, ishlash qobiliyatiga etgan kishilar soni shuncha ko'p bo'ladi yoki aksincha. Mehnatga layoqatli yoshdagi barcha aholi ham ishga yaroqli hisoblanmaydi. Chunki ular tarkibida nogironlar va yoshga ko'ra imtiyozli nafaqa oluvchi shaxslar bo'ladi. Demak, mehnatga layoqatli yoshdagi aholi - ishlamayotgan I va II guruh nogironlari hamda yoshiga qo'ra imtiyozli nafaqa oluvchi shaxslardan tashqari ishga qobiliyatli yoshdagi kishilar (16-60 yosh bo'lgan erkaklar va 16-55 yosh bo'lgan ayollar)dir.

Resurslarning aksariyat qismini mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Shuning uchun ham mehnat resurslarining dinamikasiga xos xususiyatlar ko'proq darajada shu yoshdagi aholi bilan bog'likdir. Xizmat qilishga layoqatli yoshdan katta kishilar, ishlovchi pensionerlar va mehnatga layoqatli yoshdan kichik kishilar, ishlovchi o'smirlar resurslar salmog'ida u darajada sezilarli rol o'ynamaydi. Iqtisodiyotda hamisha pensiya yoshdagi kishilar mehnatidan foydalanish «nuqta»lari bo'ladi. Ular orasida yuqori aqliy malaka ishlatishni talab qiladigan faoliyat turlari ham bo'lib, insondan yuqori tayyorgarlik va muayyan amaliy tajribani talab qiladi.

Ko'pgina maktab o'qituvchilari, oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarining o'qituvchi-professorlari, shifokorlar, ilmiy xodimlar va yuqori aqliy faoliyat turlari vakillari borki, ular pensiya marrasidan o'tgandan keyin ham samarali mehnat qiladilar. Pensiya yoshining dastlabki besh yilida (erkaklar uchun 60-64 yosh, ayollarda 55-59 yoshda) alohida faollik seziladi. O'zbekistonda mustaqillikning boshidagi siyosiy, tarkibiy va iqtisodiy o'zgarishlar

o'smirlar hamda pensionerlarning mehnat faoliyatiga sezilarli ta'sir qildi (5.2-jadval).

Ushbu jadval ma'lumotlaridan ko'rinib turganidek, respublikamiz mehnat resurslari yildan-yilga oshib bormoqda. Agar 1991 yil mamlakatda ular 10213,2 ming kishidan iborat bo'lgan bo'lsa, bugungi kunga kelib ushbu ko'rsatkich 14791,9 ming kishini tashkil etmoqda. O'tgan 18 yil davomida 4578,7 ming kishiga yoki 1,5 barobarga oshgan va mazkur davr oralig'ida ularning yillik o'rtacha o'sish sur'ati 3,0-3,5 %ga to'g'ri kelgan. Shuningdek, mehnat resurslarining 98,5-99,0 % mehnat yoshidagi ishga qobiliyatli aholidan tashkil topsa, qolgan 1,0-1,5 % ishlayotgan o'smirlar va pensionerlardan iboratdir.

Shunday qilib, biz mehnat resurslari butun aholiga taalluqli jarayonlar bilan bevosita bog'liqligini e'tirof etgan holda, shu dinamikaning ma'lum darajada nisbiy «mustaqilligi»ga e'tibor qaratamiz. U mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi bilan bog'liq demografik asosni yaxshiroq tushunishga yordam beradi. Mehnat resurslari soni (dinamikasi)ning o'zgarishi bilan butun aholining o'zgarishi o'rtasida bog'liqlik bor. Biroq, u birinchi qarashda unchalik ko'zga tashlanmaydi. Mehnat resurslarining miqdori hamisha butun aholi soni kabi o'zgaravermaydi. Bu farqlanish turli yo'nalishlarda bo'lishi ham mumkin.

5.2-jadval

O'zbekiston Respublikasi mehnat resurslari sonining o'zgarishi

(ming kishi)

Ko'rsatkichlar	1991 y.	2001 y.	2002 y.	2005 y.	2006 y.	2008 y.	2009 y.	1991- 2009 yy., %
Mehnat resurslari	10213,2	12817,4	13181,0	14434,4	14791,9	16540,9	16705,4	144,8
Mehnat yoshidagi mehnatga layoqatli aholi	9917,1	12630,0	13040,3	14300,6	14622,5	16321,9	15952,4	147,4
Ishlayotgan o'smirlar va pensionerlar	296,1	187,4	140,7	133,8	169,4	189,5	193,4	57,2

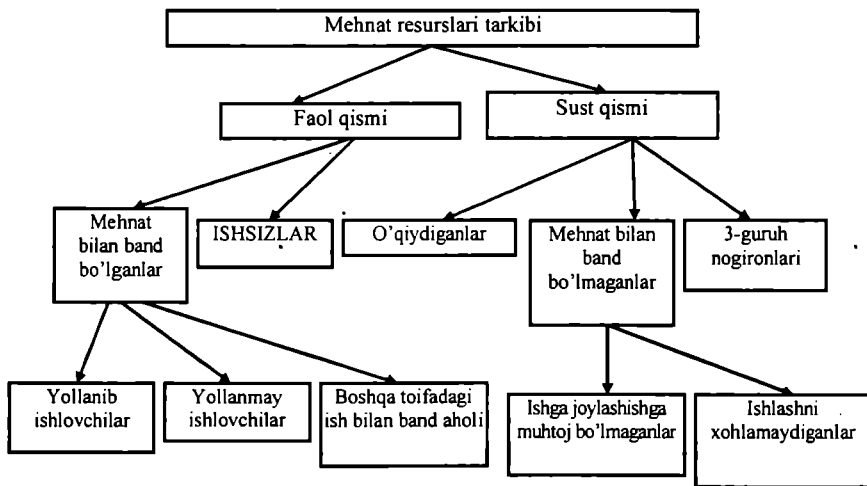
Qaror topgan statistik amaliyotta ko'ra, mehnat resurslari mehnatga qobiliyatli, mehnatga layoqatli yoshdagi fuqarolar, ya'ni mamlakat

iqtisodiyotida ishlayotgan yoshlar o'rta hamda mehnatga o'ta qobiliyatli yoshdagi kishilardan iborat bo'ladi. Ko'pincha yoshlar *ishlovchi o'smirlar*, katta yoshdagi kishilar *ishlayotgan pensionerlar* deb ataladi.

Tarixdan ma'lumki, mehnatga layoqatli yosh chegaralari ijtimoiy va iqtisodiy sabablarga ko'ra qonunlar asosida o'zgarib turgan. Chunonchi, 1929-1933 yillarda 14 yosh mehnatga layoqatli yoshning quyi chegarasi bo'lgan, 1937 yilga kelib, u 15 yoshgacha ko'tarildi. Urush yillarida ushbu yosh chegarasi yana 14 yoshgacha tushdi, urushdan keyingi yillarda esa, 16 yoshni tashkil etdi. Hozirgi vaqtda O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida mehnatga layoqatli yoshning quyi chegarasi 16 yosh deb belgilangan bo'lib, u O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonunida o'z aksini topgan.

Yosh chegarasi erkaklar uchun 60 yosh, ayollar uchun 55 yosh belgilangan bo'lib, bu yoshga etganlar uchun pensiya olish huquqi belgilangan. Biroq bu qoidada istisno ham bor. Organizmga yuksak ruhiy fiziologik bosimlar bilan bog'liq kasb faoliyatining ayrim turlari uchun pensiya chizig'i sezilarli ravishda 5-10 yilga, ba'zan undan ham ko'proq qisqaradi.

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



5.2-chizma. Mehnat resurslari tarkibi

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

Ishlab chiqarish amaliyotida «mehnat resurslari» tushunchasi ko'p ishlatilsa-da, ilmiy adabiyotlarda bu tushunchadan ancha kamayib ketmoqda.

Fikrimizni batafsilroq asoslash maqsadida, dastlab «resurs» so'zi bilan foydalanish mumkin bo'lgan turli vositalar, zaxiralar, imkoniyatlar, manbalar belgilanishini eslaylik.

Shunday ekan, bir korxonada ikkinchi korxonaning na sotishni, na berishni xayoliga keltirmagan mulki bo'lgan ba'zi materiallarini o'z moddiy resursi deb hisoblashi mumkin emas. Boshqa kishilar ixtiyorida bo'lgan va bizga tegishli bo'lmagan, buning ustiga bizgaqarizga berishga ham mo'ljallanmagan pullarni o'z moliyaviy resurslarimiz deyish mumkin bo'lmaganidek yashash uchun oshkora mablag'larga ega bo'lgan, ishlamayotgan va qonunga ko'ra ishlashga majbur etib bo'lmaydigan shaxslarni ham mehnat resurslari qatoriga kiritish mumkin emas. Demak, foydalanish mumkin bo'lmagan narsalarni resurs deb atab bo'lmaydi.

«Mehnat resurslari» atamasini bugungi kunda ham saqlar ekanmiz, biz unga xoh ixtiyoriy, xoh ixtiyorsiz 1922 yili chop etilgan rossiyalik akademik S.G. Strimulinning maqolalaridan birida ilmiy jihatdan qo'llanilib shakllantirilgan va ko'pgina o'n yilliklar mobaynida o'zgarmagan o'sha atamaning ma'nosini bugungi kunda ham tan olishga majbur bo'lmoqdamiz.

Ammo, iqtisodiyotda ishlab chiqarishning rivojlanish manbai sifatida boshqa resurslar bilan bir qatorda inson resurslari yoki bugungi kunda mehnat statistikasida qo'llaniladigan mehnat resurslari tushunchasidan keng foydalanamiz. Iqtisodiyotda bu atamalardan tashqari «ish kuchi» tushunchasi ham mavjud bo'lib, bu atamadan erkin foydalanilganda bir qator ilmiy munozaralar yuzaga keladi.

Aytib o'tishimiz kerak, bunday munozaralar fenomei anchadan beri mavjud. Ma'lumki, turli ilmiy maktablar vakillari ko'pchilik hollarda turli narsa va tushunchalarni bir xil atama bilan ataydilar va aksincha, ayni bir narsa va hodisalarni turlicha ataydilar.

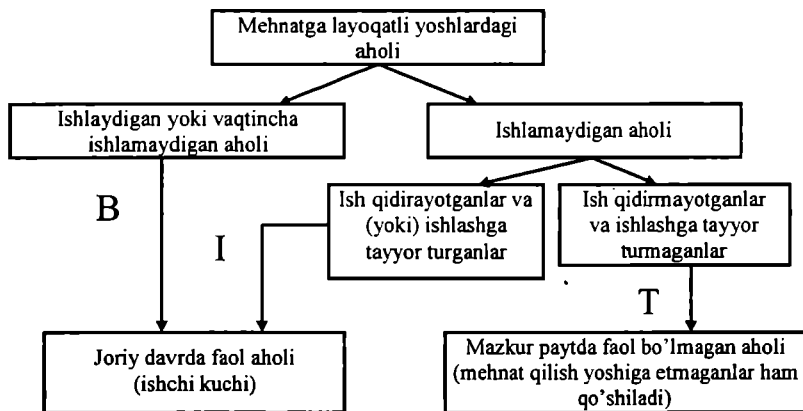
Iqtisodiyot nazariyasi bo'yicha ilmiy maktab sohibi P. Samuelson buni «so'zlar diktaturasi» deb atab, ijtimoiy-iqtisodiy fanlarda juda xavfli oqibatlariga olib kelishini ogohlantirgandi.

Iqtisodiyot nazariyasida, og'zaki ekvilibristika yoki so'zlarning semantik bir ma'noli emasligidan bexabar kitobxonlar esa, «mehnat – ishchi

kuchi» tushunchasi soʻz oʻyini boʻlib, amaliyot uchun ular jiddiy oqibatlariga ega boʻlishi mumkinligini xayoliga ham keltirmasligi mumkin.

Maʼlumki, mehnat bozorida ishchilar oʻz mehnat qobiliyatlari, oʻzi va oilasini zarur hayotiy vositalar bilan taʼminlash maqsadida shu vositalarning qiymatga teng boʻlgan ish kuchini sotish bilan topadilar. Ishchi kuchidan foydalanish jarayonida mehnat jarayoni amalga oshiriladi va bu jarayonda u tomonidan tovarlar, tayyor buyumlarda mujassamlashadigan yangi qiymat yaratiladi. Yollanma ishchi esa, oʻz mehnati uchun uning mehnati bilan yaratilgan qiymatni emas, balki uning faqat ishchi kuchi qiymati sifatida belgilanadigan qisminigina oladi. Yangidan yaratilgan qiymatning qolgan qismini xususiy tadbirkor oʻzlashtiradi, bu yollanma mehnat ekspluatatsiya qilinishining ifodasi hisoblanadi. Shunday qilib, qiymatni yaratishda kapital, yer, tadbirkorlik kabi ishlab chiqarish omillarining ishtiroki inkor etiladi. Boshqa nuqtai nazarni keltirishdan oldin «mehnat» va «ishchi kuchi» soʻzlari semantikasini, shuningdek, ular bilan bogʻliq tushunchalarni anglab olaylik.

«Mehnat» soʻzi xodimlarning ishlayotganliklari, kishilarning jismoniy va akliy energiyalarini sarflashlari bilan bogʻliq tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar koʻrsatish boʻyicha maqsadga muvofiq faoliyatlarini anglatadi. Bu soʻzdan baʼzi hollarda boʻlsa-da, kishilarning maʼlum toifasi – ishchilar sinfi, ishchilar va umuman xodimlarni aniqlashda foydalaniladi.



5.3-chizma. Asosiy elementlar boʻyicha ishchi kuchini taʼriflash

B – ishchi kuchi guruhiga kiruvchi ish bilan bandlar; I – ishchi kuchi guruhiga kiruvchi ishsizlar; T – ishchi kuchi guruhidan tashqarilar.

Ishchi kuchi – mehnat jarayonida inson foydalanadigan uning jismoniy va maʼnaviy qobiliyatlarning majmuasi. Zamonaviy xorijiy iqtisodiy

nazariyalarda «ishchi kuchi» atamasi ko'pincha «iqtisodiy faol aholi» tushunchasining sinonimi sifatida qo'llaniladi. Masalan, R.J. Erenberger va R.S. Smit bunday ta'rif berganlar: «Ishchi kuchi» deganda yoshi 16 dan yuqori bo'lgan xodimlar va yo endilikda ishlayotganlar, yoki faol ravishda ish qidirish bilan band bo'lganlar yoxud ishdan bo'shatilganlaridan keyin xizmatlarga yana murojaat qilishlarini kutayotganlar tushuniladi»¹. Xalqaro mehnat tashkiloti XMT ham xuddi shunga o'xshash nuqtai nazarga amal qiladi.

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

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

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

- umuman ishlovchilar yoki muayyan bir korxonada ishchilari sifatida.

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

Shunday qilib, «mehnat resurslari» va «ishchi kuchi» tushunchalari turli manbalarda turlicha ishlatiladi va ko'p hollarda bir-biridan deyarli farqlanmaydi.

Hozirgi zamon mehnat iqtisodiyotida «mehnat resurslari» tushunchasi bilan bir qatorda «inson resurslari» tushunchasi ham keng qo'llanilmoqda.

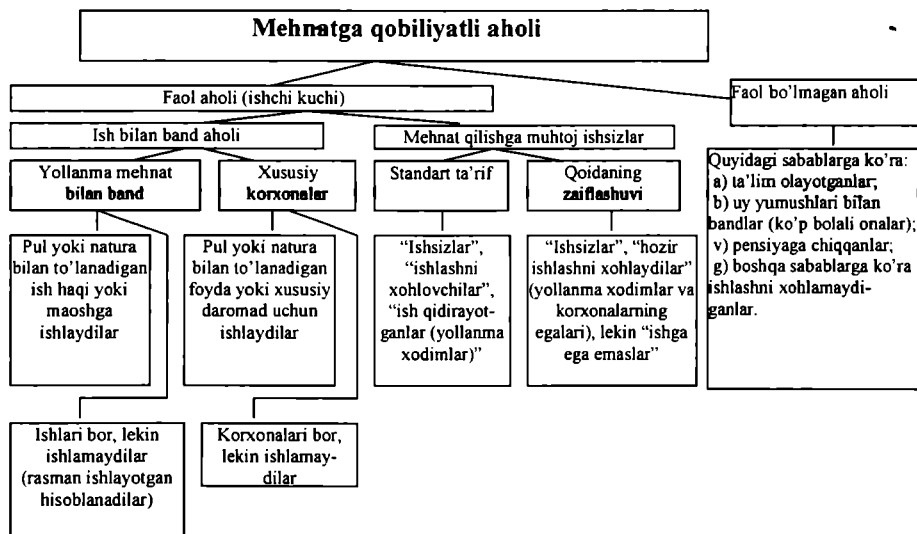
Inson resurslari muayyan sifat xususiyatlariga ega bo'lgan mamlakat aholisining bir qismidir. Biroq, mamlakatimizdagi iqtisodiy adabiyotlar va statistik hisobotlar yuritishda «inson resurslari» degan atama keng tarqalmagan – uning o'miga 20-yillarda paydo bo'lgan «mehnat resurslari» va «mehnat potentsiali» degan atamalar keng qo'llanib kelinmokda. 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.

¹ Erenberg R.J., Smit R.S. Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti: nazariya va davlat siyosati. - M., 1996, 34-6.

Aholining ish bilan band va ishlash uchun ish izlayotgan ishsiz qismi «iqtisodiy faol aholi» tushunchasi anglatadi. Bu tushuncha iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatda ko'p yillar davomida qo'llanib kelmoqda. Xalqaro mehnat tashkiloti andozalarga muvofiq, «iqtisodiy faol aholi» tushunchasi XMT milliy hisob varaqalar va balanslar tizimlariga kiritilgan tovarlar va xizmatlar, ishlab chiqarish uchun muayyan vaqt mobaynida o'z mehnatini taklif etadigan ayol va erkak shaxslarni o'z ichiga oladi.

Xalqaro mehnat tashkiloti andozalarda "iqtisodiy faol aholi" atamasi iqtisodiyotda keng ma'noda qo'llaniladigan asosiy tushuncha sifatida ishlatiladi. Iqtisodiy faol aholini belgilaydigan quyidagi ikkita o'lcham ko'zda tutiladi: odatda «faol aholi», deb uzoq davom etadigan vaqtga, masalan, bir yilga tatbiqan: «hozirgi paytda faol aholi» deb qisqacha vaqt bo'lagiga, masalan, hafta yoki kunga tatbiqan aytiladi (5.4-chizma).



5.4-chizma. Mehnat resurslarini faol va faol bo'lmagan aholi turlari bo'yicha tasnifi

Faollik tamoyili shuni anglatadiki, shaxsni u yoki bu toifaga kiritish uning muayyan davr mobaynidagi haqiqiy faoliyatiga bog'liq. Faol aholi guruhiga faqat iqtisodiy faoliyat bilan shug'ullangan ish qidirgan ishga kirishga tayyor turgan mehnatga yaroqli shaxslargina kirishi mumkin.

Faol bo'lmagan aholi toifasiga kunduzgi o'quv yurtlarida o'qiydigan o'quvchilar, talabalar, kursantlar; pensiya oluvchi shaxslar; uy xo'jaligi bilan shug'ullanuvchi shaxslar; ish qidirmay qo'ygan shaxslar; ishlashga zarurati bo'lmagan shaxslar kiritiladi.

Ko'rib turibsizki, «mehnat resurslari» va «iqtisodiy faol aholi» atamalari bir-biridan farq qiladi. «Iqtisodiy faol aholi» tushunchasi «mehnat resurslari» tushunchasidan mazmunan torroq. Mehnat resurslari toifasiga ishsizlardan tashqari, qandaydir sabablarga ko'ra ish bilan band bo'lmagan muayyan yoshdagi barcha boshqa fuqarolar kiritiladi. Biz «mehnat resurslari» tushunchasi hozirgi vaqtda faqat tarixiy ma'noga ega bo'lishi mumkinligi to'g'risidagi fikrga qo'shilamiz, chunki ishlatib bo'lmaydigan narsani resurs deb bo'lmaydi. Xalqaro integratsiya jarayonlari va mamlakatlararo taqqoslashlarni amalga oshirish uchun turli tushunchalardan foydalanishni bir xillashtirish zarurligini hisobga olib, «iqtisodiy faol aholi» tushunchasini qo'llashga o'tish to'g'riroq bo'ladi, dunyodagi ko'pchilik mamlakatlarning statistikalari aynan shuni qabul qilganlar.

5.2. Mehnat potentsiali va uning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni

Mehnat jarayonining asosiy sharti jamiyatda mehnat potentsialining mavjud bo'lishidir. Iqtisodiy adabiyotlarda hozirgacha jamiyatning mehnat potentsiali tushunchasiga turli qarashlar mavjud bo'lib, bu tushuncha bilan bog'liq «mehnat resurslari», «ishchi kuchi» tushunchalarini undan farqlash zarurati bo'lganligi sababli ushbu tushunchalar munozarali masala bo'lib qolmoqda.

«Potensial» atamasi ilmiy muomalaga bundan 15-20 yil oldin kiritilgan edi. Etimologik jihatdan u «yashirin imkoniyatlar, quvvat, kuch» ma'nosini anglatadi. «Potensial» tushunchasining ma'nosini keng talqin qilish uni «qandaydir vazifani hal etish yoki muayyan maqsadga erishish uchun xarajatga keltirilgan foydalanilgan imkoniyatlar, mablag'lar, zaxira manbai; ayrim shaxs, jamiyat, davlatning muayyan sohadagi imkoniyatlaridir», deb qarashdan iboratdir. Shunday qilib, «**potensial**», «**potensialli**» degan atamalar biron-bir kishida, korxonaning boshlang'ich mehnat jamoasida, umuman, jamiyatda yashirin, lekin hali o'z imkoniyatlari yoki qobiliyatlarini ular hayotining tegishli sohalarida namoyon qilmaganligini bildiradi. Agar «mehnat resurslari» va «ishchi kuchi» tushunchalar o'zida faqatgina miqdoriy xususiyatlarni mujassam etsa, bulardan farqli ravishda mehnat potentsiali ham miqdor, ham sifat ko'rsatkichlarini o'z ichiga oladi.

Ayrim iqtisodchilar mehnat potensialining miqdor ko'rsatkichlari bevosita resurslar miqdoriga teng deb qarab, unga mehnat yoshidagi ishga layoqatli aholi, ishlayotgan o'smirlar va pensionerlarni kiritadilar.

Mehnat potensialining miqdor ko'rsatkichlari faqatgina resurslarning faol qismi bilan cheklanib qolmaydi. Mazkur miqdorga quyidagi toifa aholi qatlamini ham kiritish mumkin:

- mehnatga layoqatli aholining nafaol qismi;
- ishlash imkoniyati va istagiga ega barcha guruh nogironlari;
- mehnatga layoqatli yoshdagi imtiyozli pensionerlar;
- ishlash xohishini bildirgan o'smirlar va yoshga doir pensionerlar.

Ushbu aholi qatlamlariga yetarli miqdordagi ish haqi va qulay mehnat sharoitlari bilan ta'minlangan ish joylarini taklif etish yoki kasanachilik, uyda o'tirgan holda pullik ishlar va xizmatlarni bajarish, maishiy xizmat ko'rsatish (kichik shohobchalarda) kabi faoliyatlarga jalb qilish yo'li bilan ularni jamiyatning faol va to'laqonli a'zosiga aylantirish mumkin. Ularning ushbu faoliyatlari esa mamlakatda yalpi milliy mahsulot yaratish, ijtimoiy infratuzilmani rivojlantirish, moddiy resurs va zaxiralar, ishlab chiqarish quvvatlaridan foydalanish samaradorligini oshirish hamda iqtisodiy taraqqiyotga erishishga bevosita ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Shu sababli yuqorida sanab o'tilgan aholi toifalarini mehnat potensialining qo'shimcha (zaxira) miqdori sifatida e'tirof etish maqsadga muvofiqdir.

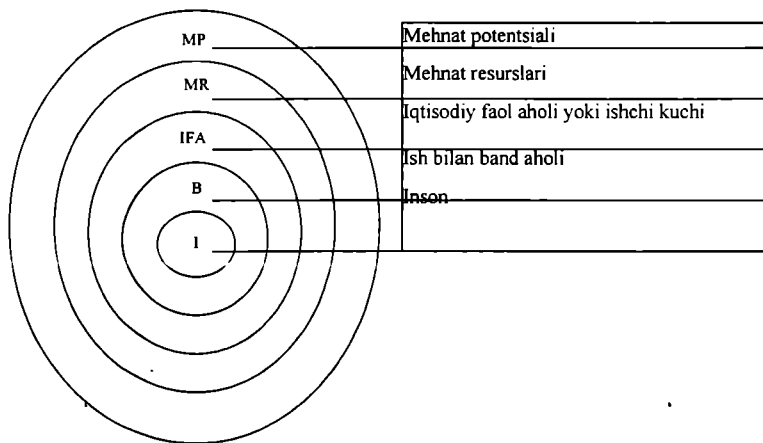
Bundan tashqari, potensialning faol miqdoriga mamlakatimiz hududida mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan norezidentlarni (immigrantlarni) ham kiritish mumkin. Immigrantlarni potensial tarkibiga kiritishning sababi shundaki, ular ham mamlakat ishlab chiqarishida (moddiy va nomoddiy sohalarda) ishtirok etadi, iqtisodiyot tarmoqlarida o'z ishchi kuchini namoyon qiladi, aqliy va jismoniy salohiyatini safarbar etadi. Garchi, norezidentlar o'z mehnat faoliyati natijasidan olgan daromadlarining asosiy qismini o'zlariga olsalar-da, lekin mamlakat hududida o'z ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq xarajatlarni (oziq-ovqat, dam olish, uy-joy ijarasi, kommunal, transport, uy-ro'zg'or), daromad solig'i va boshqa ijtimoiy to'lovlarni amalga oshiradilar. Bu esa byudjet tushumlari va naqd pul aylanmasida o'z aksini topadi.

Biroq, O'zbekiston iqtisodiyotining bugungi holati uchun mazkur toifa ahlining ishtiroki u qadar sezilarli bo'lmasa-da, mamlakatimizda faoliyat ko'rsatayotgan xorijiy elchixonalar va vakolatxonalar, xalqaro tashkilotlarning hududiy, mintaqaviy bo'limlari, qo'shma korxonalar, xorij firmalari, dilerlik kompaniyalari, xorij korxonasi filial va shu'balari hamda hamkorlik

tashkilotlarida norezidentlar mehnat va tadbirkorlik faoliyatlarini amalga oshirmoqdalar. Demak, bugungi kunda mamlakatimizda immigrantlar xizmati asosan xorijiy ulush yoki tegishlilikka ega bo'lgan korxonalar va tashkilotlarda kuzatilmokda. Shuningdek, ularning mustaqil tarzda mamlakat mehnat bozorida paydo bo'lishi va o'z ishchi kuchini namoyon etishi kam uchraydigan hodisadir.

Iqtisodiyoti jadal rivojlangan, sanoat va ishlab chiqarish keng taraqqiy etgan, iqtisodiy o'sish sur'ati talabiga nisbatan kam mehnat potensialiga ega mamlakatlarda (AQSH, Kanada, Rossiya, Germaniya, Avstriya, Fransiya, Koreya) immigrantlar alohida ahamiyatga ega. Mazkur davlatlarning iqtisodiy imkoniyatlaridan unumli foydalanish uchun milliy ishchi kuchining o'zi yetarli emas, natijada qo'shimcha ishchi kuchiga talab paydo bo'ladi. Bu talab esa o'z-o'zidan muhojirlar mehnati orqali qondiriladi. Demak, bir so'z bilan aytganda, mehnat potensialida immigrantlar ham o'z o'rnini va ahamiyatiga ega.

Mehnat potentsiali miqdor ko'rsatkichlarining shakllanishini chizma ko'rinishida quyidagicha ifodalash mumkin (5.5-chizma).

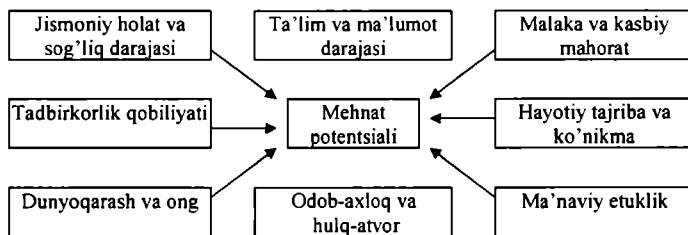


5.5-chizma. Mehnat potentsiali miqdor ko'rsatkichlarining shakllanishi

Miqdoriy ko'rsatkichning tub o'zagi, ya'ni yadrosini inson tashkil etib, shaxsiy insoniy omillarning o'zaro uyg'undigi natijasida mehnat potentsiali vujudga keladi.

Mehnat potentsiali mehnat resursining sifat ko'rsatkichlari yig'indisini aks ettiradi, ya'ni u bir ishchining salohiyatli imkoniyatlarini ro'yobga

chiqarish shaklida inson omilini faollashtirish va amaliyotda qo'llashni ta'minlashdan iboratdir. 5.6-chizmada mehnat potentsialining sifat ko'rsatkichlari aks ettirilgan.



5.6-chizma. Mehnat potentsiali sifat ko'rsatkichlarining shakllanishi

Mehnat potentsialining sifat ko'rsatkichlariga ko'plab omillar ta'sir ko'rsatadi va uni quyidagicha ifodalaymiz:

$$f(s) = s (s_1, s_2, s_3, s_4, s_5, s_6, \dots, s_n)$$

Bu yerda: $f(s)$ - mehnat potentsialining sifat ko'rsatkichi;

s_1 - jismoniy holat va sog'liq darajasi;

s_2 - ta'lim va ma'lumot darajasi;

s_3 - malaka va kasbiy mahorat;

s_4 - tadbirkorlik qobiliyati;

s_5 - hayotiy tajriba va ko'nikma;

s_6 - dunyoqarash va ong;

s_7 - odob-axloq va hulq-atvor;

s_8 - ma'naviy yetuklik.

Mehnat potentsialining sifat ko'rsatkichlarini belgilovchi dastlabki omil, inson resurslarining jismoniy holati va sog'liq darajasi hisoblanadi. Xar bir kishi to'la-to'kis hayot kyechirish va o'zi tanlagan mehnat faoliyati sohasida ishlay olishi uchun muayyan sog'liq hamda jismoniy rivojlanish darajasiga ega bo'lishi kerak. Ushbu ko'rsatkich shaxsning jismoniy imkoniyatlari, quvvati va salohiyatini belgilaydi. Aynan ushbu imkoniyatlarga ishlab chiqarishni tashkil etish, samarali boshqarish va iqtisodiyotni yuritish uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

Mehnat potentsialini tadqiq etishda ularning tegishlilik xususiyatlariga ko'ra o'rganish alohida ahamiyat kasb etadi. Chunki u tegishlilik darajasiga ko'ra, o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lib, bir-biridan farqlanuvchi shaxsiy, tarmoq va hududiy ko'rsatkichlar tizimidan iborat.

Potensialning tegishlilik xususiyatini talqin etishda turli olimlar turlicha nuqtai nazarni ilgari suradilar.

Ural davlat iqtisodiyot universiteti professori N.I. Shatalova mehnat potensialini mikro darajada tadqiq etib, mazkur kategoriyani ishchi (xodim) egalik qiladigan ish salohiyati sifatida talqin etadi¹.

Shuningdek, rus olimi I.A. Kokorev ham faqatgina mikro jihatdan ko'rib chiqib, mazkur tushunchani faqat shaxs mehnat potentsiali sifatida talqin etgan. Uning fikricha, mehnat potentsiali shaxs egalik qiladigan va unga tegishli bo'lgan mehnatga oid sifat va qobiliyatlarning umumlashmasidir².

A.Ya. Kibanov mehnat potensialini tegishlilik xususiyatiga ko'ra, mikro va makro darajada o'rganib, uni 3 qismga ajratadi:

1. Ishchining mehnat potentsiali – xodimga tegishli bo'lgan mehnatning sifat va miqdor ko'rsatkichlari hamda uning ish faoliyatida ishtirok etish chegarasini belgilovchi imkoniyatlaridir. Xodimning mehnat potentsiali uning kadr potentsiali orqali namoyon bo'ladi. Uning potentsiali asosini tabiat tomonidan berilgan sifat ko'rsatkichlari (sog'liq, jismoniy imkoniyatlar va ijodiy qobiliyatlar) tashkil etadi.

2. Korxonada mehnat potentsiali – ilmiy-texnik taraqqiyot sharoitida tashkilot mehnat jamoasiga tegishli bo'lgan mehnatning miqdor va sifat imkoniyatlaridir. Tashkilot mehnat potentsiali inson faoliyatining aniq shakldagi moddiylashuvi hisoblanib, korxonada kadrlar potentsialining sifat va miqdor xususiyatlari uyg'unligining personallashtirilgan ishchi kuchi ko'rinishida namoyon bo'ladi. Boshqacha aytganda, u korxonada kadrlar tarkibining shaxsiy va professional imkoniyatlarining umumiy bahosidir.

3. Jamiyat mehnat potentsiali mamlakatning umumiy mehnat imkoniyatlaridir. U sifat va miqdor xususiyatlariga (mehnatga layoqatli aholi soni, mehnat resurslari, mehnatga layoqatli aholining ish vaqti miqdori, salomatlik darajasi, jismoniy imkoniyatlar, ta'lim va malaka darajasi) ega bo'lgan jamiyatning kadr potentsiali sifatida namoyon bo'ladi³.

O'zbekistonda 2004 yil chop etilgan «Mehnat iqtisodiyoti» kitobida mehnat potentsiali mikro va makro darajada qarab chiqilgan bo'lib, u xodim, tashkilot va jamiyat egalik qiladigan mehnat potentsialiga ajratib ko'rsatilgan. Mazkur kitobda keltirilishicha, inson jismoniy va ma'naviy qobiliyatlarining majmui shaxs (xodim) mehnat potentsialining asosi

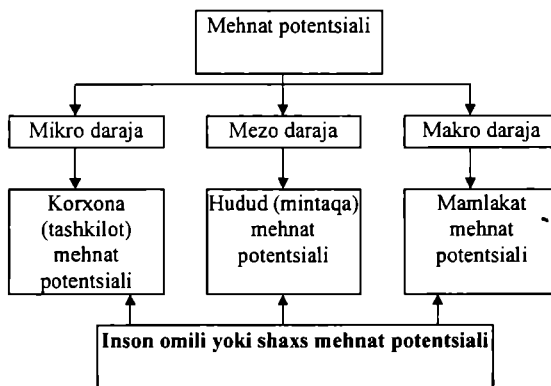
¹Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития. – Екатеринбург: UrGEU, 1998, с. 38.

²Кокорев И.А. Управление персоналом в рамках концепции человеческого капитала. - М., 2002, с. 40.

³Экономика и социология труда. Учебник. /под. ред. А.Я. Кибанова. -М.: Инфра-М, 2007, с.43.

hisoblansa, ijtimoiy, ya'ni turli shaxslarning birgalikdagi faoliyati tufayli paydo bo'ladigan «oshirilgan» unumli kuch, jamoa va tashkilot mehnat potensialining asosini tashkil etadi l.

Yuqoridagi fikrlarni rivojlantirib, ularga qo'shimcha qilgan holda, mehnat potensialining xususiyatiga ko'ra mikro, mezo va makro darajalarga ajratish mumkin. Bunda mikro darajasi korxonaning (tashkilot), mezo darajasi hududning (mintaqa), makro darajasi esa mamlakatning jami mehnat potensialini ko'rsatadi (5.7-chizma).



5.7-chizma. Mehnat potensialining tegishlilik darajasiga ko'ra tasniflanishi

Korxonona (tashkilot) mehnat potentsiali deb ishlab chiqarish (xizmat ko'rsatish) jarayonida ishtirok etayotgan, ijtimoiy-iqtisodiy faoliyatni amalga oshirishda hamda qo'yilgan maqsadlarga erishishda ma'lum vazifani (ishni) bajarayotgan xodimlar (kadrlar) birikmasiga aytiladi. Mazkur birikmaning nafaqat miqdor ko'rsatkichi, shu bilan birga, sifat ko'rsatkichi ham alohida ustuvorlikka egadir.

Miqdor ko'rsatkichi xodimlar (asosiy va o'rindosh) soni, ish kunlari miqdori, ish vaqti davomiyligi hamda xodimlarning ishlagan kun va soatlari miqdorida o'z aksini topadi. Mazkur ko'rsatkichlar orqali korxonaning xodimlar bilan ta'minlanganlik darajasi, bajarilgan ish hajmi, bitta xodimning bajargan ishi, mahsulot ishlab chiqarishga ketgan vaqt sarfi va mehnat unumdorligi kabilarni aniqlash mumkin.

Sifat ko'rsatkichlari xodimlarning yosh, jins, ma'lumot, kasb-malaka, tajriba-ko'nikma tarkibi bilan ifodalanadi. Shuningdek, xodimlar shtat

¹ Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. -T.: Mehnat, 2004, 221-b.

jadvalining ma'muriy, boshqaruv, maxsus, xizmat ko'rsatuvchi va yordamchi kabi personallarga bo'linishini ham ularning sifat ko'rsatkichlari deb qarash mumkin. Korxonada kadrlari tarkibining sifat ko'rsatkichi qanchalik yuqori bo'lsa, faoliyati shunchalik darajada rivojlanadi. O'zida oliy ko'rsatkichli mehnat potensialiga ega bo'lgan korxonada yuqori raqobatbardoshlikka ega bo'ladi. Chunki, tashkilot rivojini aynan malakali kadrlar ta'minlaydi. Shu bois bozor iqtisodiyoti sharoitida korxonalar ularni ishga olish uchun harakat qiladilar va buning uchun o'zaro «kurashadi»lar. Mazkur raqobatda ular qulay mehnat sharoiti va yuqori ish haqini asosiy qurol qilib oladilar. Demak, miqdor va sifat ko'rsatkichlarning o'zaro uyg'unligi hamda mutanosibligi korxonada unumdorlik va taraqqiyotning bosh omilidir.

Hudud (mintaqa) mehnat potentsiali deb ma'lum hududga tegishli bo'lgan va unda istiqomat qiluvchi jami mehnat potentsiali tushuniladi. Uni alohida ajratib ko'rsatish zarurati shundaki, O'zbekiston Respublikasida hududlar tarixiy, tabiiy-iqlimiy, jug'rofiy, relef, demografik, ijtimoiy, iqtisodiy va urbanizatsiya nuqtai nazaridan bir-biridan farqlanadi. Shu bois, ularning mehnat potentsiali ham o'ziga xos xususiyatlarga ega va bir-biridan farqlanadi. Qaysi hududda iqtisodiyotning qanday tarmog'i rivojlanganligi mazkur mintaqada mehnat potentsialining asosiy ulushi ushbu sohada bandligi va ixtisoslashuvini belgilab beradi. Masalan, Toshkent shahri va Toshkent viloyatida mehnat potentsialining sanoatga, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohalariga ixtisoslashuvini ko'rish mumkin bo'lsa, Navoiy viloyatida esa og'ir sanoat (tog'-kon metallurgiya) va qayta ishlashga ixtisoslashuv nisbatan kuchlirokdir. Shuningdek, Sirdaryo, Jizzax, Surxondaryo va Qashqadaryo viloyatlarida dehqonchilikka ixtisoslashuvni kuzatamiz. Xududlar xususiyatiga ko'ra, mehnat potentsiali ixtisoslashuvi ham bir-biridan farqlanadi, bu esa iqtisodiyotdagi nisbiy ustunlikni keltirib chiqaradi.

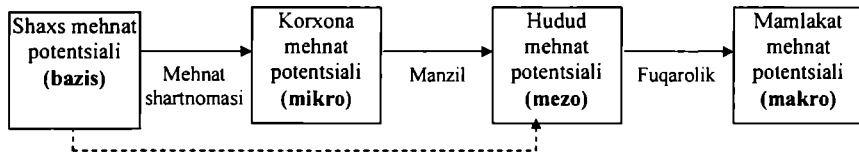
Keng doirada olsak, mamlakat mehnat potentsiali bu mintaqadagi jami mehnat imkoniyatlari va salohiyatini o'zida mujassam etib, hududiy birikmalardan tashkil topadi, uning kuch-qudratini belgilab beradi. Chunki shaxslar birligi, jipsligi jamiyatni tashkil etadi, Kuchli jamiyat esa kuchli davlat asosidir.

Yuqorida sanab o'tilgan har uchala darajaning ham asosini inson omili, ya'ni shaxs mehnat potentsiali tashkil etadi. Chunki jamoa ham, jamiyat ham shaxslarning o'zaro birikmasidan iboratdir. Shunday ekan, mamlakat mehnat potentsialini shakllantirish, rivojlantirish uchun, avvalo, har bir insonni shaxs

sifatida tarbiyalash va uning mehnat omili darajasiga etkazish talab etiladi. Chunki yurtning barcha aholisi ham mehnat omili bo'lib etisha olmaydi. Albatta, bunga, birinchi navbatda, sog'liq va jismoniy ko'rsatkichlar ta'sir etsa, shuningdek, aqliy qobiliyat, ta'lim, malaka, ko'nikma va tajriba kabilar ham o'z ta'sirini o'tkazadi. Shu bois davlatimizda aholi (ayniqsa onalar va bolalar) sog'lig'ini saqlash, nogironlarni reabilitatsiya qilish, jismoniy salohiyatni yuksaltirishga alohida e'tibor qaratiladi. Chunki onalar, ayollar mamlakatga mehnat potensialini bevosita tarbiyalab beradilar, zero, yoshlar Vatanning ertangi kuchlari va kelajak egalari.

Mehnat potensialining darajalashuvi va unga omillarning ta'siri quyidagi chizma ko'rinishida ro'y beradi:

Shaxs mehnat potensialining mikro darajalashuvi uning o'z ish qobiliyatini namoyon etishi maqsadida yollanishi, ya'ni korxonalar bilan mehnat shartnomasiga ega bo'lishi natijasida yuzaga keladi. Ya'ni, xodimning ish bilan bandligi uning korxonalar mehnat



5.8-chizma. Mehnat potensialining tegishlilik xususiyatiga ko'ra darajalashuv omillari

potensialini tarkibiga qo'shilishiga olib keladi. Demak, mehnat shartnomasi shaxsning korxonalar tegishlilikini keltirib chiqaruvchi bosh omildir.

Korxonalar esa ma'muriy-hududiy jihatdan ma'lum hududga tegishli bo'lib, ularning umumiy birikmasi hudud mehnat potensialini tashkil etadi. Bunda mezo darajalashuv ro'y beradi va shu jarayonda jug'rofiy manzil hududiy potensialini hosil qiluvchi omil sifatida yuzaga keladi.

Shuningdek, agar shaxs yakka tartibdagi xizmat faoliyatida band bo'lsa, ishlamas yoki iqtisodiy nafaol bo'lsa, u holda yashash manziliga ko'ra, mazkur shaxs hudud mehnat potensialini tarkibiga kiritiladi.

Hudud mehnat potensialini jug'rofiy joylashuvi va fuqarolik holatiga ko'ra, mamlakat mehnat potensialini tashkil etadi. Shuningdek, mamlakat hududida faoliyat yuritayotgan fuqaroligi bo'lmagan norezidentlarni ham mehnat potensialini tarkibiga kiritish mumkin. Biroq, bunda ular vaqtinchalik yoki o'zgaruvchan xususiyatga ega bo'ladi. Demak, fuqarolikni mehnat

potensialining makro darajasini belgilab beradigan omil sifatida hisoblash mumkin.

«Mehnat potentsiali» jamiyatda mehnat imkoniyati, kuvvati, ish bilan bog'liq kuchlarning mavjudligi, degan ma'noni bildiradi. Mehnat potentsialining ta'rifi uning shakllanishi, sifatiiy, miqdoriy baholash va samarali foydalanishni ifodalovchi omillar birikmasidan iborat. Hozirgacha mazkur kategoriya olimlar tomonidan turlicha talqin qilinib, ular ushbu tushunchaga turli nuqtai nazardan yondashganlar.

Ba'zi olimlar mehnat potentsiali bilan mehnat resurslarini o'zaro tenglashtirib, ushbu tushunchalar bir xil ma'noni anglatadi, deya ta'kidlashadi. Boshqa tadqiqotchilarning qayd etishicha, ushbu kategoriyalar bir-biridan farq qiladi, bunda mehnat potentsiali mehnat resurslari va ishchi kuchiga nisbatan kengroq tushunchadir.

Xullas, «mehnat potentsiali» mavzusi haligacha munozarali masala bo'lib kelmogdaki, bugungi kunda u haqdagi ilmiy-iqtisodiy yondashuvlarni uch yo'nalishga ajratish mumkin.

Birinchi yo'nalish vakillari «mehnat potentsiali» kategoriyasiga «resurs» jihatdan yondashib, asosan, uning miqdoriy ko'rsatkichlariga ustuvor ahamiyat sifatida qaraydilar. Mazkur yo'nalish vakillarining fikricha, mehnat potentsiali jamiyatni rivojlantirish uchun zarur bo'lgan ish bilan bog'liq turli resurslar majmuidir.

Mazkur kategoriyani tadqiq etar ekan rossiyalik olim N.A. Gorelov uni «mehnat resurslari» va «ishchi kuchi» tushunchalari bilan bevosita tenglashtiradi. U bunga miqdor jihatdan yondashib, mehnat potentsiali mehnat yoshidagi ishga layoqatli aholi sonidan iboratdir, degan fikrni ilgari suradi¹.

Xuddi shunga o'xshash fikrni GT. Sergeeva va L.S. Chijovalarning iqtisodiy qarashlarida ham ko'rish mumkin. Bu mualliflar tomonidan chop etilgan «Mamlakat mehnat potentsiali» asarida mazkur kategoriyani jamiyat egalik qiladigan mehnat resurslaridir, talqin etadi. Biroq, ular N:A. Gorelovdan farqli ravishda ushbu kategoriyani talqin etishda uning sifat jihatlariga ham e'tibor qaratadilar. Ya'ni, ularning fikricha, ishga layoqatli aholining miqdor va sifat jihatlarining o'zaro uyg'unligi mehnat potentsialining real mazmunini belgilab beradi².

Rossiyalik iqtisodchi olim N.A. Volgin ham unga resurs sifatida yondashib, «Mehnat potentsiali o'zaro bog'liq ko'pgina elementlardan

¹Gorelov N.A. Экономика трудовых ресурсов. - М.: Высшая школа, 1980, с.6.

²Sergeeva Г.П., Чижова Л.С. Трудовой потенциал стран. - М.: Знание, 1982, с.3.

tashkil topgan mehnat resurslari yig'indisidir. U yoki bu elementni ushbu majmuaga kiritishga asos bo'lib xizmat qiluvchi asosiy belgi jonli shaxs, organizm egalik qiladigan ishga bo'lgan jismoniy va ma'naviy qobiliyatdir», degan fikrni ilgari surgan¹.

R.P. Ruzavina, R.P. Kolosova, A.A. Kum'psova va L.E. Kunel'skiylarning fikricha, mehnat potentsiali ishchi kuchi kategoriyasini ravshanlashtiruvchi yo'nalishlardan biridir. Mazkur olimlar potentsialni resurslarga nisbatan kengroq tushuncha deb qarab, mehnat potentsialining tarkibiga ijtimoiy ishlab chiqarishda qatnashishga layoqatli barcha fuqarolar, shuningdek ish bilan band bo'lgan ishchilar bilan bir qatorda, ba'zi sabablarga ko'ra ish bilan band bo'lmagan kishilarni ham kiritadilar².

V.G. Vrublevskiy potentsialga nisbatan o'ziga xos nuqtai nazami ilgari surib, uning shakllanishida ish sharoitlariga ham alohida urg'u beradi. Shunga ko'ra, u mehnat potentsiali jami ishchi kuchi va sharoitlarning birligidan tashkil topadi, deb ta'kidlaydi.

Ukrainalik iqtisodchi olim N.V. Korovyakovskaya ham potentsialni resursga tenglashtirib, mehnat potentsiali ishga layoqatli yoshdagi aholidan hamda pensiya yoshiga etgan bo'lishiga qaramasdan o'zining xizmatga bo'lgan qobiliyatini saqlab qolgan kishilar birikmasidan tashkil topadi», degan xulosaga keladi³.

L.S. Degtyar' esa resurslar va potentsial o'rtasida hech qanday farq yo'q, deb hisoblaydi Uning bildirishicha, har ikkala kategoriya ham bir xil mazmunga ega va o'zaro teng ahamiyatlidir⁴.

Demak, potentsialga resurs sifatida yondashadigan olimlar, asosan, miqdor ko'rsatkichlariga birinchi darajali e'tibor berib, ular potentsialni ta'riflashda ishga layoqatli kishilar, mehnat resurslari, ish bilan bandlar, ishsizlar hamda ishlash imkoniyatiga ega bo'lgan pensionerlar kabi aholi qatlamlari bilan cheklanganlar. Bunda ular aholining shaxsiy sifat va kasb-malaka omillarini inobatga olmaganlar.

Ikkinchi yo'nalish tarafdorlari mehnat potentsialiga «omil» jihatdan yondashib, ular potentsialning tarkibini aniqlashda shaxsiy va insoniy omillar (sifat) nuqtai nazardan yondashadilar. Ushbu qarashlarda ular sifat ko'rsatkichlariga alohida ustuvor ahamiyat qaratadilar.

M.I. Skarjinskiy potentsialga shaxsiy omil harakatining iqtisodiy shakllaridan biri sifatida qarashni taklif qiladi. Uning fikricha, mazkur

¹ Экономика труда. (социально-трудовые отношения). /под.ред Н.А Волгина, Ю Олега. – М.: «Экзамен», 2004г

² Колосова .Р.П. Экономика труда. – М.: МГУ, 2004, с.42.

³Коровяковская Н.В. Совокупные работник социалического общества. - М.: Экономика, 1987, с.30.

⁴Дегтярь Л.С.Трудовой потенциал общества исоциальная политика: из опыта европейских стран-членов SEV. - М., 1994, с.3.

kategoriya uch bosqichli harakatdan o'tadi: mehnat resurslari, ishlab chiqarish sharoitlari (ishchi kuchi) va mehnat potentsiali. Olimning ta'riflashicha, mehnat salohiyati jamiyatni harakatga keltirishning real va potentsial imkoniyatlaridir¹.

«Potensial» tushunchasini ta'riflashda Ural davlat iqtisodiyot universitetining professori N.I. Shatalova omilga alohida urg'u berar ekan, mehnat potentsiali - inson omilining aniq tarzda namoyon bo'lishidir, degan qisqa ta'rifni keltiradi².

Shunga o'xshash nuqtai nazarni I.A. Kokorevning iqtisodiy qarashlarida ham uchratish mumkin. U ham potentsialning mazmun-mohiyatini yoritishda omilga alohida e'tibor qaratib, mehnat potentsiali – inson omilining ishga oid shaxsiy sifatlar yig'indisidir, degan fikrni ilgari suradi³.

M.I. Dolishniy, S.N. Zlupko, V. Dobrik, T.M. Paliya, T. Shults va boshqalardan iborat iqtisodchilar guruhi potentsialga omilni shakllantiruvchi kategoriya sifatida qaraydilar. M.I. Dolishniy mehnat potentsialini baholash uchun uning tarkibini aniqlaydigan quyidagi formulani taklif etadi:

$$MP = JMpr + JMrr + JMz$$

Bunda: **MP** - mehnat potentsiali;

JMpr - jonli mehnatning potentsial resurslari;

JMrr - jonli mehnatning real resurslari;

JMz - jonli mehnat zaxirasi.

Shuningdek, M.I. Dolishniy talqinida mehnat potentsiali quyidagi sabablar birikmasidan iboratdir: demografik, tibbiy-biologik, ta'lim va kasb-malaka ko'rsatkichlari.

V.S. Bulanovning ta'kidlashicha, potentsial o'zida alohida inson, shuningdek jamiyatning turli ishchilar guruhining barcha mehnat imkoniyatlarini mujassam etadi. Xizmatning ko'lami, tarkibi va miqdorini aniqlovchi resursdan farqli ravishda, potentsial uning sifati va salohiyatli imkoniyatlarini tavsiflaydi.

G.E. Slezinger mehnat potentsialini ishlab chiqarish omilining shaxsiy xususiyatlari yig'indisidir, deb hisoblaydi⁴. B.M. Genkinning fikricha esa,

¹ Шаржинский М.И., Трудовой потенциал общества. - М.: Экономика, 1997, с.14.

² Шаталова Н.И. Трудовой потенциал общества работника: проблем функционирования и развития. - Екатеринбург, UrGEU, 1998, с.14.

³ Кокарев И.А. Управления персоналом в рамках концепции человеческого капитала. - М., 2002, с.39.

⁴ Слезингер Г.Е. Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие. - М.: INFRA-M, 1996, с.27.

mehnat potentsiali insonning iqtisodiy faoliyatda ishtirok etish imkoniyatidir¹.

L.A. Kostinning fikriga ko'ra, mehnat potentsiali insonning ishga layoqatini aniqlovchi turli sifat ko'rsatkichlari yig'indisidan iborat.

Birinchidan, ishchining sog'lig'i, mehnatga yaroqliligi, chidamliligi, jismoniy va ruhiy salohiyati.

Ikkinchidan, tug'ma qobiliyatlar, insonning umumiy va maxsus bilimlari, mehnat ko'nikmalari va tajribalari.

Uchinchidan, ishchilarning mas'uliyat, manfaat va talab-ehtiyojlari darajasi².

Uchinchi yo'nalish namoyandalari esa mehnat potentsialini ham miqdor, ham sifat jihatdan o'rganib, mazkur kategoriyani ta'riflashda har ikkala ko'rsatkichni ham teng qo'yadilar. Ularning nazdida, miqdor va sifat ko'rsatkichlarining o'zaro uyg'unligi potentsial demakdir.

Rus olimlari V. Kostakov va A. Popovlar uning miqdor va sifat omillarining mushtarakligiga e'tibor qaratib, «mehnat potentsiali» tushunchasini – mamlakat mehnat resurslarining sifat va miqdor jihatlarining o'zaro uyg'unligidir, deb ta'riflaydi³.

Yana bir rossiyalik tadqiqotchi A.Ya. Kibanov shu kategoriya yuzasidan o'z fikr-mulohazalarini keltirar ekan, mehnat potentsialiga jamiyatning moddiy ne'matlar yaratuvchi kuchi sifatida qaraydi va unga quyidagicha ta'rif beradi: «Potentsial o'zida mehnat resurslarining ishga bo'lgan qobiliyatlarining sifat va miqdor xususiyatlari umumlashmasini ifoda etadi. Biroq, bunda «potentsial» va «resurs» tushunchalarini o'zaro qarama-qarshi qo'yish kerak emas, chunki potentsial jamiyat, jamoa va shaxs tomonidan yaratilgan, kelgusida amal qilish va taraqqiy etish imkoniyatini ta'minlovchi sifatlarni ifoda etib, mohiyat jihatdan «resurs» tushunchasiga mos keladi»⁴.

I.S. Maslova iqtisodiy qarashlarida potentsialga quyidagicha ta'rif beradi: «Mehnat potentsiali – ishlab chiqaruvchi kuchlar va ishlab chiqarish munosabatlari rivojlanishining muayyan darajasida ijtimoiy foydali faoliyatda ishtirok etishiga ko'ra ishga layoqatli aholi, turli xizmatchilar guruhi yoki alohida inson barcha mehnat imkoniyatlarining sifat va miqdor xususiyatlari birligidir»⁵.

¹Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов - М.: Норма, 2006, с.38.

²Управление трудовыми ресурсами. под.ред. Л.А. Костина. - М., 1997, с.9.

³Костаков В., Палов А. Интентификация использования трудового потенциала. - М.,1992, с.61.

⁴Экономика и социология труда. Учебник. Под.ред. А.Кибанова. - М.: INFRA-M, 2007, с.32.

⁵Маслова.И.С. Рабочая сила в переформенной России.//ЕКО: Экономика и организация промышленного производства, 2002, № 12. с.151.

A.S. Pankratovaning qarashlarida ham miqdoriy, ham omilli yondashuvni ko'rish mumkin. Biroq, bunda u mehnat potensialini har ikkala (miqdor va sifat) jihatlarining o'zaro uyg'unligi orqali ko'radi. Uning fikricha, mehnat potentsiali – jamiyatning, ishlab chiqarishni rivojlantirish talablariga mos keluvchi shaxsiy omil bilan ta'minlash imkoniyatini miqdoriy ta'riflaydigan tushunchadir. Boshqa olimlardan farqli o'laroq, A.S. Pankratova potentsial – shaxsiy omilning miqdoriy namoyon bo'lishidir, deb ta'riflaydi. Shuningdek, tadqiqotchi mehnat potentsialini aniqlashda ishga layoqatli aholining soni, ish vaqti Miqdori (davomiyligi) va unumdorlik kabi ko'rsatkichlarga ham alohida e'tibor qaratadi.

A.E. Kotlyar mehnat potentsiali kategoriyasini tadqiq etar ekan, uning miqdor va sifat jihatlarini quyidagi tarzda ajratib beradi: miqdor ko'rsatkichlar o'zida ishga layoqatli aholining soni va unumdorlikning muayyan darajasida ularning ishlagan vaqtlari hajmini aks ettirsa, sifat jihatlar esa xizmatga layoqatlilarning sog'lig'i, jismoniy qobiliyatlari, ma'lumoti, malakasi va g'oyaviy-siyosiy darajasi bilan ifodalanadi.

Kategoriyaning miqdor va sifat ta'riflari o'zbekistonlik olimi D.N. Raximova tomonidan ham keng yoritib berilgan, uning fikricha, mehnat potentsiali miqdor ko'rsatkichlari bilan bir qatorda sifat tomonlariga ham ega bo'lishi kerak².

Mazkur ta'limotlar tomonidan ilgari surilgan turli nuqtai nazar va qarashlarda «mehnat potentsiali» tushunchasi turlicha talqin qilinmoqda. Bunda unga omil sifatida yondashuvchilar resurs deb qarovchilarga nisbatan kengroq anglamoqdalar.

Demak, ko'rib o'tilganidek, mehnat potentsiali ko'pchilik olimlar asarlarida tushuncha sifatida qaraladi, ba'zi tadqiqotchilarning ilmiy ishlarida esa, u ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida e'tirof etiladi. Bir qator tadqiqotchilar esa uni nisbatan kengroq talqin qilib, mazmun jihatdan «mehnat resurslari», «ishchi quchi» kabilardan farq qiluvchi murakkab, ko'p qirrali ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya deb qaraydilar. Mazkur tushunchani iqtisodiy kategoriya sifatida talqin qiluvchilar mehnat potentsialining ijtimoiy shakli sifatida ishchi jamoalar va alohida xizmatchilarning shakllanishi, taraqqiy etishi hamda inson shaxsining imkoniyatlaridan amalda foydalanish borasida yuzaga keladigan ishlab chiqarish munosabatlarini ko'radilar.

O'zbekistonlik bir guruh iqtisodchi olimlar (R.A. Ubaydullaeva, X.P.Abulqosimov, D.N.Raximova, Sh.N.Zaynutdinov, Sh.R.Xolmo'z-

¹Панкратова А.С. Социалогия труда. - М.: INFRA-M, 2004, с.161.

²Рахимова Д.Н. Трудовой потенциал Узбекистана в условиях переходной экономики: проблемы развития и эффективного использования. -Т.: ТашГУ, 1998, 21-с.

minov, A.A. Abdug'aniev, A.V. Vahobov, N.X. Rahimov) mehnat potentsiali jismoniy imkoniyatga, ma'lumot, kasbkor, malakaga ega, ishlab chiqarishda ishtirok etishga layoqatli barcha fuqarolarni o'z ichiga oladi, degan fikrni ilgari suradi. Bu ta'rifda ular potentsial resursga nisbatan keng tushuncha bo'lib, miqdor ko'rsatkichlari bilan birga ishchining ishlab chiqarish faoliyatiga ta'sir ko'rsatuvchi sifat ko'rsatkichlariga ham egadir, deb ta'kidlaydilar.

Fikrimizcha, mehnat potentsiali mehnatga bo'lgan qobiliyatlarning umumlashmasini (ularning miqdoriy va sifatiy munosabatlarida), alohida ishchini va jami xizmatchilarning mehnat faoliyatida qatnashish imkoniyatlarini ifodalaydi. Potentsialning resursdan sifat jihatidan farqi shundan iboratki, mehnat potentsiali jamiyat ixtiyorida oddiy ish salmog'i (massasi) emas, balki, ijtimoiy mehnatning yuqori samarasini ta'minlaydigan, mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning optimal imkoniyatini ifodalaydigan, xizmat faoliyatiga muvofiq keluvchi sharoitlar birligidir.

O'zbekistonda chop etilgan «Mehnat iqtisodiyoti» darsligida keltirilishicha, «mehnat potentsiali» iqtisodiy kategoriyasining «ishchi kuchi» va «mehnat resurslari» kabi kategoriyalardan farq qiluvchi o'ziga xos xususiyati quyidagilardan iborat.

Birinchiidan, mehnat potentsiali jamiyat qilayotgan jonli mehnatning miqdoriy va sifatiy aniq resurslaridir. Shuningdek, u o'zida sifat jihatlarining barchasini gavdalantiradigan ishchi kuchi majmuidir.

Ikkinchiidan, ushbu iqtisodiy kategoriya muayyan bir ishchini ham, ularning barchasini ham mavjud imkoniyatlardan foydalanish darajasini baholash imkoniyatini beradi, bu amaliyotda inson omilining faolligini oshiradi.

Uchinchiidan, mehnat potentsialini tahlil qilish, ishlab chiqarishning inson va ashyoviy omillari o'rtasida sifatiy, tarkibiy muvofiqlik bo'lishiga yordam beradi.

Mazkur fikr-mulohazalarni rivojlantirgan holda ta'kidlash lozimki, «mehnat potentsiali» tushunchasi ijtimoiy-iqtisodiy mazmun-mohiyatiga ko'ra, «mehnat resurslari» va «ishchi kuchi» tushunchalaridan ko'ra kengroq ma'no kasb etadi. Mamlakat mehnat potentsialini ta'riflashda, unga faqat ish jarayonini amalga oshiruvchi kuch va imkoniyatlarning namoyon bo'lishi, deb qaramaslik kerak Chunki mehnat potentsiali iqtisodiyotda band bo'lgan va xizmat jarayonlarida faol ishtirok etayotgan ishchi kuchi bilan birga

aholining mehnatda band bo'lmagan nafaol (zaxira) qismini ham o'z ichiga oladi.

«Ishchi kuchi» va «mehnat resurslari» tushunchalari bir xil mazmunga ega emas, resurslarning ishchi kuchiga aylanish jarayoni bir qancha bosqichlarni bosib o'tadi. Dastlabki bosqichda resurslar ishchi kuchining salohiyatli qismi bo'lib, ular mehnat vositalari va qurollari bilan ishlash tajribasini orttiradi. Ikkinchi bosqichda esa ular ish joylarga taqsimlanadi. Shu tariqa jismoniy va aqliy qobiliyatlarning faoliyat jarayonida sarflanishi ro'y beradi.

Mehnat resurslari bu davrda ishchi kuchiga aylanadi. Uchinchi bosqichda ishchi kuchi vaqt va quvvat sarflab, moddiy ne'mat yaratadi hamda u iste'mol qiymatiga ega bo'ladi.

Ishchi kuchi mehnat faoliyatini to'xtatishi bilan yana iqtisodiy nafaol aholi tusini oladi, lekin resurs tarkibida qoladi. Shu sababli mehnat resursi mehnat potensialidan o'z xizmati bilan ishlab chiqarishda ishtirok etish imkoniyatiga ko'ra farqlanadi.

Potensialni ilmiy-iqtisodiy jihatdan tadqiq etish uning resurs tarzidagi mazmun-mohiyatini ham sifat, ham miqdor jihatdan ochib beradi. Mehnat potensialini ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida shakllanishi, uning tadqiq etilishi va o'rganilishi bir necha bosqichlarni bosib o'tdi. Ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning rivojlanib borishi natijasida «ishchi kuchi», «mehnat resurslari», «mehnat potentsiali» kabi iqtisodiy tushuncha va kategoriyalarning ham ma'no-mazmuni birmuncha o'zgarib bormokda. Bulardan nafaqat ilmiy-iqtisodiy adabiyotlar, balki kundalik amaliyotimizda ham keng foydalanila boshladi.

5.3. Mehnat potentsiali va mehnat resurslarining shakllanishida inson omili

Ma'lumki, mamlakat mehnat resurslarining miqdoriy o'zagini inson tashkil etadi va mazkur omilning sifat jihatdan takomillashuvi bevosita mehnat potensialining shakllanishiga sabab bo'ladi. Demak, shaxs omili potensial vujudga kelishining ham miqdoriy, ham sifatiy asosidir. Kishilik jamiyatining taraqqiyoti natijasida iqtisodiy hayotning sub'yekti sifatida odam to'g'risida «ishchi kuchi», «inson omili», «inson kapitali», «inson resurslari» tushunchalari yuzaga keldi. «Omil» iborasi ilmiy-iqtisodiy adabiyotlarda XX asrning 80-yillari o'rtalarida paydo bo'lib, ilmiy-hayotiy muomalada keng foydalanila boshladi. Ijtimoiy-iqtisodiy mazmuniga ko'ra mazkur atama «resurs»dan farq qilib, unga nisbatan ancha kengroq va

chuqurroq ma'noni anglatadi. Inson omili o'zaro bir-biri bilan munosabatda bo'ladigan, turli mavqeni egallagan sinflar va guruhlar tizimidan iborat bo'lib, ularning faoliyati jamiyatning ilg'or rivojlanishini ta'minlaydi. Resurslar omilining ijtimoiy-iqtisodiy tizimlari yig'indisidan tashkil topgan.

Inson omiliga shaxsiy sifatlar va uning foalligini belgilovchi ko'rsatkichlar umumlashmasi sifatida qarash mumkin. Ushbu tushuncha kishining ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyot jarayonidagi hal qiluvchi rolini ko'rsatadi. Bunda mazkur omil faqat miqdor ko'rsatkichlari, demografik, tarmoq, kasb va malaka tuzilmalari bilan cheklanib qolmay, mehnatga bo'lgan munosabat darajalarining tashabbuskorlik, tadbirkorlik, qiziqishlar, ehtiyojlar, xulq-atvor usullari bilan ham tavsiflanadi. Omilni to'g'ri yo'naltirish har qanday jamoa yoki jamiyatni boshqarishning tarkibiy qismidir. Biroq, mazkur omil boshqaruvning alohida usullarini talab etadi.

Birinchidan, kishi intellektga (aql, idrok, zakovatga) ega bo'lib, ularning tashqi muhitga (boshqaruvga) reaksiyasi mexanik tarzda emas, balki hissiyotli, anglab etilgan tarzda amalga oshadi. Demak, jamoa bilan inson o'rtasidagi o'zaro ta'sir ko'rsatish jarayoni ikki tomonlamadir.

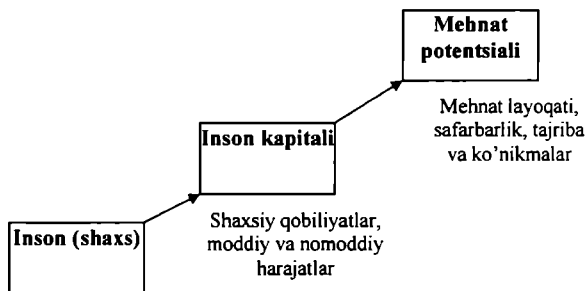
Ikkinchidan, kishilar doimiy ravishda takomillashib va rivojlanib borishga qodir. Inson hayot davomida yoki mehnat jarayonida malaka va kasbiy ko'nikmalarga ega bo'ladi hamda bular o'sib boradi. Shuning uchun ham xodimlarning doimiy ravishda takomillashish va rivojlanishga moyilligi iqtisodiy samaradorlikni oshirishning eng muhim va uzoq davom etadigan manbaidir.

Uchinchidan, moddiy va tabiiy resurslardan farqli o'laroq, inson mehnat jarayoniga ongli ravishda, muayyan maqsadlarni ko'zlagan holda kirishadi, ularni amalga oshirishda o'zi ishlayotgan korxonaga yoki tashkilotdan yordam kutadi. Xodimning, shuningdek, korxonaga va tashkilotning o'zaro hamkorlikda ishlashdan qanoat hosil qilishi birdamlikni davom ettirishning muhim sharti hisoblanadi.

Inson omili va mehnat resurslarining yuqori sifat ko'rsatkichlariga ega bo'lishi hamda takomillashuv natijasida ular kapital ko'rinishga ega bo'ladi. Bu esa, o'z navbatida, mamlakat mehnat potensialining bevosita boyib borishini ta'minlaydi (5.9-chizma).

Demak, chizmadan ko'rinib turganidek, kishining shaxsiy qobiliyatlari (tug'ma yoki orttirilgan) va uni takomillashtirishga qaratilgan barcha chora-tadbirlar (sog'liqni saqlash, ta'lim olish, kasb-hunar egallash, axborotlarga ega bo'lish) natijasida inson omilining kapitallashuvi ro'y beradi. Mazkur chora-tadbirlar, ya'ni, bunda sarflangan pul mablag'lari va qiymatliklar

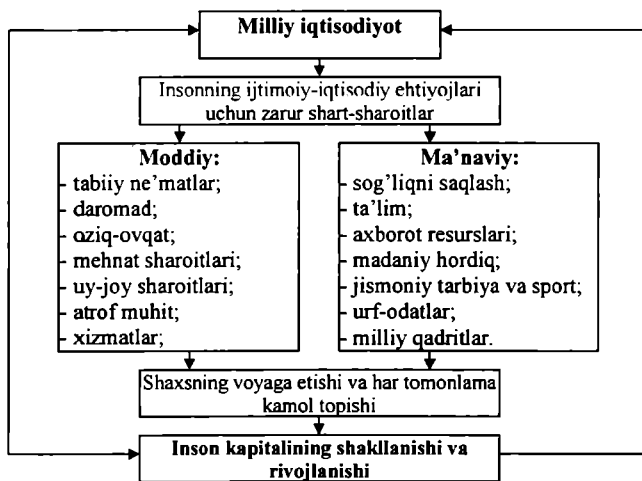
moddiy xarajatlarni tashkil etsa, sarf etilgan vaqt, energiya, kuch-quvvat, aqliy mehnat, intilish va harakatlar, o'qitish-o'rgatish, sabr-bardosh kabilar nomoddiy xarajatlarni tashkil etadi. Bu holatda xarajatlarning har ikkala ko'rinishi ham bir xil ustuvorlikka ega bo'lib, bir-birini to'ldiradi.



5.9-chizma. Inson omilining kapitallashuv va potentsiallashuv jarayoni

Inson kapitalining ahamiyati tabiiy resurslar, moddiy boylik va mablag'lardan balandroq Chunki inson kapitallarining yig'indisi mehnat potensialini tashkil etadi. Ya'ni, mehnat layoqatiga ega bo'lish, muayyan tajriba va malakaga ega bo'lish, safarbarlik imkoniyatining vujudga kelishi natijasida inson kapitali potensial ko'rinish kasb etadi.

Aynan shu sabab u iqtisodiy o'sish va samaradorlikning asosiy omili hisoblanadi (5.10-chizma).



5.10-chizma. Inson kapitalining shakllanishi jarayoni

Inson kapitalini shakllantirish iqtisodiyot uchun investitsiya kiritish demakdir. Chunki mazkur kapitalga sarflangan xarajat bir necha yillar davomida yuqori samara beradi. «Inson kapitali» tushunchasi uchun quyidagi xususiyatlar xosdir:

- inson kapitalini shakllantirish shaxs, korxonalar, jamiyat va davlatdan salmoqli xarajatlar talab etadi;

- ko'nikmalar layoqat sifatida muayyan zaxira hisoblanadi, ya'ni uni jang'arish mumkin;

- unga kiritiladigan investitsiyalar uning egasiga kelajakda ko'proq ijtimoiy-iqtisodiy samara va daromad olish imkonini yaratadi;

- iqtisodiy qo'yilmalar kiritish qancha erta boshlansa, u shuncha erta unum bera boshlaydi. Shuningdek, sarmoya qancha salmoqli va davomiy bo'lsa, u shuncha yuqori va uzoq vaqt naf keltiradi;

- uni shakllantirishda «ikki yoqlama ko'payuvchi samara» o'z o'rniga ega. Uning mohiyati shundaki, ta'lim jarayonida o'rganuvchidan tashqari o'rgatuvchining ham qobiliyati va mahorati o'sib boradi. Natijada har ikkisinin ham daromadlari oshadi;

- unga kiritiladigan qo'yilmalarning xarakteri va turi tarixiy, milliy, madaniy va an'anaviy xususiyatlar bilan bog'liq;

- uning moddiy kapitaldan farqi shundaki, u o'z egasi, ya'ni tirik inson shaxsidan ajralmasdir;

- shakllanish manbalaridan qat'i nazar, inson kapitalini qo'llash va bevosita daromadlar olish kishining o'zi tomonidan nazorat qilinadi;

- inson kapitali jismoniy va ruhiy jihatdan yemirilib boradi. Uning yemirilishi inson organizmi va unga xos psixofiziologik funktsiyalarning tabiiy yemirilishi (keksayish), ikkinchidan bilim va tajribalarning ma'naviy yemirilishi (eskirish) darajasi bilan aniqlanadi.

Inson kapitaliga kiritiladigan investitsiyalar sog'liqni saqlash, umumiy va maxsus ma'lumot olish, malaka oshirish, kasbiy tayyorgarlikdan o'tish, turli axborot va ma'lumotlarga ega bo'lish, ish qidirish, migratsiya, oila qurish, farzand ko'rish va uni tarbiyalash bilan bog'liq xarajatlar ko'rinishida bo'lishi mumkin. Ushbu xarajatlardan eng muhimlari salomatlik va ta'lim uchun sarf qilinganlaridir. Salomatlikka, uni saqlashga yo'naltiriladigan investitsiyalar kasallik va o'limning oldini olib, kishining mehnatga layoqatli umrini, inson kapitalining ishlash davrini uzaytiradi. Inson salomatligining ahvoli uning tabiiy kapitali bo'lib, butun umr davomida asta-sekin yemirilib boradi. Sog'liqni saqlash bilan bog'liq investitsiyalar esa mazkur jarayonni yanada sekinlashtiradi.

Umumiy va maxsus ta'lim kishidagi bilimlar shaklini yaxshilaydi, inson kapitalining sifat darajasi o'sishiga xizmat qiladi. Ta'lim tizimiga kiritiladigan investitsiyalar malakali mutaxassislarni etishtirish va yuqori mehnat unumdorligining yuzaga kelishiga sharoit yaratadi, ular esa, o'z navbatida, iqtisodiy taraqqiyot sur'atining jadallashuviga turtki bo'ladi.

Inson kapitaliga kiritilgan investitsiyalar darajasining quyidagi ko'rsatkichlarini ajratib ko'rsatish mumkin:

- avanslangan inson kapitali – uning shakllanishi uchun dastlabki investitsiyalar (salomatlik, tarbiya, umumiy va maxsus ta'limga, shuningdek, shaxsning me'yoriy turmush tarzini ta'minlovchi investitsiyalar) yig'indisini o'zida mujassamlashtiradi;

- qo'shimcha inson kapitali – uning sifat va miqdor ko'rsatkichlarini tiklash hamda yaxshilashga xizmat qiluvchi investitsiyalarni o'z ichiga oladi;

- qoldiq inson kapitali – uning tabiiy aylanmasi (oboroti) yakunlangandan so'ng daromaddan chegirib boriladigan (amortizatsiyalanadigan) investitsiyalar;

- iste'mol inson kapitali – xodim hayotining o'tgan davrida (baholashga qadar) amortizatsiyalangan investitsiyalar;

- potensial inson kapitali – hayot faoliyatining keyingi davrida (baholashdan so'ng) amortizatsiyalangan investitsiyalar;

- foydalanilgan inson kapitali – uning tabiiy aylanmasi mobaynida amortizatsiyalangan investitsiyalar.

Avanslangan, qo'shimcha, iste'mol va potensial inson kapitallarini baholash va amortizatsiyaning tegishli myo'yorlarini hisoblash turli davrlar hamda xodimlarning turli toifalari uchun amalga oshirilishi lozim.

Inson kapitali – iqtisodiy dinamika nuqtai nazaridan, ya'ni ijtimoiy takror ishlab chiqarish kategoriyasi sifatida ifodalanishi lozim bo'lgan kategoriyadir. Uni takror ishlab chiqarish davriy (tsiklik) shaklga ega bo'lgan ko'p bosqichli jarayondir. Bunda inson kapitali tabiiy, iqtisodiy va innovatsion aylanmani bajaradi. Uning davriy xarakteri quyidagi uchta asosiy ko'rinishda aks etadi:

1. Tabiiy aylanma, xodimlarni mehnat faoliyati tugashi bilan almashtirish yoki pensiyaga chiqishi natijasida ro'y beradi.

2. Iqtisodiy aylanma, texnologiya, texnika ishlab chiqarish turining o'zgarishi bilan bog'liq bo'lib, ishchilarni qayta tayyorlash va ular tomonidan yangi kasblarni o'zlashtirishga olib keladi.

3. Innovatsion aylanma, texnika va texnologiyadagi sifat o'zgarishlari, mehnatni tashkil etish usullarining takomillashishi bilan bog'liq bo'lib, xizmatchilarni kasb-malaka tavsiflari oshishi, sifatning yaxshilanishi, mehnat unumdorligi va ish haqining o'sishi kuzatiladi.

Inson kapitali bir vaqtning o'zida ham tabiiy, ham iqtisodiy aylanmada bo'lishi mumkin hamda bu ma'lum moddiy, mehnat va moliyaviy xarajatlarni talab etadi. Individual inson kapitalarining barcha umumiy aylanmalari integratsiyasi va o'zaro aloqasi inson kapitalining umumiy aylanmasi deb ataladi. Bu esa mamlakat milliy boyliklarining takror ishlab chiqarilishi, o'sishi, to'planishi, foydalanish va iste'mol qilinishini jamiyatni va inson hayot faoliyati barcha sohalarining takror ishlab chiqarilishi va rivojlanishini ta'minlaydi.

Inson kapitalini shakllantirishni mikro va makro darajalarga ajratish mumkin. Uni mikro darajada shakllantirish alohida individ uchun inson kapitalining o'ziga xos aktivini yaratish maqsadida inson kapitaliga investitsiyalar hisobiga amalga oshiriladi. Masalan, korxonada o'z xodimining malakasini oshirish, qayta o'qitish, sog'lig'ini tiklash, dam olishini tashkil etish va shu kabilarga sarflagan xarajatlari (investitsiyalari) mikro ko'rinishga ega bo'ladi. Mamlakatning barcha yoki ma'lum toifa aholisiga (bolalar, yoshlar, o'quvchilar, talabalar) yo'naltirilgan chora-tadbirlar (sog'liqni saqlash va ta'limning barcha tizimlari) inson omilini shakllantirishning makro darajasi deb yuritiladi.

O'zbekistonda mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan bandligini oshirish inson resurslarining miqdor va sifat jihatdan mutanosibligini ta'minlash bilan bevosita bog'liq jarayondir. Aholini ijtimoiy-demografik o'rganish shuni ko'rsatadiki, mehnat potensialini iqtisodiyotga to'liq jalb etish, unumdorlikni oshirish va ish haqi to'lashni takomillashtirishning barchasi sifat ko'rsatkichlarga bog'liq. Biroq, tahlillarning ko'rsatishicha, O'zbekistonda milliy iqtisodiyotning ba'zi tarmoqlarida tashkil etilgan yangi ish joylari bilan kadrlar tayyorgarligi, bilimi va malakasi o'rtasida nomutanosiblik mavjudligi sezilmoqda.

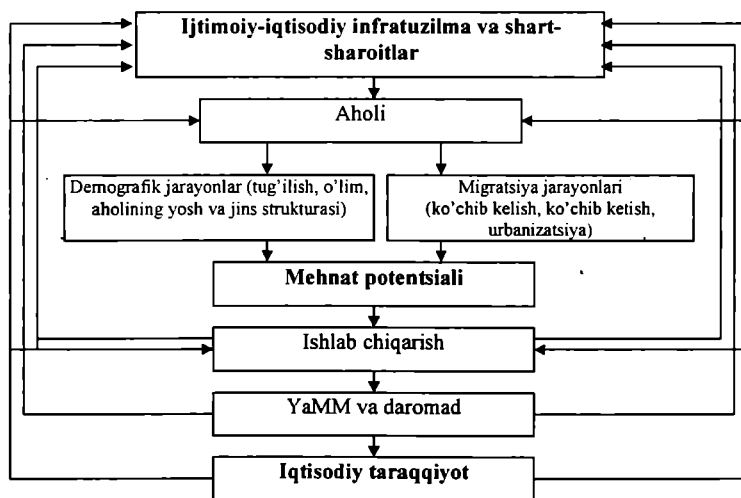
Olib borilgan tadqiqotlar natijasidan ma'lum bo'ladiki, O'zbekistonda mustaqillikdan oldingi yillarda mehnat potentsiali rivojlanishining faqat mikdor ko'rsatkichlarigagina e'tibor berib kelingan. Vaholanki, ularning sifat darajalari nafaqat har bir inson, balki butun jamiyat uchun katta ahamiyatga ega.

5.4. O'zbekistonda mehnat potensialining shakllanishi va unga demografik omillarning ta'siri

O'zbekistonning mustaqil davlatga aylanishi iqtisodiy va siyosiy jihatdan tub o'zgarishlarga olib kelib, o'z navbatida bular mehnat potensialining shakllanishi va takror yaratilishi haqidagi ilmiy-iqtisodiy tasavvurlarni qayta o'rganish, uning strukturasi va yangicha yondashuvlarni ishlab chiqish, bu sohadagi ijtimoiy munosabatlar tizimini to'g'ri yo'lga qo'yish zaruratini vujudga qeltirdi.

«Mehnat resurslarining shakllanishi» tushunchasi ancha vaqtlardan buyon ilmiy, iqtisodiy adabiyotlar va statistik amaliyotda qaror topgan bo'lib, o'ziga xos kasbiy atama sifatida ishlatilib kelinadi. Bunda mehnat resurslarini shakllantirish deganda, ularning doimiy ravishda yangilanib turishi tushuniladi.

Mamlakat mehnat potentsiali miqdoriy jihatdan shakllanishining asosi aholi harakatlari hisoblanadi. Shu sababli uning shakllanish omillari va sharoitlarini o'rganishda, avvalambor, aholining takror ishlab chiqaruvchi jarayon bo'lgan mavjud demografik vaziyat tahlil qilinadi. Chunki aynan demografik holatlar mehnat potensialining miqdoran shakllanib borishini ta'minlaydi. Bu jarayon esa ularga ta'sir qiluvchi omillar va bosqichlar ketma-ketligining ko'rinishi 5.11-chizmada ifodalangan.



5.11-chizma. Mehnat potensialining shakllanish jarayonlari

Chizmada aks etganidek mehnat potentsialining shakllanish jarayoni ketma-ketlikda ro'yi berib, zanjir ko'rinishini olgan. Chunki bunda ishtirok etayotgan omillar o'zaro bog'liq bo'lib, birining natijasida ikkinchisi vujudga keladi hamda muayyan ta'sirga ega bo'ladi.

Demografik jarayonlar mamlakatdagi ijtimoiy-iqtisodiy infratuzilma va shart-sharoitlar ta'sirida amalga oshadi. Ya'ni, bunda aholi iste'molchi va foydalanuvchi hisoblanib, uning harakatlariga mavjud sharoitlar hamda iste'mol sifati kabi ko'rsatkichlar katta ta'sirga ega. Demografik holatlar natijasida shakllangan mehnat potentsiali ishlab chiqarishning bosh omili bo'lib, uning asosida YaMM hamda daromadlar yaratiladi, bu esa iqtisodiy ravnaq demakdir. Iqtisodiy taraqqiyot ishlab chiqarish, infratuzilma va shart-sharoitlarning rivojlanishi hamda takomillashuviga olib kelsa, daromadlar esa aholi farovonligining asosi hisoblanadi.

Demografik jarayonlar, ya'ni aholi sonining qo'payishi, o'sish xususiyatlari va sur'ati, tug'ilish darajasining o'zgarishi, o'lim darajasi, kishilarning yosh-jins tarkibi, nikohda bo'lish, avlodlar almashinuvi; uzoq yoqi qisqa umr ko'rish, jismoniy balog'at va oila tarkibi kabilar butun jamiyat rivojlanishi bilan o'zaro uzviy aloqadadir. Ular jamiyat taraqqiyotiga bog'liq bo'lib, bevosita ta'sir o'tkazadi. U yoki bu davlatlarda ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlar kyechishini osonlashtiradi yoki qiyinlashtiradi. Shuning uchun ham aholi sonining o'zgarishiga aloqador muammolar, uning hududiy joylashuvi va iqtisodiyotga tat'siri turli fan vakillari – iqtisodchilar, demograflar, sotsiologlar, geograflar, huquqshunoslar, tibbiyotchilar diqqatini doimo jalb etib keladi.

Demografik vaziyat har doim o'ziga xos xususiyatga ega bo'lib, aholining tabiiy va mexanik (migratsion) harakatlarida namoyon bo'ladi. Mamlakatimizda bu jarayonlar murakkab ko'rinishga ega bo'lib, tug'ilishning nisbatan yuqoriligi va unga mos ravishda aholi tabiiy o'sishining tezkor sur'ati bilan izohlanadi. O'zbekiston Respublikasi aholisining umumiy soniga ko'ra, Markaziy Osiyo davlatlari ichida birinchi, MDH tarkibiga kiruvchi mamlakatlar o'rtasida esa uchinchi (Rossiya va Ukrainadan so'ng) o'rinni egallaydi. Shu jihatdan olganda, O'zbekiston yaqin xorijiy mamlakatlar o'rtasida yetakchi o'rinlardan birini egallaydi. Yurtimizda aholi sonining ko'payishi bir qancha sabablar – tarixiy, ijtimoiy, iqtisodiy, ayniqsa, respublika uchun xos bo'lgan demografik omillar ta'sirida yuz bermokda. O'z navbatida: bular ham bir-biri bilan bevosita bog'langan.

Vaziyatni tahlil qilish, odatda, asosiy demografik darajalarni o'rganishdan boshlanib, ular ichida aholi soni ko'rsatkichi ko'proq ahamiyatga ega.

XX asr boshida O'zbekiston hududida atigi 3,9 mln. kishi yashagan bo'lsa, butungi kunga kelib, ya'ni o'tgan 100 yildan sal ko'proq vaqt mobaynida aholi 6,8 baravar ko'paydi va ushbu ko'rsatkich hozirda 26,5 mln. kishini tashkil etmokda (5.3-jadval).

5.3-jadval

O'zbekiston Resublikasining asosiy demografik ko'rsatkichlari

Ko'rsatkichlar	(ming kishi)						
	1991 y.	2001 y.	2002 y.	2005 y.	2006 y.	2008 y.	2009 y.
O'rtacha doimiy aholi soni	20862,5	24965,9	25271,3	26167	26485,8	27302,7	27767,1
Shundan, qishloq joylarda	12496,8	15717,7	15959	16698,5	16949,1	17524,2	18542,4
Tug'ilganlar soni	723,4	512,9	530,7	538,0	550,7	646,1	649,7
Shundan, qishloq joylarda	498,7	353,5	367,4	372,2	379,1	450,8	487,1
Tabiiy o'sishlar soni	593,1	380,7	394,6	399	411,7	517,0	525,7
Shundan, qishloq joylarda	425,3	281	293,1	295,2	301,0	391,8	401,2
Aholi o'sish sur'ati, %	102,2	101,3	101,2	101,2	101,2	101,6	101,7
Shundan, qishloq joylarda	102,8	101,6	101,5	101,5	101,5	101,9	101,9

Manba: O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida tayyorlangan.

Ko'p yillar davomida yurtimiz aholisi soni tez sur'atlarda ko'payib borgan va ushbu o'sishlar tug'ilishning yuqori miqdori hisobiga ro'y bergan Mamlakatimiz mustaqillikka erishgan yili aholi o'sish sur'ati 102,2 %ni tashkil etgan bo'lib, yillik tug'ilishlar 723,4 ming kishi va uning koeffitsienti 34,7 promillidan iborat bo'lgan. Oxirgi yillarda tabiiy o'sish sur'atida nisbatan kamayish holati kuzatilayotgan – bo'lsa-da, bu ko'rsatkich hali ham yuqori hisoblanadi.

Jadvaldan ko'rinib turibdiki, o'zbekistonliklarning qariyb uchdan ikki qismi (16949,1 ming kishi yoki 64,0 %) qishloqlarda istiqomat qiladi. Shu sababli o'lkamizda aholining yuqori ko'payish sur'ati qishloq joylar hisobiga amalga oshmoqda, ya'ni yillik tabiiy o'sishda ularning ulushi 75,0 % bo'lmoqda. Mamlakatda tug'ilayotgan bolalarning 70,0 % qishloq joylar ulushiga to'g'ri kelib, 2009 yilda jami tug'ilgan 649,7 ming chaqaloqdan 379,1 ming nafari ushbu hududga tegishlidir.

Mamlakatimizda demografiyaga oid bilimlarning rivojlanishiga ulkan hissa ko'shgan M. Qorixonov, R. Mullajonov, R.A. Ubaydullaeva, O.B. Otamirzaev, M. Bo'rieva, R.B. Murtazina kabi olimlarning ilmiy ishlarida

O'zbekistonda mustaqillikdan oldingi o'n yilliklar davrida demografik jarayonlarga e'tibor berilmaganligi yetarli darajada aniq ko'rsatilgan. Murakkab demografik vaziyatdan kelib chiqqan asosiy ijtimoiy muammolardan biri yuqori va deyarli nazorat qilinmaydigan tug'ilish hamda aholining nisbatan past darajadagi hududiy va tarmoqqa oid safarbarligidir.

Shuni ta'kidlash kerakki, O'zbekistonda faqatgina mustaqillikka erishilgach, davlat tomonidan aniq demografik siyosat olib borilib, kompleks ijtimoiy-iqtisodiy chora-tadbirlar amalga oshirila boshladi. Ushbu va boshqa omillarni hisobga olgan holda bozor islohotlarining boshlang'ich davridayoq aholining ish bilan bandlik sohasida yangi siyosat ishlab chiqildi. Uning asosida esa inson resurslarini sifat jihatdan shakllantirish, zamonaviy tartibga solinadigan mehnat bozori tizimini yaratish va uning samarali faoliyat ko'rsatishiga erishish kabi maqsadlar yotadi.

5.4-jadval

O'zbekiston Respublikasi aholisining hududiy joylashuvi

(2009 yil 1 yanvar holatiga ko'ra)

	Hudud, ming km.kv.	Umumiya nisbatan, %da	O'rtacha aholi soni, ming kishi	Umumiyy a nisbatan, %da	Qishloq aholisi soni, ming kishi	Aholi zichligi, 1 km.kv.
O'zbekiston Respublikasi	448,9	100	27767,1	100,0	16949,1	59,0
Qoraqalpog'iston	166,6	37,11	43,0	6,0	811,7	9,5
Andijon	4,3	0,96	49,3	9,0	1690,3	570,1
Buxoro	40,3	8,98	31,7	5,8	1083,2	38,1
Jizzax	21,2	4,72	27,9	4,0	742,4	49,9
Qashqadaryo	28,6	6,37	52,2	9,2	1841	85,4
Navoiy	111,0	24,73	26,8	3,1	492,9	7,4
Namangan	7,4	1,65	49,9	8,0	1331,6	286,3
Samarqand	16,8	3,74	59,0	11,1	2186,5	174,5
Surxondaryo	20,1	4,48	32,9	7,3	1568,1	96,6
Sirdaryo	4,3	0,96	17,7	2,6	468,1	158,2
Toshkent	15,3	3,41	39,2	9,4	1505,9	162,1
Farg'ona	6,8	1,51	66,6	10,9	2085,5	432,6
Xorazm	6,1	1,36	32,1	5,5	1141,9	240,3
Toshkent sh.	0,3	0,07	38,0	8,1	0,0	7161,7

Manba: O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida tayyorlangan.

Mamlakatimizda demografik jarayonlarning murakkab ko'inishiga sabab bo'lgan omillardan biri sifatida aholining respublika hududlari bo'ylab notekis taqsimotini ko'rsatish mumkin. Kishilarning turli mintaqalarda turlicha miqdor va zichlikda joylashuvi o'ziga xos muammo hisoblanib, bu holat mamlakatning tarixiy, jug'rofiy va tabiiy-iqlimiy xususiyatlari hisobiga yuzaga kelgan.

Respublikamizda aholi soni tez o'sib borayotganligi sababli uning zichligi ham oshib bormoqda. Masalan, 1940 yilda har bir km. kv. ga 14,6 kishi to'g'ri kelgan bo'lsa, bu ko'rsatkich 1991 yilda 45,0 nafarni, 2007 yil boshida esa 59,0 kishini tashkil etgan. Binobarin, aholining o'rtacha zichligi jihatidan O'zbekiston MDHga a'zo mamlakatlardan va Markaziy Osiyodagi boshqa respublikalardan oldinda turadi.

Hozirgi kunda O'zbekistonning 14 ta ma'muriy – hududiy bo'linmasidan

10 tasi, shu jumladan, Toshkent shahri odamlar zich bo'lgan hududlar jumlasiga kiradi. Vaholanki, ular O'zbekiston hududining atigi choragini, aholi uncha zich bo'lmagan to'rtta viloyat esa respublikaning qolgan to'rttdan uch qismini egallagan (5.4-jadval).

Respublikamizning eng zich hududi Toshkent shahri hisoblanib, poytaxt hududi mamlakat umumiy maydonining 0,07 % ini tashkil etgani holda, uning har bir km.kv.iga 7161,7 kishi to'g'ri keladi. Demografik jarayonlar nisbatan muammoli tus olgan Farg'ona vodiysi viloyatlarida yurtimiz jami aholisining 27,9 % istiqomat kilib, mazkur mintaqa respublika hududining 4,1 %ini egallaydi. Zichlik Andijon viloyatida 570,1 kishi/km.kv.ni, Farg'ona viloyatida 432,6 kishi/km.kv.ni va Namangan viloyatida esa 286,3 kishi/km.kv.ni tashkil etmokda. Shuningdek, ushbu ko'rsatkich Xorazm, Samarqand va Toshkent viloyatlarida ham yuqoridir.

Qoraqalpog'iston, Navoiy, Buxoro va Qashqadaryo viloyatlarida aholi zichlik darajasi past ko'rsatkichga ega bo'lib, bu holat shu hududlarning kattaligi va tabiiy-iqlimiy omillar hisobiga vujudga kelgan. Qoraqalpog'iston maydoni mamlakat hududining 37,1 %ini tashkil etib, bu yerda jami aholining 6,0 % istiqomat qilsa, respublikaning chorak qismida joylashgan Navoiy viloyati ulushiga esa umumiy aholining atigi 3,1 %i to'g'ri keladi.

Zichlik ko'rsatkichlariga tabiiy-jug'rofiy, iqlim, iqtisodiy, ijtimoiy, siyosiy, madaniy kabi omillar ta'sir qiladi. Shuningdek, aholining mexanik (migratsion) harakatlari ham mehnat resurslarining hududlar bo'ylab qayta

taqsimlanishi va takror ishlab chiqarishni yuzaga keltiruvchi asosiy manbalardan biridir.

Migratsiya – aholi, jumladan, ishchi kuchining bir hududdan ikkinchisiga ko'chib o'tish harakati bo'lib, uning miqyosi va sur'ati mamlakatdagi siyosiy, ijtimoiy va iqtisodiy vaziyat hamda mehnat bozori hajmini ham belgilab beradi. Ishchi kuchi migratsiyasi, odatda, mehnatga qobiliyatli aholining ishlab chiqarishni rivojlantirish va joylashtirishdagi o'zgarishlar bilan bog'liq holda makoniy qo'chib yurishi sifatida ham ta'riflanadi. U kishilarning doimiy yashash va ish joyini o'zgartirishi, hududning ma'muriy chegaralarini kesib o'tishi, istiqomat o'rnida uzoq muddat bo'lmasligi natijasida kelib chiqadigan murakkab ijtimoiy-iqtisodiy jarayon hisoblanib, tumanlararo, shaharlararo, viloyatlararo, mintaqalararo va davlatlararo yo'nalishlarda amalga oshadi.

Ko'chishga tabiiy-iqlimiy, ijtimoiy-iqtisodiy, demografik, siyosiy-huquqiy, milliy-etnik, irqiy va diniy omillar bevosita ta'sir qiladi. Uning vujudga kelishi turli ob'yektiv va sub'yektiv sabablar bilan belgilanadi:

- o'z kasb yo'nalishini amalga oshirish bo'yicha imkoniyatlar yaratish, boshqa yashash joyida yuqori ish haqi va mehnat sharoitlariga ega bo'lgan ishga joylashish;

- inson sog'ligi hamda iqlimga xos yashash sharoitlarining zarurligi;
- qarindosh-urug' va yaqin insonlarga qo'shilish;
- ma'lum bir madaniyatga, bilimga va yashash tarzini o'zgartirishga bo'lgan ehtiyoj;
- mehnat ziddiyatlari va oiladagi kelishmovchiliklar;
- tasodifiy holatlar (vaziyatlar) va h.k.

Mamlakat hududiga ko'chib kelish (immigratsiya) va undan ko'chib ketish (emigratsiya) miqdorlari o'rtasidagi farq migratsiya qoldig'ini anglatadi. Migratsiya qoldig'i (sal'dosi)ning miqdori (ijobiy yoki salbiy) migratsiyaning ishchi kuchi bozorini shakllantirishga bevosita ta'sirini tavsiflaydi. Bunga mazkur mintaqadagi kelganlar va ketganlar tarkibidagi tafavut ta'sir qiladi.

O'zbekiston Respublikasi iqtisodiyotining bugungi holati uchun manfiy migratsiya qoldig'i xos bo'lib, u mamlakat mustaqilligidan so'ng avj oldi (5.5-jadval).

Mustaqillikning dastlabki yilida yurtimizdagi manfiy migratsiya qoldig'i 95,9 ming kishini tashkil etib, Toshkent, Samarqand, Andijon va Sirdaryo viloyatlari hamda Toshkent shahri ulushiga uning yuqori miqdori to'g'ri kelgan. Mazkur yillarda ko'chish tuzilmasini tahlil qiladigan bo'lsak,

yuqori migratsiya qoldig'i asosan boshqa millat (rus, tatar, qozoq, ukrain, nemis, arman, turk va sh.k.) vakillarining mamlakatdan ko'chib ketishi hisobiga ro'y berganining guvohi bo'lamiz. Shu sababli, turli millat vakillari istiqomat qiladigan yirik shahar va hududlarda aholining jo'nab ketish koeffitsienti yuqori ko'rsatkichga eta bo'lgan.

5.5-jadval

O'zbekiston Resublikasida aholiing yillik migratsiya harakatlari

(ming kishi)

Ko'rsatkichlar	1991 yil	2001 yil	2002 yil	2003 yil	2004 yil	2008 yil	2009 yil
Kelganlar soni	135,3	149,6	156,2	139,7	147,4	146,1	144,9
Shundan, qishloq joylarda		64,9	59,9	49,7	60,3	60,5	59,3
Ketganlar soni	176,9	224,8	239,8	232,7	243,5	253,1	210,2
Shundan, qishloq joylarda		85,3	92,8	87,0	105,1	111,8	97,4
Migratsiya qoldig'i-	-41,6	-75,2	-83,6	-93,0	-96,0	-107,0	-65,3
Shundan, qishloq joylarda		-20,4	-32,9	-23,3	-44,8	-51,3	-38,1

Respublikada keyingi yillardagi aholining migratsiya harakatlari ularning nisbatan sanoatlashgan shaharlar va yaqin xorijiy mamlakatlarga ish izlab borishlari bilan asoslanadi. Chunki bu vaqtga kelib ortiqcha ishchi kuchi mavjud va ishsizlik yuqori bo'lgan hududlardagi kishilar o'zlariga munosib ish topish va yuqori mehnat daromadini qo'lga kiritish maqsadida o'z yashash joylarini tark eta boshladilar. Mazkur ko'rsatkich 2001 yildan boshlab ko'tarilib borib, 2008 yilda 107,0 ming kishini tashkil etdi.

Mamlakatning jami migratsiya qoldig'i miqdorida Qoraqalpog'istonning ulushi yuqori bo'lib, mazkur vaziyatni noqulay ekologik muhit natijasida aholi sog'lig'ining yomonlashuvi, o'lim sonining oshishi, turmush darajasining pasayishi va ishsizlikning yuqori ko'rsatkichi kabi holatlar keltirib chiqargan.

Toshkent, Farg'ona, Samarqand, Andijon, Namangan, Qashqadaryo va Surxondaryo viloyatlarida ham aholining migratsion harakatlanish sur'ati yuqori bo'lib, ushbu hududlardagi demografik jarayonlarning murakkab ko'rinishga egaligi va unga bog'liq ravishda mehnat bozorining yuqori bosimli holati, ya'ni ishchi kuchi taklifining unga bo'lgan talab mikdoridan oshib ketishi va ish o'rinlarining etishmasligi natijasida yuz bermoqda.

Demografiya va migratsiya harakatlari bevosita aholining soniga ta'sir qilibgina qolmay, uning yosh va jins tuzilmasidagi o'zgarishlariga ham sabab bo'ladi. Kishilar yosh va jins tarkibi mehnat potensialining ham

mikdor, ham sifat jihatdan shakllanishining bosh omillaridan biri bo'lib xizmat qiladi. Bu o'zgarishdagi eng muhim natijalardan biri – uning mehnatga yaroqli qismidagi o'zgarishlar hisoblanadi. Ishga layoqatli yoshdagi aholi nisbiy va mutlaq ko'rsatkichlarining o'zgarishi mehnat resurslari shakllanishi va u orqali mamlakat iqtisodiy taraqqiyoti sur'atlariga katta ta'sir ko'rsatadi. Chunki aholi tarkibida yoshlar salmog'ining yuqori ulushi jamiyatning salohiyati demakdir.

5.5. Mehnat resurslari va ulardan foydalanish yo'llari

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

Aftidan, «takror ishlab chiqarish» «shakllanish» so'ziga qaraganda to'g'riroq bo'lardi. Lekin, odatiy bo'lib qolgan hamda barqaror bo'lib borayotgan atamalardan voz kyechish ham to'g'ri bo'lmasa kerak. Buning ustiga «shakllanish» atamasi aholining takror ishlab chiqarilishi bilan mehnat resurslarining takror ishlab chiqarilishi o'rtasida, muhim farqlar mavjudligi haqida ilmiy fikrlar borligini ham e'tirof etishimiz zarur.

Mehnat resurslari qanday shakllanishini aniqlash uchun biz birinchidan, mehnat resurslarini uchta yirik yosh guruhleri bo'yicha – mehnatga layoqatli kishilar, mehnatga layoqatli kishilardan yoshroq va mehnatga layoqatli yoshdan kattaroq kishilar, ikkinchidan, har bir guruh aholi soni va uning o'zgarishi ta'sir qiluvchi omillar, uchinchidan, mehnat resurslari va aholining o'zgarishdagi 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, ishlovi pensionerlar va amalda «nol'» vazifasini bajaruvchi shaxslar, mehnatga layoqatli yoshdan kichik kishilar, ishlovchi o'smirlar mehnat resurslarining salmog'ida u darajada sezilarli rol o'ynamaydi.

Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi. Mehnat resurslari tarkibiga I va II guruhdagi ishlamaydigan nogironlar kirmasligini

esda tutgan holda dastlab biz mehnat qilishga layoqatli yoshdagi aholini, so'ngra uning mehnat qilishga qobiliyatli qismini ko'rib chiqamiz.

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

Mehnat resurslarining sonini hisoblab chiqish sxemasi quyidagi tarzda taqdim etilishi mumkin:

Mehnat resurslari = mehnat qilishga layoqatli aholi – mehnat qilish yoshidagi ishlamaydigan I va II guruh nogironlari – ishlamaydigan imtiyozli pensionerlar + ishlovchi o'smirlar + ishlovchi pensionerlar.

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

Respublikamiz tarixining o'ziga xos xususiyatlari mehnat qilishga layoqatli yoshdagi kishilar soni dinamikasiga kuchli ta'sir qildi. Mehnatga qobiliyatli yoshdagi aholidan mehnat qilish yoshidagi mehnatga layoqatli aholiga o'tish uchun, biz bu yoshdagi I va II guruh nogironlaridan ishlamaydigan kishilarning toifasini ko'rib chiqishimiz kerak.

Boshqa teng sharoitlarda I va II guruh nogironlari qancha ko'p bo'lsa, ular orasida ishlamaydiganlari ham shunchalik ko'p bo'ladi. I va II guruh barcha nogironlarning soni kishilarning sog'ligi bilan bog'liq shart-sharoitlar majmui ta'sirida qaror topadi. Bu majmuaning odamlar qanday ovqatlanishi, qanday suv ichishi, qanday havodan nafas olishi, qanday dam olishi, tibbiyot ularni qanday davolashi, mehnat sharoiti qanchalik shinam va havosiz ekanligi kabi omillar bilan bog'liqligini hisobga olish zarur. Har qanday

davlat nogironlarning iloji boricha kamroq bo'lishi, nogironlar orasida esa ishlovchilar ko'proq bo'lishini istaydi. Mamlakatimizda boshqa mamlakatlardagi kabi ish beruvchilar, nogironlarga ish o'rinlari ajratuvchilar rag'batlantirilgandi. Davlatning nogironlar mehnatidan manfaatdorligi iqtisodiy va ijtimoiy ahamiyatga egadir. Iqtisodiy ahamiyati shundan iboratki, byudjet mablag'lari hisobidan kun ko'ruvchi qaramoqdagilar kamroq bo'lishi kerak. Ijtimoiy ahamiyati shundan iboratki, inson uchun (jismoniy yoki ruhiy buzilishlar bilan bo'lsa ham) o'zining jamiyatga foydali ekanligini his qilishi ham muhimdir. Shu bilan birga, muayyan miqdorda mablag' topib turishga intilish o'zining hayot bilan baravar odim tashlash istagini ham nazardan qochirmaslik kerak.

Ishlamaydigan nogironlar sonining bo'lajak dinamikasi kishilar turmush darajasining yaxshilanib borishi va ishlab chiqarish texnologiyasining xodimga, ayniqsa, xizmat ko'rsatish sohasida moslashib borishga hal qiluvchi darajada bog'liqdir. Mehnatga qobiliyatli aholi orasida ishlamaydigan nogironlar miqdorining kamayib borishi mehnat sohasini rivojlantirishning barqaror tamoyilini tashkil etadi, deb hisoblash ancha to'g'riroq bo'ladi.

Ishlaydigan o'smirlar. Ishlaydigan o'smirlar sonini belgilab beradigan barcha omillar orasida, avvalo, demografik omilni qayd qilib o'tamiz. Bunda o'smirlarning hammasi nazarda tutiladi. Shu bilan birga, 14-15 yoshli o'smirlarga e'tibor qaratiladi, chunki ular kichik yoshdagi xodimlarning anchagina qismini tashkil etadi. Mamlakatda bunday o'smirlar qanchalik ko'p bo'lsa, mehnat resurslarining shu qismi boshqa sharoitlarda ham ko'proq bo'ladi. Ishlaydigan o'smirlar soniga ijtimoiy-iqtisodiy omillar ko'proq ta'sir qiladi, ular orasida oilalarning farovonligi va iqtisodiyotning ehtiyoji muhim o'rin tutadi.

Mamlakatimiz va boshqa mamlakatlarning tarixiy tajribasi shundan dalolat beradiki, farovonlik darajasi va ishlovchi o'smirlar soni bir-biriga teskari bog'liklikda bo'ladi: farovonlik qanchalik yuqori bo'lsa, o'smirlar shunchalik kamroq ishlaydilar va aksincha bo'ladi. Shu bilan birga, bu bog'liqlik vaqt o'tishi bilan yuksalib boradi.

Iqtisodiyotning o'smirlar mehnatiga bo'lgan ehtiyoji ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohasining murakkablashib borishi bilan qonuniy ravishda pasayib boradi – mehnat faoliyati sohasida kengayadi. Bunda yaxshi ma'lumot darajasi, kasb tayyorgarligi zarur bo'ladi.

Mamlakatimizda bozor iqtisodiyoti shart-sharoitlari asosida islohiy o'zgarishlar boshlanishi bilanoq vaziyat keskin o'zgaradi, bu hol kishilarning

erkinligi ortishi bilan bog'liq bo'lib, ularga tobora ko'proq imkoniyatlar berila boshladi, ular o'z taqdirlari bilan o'zlari xohlaganlaricha shug'ullana boshladilar. Ko'plab oilalarning moddiy ahvoli og'ir ekanligi ham o'z ta'sirini ko'rsatdi. Qo'shimcha daromad ishlash uchun yoshlar ham, kattalar ham harakatga tushib qoldilar, bunga iqtisodiyotdagi vaziyat majbur qilgan edi. Har xil mayda-chuyda xizmatlarni bajarib, xususan, mayda chakana savdo bilan shug'ullanib pul ishlashning ko'p imkoniyatlari paydo bo'ldi. Bu yerda shiddat bilan vujudga kelgan ish o'rinlari asosan o'smirlar bilan to'ldi.

Kelgusida o'smirlarning mehnat resurslaridagi ulushi o'smir fuqarolarning aqliy va jismoniy rivojlanishiga zarar etkazmagan holda ular mehnatidan ehtiyotkorona foydalanish imkonini beradi.

Ishlaydigan pensionerlar. Ishlovchi pensionerlar soni ham demografik omil ta'siri ostida qaror topadi – bu yerda shunday bog'liqlik bo'ladi: pensiya yoshidagi kishilar qancha ko'p bo'lsa, shu yoshdagi ishlovchilar ham ko'p bo'ladi.

Xilma-xil ijtimoiy omillar orasida pensionerlarning mehnat faolligiga ancha ko'proq ta'sir qiluvchi asosiy omillarni qayd qilib o'tamiz. Pensiyaning miqdori jiddiy ravishda ta'sir qiladi. Ayni bir xil miqdordagi pensiya birovlariga etadi, boshqalarga esa etmaydi, shu sababdan inson mehnat qilishga intiladi. Yana shunday mehnatga rag'batlantiruvchi qo'shimcha omil ham borki, bunday katta yoshdagi kishi ish haqi bilan bir qatorda pensiya olish huquqiga ham ega.

Pensionerlar mehnatining zarur shartlaridan biri korxonalar, muassasa va tashkilotdagi o'zgarishlarga moslashuvchanlik, yangi ishni o'zlashtirishga tayyorlik, ba'zan yashash joyini o'zgartirish va shu kabilardir. Bozor iqtisodiyoti katta yoshdagi kishilarning harakatchanligiga ancha yuqori talablar qo'yadi. Bozor munosabatlarining ruhidan shu narsa kelib chiqadiki, har bir kishining farovonligi, avvalo, uning o'zi, tashabbuskorligi, har qanday yangilikka «javob berish» va samarali mehnat qilishidan iboratdir.

Ijtimoiy omillar orasida katta yoshdagi kishilarning ma'lumot darajasi va sog'lig'i ham muhim o'rin tutadi. Bu omillarning qanday ta'sir qilishi yaqqol ko'rinib turadi va tushuntirishlarni talab qilmaydi.

Nihoyat, pensionerlarning bir qismi o'zini ishda namoyon qilishni ma'qul ko'radi va ishdagina o'zining jamiyatga kerakli ekanligini his kiladi, ko'p yillar birga ishlagan o'rtoqlari bilan jamoada qolishni istaydi.

Ijtimoiy omillar kishilarning ehtiyojlari bilan bog'langan bo'ladi yoki ularning qandaydir xislatlarini aks ettiradi. Iqtisodiy omillar ishlab chiqarish

ehtiyojlari va xodimlar xizmat ko'rsatish sohasini ifodalaydi. Ulardan ikkitasini ko'rib chiqamiz.

Bu, birinchidan, mehnat bozorida ish kuchiga bo'lgan talabdir. Talab qanchalik ko'proq bo'lsa, pensionerlarning ishga joylashishlari uchun imkoniyatlar shunchalik ko'proq bo'ladi. Ikkinchidan, iqtisodiyotda ish o'rinlarining mavjudligi katta yoshdagi kishilarning jismoniy ahvoli, umumta'lim va kasb tayyorgarligini hisobga olgan holda ular mehnatidan foydalanish xususiyatlari mos keladi.

Iqtisodiyotda hamisha pensiya yoshidagi 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 tayyorgarligi va muayyan amaliy tajribani talab qiladi. Ko'pgina maktab o'qituvchilari, oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarining muallimlari, shifokorlar, ilmiy xodimlar va boshqa yuqori aqliy faoliyat turlari vakillari borki, ular pensiya marrasidan o'tgandan keyin ham muvaffaqiyatli mehnat qilib kelmoqdalar. Pensiya yoshining dastlabki besh yilida (erkaklar uchun 60-64 yosh, ayollarda 55-59 yoshda) alohida faollik seziladi.

Shunday ish o'rinlari ham borki, ularda oliy ma'lumot va kasb tayyorgarligi talab qilinmaydi. Ya'ni, ma'lumoti birmuncha kamroq pensioner kishilar ham o'z mehnat sohasini topib olishlari mumkin. Albatta, iqtisodiyotdagi taraqqiyot ular mehnatidan foydalanish imkoniyatlarini toraytirib bormoqda. Biroq, biz «murakkab ishlar», «oddiy ishlar», «yuqori tayyorgarlik darajasi», «pastroq tayyorgarlik darajasi» kabi tushunchalarning nisbiylikini esda tutishimiz lozim. Mehnat faoliyatining barcha turlari murakkablashib boradi. Biroq, ayni vaqtda, bugungi kundagi pensionerlar o'rniga birmuncha ma'lumotliroq va yaxshiroq zamonaviy ishlab chiqarishga tayyorgarlik ko'rgan pensionerlar keladilar.

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

Mehnat resurslari va butun aholi sonining o'zgarishi. Mehnat resurslari sonining (dinamikasining) o'zgarishi bilan butun aholi sonining o'zgarishi o'rtasida, tabiiyki, bog'liqlik bor. Biroq, u birinchi qarashda

unchalik ko'zga tashlanmaydi. Mehnat resurslarining soni hamisha butun aholi soni kabi o'zgaravermaydi. O'zgarishlar turli yo'nalishlarda bo'lishi ham mumkin. Biz «mehnat resurslari» tushunchasi to'g'risidagi tasavvur kengroq bo'lishi uchun ularning o'zaro bog'likligini maxsus qarab chiqamiz.

Mehnat resurslari yalpi aholining bir qismi sifatida aholining takror ishlab chiqarilishi (ya'ni uning doimiy ravishda tiklanib turishi)ni aks ettiradi. Shuning uchun mehnat resurslari sonining dinamikasi, pirovard natijada, aholi soni dinamikasini aks ettiradi. O'smirlar va pensionerlarning mehnat bilan bandlik darajasidagi o'zgarishlar faqat mehnat resurslariga emas, balki aholining soniga ham daxldordir.

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

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

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

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

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

«Mehnat resurslarini taqsimlash» deganda resurslarning xalq xo'jaligida ishlaydigan qismlari va ishlamaydigan qismlari tushuniladi. O'z navbatida, ishlamaydigan qism mehnat qilish qobiliyatiga ega bo'lgan yoshdagi

o'quvchilar va shaxsiy yordamchi xo'jalik ishlarini bajarish bilan shug'ullanuvchilar, harbiy kuchlar safida xizmat qilayotganlar, ishsizlar, shuningdek hech bir yerda ishlamaydiganlar, o'qimaydiganlar va ish qidirmaydiganlarga bo'linadi.

Mehnat bilan bandlik turlari bo'yicha mehnat resurslarini taqsimlashni faqat fuqaro aholi (ya'ni, bunga harbiy xizmatchilar kirmaydi) bo'yicha kuzatish mumkin. Ishlaydigan aholi (mehnat bilan band aholi), o'z navbatida, ayrim tarmoqlar, kasb guruhlari bo'yicha taqsimlanishi, shu jumladan, aqliy va jismoniy mehnat bo'yicha, mehnat rejimi bo'yicha (to'liq yillik bandlik, to'liq bo'lmagan ish kuni, haftasi va hokazo), nihoyat ijtimoiy-iqtisodiy sohalar bo'yicha ko'rib chiqiladi.

Respublikamiz iqtisodiyotining jahon xo'jaligi tizimiga kirib borishi munosabati bilan sekin-asta ilmiy faoliyatga mehnat resurslarini taqsimlash jihatlari kirmokda va qaror topmoqda, ular xalqaro statistik tamoyillar asosida ko'rilmokda, buning natijasida boshqa mamlakatlarning tegishli ko'rsatkichlari bilan taqqoslashga erishiladigan bo'layotir.

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

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

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

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

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

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

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

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

Aholining mazkur taqsimlanishida ayrim pozitsiyalar o'rtasidagi nisbat, ya'ni tuzilma demografik omillar, oilalar farovonligi, iqtisodiyot tuzilmasi, mehnat bozorining ahvoli, mulkchilikdagi tashkiliy o'zgarishlar va boshqa omillarni aks ettiradi.

Albatta, mehnat resurslarini taqsimlashning boshqa turlari ham bor. Bular jinsi, yoshi, ma'lumot darajasi, sog'ligi bo'yicha taqsimlashdir. Barcha kishilar qobiliyati va ehtiyojlari bo'yicha turli-tumanligini bir necha bor aytib o'tgan edik. Shuning uchun ham iqtisodiyotning biror sohasidagi samaradorlik va ishga bo'lgan ehtiyoj bir xil emas. Yuqorida aytib o'tilgan ta'riflar bu turli-tumanlikni ma'lum darajada farqlab olish va uning oqibatlarini tushunish imkonini beradi.

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

Mehnat resurslarini taqsimlashga bog'liq ravishda inson resurslarining imkoniyatlari rivojlanish omillari sifatida katta yoki kichik bo'lishi mumkin. Masalaga ana shu tarzda yondashish jamiyatning mehnat potentsiali, hudud, korxonalarni o'rganish va aniqlash imkonini beradi. Mehnat potentsialini 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 «mehnatni tatbiq qilish samaradorligi» ta'rifini ham aniqlab olishimiz kerak, u mehnat resurslaridan foydalanishning tavsiflaridan biridir. Har qanday faoliyat turidagi samaradorlik, oxir-oqibatda vaqt bilan o'lchanadi, vaqt mahsulot birligini yoki xizmatlar birligini ishlab chiqarishga sarflanadi, bunda mahsulot va xizmatlar sifatiga qo'yiladigan talablarga katta e'tibor beriladi. Shu nuqtai nazardan mehnatni tatbiq etish samaradorligi – yuqori sifatli natijaga mehnat sarfini kamaytirishga olib keladi.

Moddiy ne'matlar ishlab chiqarishda mehnatni tatbiq etish samaradorligiga mehnat unumdorligi ko'rsatkichi yordamida baho beriladi. Moddiy ne'matlar ishlab chiqarilmaydigan joylarda (masalan, ta'lim,

sog'liqni saqlashda) faoliyatning ana shu turlari pirovard natijasini aks ettiradigan turli ko'rsatkichlar tatbiq etiladi.

Mehnat resurslarini taqsimlash turlaridan biri mamlakat hududi bo'yicha taqsimlash bo'lib, u ham muayyan foydali axborotga ega bo'ladi. Respublika hududi iqtisodiy rivojlanish darajasi, kishilarning farovonligi va demografik rivojlanishi bilan farq qiladi. Masalan, Farg'ona vodiysi viloyatlarining Qashqadaryo, Surxondaryo viloyatlari bilan bo'lgan farqi bunga yaqqol misol bo'la oladi. Bu farqlar hududlardagi mehnat resurslarining o'ziga xos shakllanishi va ulardan foydalanishda o'z ifodasini topadi. Bu xususiyatni bilish mehnat resurslari haqidagi tasavvurni boyitadi va shu sababli mintaqaviy darajadagi mehnat munosabatlari sohasida davlat siyosatini samarali amalga oshirish imkonini beradi. Natijada barcha mehnat muammolari qandaydir bir hudud bilan bog'liq bo'ladi.

Mehnat resurslarini shakllantirishning mintaqaviy xususiyatlari, avvalo, demografik va ijtimoiy-iqtisodiy omillarning ta'siri bilan bog'liqdir. Demografik omillarga aholining takror ishlab chiqarilishidagi jadallik kiradi, u hal qiluvchi darajada tug'ilish darajasi bilan bog'liqdir. Bu daraja qancha yuqori bo'lsa, mehnatga qobiliyatli yoshdagi aholi, demak mehnat resurslari shunchalik tez o'sadi.

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

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

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

Mehnat resurslarini taqsimlash demografik va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning mintaqaviy shart-sharoitlari ta'siriga ancha ko'proq uchraydi. Demografik omillarning ta'siri aholining yosh tuzilishi orqali namoyon bo'ladi, u, odatda, turli mintaqalarda turlicha bo'ladi. Mehnatta

layoqatli yoshdagi kishilarning ishlaydigan va ishlamaydigan qismlarga bo'linishi ma'lum darajada ana shu bilan belgilanadi. Aholi tarkibidagi kichik yoshli bolalar sonining ko'payishi, uy-ro'zg'or ishlari bilan band ayollar soniga ta'sir ko'rsatadi. Tajriba shundan dalolat beradiki, bu ikki ko'rsatkich o'rtasida bevosita bog'likdik bor. Ishlamaydiganlarning anchagina qismini mehnat qilish yoshidagi o'quvchilar tashkil etadi. Ularning qancha bo'lishi tegishli yoshdagi yoshlarning soniga bog'liqdir.

Ijtimoiy-iqtisodiy omillardan eng ahamiyatlilari: iqtisodiy kon'yunktura va ishlab chiqarish tuzilmasidir. Iqtisodiy kon'yunkturaga ishsizlar soni, ishlab chiqarish tuzilmasiga esa xodimlarning tarmoqlar bo'yicha, kasblar, ish kuchining kasbiy tayyorgarligi bog'liq bo'ladi. Mehnatni sarf qilish samaradorligi bo'yicha mintaqalar farqiga sabab shuki, turli hududlarda texnologiya darajasi, mehnatni tashkil etish darajasi turlicha bo'ladi. Turli sabablarga ko'ra, shu jumladan, etnik va tarixiy xususiyatlarga ega bo'lgan sabablarga ko'ra ham xodimlar malakasi bir-biridan farq qilishi mumkin. Mehnat resurslari shakllanishi va ulardan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlarini hisobga olish mehnat resurslarini o'rganishning eng muhim tomonlaridan biridir. Masalaning bu tomonini bilish mehnat munosabatlari va mehnat bozorini davlat yo'li bilan samarali boshqarish uchun zarur bo'ladi.

5.6. Mehnat resurslari balansini tuzish va ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash

Bozor islohotlari sharoitida mehnat resurslarining ish bilan bandligini ta'minlash muammolari dolzarb tus oladi. Chunki mehnat salohiyatini yuzaga chiqarish va undan samarali foydalanish orqaligina ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotga erishish va aholi farovonligini ta'minlash mumkin. Prezident I.A. Karimov ta'kidlaganidek, ishlashni xohlovchilarning hammasini ish bilan ta'minlabgina qolmasdan, eng maqbul, ijtimoiy yo'naltirilgan ish bilan bandlikni vujudga keltirish uchun zarur sharoitlar yaratish maqsadida mukammal mehnat bozorini shakllantirish, ishga joylashishga muhtoj bo'lgan shaxslarni to'la hisobga olish g'oyat muhim ahamiyat kasb etadi.

Ushbu muammolarni hal qilishda mehnat potensialini shakllantirish, taqsimlash va ishga joylashish borasidagi real ehtiyojni aniqlash imkonini beradigan samarali usuldan foydalanib, ularning safarbarlik holatini hisobga olishni takomillashtirish muhim ahamiyatga ega. Buning uchun esa mehnat resurslari balansini tuzish va uni tahlil qilish maqsadga muvofiqdir. Mehnat resurslari balansi mehnat resurslari mavjudligi va ularning iqtisodiyot

tarmoqlari va iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha taqsimlanishini tavsiflovchi ko'rsatkichlar tizimidir.

Mazkur balans hisobot va prognoz ko'rinishlarda tuziladi. Mehnat resurslarining hisobot balansi mehnat resurslarining amaldagi ko'rsatkichlari va ularning hisobot davrida (yilda) taqsimlanishi bo'lib, u hisobot yilida o'tkazilgan monitoring natijalari asosida ishlab chiqiladi. Prognoz balansda esa mehnat resurslaridan foydalanish holati tahlil qilinib, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish vazifalarini hisobga olgan holda tuziladi.

Mehnat resurslari balansi ikki qism – resurslar va taqsimlash qismlaridan iborat bo'lgan ko'rsatkichlar tizimidir. Birinchi qism mavjud mehnat resurslarini hamda ularni shakllantirish manbalarini ko'rsatadi. Ikkinchi qism mehnat resurslarining iqtisodiy faol hamda iqtisodiy nafaol shaxslarga taqsimlanishini ko'rsatadi.

Mehnat resurslari balansini tuzish hamda ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash chog'ida asosiy axborot manbalari davlat statistikasi ma'lumotlari, ma'muriy hisobga olish (masalan, mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlari, uy xo'jaliklari, xodimlar ro'yxatlari) turlari, shuningdek ish bilan bandlik masalalari yuzasidan ishchi kuchini tanlab tekshirishdan iborat. Ushbu xilma-xil manbalar ulardagi axborotning xususiyati va mazmuni, ma'lumotlarni to'plash shakllari va usullari bo'yicha bir-biridan farq qilishi mumkin.

Tanlanma monitoring ma'lumot to'plash vositalari orasida eng moslashuvchan usuldir. Uning natijalariga qarab, mehnat resurslarining shakllanishini, ish bilan bandlar, ishsizlar, iqtisodiy nafaol aholi sonini ko'rsatuvchi ma'lumotlarni olish, shuningdek zaruratga qarab, tushunchalar, ta'riflar va savollarni o'zgartirish yoki maydalash mumkin. Bu esa, ayrim aholi guruhlari ishchi kuchida ishtirok etishining turli shakllarini aniqlash imkonini beradi. Ishchi kuchini tekshirib chiqish faqat ishlayotganlarni emas, balki vaqtincha ish bilan band bo'lmaganlarni ham qamrab olganligi, u mehnat resurslari va ularning taqsimlanish tuzilmasi haqida to'la-to'kis tasavvur hosil qilish imkonini beradi.

Mehnat resurslarining hisobot balansi har qaysi yil va uning davrlari yakunlariga qarab, respublika va uning hududlari bo'yicha tuziladi.

O'zbekiston Respublikasida 2007 yilning 1 iyuligacha amal qilib kelgan mehnat resurslari balansi shakli Vazirlar Mahkamasining 2002 yil 31 yanvardagi «Aholini ish bilan bandligini hisobga olish tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi 42-sonli Qarori bilan qabul qilingan bo'lib, mazkur balans Prezident farmon va qarorlari asosida mamlakatda ish bilan

bandlikning yangi noan'anaviy shakllarining (uy mehnati, kasanachilik, oilaviy biznes, shaxsiy yordamchi xo'jaliklarda qoramol etishtirish, xizmat ko'rsatish va servis) paydo bo'lishi natijasida o'z qamrovini yo'qotdi. Shuningdek, mazkur metodika respublika aholisi va uy xo'jaliklari statistikasini yuritish va ularning ijtimoiy-iqtisodiy faoliyatlari monitoringini amalga oshirishda xalqaro standartlar va yangi talablarga javob bermay qo'ydi.

Shundan kelib chiqqan holda 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 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 chiqqan holda ishlab chiqilgan hamda 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.

Mazkur metodikaga ko'ra:

1. Ishga joylashtirishga muhtoj shaxslar soni mehnat resurslari sonidan mehnat bilan bandlar soni va iqtisodiy faol bo'lmaganlar sonini chiqarib tashlagan holda quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$MM = MRA - B - INF,$$

bunda: **MM** – ishga joylashtirishga muhtoj aholi (ishsizlar);

MR – mehnat resurslari;

B – ish bilan bandlar;

INF – iqtisodiy faol bo'lmagan aholi.

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

$$MR = MLA + IO'P,$$

bunda: **MR** – mehnat resurslari;

MLA – mehnatga layoqatli yoshdagi aholi;

IO'P – ishlayotgan o'smirlar va pensionerlar.

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

$$MLA = E(16-60) + X(16-55) - \text{Nog} - \text{Pi},$$

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;

Pi – imtiyozli shartlarda pensiya olayotgan mehnatga layoqatli yoshdagi pensionerlar.

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

$$IT = ITr + ITnr + MM,$$

bunda: **ITr** – iqtisodiyotning rasmiy sektorida ishlovchilar;

ITnr – iqtisodiyotning norasmiy sektorida ishlovchilar;

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

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

- yollanib (mehnat shartnomasi bo'yicha), shu jumladan saylanadigan lavozimlarda ishlayotgan doimiy, vaqtinchalik va mavsumiy xodimlar;

- harbiy xizmatchilar, ichki ishlar organlari va boshqa tashkilotlar xodimlari;

- kooperativlar va shirkatlar a'zolari;

- xususiy korxonalar egalari (ish beruvchilar), shu jumladan fermerlar;

- yuridik shaxs bo'lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanuvchi shaxs sifatida rasman ro'yxatga olingan fuqarolar;

- yuridik shaxs sifatida ro'yxatdan o'tkazilgan dehqon xo'jaliklari a'zolari hamda shaxsiy yordamchi xo'jaliklar va dehqon xo'jaliklarida qoramol o'stirish bilan band bo'lgan shaxslar;

- nodavlat notijorat tashkilotlari xodimlari.

4.2. 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:

- yuridik shaxs sifatida ro'yxatdan o'tkazilmagan dehqon xo'jaliklari a'zolari;
- uyda pulli xizmatlar ko'rsatish bilan band bo'lgan shaxslar (enagalar, uy xizmatchilari, uy oshpazlari, avtomobil' haydovchilar, qorovullar);
- jismoniy shaxslarda haq olib ishlovchi shaxslar;
- oila boshliqlariga ularning tadbirkorlik faoliyatida yordam beruvchi oila a'zolari;
- tegishli ro'yxatdan o'tmay ishlovchi tadbirkorlar.

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

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

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

$$SCHSi = SSi : SS \times 100,$$

bunda: **SCHSi** – iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning aniq turi bilan shug'ullanuvchi so'rab chiqilganlar salmog'i;

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

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

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

$$ITNpi = MLA \times SCHSi / 100,$$

bunda: ITN*P*i – iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning aniq turi bilan shug'ullanuvchilar soni;

MLA – mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi soni.

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

$$ITNR = Z1iITNR1i,$$

bunda: ITNR – iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan bandlar soni, hammasi.

4.3. Mehnat faoliyatini xorijda amalga oshirayotgan shaxslar sonini aniqlash. Mehnat faoliyatini xorijda amalga oshirayotgan shaxslar soni quyidagi tartibda bosqichma-bosqich aniqlanadi:

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

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

$$MMS = KMMS / SS \times 100,$$

bunda: MMS – migrant mehnatchilarning so'ralganlarning umumiy sonidagi salmog'i;

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

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

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

b) migrant mehnatchilarning so'ralganlarning umumiy sonidagi salmog'i bo'yicha migrant mehnatchilarning mehnatga layoqatli yoshdagi

mehnatga layoqatli aholi tarkibidagi umumiy soni quyidagi formula bo'yicha hisoblab chiqiladi:

$$MM = MMS \times MLA / 100,$$

bunda: **MM** – migrant mehnatchilar soni, hammasi;

MLA – mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi soni.

v) zarurat bo'lganda, mehnat faoliyatini xorijda amalga oshirayotganlarning soni jo'nab ketgan yo'nalishi (mamlakati) bo'yicha aniqlanadi. Buning uchun:

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

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

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

a) xorijga 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 xorijda amalga oshirish uchun fuqarolarga Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi tomonidan berilgan ruxsatnomalar ma'lumotlari;

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

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

5. Iqtisodiy faol bo'lmagan aholi soni quyidagicha aniqlanadi:

$$IFA = O' + A + IN + IBB,$$

bunda: **IFA** – iqtisodiy faol bo'lmagan aholi;

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

A – uy bekalari va bolalarni parvarish qilayotgan ishlamaydigan ayollar;

IN – ishlamaydigan uchinchi guruh nogironlari;

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

6. Mustaqil ravishda ish qidirayotganlar soni ishga joylashtirishga ehtiyoj sezadigan aholining hisoblangan sonidan hisobot davri oxiridagi holati bo'yicha Bandlikka ko'maklashish tuman (shahar) markazlarida rasman ishsizlar sifatida ro'yxatdan o'tkazilgan shaxslar sonini chiqarib tashlash yo'li bilan quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$IM = IB - RR,$$

bunda: **IM** – ish bilan band bo'lmaganlar, mustaqil ravishda i qidirayotganlar;

IB – ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo'lmagan ahol (ishsizlar);

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

Aholining ish bilan bandligini o'rganish maxsus tanlab olingan xo'jalik a'zolari orasida so'rov o'tkazish yo'li bilan amalga oshiriladi.

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

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

Uy xo'jaliklarini so'rab chiqish Bandlikka ko'maklashish tuman (shahar) 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:

$$UXS=UX \times 1\%,$$

bunda: UXS – har bir tuman (shahar)da soʻrab chiqilishi kerak boʻlgan uy xoʻjaliklari soni;

UX – tuman (shahar)dagi uy xoʻjaliklari soni;

b) ikkinchi bosqichda uy xoʻjaliklari oʻrganiladigan aholi punktlari aniqlanadi, bunda:

- tanlab olingan aholi punktlari yonma-yon chegaralarga ega boʻlmasligi kerak;

- tuman markazlari va ulardan yiroqda joylashgan aholi punktlari majburiy tartibda oʻrganilishi kerak;

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

- har bir shaharda yonma-yon chegaralarga ega boʻlmagan kamida 5 ta mahalla oʻrganilishi kerak.

Aholi punktlarini tanlash tuman (shahar) statistika boʻlimi bilan kelishgan holda Bandlikka koʻmaklashish tuman (shahar) markazlari tomonidan amalga oshiriladi;

v) uchinchi bosqichda har bir aholi punktida oʻrganilishi kerak boʻlgan uy xoʻjaliklari soni aniqlanadi;

g) toʻrtinchi bosqichda aholi punktlarida (mahallalarda) mavjud boʻlgan uy xoʻjaliklari roʻyxatlari asosida oʻrganilishi kerak boʻlgan uy xoʻjaliklarining aniq roʻyxati aniqlanadi.

Bunda tanlashning quyidagi tartib-qoidasini nazarda tutadigan «proportsional bosqichma-bosqich tanlash» usulidan foydalaniladi:

- mazkur aholi punktida (mahallada) joylashgan uy xoʻjaliklarining hisoblangan sonini oʻrganilishi kerak boʻlgan uy xoʻjaliklarining hisoblangan soniga boʻlish yoʻli bilan «tanlash bosqichi» aniqlanadi (masalan, tanlab olingan aholi punktida 300 ta uy xoʻjaligi mavjud boʻlib, oʻrganiladigan uy xoʻjaliklari soni esa 30 tani tashkil etishi kerak boʻlsa, «tanlash bosqichi» «10» ni (300:10) tashkil etadi);

- uy xoʻjaliklarining umumiy sonidan «tanlash bosqichi»ga bir karra har bir uy xoʻjaligiga tartib raqami beriladi va tanlab olinadi.

Uy xoʻjaliklari soʻrovi Davlat statistika qoʻmitasi bilan kelishgan holda Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan tasdiqlanadigan maxsus soʻrovnoma boʻyicha amalga oshiriladi.

Uy xoʻjaliklarining mehnatga layoqatli yoshdagi barcha aʼzolaridan soʻrab chiqilishi kerak, ular hozir boʻlmagan taqdirda esa hozir boʻlmagan

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 Bandlikka ko'maklashish markazining ishga joylashtirishga muhtoj bo'lgan aholini hisobga olish va ular bo'yicha ma'lumotlar bankini shakllantirish bo'limi boshlig'i tomonidan amalga oshiriladi.

To'ldirilgan so'rovnomalarni qabul qilishda:

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

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

So'rovnoma materiali qabul qilib olingandan keyin uni qayta ishlash maxsus komp'yuter dasturi yordamida amalga oshiriladi. Ma'lumotlar bazasini shakllantirish (ma'lumotlarni komp'yuterga 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 komp'yuterga to'liq kiritilgandan keyin ma'lumotlar bazasi har bir tuman bo'yicha alohida fayllar shaklida keyinchalik uzil-kesil puxta ishlash va tahlil qilish uchun Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligiga yuboriladi.

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

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

Shunday qilib, uy xo'jaliklarini o'rganish natijasida tegishli ko'rsatkichlar hisoblab topilgandan so'ng tuzilgan mehnat resurslari balansi quyidagi ko'rinishga ega bo'ladi:

Mehnat resurslari balansi shakli

ming kishi

T/r	Ko'rsatkichlar nomi	Jami	Shu jumladan, hududlar bo'yicha:		
		
1.	Mehnat resurslari jami				
	SHu jumladan:				
2.	Iqtisodiy faol aholi				
	Shundan:				
1.1.	Ish bilan band aholi				
	shu jumladan iqtisodiyot sektorlari bo'yicha:				
1.1.1.	Rasmiy sektorda				
1.1.2.	Norasmiy sektorda				
1.1.3.	Xorijga ishga ketganlar				
1.1.4.	Boshqalar				
1.2.	Ishga joylashtirishga muhtoj ish bilan band bo'lmagan aholi (ishsizlar)				
	Shundan:				
1.2.1.	Ishsiz sifatida rasman ro'yxatdan o'tkazilganlar				
1.2.2.	Mustaqil ish qidiruvchilar				
3.	Iqtisodiy faol bo'lmagan aholi				
	Shundan:				
3.1.	Ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qiyotgan hamda ish haqiga yoki mehnat daromadiga ega bo'lmagan o'quvchilar va talabalar				
3.2.	Uy bekalari va bolani parvarish qiluvchi ishlamaydigan ayollar				
3.3.	Ishlamaydigan uchinchi guruh nogironlari				
3.4.	Ixtiyoriy ravishda ish bilan band bo'lmagan, shuningdek mol-mulk va ko'chmas mulkdan daromad oladigan ishlamaydigan shaxslar				

Qisqacha xulosalar

Mehnat resurslar – o'zining aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan aholining mehnatga layoqatli qismidir. Mehnat resurslari turli shart-sharoitlar va omillar ta'sirida miqdor va sifat shakllanishi xususiyatlariga ega. Mehnat resurslaridan foydalanish, ularni iqtisodiyot tarmoqlaridagi taqsimlanishi va samaradorligini tavsiflaydi. Mehnat resurslaridan foydalanish darajasini mehnat unumdorligi, aholini ish

bilan bandligi, aholi jon boshiga yalpi ichki mahsulot ishlab chiqarish kabi ko`rsatkichlarni ifodalaydi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat resurslari deganda nimani tushunasiz?
2. Mehnat resurslari bilan inson resurslari o`rtasidagi farq nimada?
3. Mehnat resurslarining quyi va yuqori chegaralarini aytib bering.
4. Mehnatga layoqatli aholidan tashqari yana kimlarni mehnat resurslari safiga kiritamiz?
5. Mehnat resurslarini shakllantirish deganda nimani tushunasiz?
6. Mehnat resurslari qachon ishchi kuchiga aylanadi?
7. Mehnat salohiyati mehnat resurslaridan farq qiladimi?
8. Mehnat resurslaridan foydalanishga qanday omillar ta'sir ko`rsatadi?
9. Mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligi qaysi kursatkich bilan aniqlanadi?
10. Mehnat resurslaridan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlari nimalardan iborat?
11. qanday hollarda 1 va 2-guruh nogironlari mehnat resurslari tarkibiga kiritiladi?
12. Mehnat resurslarining ma'naviy rivojlanish darajasi deganda nimalarni tushunasiz?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик.-Т.: МЕННАТ, 2009.
2. Маренков А. Управление трудовыми ресурсами
Издательство: ФЕНИКС. 2007.
3. Одегов Ю.Г. и др. Экономика труда: Учебник. В 2 т. Т. 1. – М.: «Альфа-Пресс», 2007. – 760 стр.
4. Шоюсупова Н.Т. «Меҳнат иқтисодиёти: ижтимоий-меҳнат муносабатлари» фани буйича таълим технологияси. –Т; ТДИУ, 2009
5. Кушлин В.И., Буянов В.С., Михайлов В.А. Безработица: теория и современная практика (социально-экономический аспект)-М.: Издательство: ДиС, 2006.
6. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2006. -368с

AHOLINING ISH BILAN BANDLIGI NAZARIYALARI VA ULARNING AMALDA QO'LLANILISHI

6.1. Aholining ish bilan bandligi bo'yicha klassik va neoklassik nazariyalar

Mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatida aholi ish bilan bandligi siyosatining amaliy chora-tadbirlari bilan bir qatorda uning nazariy jihatlarini asoslash muhim ahamiyatga ega. Deyarli barcha iqtisodiy nazariyalar ma'lum darajada mehnat va aholining ish bilan bandligi masalasiga daxldordir. Tabiiyki, mehnat bozori bilan bog'liq muammolarini yoritish ham u yoki bu nazariya ishlab chiqilgan tarixiy davr, mualliflarning maqsadi, tadqiqotining bosh mavzusi, uning atrofidagi iqtisodiy voqeikka daxldorligi seziladi.

Klassik maktabning yirik namoyandalaridan biri bo'lgan Adam Smit va uning izdoshi David Rekarolar o'z ta'limotlarida bozor tizimi resurslari orasida, ishchi kuchi resurslaridan to'liq foydalanish muhim o'rin tutadi va bozorning samaradorligini ta'minlashga qodirdir, deb hisoblaydi. Bu borada frantsuz olimi Jan Batist Sey ham ishchi kuchi va ish bilan bandlik muammolari bo'yicha o'z qarashlariga ega bo'lib, qator masalalar bo'yicha klassiklar tutgan yo'lni to'g'ri deb baholaydi.

Klassik iqtisodchilar o'z xulosalarini asoslashida aholining ish bilan to'liq bandligi bozor xo'jaligining me'yori, narxlar va ish haqining nisbati uning elastikligidir deb hisoblaganlar.

Bozorda sotish mumkin bo'lgan mahsulotlar hajmi faqat umumiy xarajatlar darajasiga emas, balki narxlar darajasiga ham bog'liq. Agar bozordagi xarajatlar 1000 doll.ni tashkil etib, narx 10 doll. bo'lsa, unga 100 ta buyum sotish mumkin edi, agar xarajatlar 800 doll.ga tushirilsa, u holda 100 ta buyumni 8 doll.dangina sotish mumkin edi. SHu sababli jamg'arma xarajatlar hajmi, ishlab chiqarish hajmi va ish bilan bandlik miqdorini kamaytirish bilan birga, narxlarning qisqarishiga ham olib keladi. Narxlarning pasayishi esa ishlab chiqarish xarajatlari, shu jumladan, ish haqi uchun sarf-xarajatlari pasayishiga sababchidir. Natijada korxonalar egalari haq to'lash stavkalarini pasaytirishga majbur bo'ladilar. Ishsizlar tomonidan bo'ladigan raqobat esa ularning bunga rozi bo'lishiga majbur qiladi. Bozordagi boshqa tovarlar narxlarining pasayishi ham bunga ta'sir qiladi.

Shu tariqa klassik iqtisodchilar majburiy ishsizlikni bo'lishi mumkin emas, degan xulosaga kelganlar. Bozor tartibining bunday omillari,

chunonchi, foiz stavkasi va narxlar, ish haqi nisbatining elastikligi ish bilan to'liq bandlikni saqlab turishga qodirdir. Davlatning bu sohadagi "yordami" ortiqcha bo'lib qolmay, zararli bo'lishi ham mumkin.

XIX asrning oxirlarida klassiklarning izdoshlari ularning umumiy g'oya va qarashlarini rivojlantirib, iqtisodiyot nazariyaning neoklassik yo'nalishi yuzaga keldi. Bu yo'nalishning asoschisi Kembrij universitetining professori **Al'fred Marshall** (1842-1924) bo'lib, uning bozor narxi, tadbirkorlik, iste'molchilik xulqi va boshqa bir qancha yangi nazariy qoidalari ma'lum va mashxur bo'lib, hozirgi vaqtda ham undan iqtisodchilar foydalanib kelmoqdalar.

A. Marshall talab va taklifni tartibga solish aholining ish bilan bandligini ta'minlash uchun muhim ahamiyatga ega iqtisodiy ko'rsatkich ekanligiga e'tibor qaratgan. SHu bilan birga, u butun ishchi kuchi talabini pirovard natija sifatida tartibga soluvchi narsa iste'molchilarning talabi bo'lib, uning mutanosibligini bozor iqtisodiyotidagi munosabatlarda o'z-o'zidan amalga oshiriladi, deb hisoblagan.

Neoklassik nazariyaning boshqa vakillari kabi A. Marshall ham aholiga beriladigan yuqori ish haqi muqarrar ravishda ish bilan bandlik darajasini kamaytiradi va ishsizlik miqdorini oshiradi, deb hisoblagan. Buni asoslash uchun u «eng kam unumdorlik nazariyasi» dan foydalangan.

Uning bu asari paydo bo'lgan vaqtda aholining ishsizlik darajasi unchalik katta bo'lmagan va ish bilan bandlikning beqarorligi u qadar keskin muammo hisoblanmagan. Ish bilan bandlikning beqarorligini A. Marshall katta musibat sifatida baholagan va haqli ravishda jamoatchilikning e'tiborini jalb qilishini e'tirof etgan. Biroq u bozor iqtisodiyotidagi ko'plab muammolar o'z-o'zidan tartibga keladigan iqtisodiyot muammolari deb hisoblab, aholi ish bilan bandligining davlat tomonidan tartibga solinishiga zarurat yo'q, deb bilgan.

Artur Pigu (1877-1955) **A. Marshallning** izdoshi va shogirdi bo'lgan. Uning aholini ish bilan bandlik sohasidagi asosiy asari – «Ishsizlik nazariyasi» bo'lib, bu asar 1933 yilda chop etilgan. Bu asarda aholini ish bilan bandligi to'g'risidagi klassik nazariyaning asosiy qoidalari ancha to'liq bayon etilgan edi. A. Piguning fikricha, ishsizlikning sababi ish haqining yuqori darajasidir, ish haqining qisqarishi esa ish bilan bandlikni oshiradi, chunki ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytiradi va qo'shimcha ishchilarni yollash uchun imkoniyat yaratadi. Uning fikricha, ishlab chiqarish xarajatlarining kamayishi tovarlar narxini umumiy ravishda pasayishi va ish

haqi hisobiga tirikchilik o'tkazmaydigan aholi guruhlarining xarid qilish qobiliyatini oshirishga olib keladi.

Bunday g'oya qo'shimcha talabni vujudga keltiradi va ishlab chiqarishni ham, ish bilan bandlikni ham kengayishini rag'batlantiradi. A. Piguning fikricha, ish bilan bandlik hajmini belgilovchi boshqa omil mehnatga bo'lgan haqiqiy talab funksiyasidir. Pirovardida ushbu fikrini rivojlantirib, u quyidagicha xulosaga keladi: Yollanma xodimlar orasida mutlaqo erkin raqobat mutlaqo harakatchan mehnat mavjud bo'lganda mavjud bo'ladi, bunday holda o'zaro aloqalar xususiyati (xodimlar talab qiladigan real ish haqi stavkalari bilan mehnatga bo'lgan talab o'rtasidagi aloqa) juda oddiy bo'ladi. Ishlab chiqarishda hamma ish bilan band bo'lishi uchun ish haqi stavkalari bilan talab o'rtasida ana shunday nisbat o'rnatilishi unumdorlikka bo'lgan kuchli intilishning doimiy ravishda amal qilishiga olib keladi.

A. Pigu «ixtiyoriy ishsizlik nazariyasi» tarafdori bo'lganligi sababli, u ishchilarning o'zlari ixtiyoriy ravishda o'zlarini ishsizlikka mahkum etadilar, bozordagi talab va taklif natijasida vujudga keladigan «normal» ish haqi uchun ishlashga rozi bo'lmaydilar degan xulosaga keladi.

6.2. J. Keyns va neokeynschilarning ish bilan bandlik nazariyasi

Jon Meynard Keyns (1883-1946) atoqli nazariyotchi va boshqariladigan kapitalizmga aholini ish bilan bandligi bo'yicha yaratilgan iqtisodiy nazariyaning asoschisidir. Uning asosiy asari «Aholining ish bilan bandligi, foiz va pulning umumiy nazariyasi» bo'lib, ushbu asar 1936 yilda bosilib chiqqan. Sirdan qaraganda, ushbu asarda aholining ish bilan bandlik muammolari tahlil qilingan bo'lib, unda, tahlilning pirovard maqsadi – ish bilan bandlik darajasi nima bilan belgilanishi qayd etilgan.

Kitob «buyuk turg'unlik» yillarida yaratilganligi uchun, bu vaqtda ishsizlik misli ko'rilmagan yuqori darajaga etib, dunyodagi asosiy kapitalistik mamlakatlarni qamrab olgan edi. 1933 yilga kelib, AQSHda qayd etilgan ishsizlik darajasi 25,0 % va Angliyada 22,0 % ga etgan edi. Bunday holatni klassik nazariya qoidalari bilan tushuntirib bo'lmadi. «Biz yashab turgan jamiyatning eng katta illatlari, deb yozgan edi Keyns, unda aholining ish bilan to'liq band bo'lishini ta'minlash imkoni yo'qligi emas,

balki uning boylik va daromadlarini ixtiyoriy ravishda hamda adolatsizlik bilan taqsimlashidir»¹.

Keyns G'arb iqtisodiyotchilari orasida birinchi bo'lib, noiloj ishsizlik to'g'risidagi tasavvurni batafsil ishlab chiqdi, u bunday ishsizlik yalpi samarali talab etishmasligi oqibatida kelib chiqadi, degan xulosa keladi.

Samarali talab to'g'risidagi tasavvur Keyns nazariyasining eng muhim joydir. Agar yalpi talab tadbirkor kutgan darajadan pastroqqa tushsa va shu sababli ishlab chiqarish xarajatlarini qoplash imkoni bo'lmasa, deb ta'kidlagan edi Keyns, ishlab chiqarish qisqarishi ro'y beradi, bu esa ishsizlikka olib keladi. Aksincha, yalpi talab kutilgan darajadan yuqoriroq bo'lsa, ishlab chiqarish rivojlanishga turtki oladi. Muvozanat o'rnatilishiga olib keladigan yalpi talab darajasi samarali hisoblanadi.

Aholining noiloj ishsizligi va ish bilan to'liq bandligi keynscha tushunilishining korreliatori bo'ladi. Keynsning fikricha, ish bilan to'liq bandlik – noiloj ishsizlik nolga teng bo'lgan holatini aks ettiradi. Bunday holatga, ish bilan band kishilar soni samarali talabning qo'shimcha kengayishiga javoban hech o'zgarmaydigan bo'lganida erishiladi, deb hisoblar edi Keyns.

Shunday qilib, Keynsning bosh g'oyasi yalpi talab (umumiy xarid qobiliyati) faollashtirilib rag'batlantirish orqali tovar va xizmatlar ishlab chiqarilishi va taklifga ta'sir etish asosida aholining ish bilan bandligi darajasini oshirishdan iboratdir. Keyns nazariyasining ahamiyati iqtisodiy rivojlanish tahliliga an'anaviy yondashishlarni shunchaki ko'rib chiqqanlikda emas, balki umumlashma kategoriyalar sifatida real iqtisodiy ko'rsatkichlarning funktsional bog'liqligi va o'zaro aloqalari tadqiq qilinishining umumnazariy negizlarini yaratish, ularning iqtisodiy rivojlanishi va tendentsiyalariga bo'lgan ta'sirini ko'rsatib berishdir.

Asarning boshida bu kitobni «Umumiy nazariya» deb ataganligiga sabab, Keyns o'z xulosalari va dalillarini klassik nazariya xulosalari va dalillariga qarama-qarshi qo'yish bo'lgan. Bu nazariya bundan 100 yil oldin yaratilgan bo'lishiga qaramay, hozir ham amaliy va nazariy fikrlari bilan iqtisodiyotda hukmronlik qilmoqda. Uni yo'ldan urmoqchi bo'lganlar uchun ushbu nazariya hayotga amaliy jihatdan tatbiq etilganda halokatli oqibatlarga olib kelmoqda.

Haqiqatan ham, o'sha yillarda klassik nazariya hukmron nazariya edi, davlatning iqtisodiyotga aralashmasligi yoki kam aralashuvi ustuvorlik qilardi. Shuning uchun ham asarda ish bilan bandlikning klassik nazariyasini

¹ Антология экономической классики. Мальтус., Кейнс. Д., Ларин. Ю - М., 1993, 424-6.

va avvalo, Piguning «Ishsizlik nazariyasi» kitobini tahlil qilishga shu qadar ko'p e'tibor berilgan. Shu bilan birga, Keynsning ko'rsatib o'tishicha, u mazkur kitobni, unda aholi ish bilan bandligining klassik nazariyasi ancha to'liq va aniq bayon etib berilgan birdan-bir urinish bo'lganligi uchun tanqid qilgan.

Dastlab Keyns va uning izdoshlariga bo'lgan ba'zi umumiy e'tirozlarni ko'rib chiqamiz. Ularning fikricha, kapitalistik bozor xo'jaligida ish bilan to'liq bandlikni kafolatlaydigan hech qanday mexanizm yo'q, ishsizlik va inflyatsiyaning sabablari tashqi sabablarda emas, balki iqtisodiy tuzumning o'zida yashiringan bo'lib, u o'z-o'zidan hech qachon tartibga solinmaydi.

Keynschilar jamg'arma va investitsiyalarning foiz stavkasi bilan iqtisodiyotdagi nomutanosiblikni tartibga solish mumkinligini inkor qiladilar. Jamg'armalarning sub'yektlari (asosan, uy xo'jaliklari) va investitsiyalar (asosan, korxonalar) turli guruhlardir.

Keyns nazariyasining asosini samarali talab tamoyili tashkil etadi. Uning hisob-kitoblariga qaraganda, korxonalar egalarining talabi (N), ya'ni mehnat xarajatlarining hajmi jamiyatning iste'molga qiladigan xarajatlariga (DI) va yangi investitsiyalarga qilinadigan xarajatlarga (D2) bog'liq bo'ladi. $D1 + D2$ – samarali talab, aholining ish bilan bandligi esa samarali talabning funktsiyasi hisoblanadi. Uning nazarida, bozorga asoslangan kapitalistik takror ishlab chiqarishning muhim muammosi bozorning hajmi, uning tovarlar taklifi ko'payishiga muvofiq kengayib borish imkoniyatidir.

Klassik iqtisodchilar J.B. Sey va D. Rikardo ta'lim berib kelgan taklif talabni vujudga keltiradi, degan fikrni inkor etib, ularning bir-biriga mos kelmasligini asosladi va samarali talabning umumiy miqdorini ko'paytirish zarurligini ta'kidladilar. Faqat samarali talabgina ishlab chiqarish hajmini ko'paytirish va millat farovonligini oshirishga olib keladi. Samarali talabning etishmasligi ishlab chiqarish quvvatlari ish bilan to'liq ta'min etilmasligi, ishlab chiqarishning o'sish sur'atlari pasayib ketishi va ishsizlikka olib keladi. Davlat talabning umumiy hajmiga ta'sir ko'rsatishi lozim. U talab hajmini kengaytirish bilan ishsizlikning kamayishiga yordam beradi, deydi Keyns.

Keyns o'z tahlillari natijasida kelgan xulosa: unga zamondosh bo'lgan jamiyat, ya'ni bozorga asoslangan kapitalistik xo'jalik iqtisodiyotdagi muvozanatni o'z-o'zidan tiklash mexanizmiga ega emas. Shunga asoslanib, u davlat iqtisodiyotni tartibga solishi, avvalo, samarali talabning lozim darajadagi hajmini ta'minlashi zarur, deydi. Keyns iqtisodiy fanda birinchi bo'lib kapitalistik bozor xo'jaligini tartibga solish masalasini ko'tarib chiqdi

va uning zarurligi hamda asosiy yo'nalishlarini belgilab berdi. Bu taklif va xulosalar bugungi kun iqtisodiyotida ham o'z ahamiyatini saqlab kelmoqda.

Ish bilan bandlik masalasiga tatbiqan u: «Ish bilan to'liq bandlikni ta'minlash uchun zarur bo'lgan markazlashgan nazorat tashkiloti, albatta, hukumatning an'anaviy funksiyalari birmuncha kengaytirilishini talab qiladi»¹, deb yozgan edi. Keynes iqtisodiyotning davlat tomonidan tartibga solinishi va ishsizlikning bartaraf etilishini asoslab, uning asosiy mexanizmini ham belgilab berdi. Uning yozishicha, davlatning vazifasi mavjud real tizimdagi markaziy hokimiyatning ongli nazorati yoki boshqaruvida bo'lishi mumkin bo'lgan o'zgaruvchan jihatlarni tanlashdan iborat. Uning asosiy mexanizmi byudjet-soliq siyosati degan nom oldi. Bu siyosatning mohiyati davlat byudjeti va soliq olishdan ko'zlangan maqsadlarga erishish uchun foydalanishdan iboratdir. Jami talabni oshirish va ishsizlikni qisqartirish uchun rag'batlantiruvchi byudjet-soliq siyosati zarur, u davlat xarajatlarining ko'paytirilishi yoki soliqlarning pasaytirilishi, yoxud ularning har ikkisidan ham foydalanishni nazarda tutadi. Davlat xarajatlari bunda ijtimoiy to'lovlar va imtiyozlarni oshirish, yangi ish o'rinlari yaratilishini mablag' bilan ta'minlash, jamoat ishlarini yo'lga qo'yish va shu kabilar yo'li bilan samarali talabni ko'paytirishga qaratiladi. **Soliqlarning qisqarishi xususiy tadbirkorlar va korxonaga egalarini investitsiyalar va ishlab chiqarishni rivojlantirishga rag'batlantiradi.**

Davlat xarajatlarining o'zgarishi xuddi shu miqyosdagi soliqlar hajmining o'zgarishiga nisbatan jami xarajatlarga yanada kuchliroq ta'sir ko'rsatadi. Biroq davlat xarajatlarining o'zgarishi ancha murakkab ish bo'lib, bunda qonun chiqaruvchi hokimiyat organlarining qarorlari bo'lishini talab qiladi va bu yerda muayyan vaqt o'lchovi bo'lishi lozim. Shuning uchun soliqlarning o'zgartirilishi amalda eng mumkin bo'lgan va tez samara beradigan sohadir.

Keynes investitsiyalar, iste'mol va milliy daromad o'rtasida miqdoriy aloqa o'rnatishga katta ahamiyat berdi. Bunda u mul'tiplikator kontseptsiyasidan foydalanadi. Uning mohiyati shundan iboratki, investitsiyalarning ko'payishi yoki kamayishi sof milliy mahsulotning ko'p marta ortishi yoki kamayishiga imkon beradi. Buni quyidagicha aniqlash mumkin: xarajatlar (investitsiyalar) miqdorining o'zgarishi zanjirli reaksiyani vujudga keltiradi, garchi u so'nsa ham, sof milliy mahsulotning ko'p marta o'zgarishiga olib keladi.

Keynes g'oyalari ko'pgina iqtisodchilar, chunonchi U. Beverij, R. Solou,

¹ Антология экономической классики. Мальтус., Кейнс. Д., Ларин. Ю - М., 1993, 430-б.

D. Streychi, A. Xansen, D. Robinson va boshqa bir qator iqtisodchilar asarlarida rivojlantirildi. Ingliz iqtisodchisi U. Beverij Keynsning izdoshi bo'lib, u iqtisodiyotning davlat tomonidan yanada faol va bevosita tartibga solinishi tarafdori edi. Beverij Ikkinchi jahon urushi yillari ana shunday tartibga solish tajribasiga tayandi va yirik sanoatning muayyan qismini davlat ixtiyoriga olish, tashqi savdo ustidan har tomonlama nazorat o'rnatishni taklif etdi. Eng asosiysi esa, kapital mablag'lar, shu jumladan, xususiy mablag'lar ustidan nazorat o'rnatish bo'lib, bundan ko'zlangan maqsad - davlat byudjeti barcha kapital mablag'larni o'z ichiga olishi, ular ish bilan to'liq bandlik uchun zarur bo'lgan ish o'rinlarini saqlab qolish va yangilarini tashkil etishni ta'minlashi lozim edi.

Dunyoda eng mashhur iqtisodchi ayollardan biri D. Robinson «Nomukammal raqobat iqtisodiyoti» (1933) deb nomlangan asarida bunday raqobatni ishlab chiqarish va ish bilan bandlik inqirozining asosiy sababchisi deb hisoblaydi, chunki u mukammal raqobat davriga nisbatan ko'proq foyda olish imkonini beradi. Bu hol iqtisodiyotning turg'unligi va ishsizlikning esa o'sishiga olib keladi deb hisoblaydi. Shuning uchun u monopol korxonalarni nazorat qilish va ulardagi mahsulot narxlarini tartibga solishni taklif qildi.

Ikkinchi jahon urushi arafasida va shundan keyin oradan 25 yil o'tgach, tartibga solinadigan muqobil kapitalizm to'g'risidagi Keyns nazariyasi dunyoda keng foydalaniladigan nazariya bo'lib qoldi. U kapitalistik mamlakatlar iqtisodiyotining yanada barqaror rivojlanishi, aholi turmush darajasining ortishi va ishsizlikning qisqarishi, ish bilan bandlikning ko'payishi, ijtimoiy to'lovlar va imtiyozlarning kengayishi hamda ijtimoiy nizolarning osonroq bartaraf etilishiga imkon berdi. Demak, bu bilan Keynsning kapitalistik iqtisodiyotining rivojlanishi va ish bilan bandlik muammolarining hal etilishiga qo'shgan hissasi beqiyosligi haqida bemaol gapirish uchun asos bo'ladi.

6.3. Hozirgi zamon neoklassik nazariyalarida aholining ish bilan bandligi masalalari

Keyns nazariyasi qanchalik mashhur bo'lishiga qaramay, XX asrning 80-yillariga kelib, inqirozga uchray boshladi. Bu nazariyaga muvofiq jami sarf-xarajatlarning o'sishi natijasida ishlab chiqarish hajmining ko'payishi, rivojlangan mamlakatlarda ham iqtisodiy o'sishni rag'batlantirdi va bu bilan ishsizlikning ortib borish tendentsiyasi birmuncha pasaytirildi. Urushdan keyingi yillarda (to 70-yillarga qadar) kapitalistik mamlakatlarning rivojlanishi bu qoidalarni to'liq tasdiqladi – ishsizlik va inflyatsiya kamdan-

kam hollarda sodir bo'ldi. Biroq jahondagi iqtisodiy rivojlanish 70-yillarda iqtisodiyotda yuqori inflyatsiyaga olib keldi.

Ingliz professori A. Fillips inflyatsiya va ishsizlikning bir-biriga bog'liqligini empirik tarzda (tajribaga asoslanib) tahlil qilar ekan, u inflyatsiya sur'atlari bilan ishsizlik darajasi o'rtasida teskari proportsional o'zaro bog'liqlik borligini aniqladi. U ana shu bog'liqlikni avvalo «oddiy yoki ilk» egri chiziq shaklida taqdim etdi. Keyinchalik esa unga ayrim tuzatish kiritib, ushbu bog'liqlikni aniqlashtirdi. Ana shuning uchun bu bog'liqlikni belgilovchi chizmalarni uning sharafiga Fillips egri chizig'i deb ataladigan bo'ldi.

Fillipsning fikricha, inflyatsiyaning katta darajasiga ishsizlikning kamroq darajasi mos keladi va aksincha, yuqori darajadagi ish bilan bandlik faqat yuqori inflyatsiya sharoitidagina bo'lishi mumkin. Iqtisodiy siyosatni belgilovchi va amalga oshiruvchi davlatdan kishilarning vazifasi eng optimal muqobil yechimni tanlashdan iboratdir. Bu yerda mazkur masala bo'yicha olimlarning fikrlari bir-biridan farq qiladi. Ayrimlarning fikricha, inflyatsiyaning ancha yuqori darajasi va ishsizlikning birmuncha kamroq darajasi yaxshiroq ekan. Biroq inflyatsiyaning ortishi aholining barcha qatlamlariga daxldor bo'ladi va ko'pchilikning turmush darajasini yomonlashtiradi, holbuki ishsizlik kuchli zarba bersa ham, hammaga taalluqli bo'lmaydi.

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

Biroq, 80-yillardan e'tiboran ko'pgina rivojlangan mamlakatlarda ishsizlikning ortishi narxlarning ko'tarilishi bilan bog'liq holda sodir bo'ldi: stagflyatsiya muammosi vujudga keldi. Natijada Fillips egri chizig'i ishsizlik va inflyatsiyaning o'zaro munosabatidagi real vaziyatni ifodalamay qo'ydi. Ishsizlik va inflyatsiyaga qarshi kurash muammosi Keyns va uning izdoshlari tasavvur qilganidan ham murakkabroq muammo ekanligi ko'pchilikka ma'lum bo'ldi. O'zlarining klassik nuqtai nazarlarida turuvchi turli ilmiy oqimlar keynschilikka qarshi chiqdilar. Ular iqtisodiyotda neokonservatizm nomini olgan yo'nalishni tashkil etdilar. Neokonservatorlar orasida yetakchi o'rinni monetaristlar egallaydi.

Monetarizm yo'nalishining asoschilaridan biri amerikalik iqtisodchi Milton Fridman (1912) bo'lib, u iqtisodiyot sohasida 1976 yilgi Nobel' mukofotining laureatidir. M. Fridman zamonaviy yangi klassik yo'nalishning asosiy namoyandalaridan biridir. Ushbu yo'nalish

namoyandalari taklif etgan «Ishsizlikning tabiiy me'yori» to'g'risidagi gipoteza ish bilan to'liq bandlik darajasini aniqlashning monetaristik talqinidir. Bunda, mehnatga layoqatli aholining ish bilan to'liq bandligining umuman iloji chegaralangan bo'ladi. Hatto kon'yunktura nihoyatda qulay bo'lgan taqdirda ham xodimlarning bir qismi o'z malakalarini qaytadan oshirishiga zarurat paydo bo'ladi, chunki ayrim kasblar shunchaki o'z-o'zidan yo'q bo'lib ketishi, u yoki bu sabablarga ko'ra odamlar yashash joylarini o'zgartirishlari mumkin va hokazo.

Bir qator iqtisodchilarning fikricha, 4-5 % doirasidagi ishsizlikni iqtisodiy jihatdan qoniqarli, tabiiy daraja desa bo'ladi va uni ijtimoiy muammoli vaziyat deb bo'lmaydi. Ular mazkur sharoitda ish bilan bandlik darajasiga to'g'ri keladigan ishsizlik me'yorini tabiiy daraja deb hisoblaydilar. Zero, tabiiy ishsizlik ish kuchiga bo'lgan talab bilan qat'iy belgilanadi.

M. Fridman, har qanday chog'da ham real ish haqi stavkalari tarkibidagi muvozanatga to'g'ri keladigan ishsizlik darajasi mavjud bo'ladi, deb ta'kidlaydi. Ishsizlikning bu darajasida real ish haqi stavkalari muayyan «me'yoriy» sur'atda, ya'ni kapital hosil qilinishi, texnika yangiliklari kiritilishi va boshqa jarayonlar uzoq vaqt davomida uzluksiz saqlanishi mumkin bo'lgan sur'atda oshish tendentsiyasiga ega bo'ladi. Basharti, siyosatchilar aholining ish bilan bandligini tabiiy me'yoridan yuqori darajagacha oshirishga urinsalar, narxlarning oshishi bunga birinchi javob bo'ladi deb baholamoqdalar.

“Ishsizlikning tabiiy me'yori” to'g'risidagi nazariyaning zaifligi mehnat bozorida ham, tovar bozorida ham mukammal raqobat bo'lishi, ish haqining oshib borishi bilan bozorda narxlarni ko'tarilishini hisobga olmasdan “ishsizlikning tabiiy” darajasini belgilash mumkin degan g'oyani ilgari suradi va bu bilan mehnat bozorida muvozanatli vaziyat bo'lishi shart emas, deb hisoblanadi.

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

M. Fridman hukumatning kam haq olib ishlaydigan va ijtimoiy zaif himoyalangan aholi qatlamlariga yordam ko'rsatishga qaratilgan ijtimoiy chora-tadbirlariga qarshi chiqib, uni samarasiz deb hisoblaydi. Iqtisodiyotni tartibga soluvchi asosiy vosita pul deb hisoblaydi. Inglizcha «mone» so'zi pul ma'nosini berganligi uchun, bu yo'nalish ishtirokchilarini monetaristlar nomi bilan ataganlar. M. Fridman asarlarining ko'pchilik qismi pul muammosiga, pul-kredit siyosati strategiyasiga bag'ishlangan. Keynsga qarama-qarshi o'laroq, monetaristlar davlatning byudjet va soliq tartibiga qarshi chiqadilar va umuman davlat tomonidan tartibga solinuvchi narsalar eng kam miqdorga keltirilishi kerak, deb hisoblaydilar. Ularning asosiy g'oyasi – iqtisodiyotning ahvoli va kon'yunkturaning holatidan qat'i nazar, pulning barqaror emissiyasidir.

Fridman AQSH monetar tarixini tadqiq qilish asosida pul massasining o'zgarishi bilan milliy daromadning o'zgarishi o'rtasida mustahkam bog'liqlik bor, deb hisoblaydi. Pul taklifining o'zgarishiga ular jami talabning barcha tarkibiy qismlariga (faqat investitsiyalarga emas) ta'sir ko'rsatuvchi omil sifatida qaraydilar.

Fridman pul muomalasi qoidasining mohiyati, muomaladagi pulning har yilgi ko'payish foizi ichki milliy mahsulotning har yilgi o'sish foizi bilan mos kelishida narxlarning o'sishini hisobga olish kerakligi haqida yozadi.

Monetaristlar erkin quvvatlar va ishchi kuchi mavjud bo'lgan pul massasining o'sishi narxlarning o'sishiga olib kelmaydi, deb hisoblaydilar. Buni O'zbekiston sharoitidagi monetaristlar nazariyasini tariflovchilar ham bilib qo'yishlari muhimdir.

Neoklassik sintez. Keyingi o'ttiz yil mobaynida ko'pgina olimlar bir vaqtning o'zida bozorni tartibga solishdan va uning davlat tomonidan tartibga solinishidan o'zaro bog'liq ravishda foydalanish zarur, degan xulosaga kela boshladilar. Shu tariqa neoklassik sintez maktabi vujudga keldi. Uning asoschisi va atoqli vakili amerikalik olim, Nobel' mukofotining 1970 yilgi laureati Pol Samuelsondir. Uning ikki jilddan iborat «Iqtisodiyot» darsligi (uning keyingi nashri o'zbek tilida 1996 yilda chiqqan) jahondagi ko'pgina mamlakatlarning talabalari uchun uzoq yillardan buyon asosiy iqtisodiyot kitobi bo'lib xizmat qilmoqda.

P. Samuelson unda quyidagicha yozgan edi: «hozirgi vaqtda g'arbdagi iqtisodchilarning ko'plari biz bu kitobda neoklassik sintez deb atayotgan narsalarga erishishga intilmoqdalar, ya'ni ular samarali kredit-pul va xazina siyosati yo'li bilan Smit va Marshallning klassik makroiqtisodiyotni daromad darajasini aniqlashning zamonaviy makroiqtisodiyoti bilan

birlashtirishga, har ikki yondashuvdagi barcha sog'lom narsalarni birga qo'shib olib borishga urinmoqdalar»¹.

Shu yerning o'zida u umumiy e'tirofga ko'ra iqtisodchilar klassiklarning dalillarini haddan tashqari soddalashtirilgan hamda XIX-XX asrlar hayot faktlariga javob bermaydi, deb hisoblashlarini ta'kidlab o'tgan. Erkin olamda hukumatlar va markaziy banklar xazina siyosati (xarajatlar va soliqlar) va pul-kredit siyosati quroliga ega ekanliklarini, ular yordamida milliy daromad va aholining ish bilan bandligini belgilab beruvchi omillarga ta'sir etishlari mumkin ekanligini ko'rsatdilar. Neoklassik sintez yo'nalishi tadqiqotchilari mavzularning kengligi va amaliy xususiyatga ega ekanligi, iqtisodiy o'sish, ishsizlik va uni tartibga solish usullarini tahlil qilishga doir muammolarni chuqur o'rganish, umumiy iqtisodiy muvozanat nazariyasining yaratilishi bilan ajralib turadi. Uning tarafdorlari iqtisodiy-matematik aloqalar bo'yicha modellar ishlab chiqishga katta e'tibor beradilar, iqtisodiyotning davlat tomonidan tartibga solinishi bozorni tartibga solishga nisbatan katta ahamiyatga ega, deb hisoblaydilar.

Neoklassik sintezning boshqa namoyandalaridan, bizda endilikda mashhur bo'lib ketgan «Ekonomiks» darsligining mualliflari Kempbell R. Makkonell va Stenli L. Bryularni alohida ko'rsatib o'tamiz. Ular bu darslikda ham klassik va neokonservativ (asosan, monetaristik) nazariyani hamda Keyns nazariyasini batafsil va aniq bayon qilib berganlar. Shu bilan birga ular u yoki bu masalaga oid turli nazariyalarni qiyoslagan holda berganlar. «Ekonomiks» kitobining mualliflari yozishicha, «iqtisodchilarning ko'pchiligi keynschilikka ham, monetarizmga ham xos bo'lgan ishonarlilikni e'tirof qilishga tayyorligini bildiradilar. Har ikki nazariya foydali sxemalardan iborat bo'lib, makroiqtisodiyotni tahlil qilish imkonini beradi»². Ularning fikricha, keynschilar va monetaristlarning bahslari barcha yo'nalishlardagi iqtisodchilarni makroiqtisodiy nazariyaning ayrim eng fundamental jihatlarini qayta tahlil qilishga majbur etdi va muhim murosaga kelindi. Olimlar va amaliyotchilar bank hamda pul-kredit siyosatini muvofiqlashtirish zarurligini anglab etdilar. Bundan tashqari, barcha yo'nalishlardagi iqtisodchilar endilikda jami talabni ham, jami taklifni ham tahlil qilishga e'tibor bermoqdalar.

Bu darslikda eklektik usuldan foydalanilgan bo'lib, u iqtisodiyotga doir boshqa xorijiy asarlar, xususan, «Menejment asoslari» darsligida ancha yorqin aks ettirilgan³. Sho'ro iqtisodchilarining ko'pchiligi bu usulni

¹ Самуэльсон. П. Экономика. Т. 2. - М.: 2006, 343-6.

² Макконел К. Р., Брю .С. Л Экономика. Принципы, проблемы и политика. Т. 1. - М.: Республика, 1992, 334-б.

³ Qatag: Мексон М.Х., Алберт М., Хедоури Ф/ Основы менеджмента. - М., 1992.

g'ayriilmiy deb hisoblagan edilar. Endilikda esa O'zbekiston iqtisodchilari uning foydali ekanligi va undan keng miqyosda foydalanish mumkinligi ko'pchilik olimlar tomonidan e'tirof etilmoqda.

6.4. Ish bilan bandlikning hozirgi zamon nazariyalaridan foydalanish

Turli mamlakatlar va turli vaqtlarda iqtisodiy siyosat, shu jumladan, aholini ish bilan bandlik siyosatini ishlab chiqishda turli nazariyalardan foydalanilgan. Biroq 30-yillarda ro'y bergan eng kuchli jahon inqirozi davridan boshlab keynschilar nazariyasi ustun nazariya bo'lib qoldi, deb aytish mumkin. U AQSh Prezidenti F. Ruzvel't tomonidan mamlakatni chuqur tanglikdan olib chiqish va ommaviy ishsizlikni bartaraf etish choralarini ko'rishda foydalanildi.

Keyns nazariyasining qoidalari AQShda 1946 yilgi qabul qilingan "Aholining ish bilan bandligi Qonunida", ish bilan to'liq bandlik va balansli rivojlanish to'g'risidagi 1978 yilgi Qonunda (Xemfri – Xoukins qonuni) o'z ifodasini topdi. Aholini ish bilan bandlik to'g'risidagi 1946 yilgi Qonunda, xususan, bunday deyilgan: «Kongress federal hukumatning doimiy siyosati va mas'uliyati barcha amaliy vositalardan... barcha layoqatli, ishlashni xohlaydigan va ish qidirayotgan barcha kishilarga ishga joylashish uchun tegishli imkon beradigan shart-sharoitlarni yaratish va qo'llab-quvvatlash maqsadida foydalanishdan iborat, deb e'lon qiladi...»¹.

Samuelson Qonunning ana shu qismini tsitata qilib keltirar ekan, bunday deb yozgan: «Aholining ish bilan bandligi to'g'risidagi 1946 yilgi Qonun mamlakatimizda joriy etilgan muhim yangilik hisoblanadi. U hukumat zimmasiga ish bilan bandlikni ta'minlash uchun mas'uliyat yukladi va aniq harakatlar uchun hukumat va kongressda tegishli mexanizm yaratildi»². Shuni ta'kidlash muhimki, aholini ish bilan ta'minlash to'g'risidagi O'zbekiston Respublikasi Qonunida ham bu masala o'z aksini topgan bo'lib, uni amaliy jihatdan mukammal holga keltirgan.

Aholini ish bilan bandligining yangi mikroiqtisodiy nazariyasi mehnat bozorini ichki tomondan bir xil bo'lmagan va nihoyat darajada dinamik o'zgaruvchan va harakatchan tizim deb hisoblaydiganlar yangi nazariyani aks ettiradi. Iqtisodiyotning dinamik rivojlanishi bo'yicha yondashish, avvalo, Ch. Xolt, Ch. Perri, M. Feldsteynlarning tadqiqotlari bilan bog'liq. Bu nazariyani ilgari suruvchi olimlar ishsizlikdan, odatda, oila boquvchisini

¹ Самуэльсон. П. Экономика. Т. 2. - М.: 1994, 332-б..

² Самуэльсон. П. Экономика. Т. 2. - М.: 1994, 332-б..

yo'qotgan xotin-qizlar va ijtimoiy himoyaga muhtoj yoshlar ko'proq jabrlanishini ko'rsatib berdilar. Ilmiy iste'molga yangi ko'rsatkich – tugallangan ishsizlikning o'rtacha muddati, ya'ni ishsizlikning boshlanishidan oxirigacha bo'lgan muddati kiritilgan edi. Odatda, bu muddat ko'pi bilan bir, bir yarim oyni tashkil etishi aniqlandi.

Masalaga dinamik yondashish tarafdorlari tahlil qilish uchun ishsizlik turlarini aniqlashda mehnat bozoridagi ishchi kuchi oqimlari tasniflanishini qo'lladilar. Bu nazariya mualliflari ishsizlikni umuman emas, balki ishchi kuchining har bir alohida toifasiga nisbatan tushuntirish, mehnat bozoridagi har bir oqimga tegishli bo'lgan o'ziga xos sabablar va ish bilan band emaslik manbalarini izlab topish lozim deb, hisoblamoqdalar. Ishsizlik muammosini ular ish o'rinlari surunkali ravishda etishmasligiga emas, balki ko'plab kishilarning olingan ish o'rnida uzoq saqlanib qola olmasliklarida deb bilgan edilar. Bu iqtisodchilar soliqlarni kamaytirish, ishsizlik yuzasidan beriladigan nafaqalar miqdorini qisqartirish, qonunda belgilangan eng kam ish haqi darajasini bekor qilish yoki pasaytirish, mehnat bozoridagi axborot tizimini takomillashtirishni jamiyatning iqtisodiyotga ta'sir etishi chora-tadbirlari sifatida taklif etdilar.

Muvozanat modellari, tozalanmaydigan bozorlar paradigmasi ish bilan bandlik yangi makroiqtisodiy nazariyasiga kiradi. Ushbu kontseptsiyalar ishsizlikka uzoq davom etadigan o'zgarmas muvozanatsizlik fenomeni deb qarashni aks ettiradi. Bu kontseptsiyalarda ishsizlik ayrim bozorlarning umumiy muvofiqlashtirilmaganligi bilan izohlanadi. Keyns nazariyasidagidek, faqat mehnat bozoridagina emas, balki tovar bozoriga yoyilgan narxlar qat'iyligi va o'zgarmasligi muvozanatsizlik modellarning umumiy shart-sharoiti mavjud. Har ikki bozorda narxlar qaysi darajalarda hosil bo'lganligiga qarab iqtisodiyotda quyidagi tartiblarda tasniflar amalga oshadi:

- Keynscha ishsizlik tartibi, bostirilgan inflyatsiya tartibi (umumiy ortiqcha talab bilan tasniflanadi).
- Klassik ishsizlik tartibi mehnat bozoridagi taklifning ortiqchaligi va tovar bozoridagi tovarning ortiqchaligi bilan tasniflanadi.
- Chala iste'mol tartibi esa tovar bozoridagi talabning etishmasligi va mehnat bozoridagi taklifning etishmasligi bilan tasniflanadi.
- Val'rascha muvozanat bu to'rt tartibning tutashgan nuqtasi bo'lib, bunda bozorlarning birortasida ham na ortiqcha talab, na ortiqcha taklif bo'lmaydi, bitimlar muvozanatli narxlar bo'yicha amalga oshiriladi.

Shartnomaviy ish bilan bandlik nazariyasi iqtisodiyotda 70-yillarning o'rtasida paydo bo'ldi. Deyarli bir vaqtda ushbu nazariyani D. Gordon, M. Beyli va K. Azariadislar ilgari surdilar. Mehnat bozoridagi sub'yektlarning davriy xatti-harakatini ushbu sub'yektlar o'z iqtisodiy manfaatlari yo'lida harakat qiladilar degan fundamental aksioma bilan kelishtirishga urinish shartnomaviy nazariyaning boshlang'ich negizini tashkil etadi. Ushbu nazariya mualliflarining fikricha, munosabatlarning shartnomaviy tabiatga ega ekanligi mehnat bozoridagi sub'yektlar, hatto ular yozma shartnoma tuzmagan taqdirlarida ham o'zaro bog'laydi. Shunchaki ushbu holda shartnoma «implitsitli» bo'lib qoladi, ya'ni ochiq-oydin, yuridik jihatdan rasmiylashtirilgan bo'lmaydi, shunday bo'lsa-da, uning shartlariga tomonlar rioya etishga intiladilar, chunki bu o'zaro manfaatdorlikka olib boradi.

Masalan, ko'pchilik mamlakatlarda inqiroz davrlarida ish haqini kamaytirmay, malakali xodimlarni ushlab qolishga harakat qilinadi, chunki ular xodimlarning o'z xohishlari bilan bo'shab ketishlari natijasida yanada ko'p zarar ko'riladi. Lekin yuksalish davrida firmalar ish haqini oshirmaslik imkoniyatiga ega bo'ladi. Xodimlar ham ishga kirolmay qolish ehtimoli hamisha mavjudligini hisobga olib, tavakkal harakat qiladilar. Shu sababli ular ko'proq ish haqini oshirishdan ko'ra, barqarorlikni afzal ko'radilar.

Shunday qilib, ish haqi dinamikasi silliqlangan bo'lib chiqadi (inqiroz davrlarida ish haqi unchalik pasaymaydi va yuksalish davrlarida unchalik oshmaydi), u tekis traektoriya bo'ylab harakat qiladi. Ish haqining qat'iyligi «keynscha» tusini yo'qotib, shaxslarning iqtisodiy jihatdan idrok qilingan natijaga aylanadi.

Institutsional yo'nalish. Mazkur yo'nalish namoyandalari siyosat, mafkura, huquq va psixologiyani mehnatga joriy qilish va ishga tushirishining iqtisodiy shart-sharoitlari va qonunlariga nisbatan hal qiluvchi omillar deb qaraydilar. Bu mualliflar makroiqtisodiy tahlildan chetlashadilar, mehnat bozori tabiatining ayrim tarmoqlarini, professional va demografik guruhlar dinamikasining xususiyatlari bilan izohlashga urinadilar. Xususan, Adam, Shreder, Leyn yangi klassiklarning qarashlarini rad etib, ish bilan to'liq bandlikni mehnat qilishni xohlaydigan har qanday kishi ish topishi, shu jumladan, to'liq ish kuniga ish topishi mumkin bo'lgan holat deb ta'riflaydilar.

Adam, o'z navbatida sotsializmdagi «ortiq darajada ish bilan bandlik» yoki «yashirin ishsizlik» oqibatidagi talafotlarni G'arb mamlakatlaridagi ishsizlik oqibatidagi talafotlar bilan taqqoslab, «haddan ortiq ish bilan

bandlik» degan xulosaga keladi. Ma'naviy va ruhiy jihatdan og'ir yuk hisoblanadigan ishsizlik iqtisodiy jihatdan qanday yuk ekanligini gapirmasa ham bo'ladi, u jamiyatga ish bilan to'liq bandlikni tiklash va saqlashdan ham qimmatroqqa tushadi.

Fleksibillash kontseptsiyalari axborotlashtirish va komp'yuterlashtirish bilan bog'liq texnologiya, texnika, ishlab chiqarishdagi tub o'zgarishlar davridagi boshqaruv innovatsiyasi sifatida yuzaga kelgan. Ushbu kontseptsiyalar mehnatni tashkil etish shakllari xilma-xilligining doimiy oshib borishi, ish vaqti moslashuvchan jadvallari va ishga yollashning yangi tizimlari (vaqtinchalik o'zganing o'rnida ishlash, bir qancha funktsiyani bajarish) yoyilishini nazarda tutadi.

Moslashuvchan tarzda ish bilan band etish siyosatining tabiati ko'p jihatdan uning qo'shimcha ishchi kuchining muntazam ravishda jalb etishga zo'r berish yoki asosan, mehnat jamoasi doimiy o'zaginging kasbiy harakatchanligini rivojlantirishga qarshi qaratilishi bilan belgilanadi. Birinchi holda gap ish bilan band etishni eksternlash (ya'ni miqdoriy moslashuvchanlik), ikkinchi holda esa internlash (ya'ni funktsional moslashuvchanlik) to'g'risida borishini ifodalaydi.

Shunday qilib, ishsizlikni yalpi talab etishmasligi natijasida noilojdan ro'y beradigan hodisa deb tasavvur qilish (Keyns) va mehnat taklifining ish haqi darajasiga bog'liqligi, ish haqi oshirilmaligi inflyatsiyani pasaytirishi hamda ishlab chiqarish sharoiti va ish bilan bandlikka ijobiy ta'sir etishi to'g'risidagi tasavvurdan iborat ikki qarama-qarshi tendentsiya ish bilan bandlik nazariyasida hamon mavjudligini ko'rsatadi. Aholining ish bilan bandligi bo'yicha ba'zi kontseptsiyalarning qisqacha sharhi ish bilan bandlik munosabatlarini tartibga solish borasida to'plangan tajribalarni O'zbekistonda qo'llash mumkinligi to'g'risida tasavvurlar uyg'otishi mumkin.

Qisqacha xulosalar

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

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

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

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

Nazorat va muxokama uchun savollar

1. Klassik nazariya to'liq ish bilan bandlik nazoratini nima bilan tushuntiradi?

2. Kapital organik tuzilishining o'sishi nima?

3. Hozirgi zamon neoklassik nazariyalarida ish bilan bandlik masalalari qanday ko'riladi?

4. J. Keyns xazina siyosatning mohiyati nimadan iborat?

5. Monitaristlar ishlab chiqarish va ish bilan bandlik darajasini belgilovchi omillar qaysilar deb hisoblaydilar?

6. Samarali talab deganda nimani tushunasiz?

7. Byudjet soliq siyosati nima?

8. Neoklassik sintez degandan nimani tushunasiz?

9. Artur Piguning ishsizlik nazariyasi nechanchi yilda chiqqan va unda ishsizlik sabablari nimada deb ko'rsatilgan?

10. Ish bilan bandlikning yangi nazariyasi nimani aks ettiradi?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. И.А.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш ва халқимиз фаровонлиги оширишга хизмат қилади– Тошкент, Халқ сўзи 22 январь 2011 йил.

2. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг «Мамлакатимизни модернизация қилиш ва кучли фуқаролик жамияти барпо этиш – устувор мақсадимиздир» ҳамда «Асосий вазифамиз – Ватанимиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлигини янада юксалтиришдир» номли маърузаларини ўрганиш бўйича Ўқув-услубий мажмуа. – Тошкент: Иқтисодиёт. - 2010.

3. “Баркамол авлод йили” Давлат дастури. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қарори. 20.01.2010 й. № ПҚ-1266.

4. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик.-Т.: МЕННАТ, 2009.

5. Буланов И.С., Волгин Р.А. Рынок труда. Учебник. - М: «Экзамен», 2007.

6. Шоюсупова Н. “Меҳнат бозори иқтисодиёти” ўқув фани бўйича таълим технологияси. “Иқтисодий таълимда ўқитиш технологияси” сериясидан. –Т.: ТДИУ, 2010.

AHOLI ISH BILAN BANDLIGINING SHAKLLANISHI VA MOHIYATI

7.1. Ish bilan bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati

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

Aholining ish bilan bandlik toifasi faqat iqtisodiy komponentlar bilan cheklanmaydi. Ish bilan bandlik, avvalo, ijtimoiy munosabatlardir. Shu bois qandaydir azaliy, bevosita yuzaga kelgan hodisa sifatidagi ijtimoiylik uning asosiy xususiyati hisoblanadi.

Ish bilan bandlik ijtimoiy-iqtisodiy hodisa sifatida namoyon bo'lar ekan, uni quyidagicha ta'riflash mumkin. Ish bilan bandlik – fuqarolarning qonun hujjatlariga zid kelmaydigan o'z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish bilan bog'liq, ularga ish haqi yoki mehnat daromadi keltiradigan faoliyatdir.

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

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

Aholining ish bilan bandlik kontseptsiyasi jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining muayyan bosqichidagi ish bilan ta'minlanishning xususiyatini ochib beradigan qarashlar, tasavvurlar tizimidir.

Bunday nazariy tushunchalar markaziga uni rivojlantirishning ijtimoiy bozor tipidagi davlat uchun xos bo'lgan ob'yektiv jarayonlarini hisobga oluvchi ish bilan ta'minlanishning shakllanishi qo'yiladi. Bu o'z navbatida

muayyan davr mobaynidagi qo'yilgan maqsadlarga erishishning real imkoniyatlari bilan cheklanmaydi.

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

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

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

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

2. Noilojlikdan ish bilan band bo'lmagan xodimlar kiradi. Ular, o'z navbatida: a) mustaqil ravishda ish qidirayotganlar; b) ish bilan band etishga ko'maklashuvchi Markazlar yordamida ish qidirayotgan va rasmiy maqomga ega bo'lgan holda ishsizlik yuzasidan nafaqa oladigan ishsiz fuqarolarni o'z ichiga oladi.

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

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

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

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

Favqulodda tanlash huquqi haqida gapirilganda bu huquqni jamiyatda har kimning u yoki bu ish bilan bandlik turi yoki kasbga bo'lgan ehtiyojini qondirish majburiyati bilan tenglashtirish to'g'ri bo'lmaydi. Jamiyat barchaga qobiliyatlarini ro'yobga chiqarish uchun teng huquqiy shart-sharoitlar yaratib berishi kerak. Masalan, agar biror kishi xususiy tadbirkor

bo'lmoqchi ekan, jamiyat uning uchun huquqiy shart-sharoitlar berishi lozim, lekin bu kishi korxonaga egasi va tadbirkor bo'lish-bo'lmasligi uning shaxsiy fazilatlariga bog'liq.

Ish bilan bandlikning ikkinchi tamoyili – fuqarolarning mehnat huquqini ro'yobga chiqarish uchun davlatning shart-sharoitlar yaratib berishi kerakligi bilan bog'liq. Ish bilan bandlik siyosatiga uni qat'iy tartibga solishdan voz kyechish, ijtimoiy sohada mehnat qilishning majburiy emasligi, ijtimoiy foydali mehnat qilishning har qanday sohasini tanlash erkinligi va ixtiyoriyligi orqali inson manfaatlarini va ehtiyojlarining namoyon bo'lishiga yordam berish asos qilib olingan.

Davlatning ish bilan bandlikka ko'maklashish tamoyili asosida mehnat qilish huquqini ro'yobga chiqarish uchun shart-sharoitlar yaratib berishi ijtimoiy ishlab chiqarishning iqtisodiy jihatdan erkin ishtirokchilari iqtisodiy xatti-harakatiga bevosita usullar bilan tuzatish kiritishdan iboratdir. Bunda davlatning ish bilan bandlikka ko'maklashish uchun ta'sir ko'rsatish choralarini rag'batlantiruvchi tadbirlarining ustuvorligiga asoslanadi. Bu o'rinda aholi uchun xususiy tadbirkorlik va faoliyati bilan bemalol shug'ullanish, hududlarning ijtimoiy va iqtisodiy huquqlarini hamda erkinliklarini buzadigan vositalar bo'lmasligi kerak.

Ishsiz aholining ish bilan bandligida ko'maklashish tamoyili bir qancha jihatlarga ega. Ish bilan bandlikka ta'sir ko'rsatishning o'zini ochib berish asosida uni (bandlikni) istalgan yo'nalishda shakllantirish jarayonini bevosita to'g'ri yo'lga solish yotadi. Ish bilan bandlikka ko'maklashish tamoyili ijtimoiy mehnat munosabatlari sub'yektlarining taraqqiyot yo'nalishlarini ishlab chiqish va uni tartibga solishda faol va manfaatdorlik bilan ishtirok etishlaridan ham iboratdir. Bu sub'yektlar yollanma xodimlar, ish beruvchilar bo'lib, ular kasaba uyushmalari, assotsiatsiyalar va ittifoqlarga birlashganlar.

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

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.

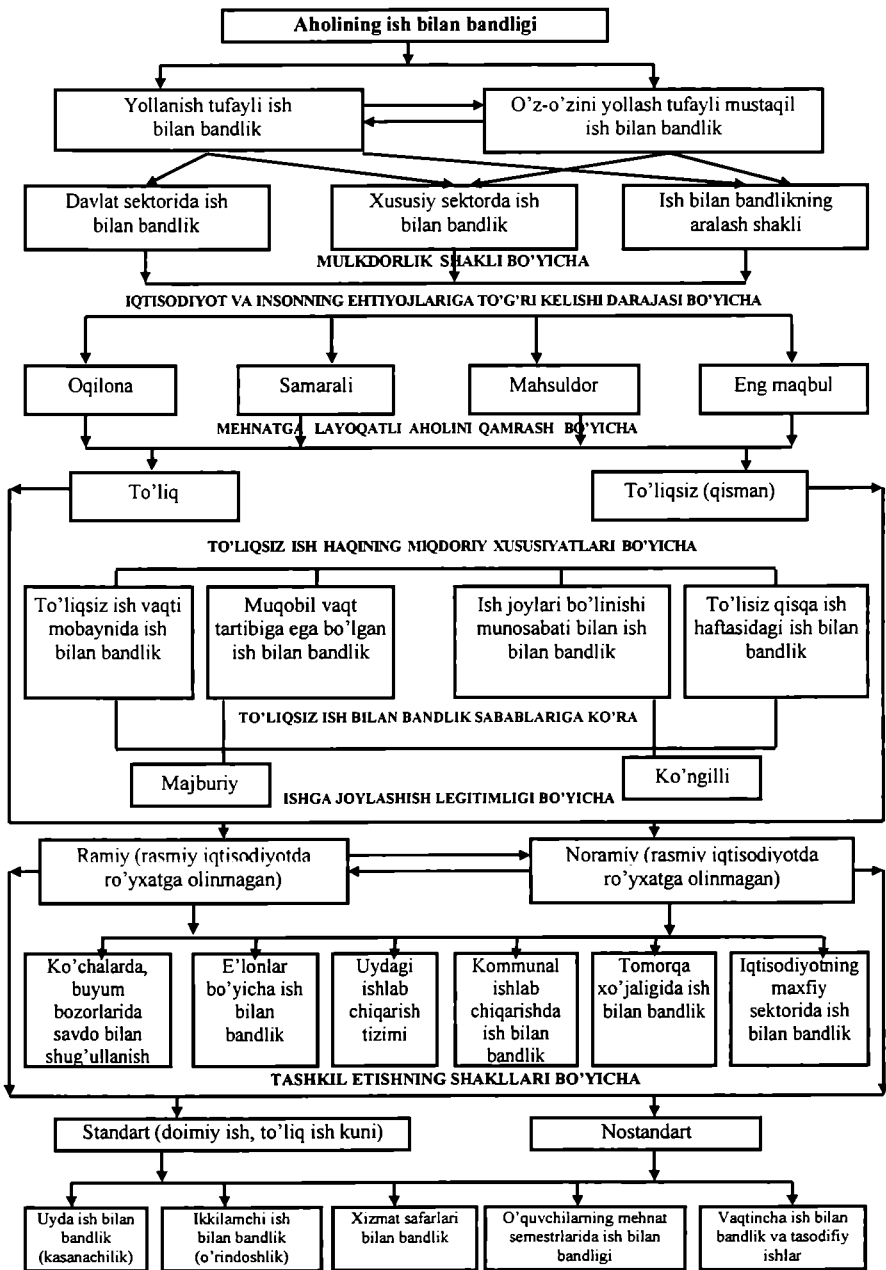
Mehnat ishchi kuchini ishlab chiqishda ishlatish jarayonidir. Ish bilan bandlik insonning mehnat qilish munosabati va mehnat sohasidagi ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq holda kechadigan ijtimoiy rivojlanishning muhim tomonlaridan biridir. Mehnatdan farqli o'laroq, ish bilan bandlikni kishilarning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

7.2. Ish bilan bandlik shakllarining tasnifi

Iqtisodchilar ish bilan bandlikning turli shakllarini ajratadilar, ularning ayrim belgilariga qarab guruhlarga bo'linishi 7.1-chizmada keltirilgan. Ushbu chizmada keltirilgan ish bilan bandlik shakllari O'zbekistonda hozirgi vaqtda mavjud bo'lgan ish bilan bandlik munosabatlari modelini tashkil etadi. Bu modelda ish bilan bandlikning yangi shakllari, ish bilan bandlik chegaralarining kengayishi ham, ish bilan bandlik u yoki bu shakllarining hozirgi realliklarga to'g'ri keladigan mazmun bilan to'ldirilishi ham aks ettirilgan.

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

Yollanib ishlaydiganlar – ish bilan bandlarning eng ko'p sonli guruhi bo'lib, mulkchilikning har qanday shaklidagi korxonalar rahbari yoki alohida shaxs bilan pul yoki natija holida haq oladigan mehnat faoliyati shartlari haqida yozma mehnat shartnomasi, kontrakt yoki og'zaki bitim tuzgan shaxslarni o'z ichiga oladi. O'z-o'zini yollash tufayli mustaqil ish bilan bandlik (self-employment) aholining ish bilan bandligini ta'minlashda nisbatan yangi shakldir. Bu shunday ijtimoiy, huquqiy munosabatlarki, ularga kishilar ijtimoiy foydali mehnatda qatnashish tufayli kirishadilar. Ular shaxsiy tashabbus, mustaqillik va mas'uliyatga asoslanadi hamda, odatda, mehnat daromadi olishga yo'naltirilgan bo'ladi va insonning o'zini namoyon etishi va o'z shaxsini qaror toptirishini keltirib chiqaradi. Bunda miqdor emas, balki sifat ko'rsatkichi muhimroqdir.



7.1-rasm. Ish bilan bandlik shakllarining tasnifi

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

Iqtisodiyot va insonning ehtiyojlariga to'g'ri kelishi darajasiga qarab ish bilan bandlik oqilona, samarali mahsuldor va eng maqbul ko'rinishda bo'lishi mumkin.

Ish bilan oqilona bandlik agregatsiyalangan ijtimoiy-iqtisodiy tushunchadir. Uning mazmuni bir necha shunday blokni o'z ichiga oladiki, ularning mehnat bozoridagi bor-yo'qligiga ko'ra ish bilan oqilona bandlik ekanligi yoki oqilona emasligini aniqlash mumkin. Bular, jamiyat, ijtimoiy guruh va ayrim shaxsning manfaatlarini hisobga olish; jamiyatning iqtisodiy jihatdan yuqori darajada rivojlanishini ta'minlash; jamiyat ishlab chiqaruvchi kuchlarining o'zgarishlariga hozirjavoblik ko'rsatish kabilardir. Ish bilan oqilona bandlikni iqtisodiy faol aholi umumiy sonida mahsuldor ish bilan bandlar ulushi tavsiflaydi.

Ish bilan oqilona bandlikning ish bilan bandlik kabi shakli mavjudligini barcha olimlar ham tan olavermaydi. Ko'pchilik faqat ish bilan to'liq va samarali bandlikni ajratishga moyildir. Holbuki, ish bilan oqilona 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 jarayonlarni boshqarish uchun esa qisqa va o'rta muddatli istiqboldagi ish bilan bandlik holati baholanishi zarur. Bunda ish bilan oqilona bandlikni ish bilan samarali bandlikka qarama-qarshi qo'ymaslik kerak. Ish bilan oqilona bandlik – ish bilan samarali bandlikning shart-sharoiti, unga erishishdagi pillapoyadir. Ish bilan oqilona bandliksiz ish bilan samarali bandlik ham bo'lmaydi.

Ish bilan samarali bandlik ijtimoiy boshqaruvning jamiyat rivojining mazkur bosqichida turmush tarzining mezonlari taqozo etadigan xodimlarni rivojlantirishning ijtimoiy-iqtisodiy shart-sharoitlarini tiklab borishga qodirligini nazarda tutadi. Ish bilan samarali bandlikning tusda bo'lishi daromad keltiradigan ijtimoiy foydali faoliyat bilan band bo'lish hamda ish o'rinlarining ijtimoiy va iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq bo'lishini nazarda tutadi. Ish bilan samarali bandlik, shuningdek ko'plab variantlar

orasidan ijtimoiy va iqtisodiy samaradorlik mezonlari yig'indisi bo'yicha aniqlangan eng yaxshisini tanlab olishni ham nazarda tutadi.

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

Ish bilan eng maqbul 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.

Mehnatga layoqatli aholini qamrash bo'yicha ish bilan bandlik to'liq va to'liqsiz (qisman) ish bilan bandlik bo'lishi mumkin. Ish bilan to'liq bandlik – jami mehnatga layoqatli aholiga ijtimoiy foydali mehnat bilan shug'ullanishning haqiqiy imkonini berishdir. Biroq 100,0%dan kamroqni tashkil qiladigan ish bilan bandlikdir. To'liq ish bilan bandlik noiloj ishsizlikning mavjud emasligiga tengdir.

To'liqsiz (qisman) ishsizlik to'liqsiz ish vaqtining miqdoriy xususiyatlari bo'yicha quyidagi shakllarga ajratiladi:

- **To'liqsiz ish mobaynida bandlik** (qisqartirilgan ish haftasi, qisqartirilgan ish kuni). Bu ish vaqtining inqirozli qisqartirilishi natijasidir. Bunday tartib korxonalarining malakali va tajribali xodimlarni saqlab qolish va ishsizlikning oldini olishlariga imkon beradi.

- **Qisqa to'liqsiz ish haftasi** qisqa ish haftasi son jihatidan kamroq (to'rt yarim, to'rt, uch) ish kuniga taqsimlangan ish haftasining me'yoriy uzunligidir. Bu ish kunining uzayishiga olib keladi. Uch kun va undan ham kamroq ish kunida ishlab beriladigan, uzunligi 30-34 soat bo'lgan to'liqsiz qisqa ish haftasi qisqa ish haftasining o'ziga xos tartibidir. Ish bilan bandlik nuqtai nazaridan ushbu tartib hafta davomida har kuni ishlanadigan taqdirda mavjud bo'lishi lozim bo'ladigan ish o'rinlari sonini ikki hissa ko'paytirish imkonini beradi. O'tkazilgan tekshirishlar ana shunday tartib bo'yicha ishlaydigan xodimlar soni ortishini ko'rsatmoqda. Masalan, AQSHda oxirgi 10 yil mobaynida bunday xodimlar soni 1,5 baravar ko'paydi.

• **Ish o'rinlarini bo'lish.** Bu, jumladan, ish vaqtining inqirozli bo'linishidir. Bir ish o'rni ikki xodim o'rtasida bo'linadi. Kishilar ish soatlari, ish haqi, dam olish kunlari, ijtimoiy imtiyozlarni bo'ladilar. Bu ish bilan bandlik siyosatining moslashuvchanligini ta'minlash va malakali ishchi xodimlarni saqlab qolishga yordam beradi. Masalan, Buyuk Britaniyada ish o'rinlarini taqsimlash maxsus dasturi bor. Unga ko'ra hukumat korxonalariga har bir bo'lingan ish o'rni uchun 750 funt sterlingdan mablag' beradi.

• **Ish vaqtining muqobil tartibi.** Bu ikki xodimni ish bilan to'liqsiz bandlik shart-sharoitlarda ishlatish tartibi bo'lib, u kamroq qo'llanadi. U, shuningdek, ish o'rinlarini bo'lish hamdir. Lekin bunda ikki kishi bir ish o'rnida navbati bilan (masalan, hafta oralatib) ishlaydi.

Ishga joylashishining legitimligi bo'yicha ish bilan bandlik rasmiy va norasmiy bandlikka bo'linishi mumkin. Rasmiy ish bilan bandlik – rasmiy iqtisodiyotda ro'yxatga olingan ish bilan bandlikdir. Norasmiy ish bilan bandlik – rasmiy iqtisodiyotda ro'yxatga olinmagan ish bilan bandlikdir. Ish bilan bandlik sohasida iqtisodiyotning norasmiy sektori va uning ayrim turlarini ish o'rinlarining muhim manbai sifatida tan olish lozim. SHu munosabat bilan XMT, hatto 169-maxsus konventsiyasini qabul qilgan bo'lib, unda rasmiy va norasmiy sektorlar o'rtasida qo'shimcha aloqalar o'rnatishga ko'maklashish va norasmiy sektorni milliy iqtisodiyotga doimiy ravishda kiritish uchun shart-sharoitlar yaratish zarurligi ko'rsatilgan¹.

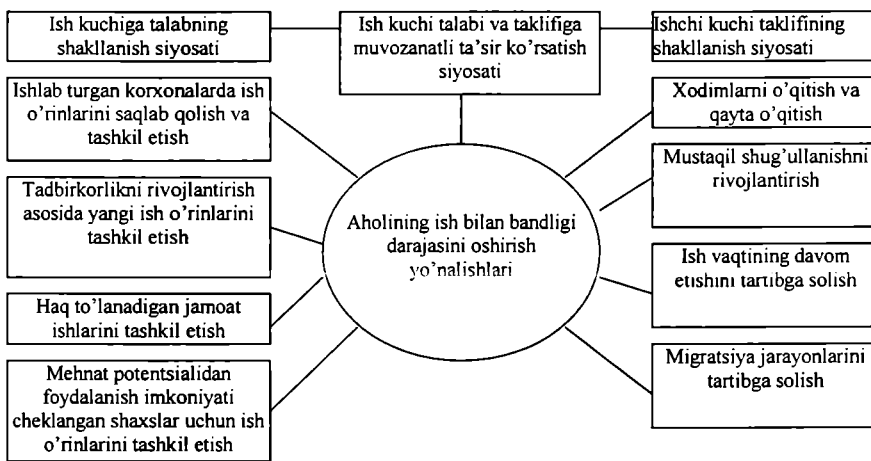
Yuksak rivojlangan mamlakatlarda uy sharoitida ishlab chiqarish tizimi kattagina ahamiyatga ega bo'ladi. Ushbu xo'jalik instituti sho'rolar davrida mamlakat iqtisodchilari tomonidan ochiq-oydin kamsitilar edi. Holbuki, uy sharoitida ishlab chiqarish – bozor iqtisodiyotining nihoyatda muhim elementidir. Uy sharoitida ishlab chiqarish tizimlarining mohiyati shundaki, uy xo'jaliklari tovar va xizmatlar sotib olib, unga mehnat sarflaydi va ushbu mahsulotni iste'mol qilishga tayyor holatga etkazadi. Bunday faoliyat «o'zini-o'zi ta'minlash» (self-provisioning) deb nomlanadi. Bunday mehnat yollanma xodimlar mehnatidan farq qiladi, chunki bu mehnatning egalari mehnat bozoriga chiqolmaydilar. Ayni paytda u tadbirkorlik mehnati ham bo'la olmaydi, chunki ishlab chiqarilgan tovar va xizmatlar muayyan bozorlarda sotilishi amalga oshmaydi.

Bozor xo'jaligida uy xo'jaligining ne'matlarga talab sub'yekti va resurslar sotuvchisi sifatidagi roli katta. Iste'mol tovarlariga talab bozor iqtisodiyotiga hayotiy kuch baxsh etadi. Uy xo'jaliklarining muhim ishlab

¹ XMT konventsiyalari va tavsiyalari (1957-1990). 2 tomlik. Jeneva, 1999, T.2, 2064-b.

chiqarish resurslari – mehnat va pul mablagʻlari taklifining sub’yektlari sifatidagi roli ham xuddi, shuningdek muhimdir. Biroq rasmiy iqtisodiyot sohasidagi mehnat munosabatlari oilaviy iqtisodiyotga ta’sir ko’rsatadi. Natijada oilaviy ishlab chiqarish ish bilan bandlik dinamikasida hamda iqtisodiyotning boshqa sektorlaridagi mehnat munosabatlari tizimi rivojlanishida mavjud salbiy tendentsiyalarni yumshatadigan oraliq omil bo’lib xizmat qiladi.

Tashkiliy jihatdan aholining ish bilan bandligi standart va nostandart turlarga bo’linadi. Bunday bo’lishning asosida turli shakllarga kiradigan mehnat jarayonini tashkil qilishning o’ziga xosligi yotadi. Standart (me’yoriy) ish bilan bandlik – sakkiz soatlik ish kuni va 40 soatlik ish haftasida doimiy ishlash nazarda tutiladigan ish bilan bandlikdir. Nostandart ish bilan bandlik bu doiradan chetga chiqadi. Nostandart ish bilan bandlikka uyda ish bilan bandlik, ikkilamchi ish bilan bandlik (o’rindoshlik), xizmat safarlarida ish bilan bandlik (vaxta usuli), vaqtinchalik ish bilan bandlik va tasodifiy ishlar kiradi. Ba’zi iqtisodchilar ish bilan bandlikning nostandart shakllariga ish vaqtining moslashuvchan tartiblarini ham kiritadilar.



7.2-chizma. Aholining ish bilan bandligi darajasini yaxshilash yo'nalishlari

Iqtisodiyotda bozor qonunlari va talablariga muvofiq ravishda ro'yi beradigan o'zgarishlar aholining ish bilan bandligi kontsepsiyasining o'zgarishini keltirib chiqaradi. Mulkchilik munosabatlari birlamchidir. Ular ikkilamchi ishlab chiqarish munosabatlari sifatida namoyon bo'ladigan ish

bilan bandlik munosabatlarini belgilaydi. Hozirgi vaqtda ishlab chiqilayotgan ish bilan bandlikning yangi kontseptsiyasi 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 (7.2-chizma).

7.3. Aholning ish bilan bandligi, uning asosiy turlari va shakllari

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 kontseptsiya doirasida to'la oqil (ratsional) va samarali bandlik farqlanadi. Ish bilan «to'liq» bandlik sotsializmdagi mehnatning umumiyligi va majburiyligining aniq ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan amalga oshirilishidir. U mehnatga layoqatli aholiga ijtimoiy foydali mehnat bilan shug'ullanishning haqiqiy imkoniyatlari berilishi bilan bog'liq. YUqorida aytib o'tilgan kamchiliklarni hisobga olib, ish bilan to'liq bandlik darajasi bozor iqtisodiyotiga moslashib boradi.

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

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 va 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 korxonada qanday tashkiliy-huquqiy shaklga ega bo'lishidan qat'i nazar mehnat resurlari 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 etishtirishga, 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 tendentsiyasiga ega. Yaqin kelgusida respublikamizda ish bilan bandlikning rivojlanish xususiyatlari ana shunday kechadi. Bu yerda yuqori samarali iqtisodiyot nisbatan kamroq miqdordagi xodimlarga ehtiyoj sezadi, shu bilan birga aholining ishchi o'rinlariga bo'lgan ehtiyoji ham biroz kamayadi, chunki 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, aksiyadorlar jamiyatlari va xususiy sektorda ishlaydigan fuqarolar kiradi. Ikkinchi guruhga ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim oladigan o'quvchilar, mamlakat qurolli kuchlarining xizmatchilari kiradi.

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

ishga ega shaxslar, hamda kasalligi, ta'tilga chiqqanligi munosabati bilan ishda bo'lmagan fuqarolar kiradi. O'zini mustaqil ravishda ish bilan ta'minlaydigan shaxslar, shu jumladan, xususiy tadbirkorlar va fermerlar, harbiy qismlardagi qo'shin turlarida xizmat qilayotgan shaxslar, o'quvchilar ham ish bilan band kishilar jumlasiga kiradi.

Ish izlayotgan, ishini o'zgartirayotgan, vaqtincha ishlamayotgan aholi va ishdan ajralgan holda o'qimayotgan, ishning mavsumiy ekanligi tufayli vaqtincha ishlamayotgan aholi iqtisodiy faol ish bilan band bo'lmagan aholi guruhiga mansubdir. Ihsiz 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 kyechirishni 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 yetarli imkonga ega bo'lish, ijtimoiy ishlab chiqarishning usuliga mos keladigan ma'lumot va kasb darajasini egallashni ta'minlaydigan bandlikni aholining samarador bandligi deb hisoblash mumkin.

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

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

Ish bilan bandlik samaradorligining uchinchi xususiyati ishlovchilarning mamlakat iqtisodiyotining tarmoqlari bo'yicha taqsimlash tuzilmasidan iboratdir. Hozirgi vaqtda aholining ish bilan bandligi bo'yicha iqtisodiyotdagi tarmoq tuzilishi mavjud jamiyat mehnat potensialidan

foydalanish samaradorligi darajasi pastligini aks ettiradi va u tubdan o'zgartirishga muhtojdir.

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

Davlatning to'lov talabini ko'paytirishga yo'naltirilgan xilma-xil usullar vositasida iqtisodiyotga aralashuvi orqali iqtisodiy faollikni rag'batlantirish va buning natijasida ish bilan bandlikni kengaytirishga erishish mumkin. Bunda hal qiluvchi rol', 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 40 va 50-yillarga kelib, keynschilik «ish bilan to'la bandlik» shiori asosida burjua iqtisodiy nazariyasi va amaliyotining tashkilotchilariga aylandi. 40-yillar o'rtalarida ishsizlikni tartibga solish bo'yicha paydo bo'lgan rasmiy hukumat hujjatlari va qonunchilik, odatda ish bilan to'liq bandlikni miqdor jihatdan aniqlamagan. U, masalan, inglizlarning oq kitobi «Ish bilan bandlik siyosati» (1944 yil) va Amerikaning «Ish bilan bandlik to'g'risida hujjat»larida (1946 yil) ham yo'q. Urushdan keyingi «Ish bilan to'liq bandlik» siyosati aslini olganda ishsizlikni tugatishni maqsad qilib qo'ymagan. Ishsizlikning 2-4% doirasida, albatta, mavjud bo'lishini burjua iqtisodchilari minimal yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan miqdor deb qarashgan.

Ko'rsatkichning pastroq bo'lishi «mehnat bozorining normal ishlashiga» muvofiq kelmaydigan, ishchi kuchi talab va taklifning optimal nisbatini buzadigan holat sifatida baholangan. 70-yillar oxirigacha G'arbiy Yevropadagi 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 Shvetsiyada ishsizlikning rasmiy tan olingan eng kam darajasi 1,5% bo'lgan.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) uslubiyati bo'yicha ish bilan band emaslik darajasi ishsizlar sonining mehnat resurslari soniga bo'lgan nisbat bilan tenglashadi. U ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifdagi 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:
- xomashyo, materiallarni yetkazib berish va moliyalashning kamayishi munosabati bilan ishlab chiqarish (ish, xizmatlar) hajmining kamayishi;
- korxonalarda mehnatni tashkil etish va unga haq to'lashning takomillashtirilishi;
- korxonalarda boshqaruv tuzilmalarining takomillashtirilishi.

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

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

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

Ish bilan bandlik sohasidagi vaziyatning o'ziga xos xususiyatlaridan biri **tarmoqlarda ish bilan ta'minlanish darajasi har xil darajada ekanligi.**

- noishlab chiqarish sohasidagi ish bilan bandlikning past darajada ekanligi, ishlovchilarning ko'pchilik qismi moddiy ishlab chiqarish sohasida mehnat qilayotganligi bilan xarakterlanadi;

- qishloq xo'jaligi va sanoatda ish bilan band bo'lgan xodimlar soni nisbatan yuqori bo'lsa-da, jami ish bilan bandlikdagi ularning ulushi biroz pasaygan.

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

7.4. Ish bilan bandlik – ijtimoiy-iqtisodiy siyosatning elementi sifatida

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

Ish bilan bandlikning eng kam deganda to'rt ijtimoiy jihatini hisobga olish lozim:

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

b) turmush darajasi va munosib hayot kiyechirish shart-sharoitlarini shakllan-

tirishda ish bilan bandlik hal qiluvchi rol' o'ynaydi. Aynan ish bilan bandlik, mehnat faolligini oshirish, mehnatga qobiliyatli fuqarolar va ular oilalarining turmush darajasini oshirishning eng muhim kafolati;

v) har kimning va umuman jamiyat farovonligining negizi bo'lgan yuqori unumli mehnatning yangi omilini shakllantirish;

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

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

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

- ish bilan to'liq va samarali bandlikni ta'minlash, buning uchun esa aholining mehnat resurslari balansini tuzish va undan samarali foydalanish;

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

- mehnat samaradorligini oshirish yo'lida mehnat resurslaridan tarmoqlar, sohalar, kasblar va hududlar bo'yicha samarali foydalanish hamda ishchi kuchining erkin harakati;

- mehnatga bo'lgan yangicha rag'batlar asosida xususiy tadbirkorlik va xodimlarning yuqori unumli mehnat qilishdan kuchli manfaatdorlik muhitini yaratish;

- bozor iqtisodiyoti ta'siri ostida namoyon bo'ladigan salbiy oqibatlarni aholi manfaatini ko'zlab, yumshatib borish.

Bu xususiyatlar ish bilan bandlikning yangi sifat ko'rsatkichli xususiyatlari bo'lib, ularning shakllanishiga tegishli shart-sharoitlar yaratish lozim.

Ish bilan bandlik siyosati umumdavlat (makrodaraja), mintaqaviy va mahalliy darajalarga ega. Ish bilan bandlik siyosatining barcha darajalari yagona ish bilan bandlik kontsepsiyasi bilan birlashgan, bu kontsepsiya iqtisodiy rivojlanishning qabul qilingan tipini aks ettiradi.

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

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

Mehnat unumdorligini oshirishni jadallashtirish sharoitida aholining ish o'rinlariga bo'lgan talabining pasayishi, undagi ayrim guruhlarning haddan tashqari ish bilan bandligiga barham berish, buning uchun bolali ayollar, ishni o'qish bilan qo'shib olib borayotgan yoshlar va pensionerlarga ijtimoiy yordam ko'rsatish dasturini takomillashtirishga ish bilan to'liq bandlikni ta'minlashning zarur sharti deb qarashi lozim. Bu yerda gap mehnat

resurslarini mehnat sohasi, o'qish va ish bilan ixtiyoriy bandlik sohalari o'rtasida ijtimoiy va iqtisodiy jihatdan qayta guruhlarga bo'lish haqida bormoqda.

Dunyoda bozor iqtisodiyoti rivojlangan biror mamlakat yo'qki, unda ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif muvozanatiga mehnat sohasida moslashuvchanlikni – to'liq ish vaqtiga ega bo'lmagan mehnat rejimi, alohida bo'lingan ish o'rinlari va hokazolarni keng tatbiq etmasdan turib erishib bo'lsin.

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

Mulkchilikning turli shakllarida faoliyat olib boradigan korxonalar va tashkilotlarda mehnat tartiblari ishchi kuchining samarali faoliyat yuritishi uchun maqbul bo'lgan, hamda yaxshi o'ylab ko'rilgan daromadlar siyosati va ularni mavjud soliq tizimi bilan tartibga solib turish kerak. Ish haqining o'sishiga xo'jalik yuritish sub'yektlaridan cheklovlarning olib tashlanishi byudjetdan mablag' bilan ta'min etiladigan tashkilotlar xodimlarini moddiy rag'batlantirishning puxta o'ylangan chora-tadbirlari bilan qo'shib olib borilishi kerak. Bu ma'lum darajada aqliy mehnatni (ilm-fan, ta'lim, tibbiyot, madaniyat) rag'batlantirish bilan bog'liq.

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

Bundan tashqari, bugungi kunda ijtimoiy va iqtisodiy munosabatlarni chuqur qayta qurish sharoitlarida mehnat motivlaridan birinchi o'ringa

fuqarolarning ijtimoiy kayfiyati chiqarilmoqda. Bunday kayfiyat deganda hozirgi vaqtda turmush sharoitining haqiqatda yaxshilanishigina emas, balki ijobiy siljishlarning muqarrarliligi, tanlangan islohotlar yo'lining to'g'riligi va davlat tomonidan amalga oshirilayotgan ijtimoiy himoyaning adolatli ekanligiga ishonchning mavjudligi ham tushuniladi. Hozirgi vaqtda ijtimoiy himoya haqida ko'p gapirilmoqda, lekin u ko'pincha tor ma'noda, davlatning ishsizlar, ayniqsa, aholining ijtimoiy nochor qismiga ko'rsatadigan yordami tariqasida tushuniladi.

Biroq, ommaviy ishsizlikka yo'l qo'ymaslik, uning oldini olish tizimi to'g'risida g'amxo'rlik qilish jamiyat uchun e'tiborli tomonlardan biri hisoblanadi. Bu tadbirlar orasida ancha muhimi jamiyatning har bir a'zosi uchun ish bilan bandlik sohasidagi o'z o'rmini haqiqatan ham erkin tanlash, ish kuchining ijtimoiy-kasbiy harakatchanligini oshirish va uning yuksak raqobatbardoshligini shakllantirishga davlatning har tomonlama yordam ko'rsatishidir. Bularning hammasi ish bilan bandlik sohasini demokratlashga olib keladigan ijtimoiy va iqtisodiy jarayonlarni rivojlantirishni talab qiladi. Avvalo, hudud bo'yicha ko'chib yurish erkinligi, kasbni o'zgartirish mumkinligiga kishilarning ishontirish, aqliy mehnat va xizmat ko'rsatish sohasidagi mehnatning nufuzini oshirish, muqobil mehnat tartiblarini rivojlantirish va hokazolar talab qilinadi.

7.5. Ish bilan bandlik sohasida ijtimoiy-demografik guruhlar

Aholini ish bilan bandligining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyatiga xos xususiyatlar, shu jumladan, ish bilan bandlik turlari, kasb-malaka guruhleri bo'yicha taqsimlashdagi qonuniyatlar kishilarning yoshi va jinsi bo'yicha farqlanishi bilan ifodalandi.

Aholining ijtimoiy-foydali faoliyatda qatnashish xususiyati bo'yicha jins-yosh guruhlarini ijtimoiy-demografik guruhleri deb atash qabul qilingan. Aholining jinsi va yoshi bo'yicha ish bilan bandlik xususiyatlarini hisobga olish maqsadida aholining quyidagi ijtimoiy-demografik guruhlarini ajratib ko'rsatish maqsadga muvofiqdir: erkaklar, ayollar, yoshlar (16-29 yoshgacha bo'lgan mehnatda faol aholi), o'rta yoshli kishilar (30-49 yosh), pensiyaga chiqish arafasidagi kishilar (50 yoshdan oshgan mehnatga qobiliyatli aholi), pensiya yoshidagi kishilar va boshqalar.

Erkaklar va ayollar eng yirik ijtimoiy-demografik guruhlar bo'lib, ularning mehnatidan foydalanish o'ziga xos xususiyatlarga ega. Aholining mazkur guruhlariga tabaqalashgan yondashish asosini jinslarning tabiiy farqlari tashkil etadi. Erkaklar ish bilan band aholining 52,2 %ini tashkil

etgan holda ko'proq jismoniy kuch va chidamga ega, ularning organizmi ayollar organizmiga nisbatan ishlab chiqarish sohasining noqulay ta'sirlariga kamroq beriluvchan bo'ladi. Odatda, ularda qat'iyat va ishonch bosimli bo'lib, mehnatini tatbiq etish doirasi kasbiy jihatdan ancha kengdir. Ayollar esa ish bilan band aholining 47,2 %ini tashkil etgan holda ishdagi sinchkovlik va puxtalik, diqqatlilik, sezgirlik, ta'sirchanlik yaxshi rivojlanganligi bilan ajralib turadi.

Uzoq vaqt mobaynida erkak va ayollar ishchi kuchining tabiiy farqlari ularning sifat tarkibidagi muhim farqlar bilan bir-birini to'ldirib keldi. Ayollar ma'lumot, kasb tayyorgarligi darajasi, ijtimoiy-iqtisodiy harakatchanligi bilan erkaklardan birmuncha orqada qolib kelganlar. Bunga misol sifatida aytadigan bo'lsak, hozirgi davrda O'zbekistondagi korxonalar va tashkilot rahbarlarining atigi 28,0 %ga yaqini ayollardan tashkil topgan. Bu ayollar va erkaklarning ish bilan bandlik xususiyatidagi tabaqalanishni birmuncha kuchaytiradi. Endilikda bu tafovutlarni kamaytirish choratadbirlari ko'rilmogda, bu hol ayollarning ish bilan bandlik darajasini oshirishda ma'lum darajada ijobiy siljish imkonini beradi.

Shu bilan birga, ayollar ishchi kuchining o'ziga xos tomonlarida aniqlik hal qiluvchi rol o'ynaydi. Binobarin, bu omil qanchalik to'laroq hisobga olinsa, ayollar kasbiy mehnatining aholini ko'paytirish bilan birga qo'shib olib borilishi uchun eng yaxshi ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlar yaratiladi. Shuni ham aytish kerakki, ish bilan samarali bandlikni shakllantirishda ayollarning roli ular mehnat resurslarining faqat son va sifat tarkibi bilan emas, shu bilan birga ayol-onaning sog'lom avlodni tarbiyalash sohasiga qo'shgan hisssasi bilan ham belgilanadi.

Ayollardagi onalik vazifasi bilan bir qatorda psixofiziologik xususiyatlar bog'langan bo'lib, bu ularning mehnat sharoitlariga oshirilgan talablar qo'yilishini taqozo etadi. Agar texnikadan foydalanilsa, erkaklar va ayollar ishchi kuchini tatbiq etishdagi farqlar ma'lum darajada bixillashuvi mumkin. Shu bilan birga mehnat va dam olishni tashkil etish ham ayollar organizmi xususiyatlariga ko'proq darajada mos kelishi lozim.

O'zbekistonda ayollar ish bilan bandligining yuqori darajada ekanligi ayollar ish kuchining yangi xislatlari tarkib topishiga yordam beradi. Ayollar uchun kasb mehnati ular hayotining ajralmas bir qismiga aylanadi.

Ish bilan bandlikda yoshlarning ijtimoiy va iqtisodiy vazifalari ularning mamlakat mehnat potensialini shakllantirishdagi roli bilan belgilanadi. Bu guruhda shartli ravishda ikki katta guruhni – o'quvchilar va ishlovchi yoshlarni ajratib ko'rsatish mumkin.

Mehnat bozoriga chiqadigan va ish bilan bandlikka ko'maklashuv Markazlari xizmatiga murojaat qiladigan yoshlarning umumiy soni kadrlarning bo'shsh ko'lami bilan belgilanadi. Bunda ko'p narsa xodimlar qaysi tarmoqlardan bo'shshiga bog'liq bo'ladi. Agar bular mashinasozlik, to'qimachilik sanoati tarmoqlarida bo'lsa, bu joylarda ishlovchi ishlarning ulushi ko'proq bo'ladi va ular orasida ishsizlik soni ortadi.

Yoshlar o'rtasidagi ishsizlik miqyosini tartibga solib turishning muhim usuli faoliyatning asosiy sohasi bo'lgan ehtiyojini pasaytirishdan iborat bo'lib, bunga ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim oladiganlar sonini ko'paytirish, kichik yoshdagi va maktabgacha yoshdagi bolalari bor yosh ayollarga nisbatan esa oilalarga ijtimoiy yordam berishni yaxshilash yo'li bilan erishiladi. O'qiyotgan yoshlar sonini kengaytirishning ikkita yo'nalishi bo'lishi mumkin. Birinchisi ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qish imkoniyatlarini kengaytirishdir. Ikkinchi yo'nalishga vaqtincha chora sifatida qarash mumkin va u kollej o'rta maxsus va oliy o'quv yurtlarida mehnat bozori ehtiyojlarining o'zgarib borishiga muvofiq qayta ixtisoslashuv natijasida ta'lim olish muddatini uzaytirishdir.

O'rta yoshli kishilar (30-49 yosh) – O'zbekiston mehnat resurslarida eng ko'p sonli guruh bo'lib, umumiy mehnat resurslarining 55,0 %dan ortig'ini tashkil etadi. Uning o'ziga xos xususiyati milliy iqtisodiyotda ish bilan bandlikning eng yuqori darajasiga erishilishidir. Mazkur ijtimoiy-demografik guruh xodimlaridan, asosan, kasb manfaatlari barqaror aniqlangan. Shuning uchun, ham bu guruhda ish o'rnini o'zgartirishga intilish boshqa ijtimoiy-demografik guruhlarga nisbatan ancha kamroqdir.

50 yoshdan oshgan mehnatga qobiliyatli yoshdagi kishilarning (10,0%) ish bilan bandligi mazkur guruhning yosh xususiyatlari bilan belgilanadi: bu ijtimoiy imkoniyatlarning pasayishi, kasbiy bilimlarning yuqori darajasi, katta amaliy tajribaning mavjudligidir. Mazkur ijtimoiy-demografik guruhda ish bilan bandlik darajasi keskin kamayadi. Buning sababi sog'liqning holati, shuningdek, imtiyozli pensiya olish imkoniyatidadir.

Pensiya yoshi arafasidagi aholi guruhiga ish bilan bandlik xususiyati jihatidan pensiya yoshining dastlabki besh yili ancha yaqin bo'ladi. Xuddi shular pensiya yoshdagi mehnatda faol aholining (5-6%) o'zagini tashkil etadi. Hozirgi vaqtda ana shu yoshdagi guruhning o'ziga xos xususiyati shuki, bunda ma'lumot darajasi past bo'lgan kishilarning ulushi ko'proq bo'ladi va pensionerlarning ko'pchiligini ayollar tashkil etadi. Bu esa pensionerlar mehnatidan foydalanish sohasini toraytirib qo'yadi, buning

ustiga ular kamharakatchanlik bilan ajralib turadilar. Bu esa ularni tarmoqlar, kasblar bo'yicha qayta taqsimlash imkoniyatini pasaytiradi.

Katta yoshdagi xodimlar mehnat haqining qaror topgan darajasiga ko'nikibroq qaraydilar va hatto noqulay iqtisodiy o'zgarishlar tufayli ish haqining pasayishiga ham qarshilik qilmaydilar. Shu bilan birga ko'pgina korxonalar va muassasalarning ma'muriyati mehnat jamoalarini saqlab qolishdan manfaatdor bo'lib, yoshlarni ishga qabul qilishga unchalik moyil bo'lmaydilar. Shuning uchun ko'pincha mehnat jamoalarining qariyb qolishi yuz beradi. Katta yoshdagi xodimlar ishdan bo'shatilmaydi, shuningdek, kamroq malaka talab qiladigan mehnatning yuqori darajasi saqlab qolinadi. Bu hol hozircha O'zbekistonda mavjud mehnat bozoriga xos bo'lib turgan xususiyatlardan biridir. Pensiya yoshi arafasidagi va pensiya yoshidagi kishilarning ma'lumot darajasi, yuqorida aytganimizdek, birmuncha pastroq bo'ladi. Ular ko'p hollarda kam malaka talab qiladigan, aholining boshqa guruhlariga uchun unchalik nufuzli bo'lmagan ishlarni bajarib yuradilar.

Bularning hammasi katta yoshdagi kishilarning ish bilan bandligini ishchi kuchi etishmagan yillarda qaror topgan an'ana saqlanishiga ko'maklashadi. Katta yoshdagi kishilar guruhi mehnatiga talabi kelgusida qanday bo'lishiga kelsak, bu hol iqtisodiyotni rivojlantirish va mehnat bozorini shakllantirishning tanlangan variantlariga bog'liq. Bordi-yu, ishchi kuchiga bo'lgan umumiy talabning qisqarishi natijasida iqtisodiyotning ahvoli yomonlashadigan bo'lsa, u holda katta yoshdagi xodimlarning mehnat sohasidan ketishi tezlashadi.

Aholining barcha ijtimoiy-demografik guruhlarining ish bilan bandligini aks ettiruvchi eng muhim omil uning harakatchanlik darajasidir. Harakatchanlik umumiy tushuncha bo'lib, aholining ijtimoiy maqomi, kasbga mansubligi, yashash joyining o'zgarishlariga hozirligini aks ettiradi. Bunda hududiy harakatchanlik ishchi kuchi «bozor» holatining eng muhim sifat belgilaridan biri hisoblanadi. O'zbekistonda migratsiya jarayonlari islohotdan avvalgi yillarda ma'lum darajada iqtisodiy rivojlanishning rejalilik omili bilan belgilanib kelinardi. Shuning uchun ham ishchi kuchining harakatchanligiga doir yangi sifat darajasining shakllanishi va uning migratsiya jarayonida aniq namoyon bo'lishini mutaxassislar eng muhim ilmiy va amaliy tizimga kiritadilar.

Iqtisodiy faol aholining ish bilan bandligi makroiqtisodiyotda juda muhim ko'rsatkich hisoblanadi. Iqtisodiy faol aholi moddiy boyliklar ishlab chiqarishda xizmat ko'rsatish hamda iste'mol qiymatlarini yaratishda potensial ishtirok etish qobiliyatiga ega bo'lgan shaxslar yig'indisidir.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) va O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy himoyalash vazirligining milliy xususiyatlarni hisobga olgan tasnifiga ko'ra iqtisodiy faol aholi tarkibiga mehnatga yaroqli ish bilan band bo'lganlar va ishsizlar kiritiladi. Ish bilan bandlik deganda ishga ega bo'lgan mehnatga layoqatli aholi tushuniladi (7.3-chizma).

Ish bilan band bo'lganlarga (har ikki jinsga mansub 16 yosh va undan katta bo'lgan):

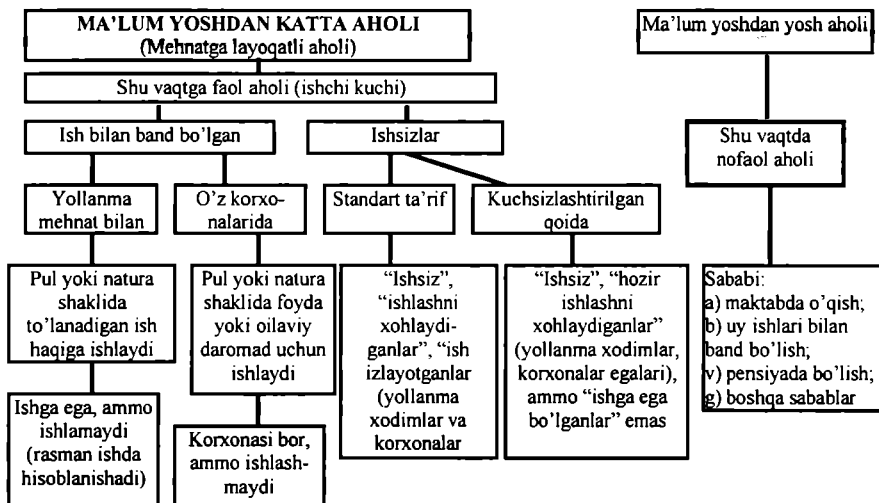
- haq olish uchun to'la yoki to'liqsiz ish kuni shartlarida yollanma ish, shuningdek faoliyat uchun bevosita to'lov yoki daromadni olish muddatidan qat'i nazar, daromad keltiruvchi boshqa ishni mustaqil yoki ayrim fuqarolar uchun bajarib turganlar;

- turli sabablarga ko'ra (kasallik, ta'til, mehnat safarlari, qayta tayyorlash va boshqalar) vaqtincha ish joyida yo'q bo'lganlar;

- xususiy korxonalar va tadbirkorlikda maosh olmay ishni bajarib turganlar kiritiladi.

Ishsizlarga esa 16 yosh va undan katta bo'lgan yoshdagi o'zlariga bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra:

- ishga (daromad keltiradigan mashg'ulotga) ega bo'lmagan;



7.3-chizma. Ishchi kuchi tizilmasi (XMT uslubi bo'yicha)

- ish izlayotgan va ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazi xizmatida ro'yxatga olingan;

- ishga tushishga tayyor bo'lgan shaxslar kiritiladi.

Ish bilan band aholi – ijtimoiy ishlab chiqarishda faoliyat yuritayotgan mehnat resurslarining faol qismidir. XMT uslubiyati bo'yicha unga quyidagilar kiritiladi:

- 1) yollanib ishlayotganlar, shu jumladan, xorijda;
- 2) tadbirkorlar;
- 3) mehnat daromadiga ega va talabalar;
- 4) qisman ish bilan band talabalar va uy bekalari;
- 5) erkin kasb egalari bo'lgan shaxslar;
- 6) harbiy xizmatchilar;

7) oilaning yordam beruvchi a'zolari (bolalarni tarbiyalash, nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarga qarash bilan band bo'lganlar).

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) tomonidan ish bilan bandlik tushunchasiga berilgan ta'rifiga ko'ra, iqtisodiy faol aholini aniqlash uchun belgilangan, muayyan qisqa davr mobaynida (bir hafta yoki bir kun) quyidagi toifalarga kiritilgan katta yoshdagi barcha shaxslar ish bilan band bo'lgan aholi qatoriga qo'shiladi:

- yollash bo'yicha ish bilan band bo'lganlar: 1) «ishlayotgan shaxslar», bular hisobot davri mobaynida pul yoki natura shaklidagi ish haqi yoki maosh uchun ma'lum ishni bajarayotgan; 2) «ish joyiga ega bo'lgan, ammo ishlamayotganlar» –hozirgi ish joyida ishlagan, garchi rasman ish joyini saqlab tursa-da, hisobot davrida vaqtincha ishlamayotgan shaxslar;

- o'z korxonasida ish bilan band bo'lganlar: 1) «ishlayotgan» shaxslar, bular hisobot davri mobaynida pul yoki natura shaklida foyda yoki oilaviy daromad olish maqsadida ma'lum ishni bajarishayotgan; 2) «korxonasi bor, ammo ishlamayotganlar» - firma, ferma yoki xizmat ko'rsatish korxonasiga ega bo'lgan, hisobot davri mobaynida u yoki bu sababli vaqtincha ishlamayotgan shaxslar.

Xalqaro standartlarda «ma'lum ish» tushunchasiga kamida bir soat mobaynida bajariladigan ish deb aniqlik kiritiladi.

Ishni yollanma va xususiy korxonadagi ish bo'yicha farqlash bilan aholining ish bilan bandligi – bu faqat maosh olish uchun ishlash emas, balki foyda yoki oilaviy daromad olish uchun, bunga yuqorida aytib o'tilganidek, o'z iste'moli uchun ishlab chiqarish ham ekanligini ta'kidlash lozim. Bunday yondashuv aholi ish bilan bandligining har ikki turini belgilashda tegishli atamalarni qo'llash imkonini beradi. Aytib o'tamiz, bu farqlash ish bilan band aholining maqomini baholash imkonini bermaydi.

7.6. Aholining ish bilan bandligini ta'minlash borasida davlat siyosatining amalga oshirilishi

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

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

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

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

- mehnat qilishning ixtiyoriyligi;

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

- ijtimoiy himoyaga o'ta muhtoj va ish topishda qiynalayotgan fuqarolar uchun mavjud ish joylarini saqlab qolayotgan va yangi ish joylarini yaratayotgan ish beruvchilarni rag'batlantirish;

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

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

- aholini ish bilan ta'minlash muammolarini hal qilishda davlatlararo hamkorlik¹.

¹ O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonuni 5-moddasi, Toshkent, 1992.

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:

1. 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'proq mablag' sarflaydi;

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

- ishlab chiqaruvchi va iste'molchilarga solinadigan soliqlarni kamaytiradi.

2. Ishsizlikning friktsion 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 investitsiyalarni 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:

- passiv ta'sir ko'rsatish – ish bilan band bo'lmagan aholiga ijtimoiy yordam;

- 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.

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

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

- ish bilan ta'minlash turi, shu jumladan turli mehnat tartibidagi ishni tanlash erkinligi;

- ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etish va mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilishdan himoyalani;

- maqbul keladigan ish tanlash va ishga joylashishga bepul yordam berish;

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

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

- boshqa joydagi ishga qabul qilinganda sarf qilingan moddiy xarajatlar uchun qonun hujjatlariga muvofiq kompensatsiya to'lash;

- haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish uchun muddatli mehnat shartnomalari tuzish imkoniyatini kafolatlaydi¹.

Davlat tomonidan qo'llaniladigan tartibga soluvchilarning (iqtisodiy, ijtimoiy, tashkiliy va huquqiy) o'zni mehnat bozorida ziddiyatlarni yumshatish, ishchi kuchiga talab va taklif kon'yukturasidagi nomuvozanat va ularni inqiroziy buzilish oqibatlaridan (yalpi ishsizlikning paydo bo'lishi, ijtimoiy xo'jalikda ishga joylashishga imkoniyat yo'qligi, daromadlarning pasayishi va boshqalardan) ogohlantirish yo'li bilan belgilanadi. Ba'zida bozor munosabatlarining ijtimoiy oqibatlari natijasida shunday sharoitlar shakllanadiki, unda qishloq aholisi bir qismining mehnat qilish va daromad olish huquqlariga ega bo'lishida jiddiy qiyinchiliklar vujudga kelishi

¹ O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonuni 6-moddasi, Toshkent, 1992.

natijasida turmush darajasi pasayadi. Iqtisodiy tartibga soluvchilar (soliqlar, mehnat haqi, moliya-kredit vositalari, investitsiyalarning jalb etilishi, ish bilan bandlikka ko'maklashish jamg'armasi va boshqalar) ijtimoiy-iqtisodiy muhitni yaratishga qaratilgan. Unda qishloq ishchi kuchining harakati talab va taklifga muvofiq har bir mazkur davrda qo'yilgan maqsad va vazifalarni amalga oshirishda sodir bo'ladi. Tartibga soluvchilarning eng muhim yo'nalishi shundan iboratki, ularning majmuasi orqali mehnat bozorida nisbiy muvozanatga erishish mumkin.

Mamlakat mehnat potentsialidan samarali foydalanish va ishsizlikni bartaraf etishga qaratilgan davlat siyosatining yana bir yo'shnalishlaridan biri «Aholini ish bilan ta'minlash» hududiy dasturlarining amalga oshirilishidir. Mazkur dastur Qoraqalpog'iston Respublikasi, Toshkent shahri va viloyatlar miqyosida ishlab chiqilib, unda iqtisodiyot tarmoqlarida yangi ish o'rinlari yaratish parametrlari belgilanadi.

7.1-jadval

2006-2009 yillarda O'zbekiston Respublikasi va viloyatlarida yaratilgan yangi ish joylari¹

	2006 y.	2007 y.	2008 y.	2009 y.	2006-2009 yillarda jami
O'zbekiston Res.	571,3	628,9	839,7	949,8	2989,7
Qoraqalpog'iston Res.	22,1	27,1	32,4	40,8	122,48
Andijon	52,7	54,6	77,4	81,6	266,36
Buxoro	41,0	50,7	69,5	75,9	237,1
Jizzax	23,6	28,6	38,5	42,7	133,4
Qashqadaryo	67,5	54,2	99	43,6	264,3
Navoiy	26,3	29,7	38,6	44,6	139,2
Namangan	39,9	46,6	57,9	72,0	216,4
Samarqand	54,9	56,2	80,6	84,5	276,2
Surxondaryo	42,3	42,6	62,1	63,6	210,6
Sirdaryo	24,1	26,5	35,2	39,8	125,6
Toshkent	39,9	53,8	57,9	80,7	232,3
Farg'ona	53,4	62,4	78,0	94,0	287,8
Xorazm	34,3	36,3	50,3	54,1	175,0
Toshkent sh.	49,4	59,5	72,2	89,2	270,3

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

¹ O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari asosida tayyorlangan.

2008 yil mobaynida respublika 839,7 mingta yangi ish o'rnini yaratilgan bo'lsa, bu ko'rsatkich 2009 yilda 949,7 mingtani takshil etgan. 2009 yilda O'zbekiston Respublikasi Prezidenti farmonlariga muvofiq, ish bilan bandlikning noan'anaviy shakllari (oilaviy biznes, uy mehnati, kasanachilik, qoramolchilik, xizmat ko'rsatish) joriy etilishi va ulaming rag'batlantirilishi natijasida respublikada yangi ish o'rinlari yaratish jadal ko'rinishga ega bo'ldi.

2006 yil davomida milliy iqtisodiyot tarmoqlarida 571,3 mingta yangi ish joylari barpo etilgan bo'lsa, 2009 yilda bu ko'rsatkich 949,8 mingni tashkil etdi. Mazkur yilda yangi ish o'rinlari yaratishning eng yuqori ulushi Farg'ona (94,0 mingta), Samarqand (84,5 mingta), Andijon (81,6 mingta), Qashqadaryo 43,6 mingta) va Toshkent 80,7 mingta) viloyatlari hamda Toshkent shahri (89,2 mingta) ulushiga to'g'ri kelgan.

Demak, ko'rib o'tilgan 2006-2009 yillarda O'zbekiston Respublikasida jami 2.98 mln. ga yaqin yangi ish joylari barpo etilgan bo'lib, natijada ish bilan bandlikning sezilarli darajada o'sishi ta'minlandi.

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

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

- o'n to'rt yoshga to'lmagan bolalari va nogiron bolalari bor yolg'iz ota, yolg'iz onalar hamda ko'p bolali ota-onalar;

- ta'lim muassasalarini tamomlagan yoshlar, ular ta'lim muassasasini tamomlagandan keyin bir yil davomida;

- O'zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlaridan, Ichki ishlar vazirligi, Milliy xavfsizlik xizmati va Favqulodda vaziyatlar vazirligi qo'shinlaridan bo'shatilganlar;

- nogironlar va pensiya yoshiga yaqinlashib qolgan shaxslar;
- jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan yoki sud qarori bilan tibbiy yo'sindagi majburlov choralariga tortilgan shaxslar.

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

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

Ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar ko'rsatilgan toifalarining xarakterli talablariga muvofiq keluvchi mehnat sharoitlarini ta'minlovchi ish joyi ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar uchun barpo etilgan (ajratilgan yoki band qilib qo'yilgan) ish joyi hisoblanadi, ya'ni:

- nogironlar uchun – salomatligi va mehnat faoliyatiga nisbatan qo'yiladigan belgilangan aksil ko'rsatkichlar hisobga olingan holda xodimga mehnat operatsiyalarini to'siqsiz bajarish imkonini beruvchi ish joylari;

- kasb-xunar ta'limiga ega bo'lmagan yoshlar uchun, ular umumta'lim muassasalarini tamomlaganlaridan keyin bir yil davomida - shogirdlik ish joylari yoki maxsus kasb-xunar tayyorgarligini talab qilmaydigan ish joylari;

- o'rta maxsus va kasb-xunar ta'lim muassasalarini tamomlagan yoshlar, shuningdek xarbiy xizmat qo'shinlaridan bo'shatilgan shaxslar uchun ular o'quv yurtlarini tamomlaganlari yoki bo'shatilganlaridan keyin bir yil davomida – ularning kasb-hunar tayyorgarligiga muvofiq keluvchi ish joylari;

- yolg'iz ota, yolg'iz onalar hamda ko'p bolali ota-onalarga – bolalarni tarbiyalash va mehnat majburiyatlarini bajarishni birga qo'shib olib borish imkonini beruvchi o'zgaruvchan jadvalli ish joylari;

- jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan yoki sud qarori bilan tibbiy yo'sindagi majburlov choralariga tortilgan shaxslar uchun – maxsus malakani talab qilmaydigan har qanday ish.

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

7.7. Kasanachilik mehnati va uni rivojlantirishning asosiy yo'nalishlari

Ish bilan bandlikning noan'anaviy shakllari – uy mehnati, oilaviy biznes, kasanachilik, xizmat ko'rsatish va qoramolchilik kabi faoliyat turlari bilan shug'ullanish aholi ish bilan bandligini ta'minlashning asosiy yo'llaridan biridir. Aynan shu bois, so'nggi yillarda ish bilan bandlikning yangicha va noan'anaviy ko'rinishlarini joriy etish va rivojlantirishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Jumladan, respublika aholisining bandligi va daromadlari barqaror o'sishini ta'minlashga doir vazifalarni hal etishda kasanachilikning turli shakllarini keng rivojlantirish, jumladan, uning sanoat korxonalarini bilan kooperatsiyasini kengaytirishga ustuvor ahamiyat berilmoqda.

Korxonalar bilan kasanachilar o'rtasida kooperatsiya aloqalarining mustahkamlanishi oila byudjeti daromadlarini oshirishdek muhim muammoni hal etadi, ish bilan band bo'lmagan aholi sonini keskin qisqartirish va uning faol qismini ishlab chiqarishga jalb etish imkonini beradi. Ayni paytda kasanachilarga ish stajini hisoblash, pensiya va ijtimoiy sug'urta bo'yicha nafaqalar tayinlash huquqi ta'minlanadi.

Sanoat korxonalarining kasanachilarga zarur xomashyo va materiallarni yetkazib berish asosida oilaviy pudratni rivojlantirish fuqarolarga vaqtdan unumli foydalanish, shu bilan birga, past rentabelli va ko'p mehnat sarfi talab qiladigan mahsulotlarning ayrim turlarini uy sharoitida ishlab chiqarishni o'zlashtirish imkoniyatini yaratadi. Bu o'z navbatida, yirik korxonalar ish samaradorligini oshirishga yordam beradi.

Ish bilan band bo'lmagan aholini ishlab chiqarishga jalb etish, oila byudjeti daromadlarini ko'paytirish, uy mehnatidan foydalangan holda butlovchi qismlar, tayyor mahsulotlarning ayrim turlarini ishlab chiqarish orqali yirik sanoat korxonalarining faoliyati samaradorligini oshirish maqsadida 2006 yil 5 yanvarda O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Yirik sanoat korxonalarini bilan kasanachilikni rivojlantirish asosidagi ishlab chiqarish va xizmatlar o'rtasida kooperatsiyani kengaytirishni rag'batlantirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi PF-3706 sonli Farmoni qabul

qilindi. Unga ko'ra, mamlakatimizda kasanachilik mehnatini rivojlantirishning asosiy vazifalari sifatida quyidagilar e'tirof etildi:

- mehnat qonunchiligini takomillashtirish, kasanachilar ijtimoiy himoyasi va mehnati muhofazasini ta'minlashni inobatga olgan holda aholini uy mehnati faoliyatiga keng jalb etish uchun qulay sharoit yaratish;

- sanoat korxonalarini bilan ularning buyurtmalari asosida uyda mahsulot ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish, birinchi navbatda, sanoat ishlab chiqarish samaradorligini oshirish imkonini beradigan tikuvchilik, attorlik, ipakchilik, qayta ishlash, mebel', elektron sanoatda, shuningdek telekommunikatsiya, servis va xizmat ko'rsatish tarmoqlarida kasanachilik bilan shug'ullanayotgan fuqarolar o'rtasida kooperatsiyani rivojlantirish;

- korxonalarining buyurtmalari asosida uyda ishlayotgan fuqarolarga buyurtmachilar tomonidan xomashyo, material va yarim fabrikatlarni yetkazib berish hamda buyurtma asosida ishlab chiqarilgan mahsulotlarni sotishni kafolatlashda barqaror sharoit yaratish.

Mazkur farmonga ko'ra quyidagilar belgilab qo'yilgan:

- korxonalarining buyurtmalari uyda ishlayotgan fuqarolar (kasanachilar) tomonidan mehnat shartnomasi asosida bajariladi;

- korxonalar bilan mehnat shartnomasi tuzgan kasanachilar band aholi toifasiga kiradi va ularga mehnat daftarchasi beriladi, pensiyalar va ijtimoiy sug'urta bo'yicha nafaqalar tayinlashda ishlagan vaqti mehnat stajiga qo'shiladi;

- kasanachilik mehnati amalga oshirilayotgan turar joylarni yashash uchun mo'ljallanmagan joylar toifasiga o'tkazish talab etilmaydi;

- mehnat shartnomasida ishlarni bajarish uchun zarur uskunalar yetkazib berish va ularga texnik xizmat ko'rsatish tizimini tashkil etish, asboblarni, jihozlarni, materiallarni va yarimfabrikatlar bilan ta'minlash, kasanachilarni majburiy tarzda texnika xavfsizligiga o'qitish hamda buyurtmachi talab qilgan sifat standartlari asosida ishlab chiqarilgan mahsulotlarni tashib ketish, bajarilgan ish uchun hisob-kitob qilish bo'yicha korxonalarining kasanachilar oldidagi kafolat va majburiyatlarini ko'zda tutiladi.

Farmonga muvofiq, ish bilan bandlikning ushbu shaklini rag'batlantirish maqsadida bir qancha imtiyoz va yengilliklar ko'zda tutilgan:

- tovarlar ishlab chiqarish bo'yicha kasanachilarga buyurtma beradigan korxonalar 2006 yilning 1 fevralidan boshlab, besh yil muddatga, mehnat shartnomasi asosida kasanachilarga to'lanadigan mablag'larga teng

miqdorda, mehnatga haq to'lash fondidan yagona ijtimoiy to'lovni to'lashdan ozod qilinadi;

- korxonalar tomonidan tuzilgan mehnat shartnomasiga muvofiq, kasanachilarga korxonalar buyurtmasi bo'yicha ishlarni bajarish uchun bepul foydalanishga berilgan asbob-uskuna, jihozlar va inventarlar ulardan foydalanish davrida mulk solig'idan ozod etiladi;

- kasanachilik amalga oshiriladigan turar joy binolarini noturar joy binolar toifasiga o'tkazish talab qilinmaydi;

- kasanachilar korxonalarining ishlab chiqarish texnologiyasiga to'liq amal qilgan taqdirda, uy sharoitida ishlab chiqarilgan mahsulot va xizmatlarni qo'shimcha sertifikatlash va standartlash talab etilmaydi. Bunda uyda ishlab chiqarilgan mahsulot sifati bo'yicha belgilangan standartlarga rioya qilish bo'yicha mas'uliyat, u sanoat korxonalariga qaytarilganda – kasanachilar zimmasiga, oxirgi iste'molchiga sotishda esa sanoat korxonasi zimmasiga yuklanadi;

- mehnat shartnomasi bo'yicha ishlayotgan korxonalariga kasanachilar tomonidan mahsulotlarning qaytarilishi ulgurji savdo hisoblanmaydi va litsenziyalanmaydi;

- kasanachilik mehnati bilan shug'ullanadigan shaxslar mehnat shartnomasi bo'yicha ishlarni bajarish uchun iste'mol qilinadigan kommunal xizmatlarga aholi uchun qo'llaniladigan tariflar bo'yicha haq to'laydilar.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2006 yil 11 yanvardagi 4-sonli qaroriga muvofiq «Kasanachilik to'g'risidagi nizom» qabul qilingan bo'lib, mazkur nizom O'zbekiston Respublikasida kasanachilikni tashkil etish shartlari, shu jumladan, kasanachilar bilan mehnat shartnomalarini tuzish tartibini, ularga asbob-uskunalar, jihozlar, xomashyo va materiallar berish, ular mehnatiga haq to'lash va muhofaza qilish, kasanachilarni ijtimoiy sug'urta qilish tartibi hamda kasanachilar mehnatidan foydalanayotgan ish beruvchilar uchun belgilangan soliq imtiyozlari qo'llanilishi ustidan nazorat qilish mexanizmini belgilaydi.

Nizomga muvofiq kasanachilik faoliyati va uning ishtirokchilari tushunchasiga quyidagicha ta'rif berilgan:

1. Kasanachilik – tuzilgan mehnat shartnomasiga muvofiq jismoniy shaxs – kasanachining yashash joyi bo'yicha yoki unga yoki uning oila a'zolariga tegishli boshqa binolarda ish beruvchining buyurtmalari bo'yicha tovarlar ishlab chiqarish yoki xizmatlar ko'rsatish bo'yicha kasanachi tomonidan amalga oshirilayotgan ishni anglatadi.

Kasanachilik texnologiya jarayoni va boshqa shart-sharoitlar uy sharoitlarida butlovchi buyumlar, yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarning ayrim turlarini ishlab chiqarish imkonini beradigan sanoat tarmoqlari va xizmat ko'rsatish sohaslarida korxonalar bilan korxonalarning buyurtmalari bo'yicha uyda mahsulotlar ishlab chiqarayotgan va xizmatlar ko'rsatayotgan fuqarolar o'rtasidagi kooperatsiya asosida tashkil etiladi.

2. Kasanachi – 16 yoshdagi va undan katta yoshdagi jismoniy shaxs. Basharti kasanachilik xususiyati kasanachi bilan to'liq yakka tartibdagi moddiy javobgarlik to'g'risida shartnoma tuzilishi zarurligini taqozo etsa, 18 yoshga to'lgan shaxslar kasanachilikni amalga oshirishga qo'yiladi.

3. Ish beruvchi – kasanachi bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga muvofiq kasanachi uchun ishlab chiqarish binosini belgilaydigan, uni asbob-uskunalar, jihozlar, materiallar, butlovchi buyumlar, xomashyo va boshqa ishlab chiqarish vositalari bilan ta'minlaydigan, bajarilgan ishni qabul qilib oladigan va unga haq to'laydigan yuridik shaxs.

Ish beruvchi korxonalar rahbari kasanachi bilan yozma shaklda mehnat shartnomasi tuzadi. Unda quyidagilar ko'rsatiladi:

- ish joyi va kasanachining ish o'rni joylashgan manzil;
- xodimning mehnat funktsiyasi, ya'ni mutaxassislik, malaka, shuningdek kasanachi bajarishi zarur bo'lgan ish turlari;
- ish boshlanadigan kun, mehnat shartnomasining amal qilish muddati (muayyan muddatga yoki ayrim ishlarni bajarish davriga mehnat shartnomasi tuzishda);
- mehnatga haq to'lash miqdori va muddatlari;
- kasanachi tomonidan mehnat funktsiyalari amalga oshirilishi uchun asbob-uskunalar, jihozlar, butlovchi buyumlar, xomashyo, materiallar, yarim tayyor mahsulotlarni berish tartibi;
- xomashyo, materiallar va tayyor mahsulotlarni qabul qilish va topshirish tartibi;
- moddiy javobgarlik shartlari;
- mehnatni muhofaza qilish va uning shart-sharoitlarining zarur qoidalarga rioya etish bo'yicha ish beruvchi va kasanachining majburiyatlari;
- ta'tillar berish, ijtimoiy sug'urta, kasanachining pensiya ta'minoti shartlari;
- ish beruvchining buyurtmasini bajarish uchun kasanachining o'z asbob-uskunalari, jihozlari va inventaridan foydalanilgan taqdirda kasanachining xarajatlarini qoplash tartibi va shartlari;

- ish beruvchining buyurtmasini bajarish munosabati bilan foydalanilgan kasanachining energiya, suv, aloqa uchun xarajatlarini qoplash (kompensatsiya) tartibi;
 - kasanachi mehnat funksiyalarini amalga oshirish uchun unga berilgan asbob-uskunalar, jihozlar va inventami ta'mirlash bo'yicha ish beruvchining majburiyatlari;
 - kasanachining aybi bilan materiallar, asbob-uskunalar, jihozlar buzilishi bilan bog'liq, shuningdek mahsulot to'liq yoki qisman yaroqsizligi uchun zararni ish beruvchiga qoplash shartlari;
 - kasanachiga foydalanish uchun berilgan asbob-uskunalar, jihozlar, inventar', butlovchi buyumlar, xomashyo va materiallarni xatlovdan o'tkazish hamda ish beruvchi va nazorat organlari vakillarining kasanachilik mehnati amalga oshirayotgan joylarga kirishi shartlari;
 - kasanachiga bog'liq bo'lmagan holatlar (elektr energiyasi, suv, gaz va hokozolar yo'qligi) munosabati bilan buyurtmani belgilangan muddatlarda bajarish mumkin bo'lmagan taqdirda bu haqda ish beruvchini xabardor qilish bo'yicha kasanachining majburiyatlari.
- Kasanachilarga ishbay haq to'lanadi va uning tartibi quyidagichadir:
- haq to'lash amalda bajarilgan ishlar uchun yoki sifati bo'yicha belgilangan talablarga javob beradigan mahsulot ishlab chiqarilgani uchun amalga oshiriladi.
 - unumdorlik me'yorlari va ishbay narxlar tomonlarning kelishuviga ko'ra, tegishli ishlar uchun mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga muvofiq belgilangan normal ish vaqti hisobidan kelib chiqqan holda belgilanadi.
 - ishbay haq to'lanadigan aniq ish uchun kasanachining ish haqi miqdori ish beruvchining o'z ishlab chiqarishida band bo'lgan xodimlar mehnatiga haq to'lash shartlari singari bo'lishi kerak.
 - kasanachining ish haqi, uning tomonidan mehnat me'yorlari va mehnat majburiyatlari bajarilgan taqdirda, qonun hujjatlarida belgilangan eng kam oylik ish haqi miqdoridan kam bo'lishi mumkin emas va biron-bir eng yuqori miqdor bilan cheklanmaydi.
 - kasanachining mehnatiga haq yo har bir tugallangan ish topshirig'i, ishlar hajmi topshirilganda yoxud mehnat qonunchiligida belgilangan muntazam vaqt oralig'ida to'lanishi kerak. Mehnat shartnomasida kasanachi mehnatiga avans tarzida haq to'lash nazarda tutilishi mumkin.
 - agar kasanachi o'z mehnatini amalga oshiradigan joyda ish haqiga tuman koeffitsienti belgilangan bo'lsa kasanachi mehnatiga haq to'lash ushbu koeffitsientni hisobga olgan holda amalga oshirilishi kerak.

- kasanachi ish vaqtini o'z xohishiga ko'ra taqsimlaydi, uning bajargan barcha ishi uchun bir hissa miqdorda haq to'lanadi va unga ish vaqtdan ortiqcha ishlaganlik, dam olish va bayram kunlarida ishlaganlik, shuningdek tungi vaqtda ishlaganlik uchun mehnatga haq to'lash shartlari tatbiq etilmaydi.

Kasanachi mehnat shartnomasiga muvofiq, ish beruvchidan quyidagilar uchun to'lov (kompensatsiya) oladi:

- ish bilan bog'liq ravishda energiya, suv, aloqa, mashina va asbob-uskunalariga xizmat ko'rsatish hamda ularni ta'mirlash, transport xarajatlari uchun;

- transport xarajatlari va ulardan foydalanish xarajatlari amortizatsiyasi, shuningdek ish beruvchining buyurtmasini bajarish uchun foydalaniladigan va kasanachining o'z mulki hisoblangan jihozlar va boshqa asbob-uskunalar amortizatsiyasi uchun.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Farmonidan belgilangan chora-tadbirlarni amalga oshirish, shuningdek taqdim etilgan imtiyoz va yengilliklar hisobiga mavjud imkoniyatlardan samarali foydalanish, ishsiz aholini iqtisodiy faoliyatga keng jalb etish hamda ishlab chiqarish korxonalari va aholi o'rtasidagi mehnat kooperatsiyasini rivojlantirish maqsadida kasangachilik mehnatini rivojlantirishga qaratilgan hududiy dasturlar ishlab chiqilgan. Ularga ko'ra, respublika bo'yicha 2006 yilda jami 60,0 mingta kasanachilik o'rinlari yaratish ko'zda tutilgan. O'tgan yil yakunlariga ko'ra, mamlakatimizning 700 ga yaqin yirik sanoat korxonalarida 60,0 mingdan ziyod kasanachilik o'rinlari yaratildi. Natijada ishsiz yurgan xotin-qizlar (jumladan, yosh bolali ayollar), uy bekalari, yoshlar, nogironlar va mehnat bozorida erkin raqobat qilish imkoniyati cheklangan shaxslar ish bilan ta'minlandi, hamda mehnat daromadiga ega bo'ldi. SHuningdek, kasanachilik ularni jamiyatning faol kishisiga aylantirdi.

Kasanachilik mehnatini rivojlantirish borasida mavjud salohiyatdan samarali foydalanish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2007 yil 6 apreldagi PQ-616 sonli Qaroriga muvofiq, «Yirik sanoat korxonalari bilan kasanachilikni rivojlantirish asosidagi ishlab chiqarish va xizmatlar o'rtasidagi kooperatsiyani kengaytirishni rag'batlantirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Prezident Farmoni tamoyillarini transport, aloqa, qurilish va qurilish sanoati tarmoqlarining yirik korxonalariga hamda tayyor mahsulot ishlab chiqarish bilan shug'ullanuvchi kichik sanoat korxonalariga ham qo'llash belgilab qo'yildi.

Bu esa, o'z navbatida, aholi ish bilan bandligi va daromad manbaini yangi shakli hisoblangan kasanachilik mehnatining rivojlanishi va bu borada mavjud salohiyatdan samarali foydalanishga olib keldi. Natijada 2007 yilda mamlakatda jami 76,5 mingta kasanachilik mehnatiga asoslangan yangi ish joylari tashkil etildi va ularga mehnatga muhtoj aholi hamda ayollar, yoshlar va ishlash istagini bildirgan nogironlar keng jalb etildi.

Qisqacha xulosalar

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

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

Nazorat va muhokama uchun savollar

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

12. Davlatning bandlik siyosati doirasida Bandlik jamg'armalarining faoliyatini kuchaytirishning qanday zamonaviy yo'llarini bilasiz?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Абдурахмонов К.Х. Мехнат иқтисодиёти. Дарслик.-Т.: МЕННАТ, 2009.

2. Буланова В.С. и др. Рынок труда. Учебник. Издательство: Экзамен, 2006.

3. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2006.

4. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие. Издательство: Перспектива, 2008.

5. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов. Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2006. .

6. “Мехнат бозори ва бандлик мониторинги”. Ҳар чорақлик статистик бюллетень. Т.: Ўзбекистон Республикаси Мехнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, 2009.

7. Социальное развитие и уровень жизни населения Узбекистана 2008. Статистический сборник. Т.: Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике, 2009.

8. Шоюсупова Н. “Мехнат бозори иқтисодиёти” ўқув фани бўйича таълим технологияси. “Иқтисодий таълимда ўқитиш технологияси” сериясидан. –Т.: ТДИУ, 2010.

ISHCHI KUCHI MIGRATSIYASI VA UNING MEHNAT BOZORIGA TA'SIRI

8.1. Ishchi kuchi migratsiyasining ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni va mohiyati

XXI asrda jahon iqtisodiyotining integratsiyalashuvi va liberallasuvi jarayonida ishchi kuchi migratsiyasining ahamiyati muntazam oshib bormoqda. Aynan shu bois, ishchi kuchi migratsiyasining ijtimoiy-iqtisodiy mazmun va mohiyatini ochib berish uning qanchalik muhim ahamiyat kasb etishini ko'rsatadi.

Migratsiya – aholining, shu jumladan ishchi kuchining bir hududdan ikkinchi hududga ko'chib o'tish harakati bo'lib, uning miqyosi va sur'ati mamlakatdagi siyosiy, ijtimoiy va iqtisodiy vaziyat hamda mehnat bozori sig'imini ham belgilab beradi. Ijtimoiy jihatdan olib qaraydigan bo'lsak, ishchi kuchi migratsiyasi deganda mamlakat mehnat resurslarining bir hududdan boshqa bir hududga ko'chib yurishi tushunilsa, iqtisodiy nuqtai-nazardan esa, ijtimoiy mazmuni bilan bog'langan holda, iqtisodiyot tarmoqlarida ish bilan band aholining mintaqa va hududlararo ko'chib yurishi tushuniladi.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti va Xalqaro Migratsiya bo'yicha Tashkilot tomonidan ishlab chiqilgan ta'rifga ko'ra, mehnat-migrantlari deganda insonlarning biror bir hududdan u o'zi istiqomat qiladigan mamlakat miqyosida yoki ruxsat etiladigan mamlakatga ko'chib borib, u yerda iqtisodiy faoliyat bilan shug'ullanadigan qismi tushuniladi.

Ishchi kuchi migratsiyasi deganda, odatda, mehnatga qobiliyatli aholining ishlab chiqarishni rivojlantirish va joylashtirishdagi o'zgarishlar bilan bog'liq makoniy ko'chib yurishi tushuniladi. Aholining mazkur qismining ko'chib yurishini talqin qilishda ikkita yondashuvdan foydalaniladi. Birinchi yondashuv ancha keng va umumiy bo'lib, unda migratsiya aslida ishchi kuchining makonda harakat qilishga mos keladi, ikkinchi yondashuv ancha tor va maxsus yondashuv bo'lib, bunda migratsiya makonda xarakat qilishning muayyan turlari bilan cheklanadi. Ikkinchi yondashuv migratio (lotincha «ko'chib yurish», «joyini o'zgartirish») so'zining dastlabki ma'nosiga mos keladi.

Ishchi kuchi migratsiyasining, butun aholi migratsiyasi kabi, makonda xilma-xil ko'chib yurish turlaridan ajratishning umumiy qabul qilingan mezonlari mavjud. Ularga doimiy yashash joyini o'zgartirish, hududining

majburiy chegaralarini kesib o'tish, migrantning yangi yashash joyida uzoq muddat yoki doimiy turishi kiradi. Mehnat migratsiyasi vujudga kelishining asosiy motivlaridan biri bo'lib, mehnatga yaroqli aholining yuqori ish haqi olish maqsadida o'zi uchun qulay sharoitli ish joyiga ega bo'lishi hamda o'zining eng yaxshi mehnat faoliyatiga erishish istagi hisoblanadi.

Har bir xududda emigratsiya va immigratsiya tomonlari mavjud bo'ladi. Emigratsiya – chegara ortiga chiqib ketish bo'lsa, immigratsiya – chegara ortidan kirib kelish demak. Immigratsiya va emigratsiya o'rtasidagi farq migratsiya sal'dosini beradi. Shu yerda yana shuni ta'kidlash kerakki, «remigratsiya» atamasi ham bo'lib, emigrantlarni qaytadan o'z makoniga qaytishini anglatadi. Qonuniy migrantlarning yana bir alohida turi mavjudki, bu chegara ortida ishlovchilardir. Buni shunday izohlash mumkin, ya'ni har kuni doimiy ravishda qo'shni davlat chegarasini kesib o'tib u yerda ishlashdir. Bunga yaqqol misol qilib meksikalik ishchilarning har kuni AQSh hududiga o'tib ishlashini yoki Bel'giyaliklarni Fransiya hududiga o'tib ishlashini aytishimiz mumkin.

Zamonaviy mehnat migratsiyasining Xalqaro Mehnat Tashkilot (XMT) tomonidan 5 ta asosiy turi ajratib ko'rsatiladi:

1. Shartnoma asosida ishlovchilar. Bunda ishlovchilarning kirib kelish muddati qabul qiluvchi davlat tomonidan aniq qilib ko'rsatadi. Bu holat asosan mavsumiy ishlar, jumladan, qishloq xo'jalik mahsulotlarini ekish, parvarishlash va hosilni yig'ib olish kabilar bilan bog'liqdir. Mazkur turdagi faoliyatga odatda malakasiz yoki malakasi past bo'lgan ishchilarning mehnat migratsiyasi misol bo'la oladi.

2. Malakali kadrlar migratsiyasi. Bunga amaliy tajribasi va bilimi shuningdek tayyorgarligi yuqori bo'lgan xodimlarning mehnat migratsiyasi misol bo'la oladi.

3. Noqonuniy migrantlar. Mazkur toifaga tegishli rasmiy hujjatlarni rasmiylashtirmasdan xorijda mehnat faoliyati bilan shug'ullanayotgan fuqarolar kiradi.

4. Qochoqlar – bular hayoti va faoliyati xavf ostida bo'lganligi sababli xorijga ketib qolgan kishilar.

5. Ko'chmanchilar – bular doimiy yashash uchun boshqa mintaqalarga ko'chib yuruvchilar.

Jahon tajribasida mehnat migratsiyasining quyidagi shakllari tasniflanadi.

a) yo'nalishi bo'yicha:

- rivojlanayotgan davlatlardan sanoati rivojlangan davlatlarga migratsiya;

- rivojlangan mamlakatlar o'rtasidagi migratsiya;

- rivojlanayotgan mamlakatlar o'rtasidagi migratsiya;

- yuqori malakali ishchi kuchining sanoati rivojlangan mamlakatdan rivojlanayotgan mamlakatga migratsiyasi.

b) hudud bo'yicha:

- ichki migratsiya – biror bir mamlakat miqyosida bo'lib, shahar va qishloq o'rtasidagi, shaharlararo va qishloqlararo mehnat migratsiyalariga bo'linadi. Ana shu asosda qishloqdan shaharga, shahardan qishloqqa, shahardan shaharga, qishloqdan qishloqqa boradigan mehnat migrantlari oqimi shakllanadi;

- tashqi migratsiya – davlat chegarasini kesib o'tish bilan sodir bo'ladigan migratsiya jarayoni bo'lib, uning o'zi ham o'z navbatida ikkiga bo'linadi:

- v) migrantlarning malakasi bo'yicha:

- yuqori malakali ishchi kuchi migratsiyasi;

- past malakali ishchi kuchi migratsiyasi;

g) mehnat safarining davomiyligiga qarab:

- qaytib kelmaydigan migratsiya – uzoq muddatga mo'ljallangan yoki abadiy bo'lib, odatda, bunga tashqi migratsiyasi va ichki migratsiyaning qishloqdan shaharga bo'lgan migratsiyasi misol bo'ladi;

- vaqtinchalik migratsiya – ishga muayyan muddatga ketishini o'z ichiga oladi. Bunga tashqi migratsiyaning ma'lum muddatga shartnoma bo'yicha qaytarib kelish sharti bo'yicha kelishgan ko'chib ketishi misol bo'la oladi;

- mavsumiy migratsiya – bir yil va undan kam bo'lgan holda biror bir hududdan boshqa hududga mavsumiy ish bo'yicha borishini taqozo etadi;

- tebranuvchan migratsiya – ishchi kuchining bir aholi punktidan boshqasiga muntazam ravishda ishga borishi va yana qaytib kelishini o'z ichiga oladi. Uning muntazamligi mehnat faoliyatining tartibiga mos keladi. Tebranuvchan migratsiya urbanizatsiya sharoitida yuzaga keladi. Asosiy yo'nalishlari – qishloqdan shaharga, shahar yaqinidan aglomeratsiya o'zagiga. Tebranuvchan migratsiya yirik va o'rta shaharlarning ta'sir doirasida tarqalgan bo'lib, u o'sha yerda ishchi kuchini shakllantirishning muhim manbaidir. Shahar yaqiniga qatnaydigan transportning rivojlanishi bilan bu xildagi harakat ayniqsa, tez ortib bormoqda, ularning ko'lami,

jadalligi va oqibatlari doimiy ko'chib borishlar miqdoridan ortib odatiy holga aylanib bormoqda.

d) qonun jihatdan:

- qonuniy migratsiya;
- noqonuniy migratsiya.

Mamlakatda migratsiya jarayonlari jadalligini baholash va uning sur'atini aniqlashda migratsiya koeffitsienti ko'rsatkichlaridan ham foydalaniladi. Ushbu ko'rsatkichlarga kelish koeffitsienti, ketish koeffitsienti va migratsiya sal'dosi koeffitsienti kirib, ular har ming kishiga nisbatan hisoblanadi:

Aholining kelish jadalligi koeffitsienti:

$$K_k = K_s / A_o's * 1000 \quad (1)$$

Aholining jo'nab ketish jadalligi koeffitsienti:

$$K_j = J_s / A_o's * 1000 \quad (2)$$

Migratsiya qoldig'i yoki aholining migratsiya o'sishi koeffitsienti:

$$K_{ms} = K_k - K_j \quad (3)$$

Bu yerda: K_k – kelish jadalligi koeffitsienti;

K_s – kelganlar soni;

$A_o's$ – o'rtacha aholi soni;

K_j – jo'nab ketish jadalligi koeffitsienti;

J_s – jo'nab ketganlar soni;

K_{ms} – migratsiya sal'do koeffitsienti.

Ketish koeffitsienti mazkur hudud aholisining migratsiya faolligi, kelish koeffitsienti esa hududning migrantlar uchun qulay ekanligini tasvirlab beradi. Migratsiya sal'dosining miqdori (ijobiy yoki salbiy) migratsiyaning ishchi kuchi bozorini shakllantirishga bevosita ta'sirini tavsiflaydi. Bunga mazkur mintaqadagi kelgan va ketganlar tarkibidagi farq (tafovut) ta'sir qiladi. Musbat belgi mazkur hududga aholining kelishi, manfiy belgi jo'nab ketganligini bildiradi.

8.2. Ishchi kuchi migratsiyasiga ta'sir etuvchi omillar va uning mamlakat iqtisodiyotiga ta'siri

Ishchi kuchi migratsiyasining kelib chiqish sabablari va o'z navbatida uning mamlakat iqtisodiyotiga ijobiy va salbiy ta'sirlari bilan bog'liq bo'ladi.

Migratsiya omillari deganda ishchi kuchining bir joydan ikkinchi joyga o'tishi uchun sabab bo'ladigan ob'yektiv va sub'yektiv shart-sharoitlar tushuniladi. Mehnat migratsiyasiga ta'sir etuvchi omillarni ikkita katta guruhga, ya'ni iqtisodiy va noiqtisodiy omillarga ajratish mumkin. Bunda iqtisodiy omillar quyidagicha tartibda tasniflanadi:

- mamlakatning iqtisodiy rivojlanganlik darajasi, ya'ni ishchi kuchi o'zi yashaydigan mamlakatlariga nisbatan ancha iqtisodiy yuksalgan davlatlarga ko'chib ketishiga intiladi:

- mamlakat mehnat bozorining holati yoki boshqacha aytilsa kam rivojlangan va aholi sonining zichligi oqibatda ishsizlar boshqa davlatga ish izlab ketib qolishadi;

- iqtisodiyotdagi erkinlashtirilishi natijasida xalqaro munosabatlar yaxshi yo'lga qo'yilib ishchi kuchlari almashinishi yuzaga keldi;

- **kapital harakati, ya'ni kapital olib kirish yoki olib chiqish natijasida kapital bilan birga malakali xodimlarning ham migratsiyasi sodir bo'ladi.**

Noiqtisodiy omillarga esa quyidagilar kiradi:

- siyosiy-huquqiy omillar;
- milliy omillar;
- diniy omillar;
- irqiy omillar;
- oilaviy munosabatlar omillari.

Ishchi kuchi migratsiyasiga ta'sir etuvchi omillarni aniq va ravshan izohlab o'tish muammoga aniqlik kiritadi. Hozirgi vaqtda mehnat migratsiyasining sabab-oqibatlarining o'zaro bog'liqligini tushuntirib beradigan bir qator nazariya va kontseptsiyalar ishlab chiqilgan. Ular yordamida mintaqalar o'rtasidagi turli migratsiya oqimlarining ko'lami, yo'nalishlari, jadalligi, hududlarning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi mezonlari bilan birgalikda makrodarajada muvofiqlashtiradi (ish haqi miqdori, ish bilan bandlik darajasi, ishchilik darajasi, kapital qo'yilmalar hajmi, uy-joy sharoitlari, ish o'rinlari soni va hokazolar bilan). Bunday o'zaro aloqalarning muhim jihati – ular fe'l-atvorining migrantlar tarkibiga

(yoshiga, jinsiga, ma'lumot darajasiga va kasbiy tayyorgarligiga va hokazolarga) bog'liqlikni aniqlashdir.

Aholining oila yoki uy xo'jaliklarida turmush sharoitining o'zgarishi migratsiya to'g'risida qaror qabul qilish uchun muhim bo'lgan ko'rsatkichlarning o'zgarishiga ta'sir etadi va mikrodarajada o'rganiladi. Bunday yondashuv migratsion xulq-atvor qonuniyatlarini tadqiq qilish uchun zarurdir. Umuman, ishlab chiqilgan nazariyalar va kontseptsiyalar migratsiyani bashorat qilishda muhim bo'lgan model va farazlar tuzilishiga asos bo'ladi.

Shuningdek, mehnat migratsiyasining yuzaga kelishiga quyidagi vaziyat va holatlar ham o'z ta'sirini ko'rsatadi:

- o'z kasb yo'nalishini amalga oshirish bo'yicha imkoniyatlarni yaratish, boshqa yashash joyida ish haqining eng yaxshi shart-sharoitlariga ega bo'lgan ishga joylashish;

- inson solig'i hamda iqlimga xos yashash va ishlash shart-sharoitlarining zarurligi;

- qarindoshlarga qo'shilish;

- ma'lum bir madaniyat, bilim va yashash tarzini o'zgartirishga ehtiyoj;

- mehnat ziddiyatlari va oiladagi kelishmovchiliklar;

- tasodifiy holatlar, vaziyatlar va h.k.

Migratsiya sabablarining birinchi marta nazariy jihatdan tushuntirib berish odatda ingliz geografi Rovensteyn nomi bilan bog'lanadi. U XIX asrning oxirlarida «migratsiya qonunlari» nazariyasini taklif qilgan. Ana shu qonunlarga muvofiq migrantlar bir hududni cheklangan imkoniyatlar bilan tark etib, boshqa mintaqalarda katta imkoniyatlar niyatida joylashib oladilar. Yangi joylarni tanlashda masofa katta rol o'ynaydi, chunki migrantlar yaqinroq masofalarga joylashishni xohlaydilar. Qishloq-shahar migratsiyasining har bir oqimi qishloq joylariga qarama-qarshi migratsiya oqimini vujudga keltiradi. Rovensteyn ta'kidlaganidek, shahar aholisi qishloq aholisiga nisbatan kam harakatdadir. Shuningdek, infratuzilmalar taraqqiyoti, transport va aloqa vositalarining rivojlanishi, savdoning kengayishi hamda sanoatning o'sishi ham migratsiyani kuchaytiradi.

Migrantlarni jalb etish va turtib chiqarish nuqtai-nazaridan migratsiya sabablariga alohida e'tibor berildi. Aniq sharoitlarga qarab, yo jalb qilish omillari yo turtib chiqarish omillari yoxud ularning almashinib kelishi hal qiluvchi ahamiyatga ega bo'lishi mumkin. Bu kontseptsiya yirik mintaqalararo oqimlar mexanizmini tushuntirib berishda muhim rol o'ynaydi, chunki ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish jarayonida turli hududlar

o'rtasidagi tafovutlar xususiyati o'zgaradi. Bu hol faqat keng hududga ega bo'lgan davlatlar nuqtai-nazaridan emas, balki Xalqaro Mehnat Migratsiyasi uchun ham dolzarbdir, chunki bu jarayonda migrantlarni jalb qiluvchi va turtib chiqaruvchi mamlakatlar ham o'zgaradi.

Shuningdek, ishchi kuchi migratsiyasini kelishiga tabiiy-iqlim, demografik, etnik omillar ham o'z ta'sirini ko'rsatadi. Tabiiy-iqlim omillar deganda, ushbu jarayonga atrof-muhitning ta'siri tushuniladi. U iqlim, landshaft, ekologik tizimdagi o'zgarishlarni o'z ichiga oladi. Tabiiy-iqlim sabablarining mehnat migratsiyasiga ta'siri yashash joyini o'zgartirganda migrantlarning bir qismini yangi joydagi iqlimga moslashuvi zarurligida namoyon bo'ladi. Bu ba'zida ko'chib kelganlar salomatligining yomonlashuvi bilan yoki migrantlarning ayrim qismlari uchun esa bu ob-havo iqlim sharoitlari yaxshi ta'sir qilishi bilan xarakterlanadi.

Demografik omillar aholining jinsi, yoshi, nikoh-oilaviy ahvoli va hokazolar tuzilishidagi hududiy tafovutlar bilan bog'liqdir. Aholining jinsi va yoshi bo'yicha farqlar o'zgarishlar tegishli o'zgarishlarni, jumladan, «nikoh» migratsiyasini ham keltirib chiqaradi.

Migratsiyaning etnik sabablari deganda turli xalqlar milliy aloqalari, urf-odatlari, moddiy va ma'naviy madaniyatining o'ziga xos tomonlarining **harakatchanlik darajasiga, migratsiyaning tuzilishi va yo'nalishiga ta'siri** tushuniladi.

Mehnat migratsiyasining oqibatlarini ochib berishda ikki xil yondashuv mavjud bo'lib, birinchidan, mamlakatning mehnat resurslariga bo'lgan ehtiyojni ta'minlaydi, yangi hududlarni barpo etilishiga olib keladi, iqtisodiy faol aholini iqtisodiyotdagi holatini tartibga soladi va shuningdek aholining ijtimoiy-madaniy hayot tarziga sezilarli ta'sir o'tkazadi.

Ikkinchi yondashuv esa, mehnat resurslarining migratsiyasi natijasida katta shaharlar paydo bo'ladi, ekologiyaning keskinlashuvi, turli muammolar tug'ilishi, migrantlarning yangi hayotdagi muammolarning vujudga kelishi bilan izohlanadi.

Shunday ekan, mehnat migratsiyasining donor mamlakatlar (ishchi kuchini eksport qiluvchilar) va retseptient mamlakatlar (ishchi kuchini import qiluvchilar)ga ijobiy va salbiy ta'sirlarni o'rganish ham muhimdir.

Mehnat migratsiyasining donor mamlakatlar iqtisodiyotiga o'tkazadigan ijobiy ta'sirlari:

- emigratsiya mamlakat mehnat bozorini ancha yumshatadi, ya'ni ishchi kuchi migratsiyasi natijasida ortiqcha mehnat resurslari soni

kamayadi, ayniqsa, aholisi zich joylashgan mamlakatlarga sezilarli darajada ijobiy ta'sir o'tkazadi (Xitoy, Hindiston, Meksika, Pokiston, Turkiya).

- ishchi kuchi eksporti – donor mamlakatlarning emigrant ishchilariga tekin yangi mutaxassislikni o'zlashtirishga, ularning malakasi oshishiga, yangi texnika va texnologiyalar bilan aloqa qila olishiga olib keluvchi jarayon;

- migrantlar o'z vataniga qaytayotganda o'zi bilan qimmatbaho buyum, pul va shunga o'xshagan noyob narsalarni olib kelishadi va shuningdek turli pul jo'natmalarini amalga oshiradilar:

- ishchi kuchi eksporti – valyuta kirib kelishining asosiy manbai bo'lishi bilan birga ularning oila a'zolari turmush darajasi ko'tarilishining yo'llaridan biri;

- donor mamlakatlar o'z fuqarolarining xorijda ishlashini tashkillashtiradigan vositachi firmalardan davlat byudjetiga soliqlar undiradi.

Donor mamlakatlar iqtisodiyotiga ishchi kuchi migratsiyasining salbiy oqibatlarini quyidagilarda ko'rish mumkin:

- emigratsiya qiladigan mamlakatlar o'zlarining mehnat resurslari yoki mehnatga layoqatli iqtisodiy faol aholining ma'lum qismidan ajraladilar;

- donor mamlakatlar emigrantlarning bilim olish va malakasini oshirish uchun mablag' sarflaydilar;

- malakali kadrlarning kamayishi, ya'ni bilimli va malakali kadrlarning chiqib ketishi sodir bo'ladi. Buning natijasida esa davlat yirik miqdordagi pul mablag'ini yo'qotadi.

Retseptient mamlakatlar iqtisodiyotiga esa ishchi kuchi migratsiyasi quyidagicha ijobiy samara beradi:

- xorij ishchilarining kirib kelishi yuqori darajadagi safarbarlikni keltirib chiqaradi, milliy iqtisodiyotning tarkibida ayrim tarmoqlarini shakllantiradi;

- immigrantlar millatning yosh tarkibini yashartiradi, chunki odatda emigratsiya qilinganlar yoshlardan iborat bo'ladi;

- qabul qilib olayotgan mamlakatlar xarajatlarini tejashga erishadi, chunki o'z ishchi kuchlarini bilim va malakasini oshirishga jo'natayotgan donor mamlakatlar buni oldindan to'lashgan bo'ladi;

- immigrantlar ichki bozor hajmini oshiradilar, tovar va xizmatlarga talabni va ishlab chiqarish xajmini oshiradilar;

- ishchi kuchi importi tovarning raqobatbardoshligini oshiradi, chunki arzon ishchi kuchi kelishi bilan ishlab chiqarish xarajatlari tejaladi;

- immigrantlarning vaqtinchalik bo'sh turgan mablag'lari, qabul qiluvchi davlat tomonidan o'z iqtisodiyoti uchun moliyalashtiriladi;

- immigrantlar demografik holatni yaxshilaydilar, bu ayniqsa, umumiy aholisi tarkibida qariyalar ulushi yuqori hisoblangan G'arbiy Yevropa mamlakatlari uchun xosdir;

Mehnat migratsiyasining retseptient davlatlar uchun salbiy tomonlari esa quyidagilarda namoyon bo'ladi:

- mamlakatning iqtisodiy tarmoqlari xorij ishchi kuchlariga qaram bo'lib qoladi;

- ichki ishchi kuchlarining bahosi pasayadi va xorij ishchi kuchlarining taklifi oshib ketadi;

- tub aholi bilan immigrantlar o'rtasida turli ziddiyatlar paydo bo'ladi va natijada mamlakatlararo nizolar ham paydo bo'lishi mumkin;

- immigrantlar mehnat faoliyatini olib borayotgan mamlakatda uzoq va qiyin moslashadilar.

Ishchi kuchini chetdan olib keluvchilar uchun ham, uni chetga chiqaruvchilar uchun ham tashqi mehnat migratsiyasining ijobiy va salbiy oqibatlarini tahlili asosida ishchi kuchi harakatining iqtisodiy samaradorligini aniqlashga mo'ljallangan qator iqtisodiy nazariyalar ishlab chiqilgan. Ularning ichida ko'proq ma'lum bo'lgani ishchi kuchi xalqaro migratsiyasining «balans» va «assimetriya» nazariyalari bo'lib, ularning har biri ishchi kuchini bir mamlakatdan ikkinchi mamlakatga ko'chib yurishini turlicha tushuntiradi. «Balans» yoki neoklassik nazariya migratsiyani tor ma'noda, ya'ni asosan, mehnatga haq to'lash, ishchi kuchi bilan ta'minlanganlik, ishlab chiqarish hajmining o'sishi nuqtai nazaridan ko'rib chiqadi yoki ishchi kuchi migratsiyasini tovarlar va kapital oqimi singari yana bir ishlab chiqarish omilining harakati sifatida tushuntiradi. Ushbu nazariyaga binoan, migratsiya mehnat unumdorligi va ish haqi darajasi o'rtasidagi tafovutlar ko'payib borishi bilan o'sib boradi.

Shu bilan birga, ishchi kuchi mehnat migratsiyasining «balans» nazariyasi real hayotining aksariyat jihatlari, chunonchi immigratsiyani aholining yosh tarkibiga, umumiy farovonligini o'sishiga, uy-joy sharoitiga, jamoat tartibining barqarorligiga jamiyat madaniy-diniy bir xilligini buzilishiga va boshqalarga bo'lgan ta'sirini hisobga olmaydi. Aksincha, asimmetriya nazariyasi ishchi kuchi migratsiyasi natijasida baholashga kengroq yondashadi va bunda uning ustunliklari sezilarli darajada kamaytiriladi, ba'zida ustunlik holati butunlay yuz bermaydi.

8.3. Mehnat migratsiyasining davlat tomonidan tartibga solinishi va uning asosiy ko'rinishlari

Ishchi kuchi migratsiyasi davlat qonunchiligi va xalqaro aktlar yordamida tartibga solib turiladi. Milliy qonunchilikda 2 xil tendentsiya yonma-yon yuradi:

- ochiq iqtisodiyot sharoitida, ya'ni mehnat resurslarining erkin harakati;
- proeksionizm sharoitida, ya'ni migratsiya jarayonining cheklanganligi.

Davlat migratsiya siyosati – ishchi kuchi eksporti va importini tartibga solib turuvchi davlatning maqsadli faoliyati ishchi kuchi migratsiyasining davlat tomonidan tartibga solinishi bevosita mehnat migrantlarining manfaatlarini hamda ishchi kuchini eksport va import qiluvchi mamlakatlarning manfaatlarini himoya qilinishini ta'minlash bilan bog'liq.

Davlat migratsiya siyosatini tartibga solishning turli maqsad va usullaridan kelib chiqib emigratsiya va immigratsiya siyosatiga ajraladi.

Davlatning emigratsiya siyosati – bilvosita tartibga solish ya'ni ma'qul bo'lgan emigratsiya iqlimini yaratish va bevosita tartibga solish ya'ni emigratsiya oqimlarining hajmi va tarkibini maqsadli ravishda tartibga solishni ko'zlaydigan sayosat.

Emigratsiya oqimlarini bilvosita tartibga solish usuli:

- xorijdan valyuta kirib kelishini ko'zlagan valyuta va bank siyosati;
- hisob raqamida xorij valyutasini saqlash bo'yicha tegishli imtiyozlar berish;
- mehnat migrantlariga qimmatli qog'ozlarni sotish;
- bojxona siyosati, ya'ni bunda o'z vataniga qaytayotgan mehnat migrantlariga boj to'lovlari bo'yicha imtiyozlar beriladi.

Emigratsiyani tartibga solishning bevosita usuli:

- mehnat migratsiyasi sub'yektlarini ya'ni vositachi firmalar yoki mehnat migrantlarini nazorat qilib turish;
- ekspansion siyosat, ya'ni xorij bozorlaridagi ish joylarini egallab olish uchun yo'naltirilgan siyosat (masalan, o'sha mamlakatda ishlab chiqarilib eksport qilinadigan mahsulotni ishlab chiqaruvchi mutaxassislarni ko'proq jo'natish orqali bozorni egallash);
- tuzilmaviy siyosatning asosiy elementlari bo'lib quyidagilar hisoblanadi: xorij pasporti berilishini cheklash; ayrim toifadagi ishchilarning chiqib ketishini taqiqlash va emigratsiyaga kvota qo'yish.

Davlatning immigratsiya siyosati – milliy mehnat bozori migrantlarining tartibsiz harakatidan va noto'g'ri foydalanilishidan himoya qilish siyosati. Migrantlar quyidagi 3 ta toifa bo'yicha tasniflanadilar:

1) oilaviy emigratsiya, bunda oila a'zolarining ayrimlari xorijda yurganligi bois qolganlari ham ko'chib borishga to'g'ri keladi;

2) iqtisodiy emigratsiya, katta mahorat va mehnatga layoqatlilik, xususiy tadbirkorlik faoliyati bo'yicha malaka talab qiladigan va iqtisodiyotning rivojlanishiga xissa qo'shadigan migratsiya yo'nalishidir. Bu turdagi iqtisodiy emigratsiya ham 4 xil ko'rinishga ega:

- shaxsiy tadbirkorlik emigratsiyasi (o'z tajribasi va kapitali orqali borgan joyida ish boshlaydi);

- yoshi kichikroq bo'lgan, lekin yaxshi malakali bo'lgan shaxslarning emigratsiyasi;

- ish beruvchi taklifiga binoan emigratsiya;

- xalqaro ahamiyatga ega bo'lgan ya'ni ijod va sport kabilar tufayli emigratsiya;

3) gumanitar emigratsiya, qochoqlarning harakati sifatida namoyon bo'ladi.

Davlatning immigratsiya siyosati quyidagilardan tashkil topadi:

- **xorij ishchi kuchlarining sifatiga bo'lgan talab.** YA'ni bunda ishlashni xohlovchi xorij fuqarolarining ma'lumoti, kasb-kori, malakasi va ish stajiga alohida e'tibor qaratiladi. Masalan, Avstraliyada mutaxassisligi bo'yicha kamida 3 yil, Ummon, Birlashgan Arab Amirligi, Qatar kabi davlatlarda hatto oshpazlikka ham kamida 5 yil stajga ega bo'lganlar qabul qilinadi;

- yosh bo'yicha tanlanishi. Buning mazmuni shundaki, import qilayotgan davlat, mehnatga layoqatli yoshdagilarning ayniqsa 20 yoshdan to 40 yoshgacha bo'lganlarni qabul qilishni xohlaydi;

- salomatligi bo'yicha. Xorijlik ishchilarning ko'rikdan o'tkazilishi bilan izohlanadi. Masalan, Shvetsiya va Norvegiyada yollovchi firmalar kirib kelayotgan ishlovchi nomzodlarni tibbiy ko'rikdan o'tkazishadi;

- shaxs xarakterining cheklanganligi. Ijtimoiy «tozalik» ya'ni qabul qiluvchi davlatga ijtimoiy va siyosiy jihatdan salbiy ta'siri bo'lmasligi lozim. Masalan, AQShda totalitar ko'rinishdagi partiyaga a'zo bo'lganlarning kirib kelishiga cheklovlar qo'yilgan;

- ishchi kuchi importiga to'g'ridan-to'g'ri kvota qo'yish. Misol uchun Gretsiyada 5 tadan kam bo'lgan grek millatiga mansub bo'lgan xodimlari bor korxonaga xorij ishchi kuchini yollash taqiqlangan;

- moliyaviy cheklovlar. Slovakiyada oddiy ishlashni xohlovchi migrantlar mehnat faoliyatini boshlashi uchun mablag' kiritishlari lozim. Irlandiyada 4 oy davomida ishlaganligi uchun 100 irland funti to'lashi shart;

- vaqtning cheklanganligi. Imigrantlar uchun qabul qilib oluvchi davlat uning faoliyat yurgizishi uchun ma'lum bir muddatni beradi;

- ayrim faoliyatda turi bilan shug'ullanish umuman taqiqlanganligi. Turkiyada shunday qonun borki, unda xorijliklar kelib shug'ullanishi mumkin bo'lmagan mutaxassisliklar aniq belgilab qo'yilgan. Ularga shifokorlar, advokatlar, uchuvchilar, konchilar, haydovchilar, baliqchilar, ofitsiantlar, brokerlar, qo'riqchilar kiradi;

- milliy va geografik mavqeiga qarab. Ko'p davlatlar imigrantlarning etnik tarkibiga qarab imtiyozlar qo'yadilar. Jumladan, AQSh, Yevropalik imigrantlarni afzal bilsa, Germaniya esa Qozog'iston va Markaziy Osiyolik nemislarni afzal ko'radi;

- mehnat migrantlarning chiqib ketishini rag'batlantiruvchi dasturlar. Ushbu dasturlarning 3 xil turi mavjud:

- 1) immigrantlarning kompensatsiya bilan siylanishi. Mehnat faoliyatini muddatdan ilgari tugallab ketishlari uchun turli ko'rinishdagi to'lovlarni amalga oshirish;

- 2) immigrantlarni o'z vataniga qaytishini osonlashtirish maqsadida kasbiy tayyorgarlik dasturlari;

- 3) ommaviy emigratsiya mintaqalariga iqtisodiy yordam dasturlari.

Shuni ham alohida ta'kidlash kerakki, har bir mamlakat o'zining ichki shart-sharoitlaridan kelib chiqib, ishchi kuchining kirib kelishi va chiqib ketishini tartibga solib, nazorat qilib turadi.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti eksport qiluvchi davlatlarning emigratsiya siyosatini quyidagicha izohlab beradi:

1. Mehnat resurslarining emigratsiyasi ishsizlikni kamaytirish va tashqi savdo balansi taqchilligini qoplash lozim.

2. Emigrantlar xorijning yashash shart-sharoitlariga rozi bo'lishlari lozim.

3. O'z vataniga qaytayotgan emigrantlardan xorij tajribasini o'rganishi talab qilinadi. Hozirgi kunda mehnat migratsiyasining xarakterli tomoni shundaki, ishchi kuchini eksport qiluvchi davlatlar turli xil usul va uslublardan foydalanadilar. Ular qatoriga quyidagilarni kiritish mumkin:

- mamlakat manfaatlarini himoya qilish usul va uslubiyotlari – emigratsiya maktabi, emigrantlarning tarkibi, sifatiga va davlat doirasida jo'nab ketishini eksport qiluvchi davlat tomonidan tartibga solib turilishi yo'llari. Ko'pchilik davlatlar erkin ko'chishini ko'zlab, fuqarolar huquqini inobatga olgan holda emigratsiya siyosatini ishlab chiqaradilar. Ba'zi bir davlatlar esa yuqori malakali mutaxassislar va malakali ishchi kuchlari etishmasligi tufayli emigratsiyani ushlab turish siyosatini amalga oshiradilar.

- migrantlarning valyutalaridan iqtisodiyotni resurslar bilan ta'minlash maqsadida emigratsiyadan foydalanish metodi ishlatiladi. Ya'ni bunda milliy bankda emigrantlar uchun alohida valyuta shchyoti ochiladi va ularga boshqalarga qaraganda yuqori foiz stavkalari belgilanadi. Bundan tashqari yana bir qancha imtiyozlar ham beriladi. Ayrim davlatlar mehnat migrantlarining xorijda oladigan maoshini kafolatini o'z zimmasiga olsa, boshqa bir davlatlar ularning sug'urtalanishini vositachi korxonalar orqali ta'minlaydi;

- mehnat emigrantlari huquqini himoya qilish maqsadida ikki tomonlama shartnoma va bitimlar tuziladi. Bu bitim va shartnomalarda quyidagilar aniq kelishilib olingan bo'lishi kerak:

- a) ish haqini olishi uchun ijtimoiy-iqtisodiy kafolatlar bo'lishi lozim;

- b) borib-kelishi uchun to'lovlar;**

- v) yashash sharoitining ta'minlanishi;

- g) tibbiy xizmatning davomiy tarzda ko'rsatilishi;

- d) har qanday muammoli vaziyatlar bo'lganda, fuqaroning (emigrantning) huquqini inobatga olgan holda hal etilishini ko'zlash va boshqalar.

SHuning uchun ham, mehnat migrantlarining huquqini himoya qilish bo'yicha elchixonalar va ayrim muassasalarda attelliylar (shu soha bo'yicha mutaxassis) faoliyat yurgizadi.

Mehnat migranti va uning oilasini himoya qilish uchun fond tuziladi. Bu fondning ishlatilishi odatda ularning tibbiy xizmatga, yashash tarzini yaxshilashga va uyga qaytish ehtiyoji paydo bo'lganda ko'zga ko'rinadi.

Har bir davlat odatda migratsiyani tartibga solish mexanizmini ishlab chiqarayotganda bir vaqtning o'zida ham davlat manfaatlarini, ham emigrant va immigrant manfaatlarining ko'zlanishini inobatga oladi. Shunday jarayonni amalga oshiruvchi vositalardan biri bu, xorijda yollab ishlatuvchi korxonalar (vasitachi korxonalar) faoliyatini litsenziyalash. Litsenziyalashda avvalambor shu korxonaning qanday faoliyat ko'rsatib kelayotganligi,

yetarli darajada tajribaliligi va xalqaro miqyosda nufuzga egaligiga qarab unga ishonch dalolatnomasini berish lozim.

Mehnat resurslarini import qiluvchi davlatlar doimiy ravishda kirib kelayotgan mehnat migrantlarining soni va sifatini tartibga solib turish uchun immigratsiya siyosati amalga oshiriladi. Jumladan, immigrantlarning sonini muvozanatda saqlash uchun immigratsiya kvota ko'rsatkichlari yildan-yilga o'zgartirib boriladi. Bu kvotalarni aniqlashda mamlakatning xorij ishchi kuchlariga talabi bo'yicha va alohida toifalar bo'yicha (yosh va jinsi, m'lumoti va boshqalar) va shuningdek, import qiluvchi davlatning iqtisodiy va siyosiy ahvoli o'rganib chiqiladi. Immigratsiya kvotasi turli ko'rsatkichlar bo'yicha (albatta immigrantlarning) turli xil taqsimlanadi.

Import qiluvchi davlat, birinchi navbatda, mehnat migrantlarining sifatini ta'minlash uchun turli metodlar ishlab chiqadi, jumladan, immigrantlarning guruhini aniqlashda kirib kelish vizalarini nazorat qiladi.

Migratsiyaning tanlab olish siyosati borki, unga ko'ra import qiluvchi davlatlar ayrim toifadagi migrantlarning kirib kelishi uchun turli imtiyozlar joriy qiladilar.

Shuningdek, immigratsiyani amalga oshirayotganda migrantlarning quyidagi 5 ta guruhi inobatga olinadi:

- ishchilar – kam ish haqi olish bo'yicha va qiyin hamda xavfli ishni bajarish bo'yicha raqobatlashadiganlar;
- mutaxassislar – iqtisodiyotning tez sur'atda rivojlanayotgan va yuqori darajadagi texnologiya bilan ta'minlangan sohalarida ishlovchilar;
- noyob kasb egalari (olmosga ishlov beruvchilar, dasturchilar, veb-dizaynerlar, shifokorlar va boshqalar);
- ta'lim, san'at va sport kabi sohalaridagi yuqori toifali mutaxassislar;
- xalqaro tashkilotdagi ishlovchilar va qabul qilib oluvchi davlatda ishini davom ettirmoqchi bo'lgan tadbirkorlar.

Immigratsiya siyosatining maqsadlaridan biri bu, ichki mehnat bozorini xorij ishchi kuchlarining kirib kelishi bilan sodir bo'ladigan turli-tuman muammolardan himoya qilishdir. Har bir davlat o'zining migratsiya siyosatini amalga oshirar ekan, o'sha davlat albatta boshqa davlatlardagi qonunlar va xalqaro tashkilotlarning me'yoriy-huquqiy hujjatlaridan bevosita va bilvosita foydalanadi hamda amaliyotga tatbiq etadi. SHunday ekan, ayrim xalqaro tashkilotlar to'g'risida to'xtalib o'tsak:

1. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT). 1919 yilda tashkil topgan hamda 1946 yilda BMTning ixtisoslashgan muassasasiga aylangan. Ushbu tashkilotning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

a) mehnat qilmoqchi bo'lganlarning harakatiga ko'maklashish;
b) hayot tarzi va mehnat sharoitini yaxshilashga yo'naltirilgan siyosati va dasturlarni ishlab chiqish;

- v) xalqaro mehnat standartlarini ishlab chiqish;
g) ishsizlikka qarshi kurashish.

XMTning tuzilishi quyidagicha:

• Xalqaro Mehnat Konferentsiyasi – XMTning oliy organi bo'lib, u qonunchilik funksiyasini bajaradi;

• Ma'muriy kengash, ya'ni XMTning turli komitet va komissiyalarini boshqarib turuvchi organ;

- Xalqaro Mehnat Byurosi – axborot va maslahat beruvchi organ.

2. Xalqaro Migratsiya bo'yicha Tashkilot (XMBT). Ushbu tashkilotga 1949 yil Xalqaro Qochoqlar ishi bo'yicha Tashkilot nomi bilan asos solingan. Keyinchalik, ya'ni 1989 yilda hozirgi nomi bilan atala boshlagan. Uning tarkibiga 81 ta davlat kiradi (46 tasi doimiy a'zosi bo'lsa, 35 tasi nazorat ostidagi davlatlardir). XMBTning asosiy maqsadi quyidagilardan iborat:

a) ishga yollash;

b) oilalarni qayta qo'shish;

v) bilim omiliga ko'maklashishi;

g) siyosiy quvg'inlarni topib ularga yordam berish;

d) fuqarolarning o'z yurti, etnik tarkibi va doimiy yashash joyiga qaytishiga ko'maklashish.

8.4. Evroosiyo iqtisodiy hamjamiyatidagi mehnat migratsiyasining ko'lam va geografiyasi

Evroosiyo iqtisodiy hamjamiyati mamlakatlarida mehnat migratsiyasi ommaviy tus oldi, bu esa ijtimoiy-iqtisodiy sohada jiddiy o'zgarishlarga olib kelmoqda. Baholashlarga ko'ra, unda 3,9-4,5 mln. kishi yoki ish bilan band aholining taxminan 4-5 % qatnashmoqda (8.1-jadvalga qarang).

Bu yerda mehnat migrantlarining turli tomonga yo'nalgan quyidagi ikki oqimini: mehnat immigratsiyasi va mehnat emigratsiyasini ajratib ko'rsatish mumkin. Shu bilan birga, oqimlarning har biri legal (rasmiy xizmatlar tomonidan ro'yxatga olingan) va nolegal (ro'yxatga olinmagan) tarkibiy qismlarni o'z ichiga oladi

**Evroosiyo iqtisodiy hamjamiyati mamlakatlarida
mehnat migrantlarining soni va ularning ish
bilan bandlikdagi ulushi, 2005 y.**

Mamlakatlar	Mehnat emigrantlari va migrantlarining soni, ming kishi	Ish bilan band aholining soni, ming kishi	Mehnat migrantlarining ish bilan band aholi sonidagi ulushi, %
Belarus	200-280	4400	4,5-6,4
Qozog'iston	1000	7200	13,9
Qirg'iziston	600-700	1900	31,6-36,8
Rossiya	1000-1200	66500	1,5-1,8
Tojikiston	500-600	2000	25,0-30,0
O'zbekiston	600-700	9300*	6,5-7,5
Evroosiyo iqtisodiy hamjamiyati bo'yicha jami	3900-4480	91300	4,3-4,9

*2002 yilgi ma'lumotlar.

Manba: Содружество Независимых Государств в 2005г: Краткий справочник предварительных статических итогов. М.: Статкомитет СНГ, 2005, 143-с.

Evroosiyo iqtisodiy hamjamiyatidagi uchta qabul qiluvchi mamlakat (Rossiya, Qozog'iston va Belarus)da legal mehnat immigrantlarining soni sal kam 728 ming kishini tashkil etdi. Ushbu hamjamiyat mamlakatlarida nolegal mehnat immigratsiyasi hajmlari (bir vaqtda yashab turgan nolegallarning soni) 5,6 mln.kishidan 10,8 mln. kishigacha bo'lgan miqdorni tashkil etmoqda. Mehnat sohasida ish olib boruvchi mutaxassislarining fikricha, noqonuniy immigratsiya hajmi legal immigratsiyaning hajmidan 8-15 baravar oshayotganligini tasdiqlamoqda (8.2-jadvalni qarang).

Legal mehnat immigrantlarining aksariyat qismini (702 ming kishidan ko'prog'ini) Rossiya o'z iqtisodiyotining tez rivojlanishi va mehnat bozorining mehnattalabligi tufayli qabul qildi. 2007 yilda Rossiyada mehnat immigrantlari soni oshib, 1717 ming kishini tashkil etdi. Rossiya Federal migratsiya xizmatining ma'lumotlariga qaraganda, uzoq vaqt mobaynida Ukraina Rossiyaga legal ishchi kuchi yetkazib beruvchi bo'lib keldi. U avvaliga mehnat immigrantlarining salkam uchdan bir qismini, keyinroq esa

¹ Содружество Независимых Государств в 2005 г., 145-с.

to'rt dan bir qismini ta'minlab keldi. 2005 yildan boshlab bu boradagi yetakchilik Xitoy davlatiga o'tdi.

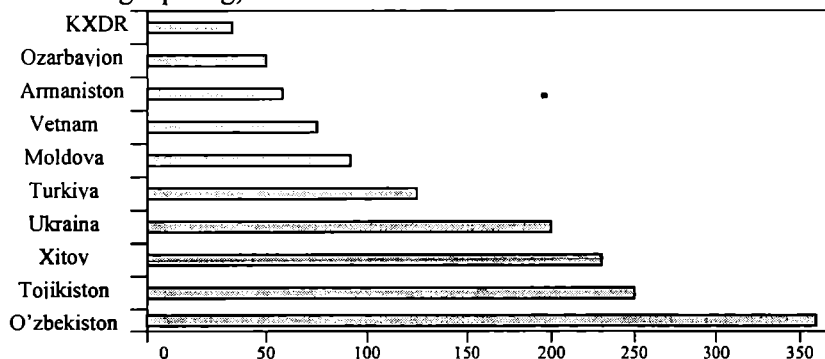
8.2-jadval

2005 yilda Evroosiyo iqtisodiy hamjamiyati mamlakatlarida kechgan mehnat migratsiyasi ko'lemi (ming kishi)

Mamlakatlar	Legal mehnat immigrant-larining soni	Nolegal immigrant-larning taxminiy soni	Legal mehnat emigrantlari-ning soni	Nolegal mehnat emigrant-larining taxminiy soni
Rossiya	702,5	5000-10 000	60,9	1000-1200
Qozog'iston	24,8	400-450	0,45	1000
Belarus	0,65	50-150	4,2	200-280
Qirg'iziston	...	100-150	...	600-700
Tojikiston	...	30	6,0	500-600
O'zbekiston	...	30	8,0	600-700
Jami	730,9	5610-10 810	79,6	3000-4480

Manba: Рынок труда в странах Содружество Независимых Государств: Стат. сбю. М.: Статкомитет СНГ, 2005, 58-6.; Статистика России: Стат. Бюллетень, №15 (366). М.: Статкомитет СНГ, 2005, 64-6.

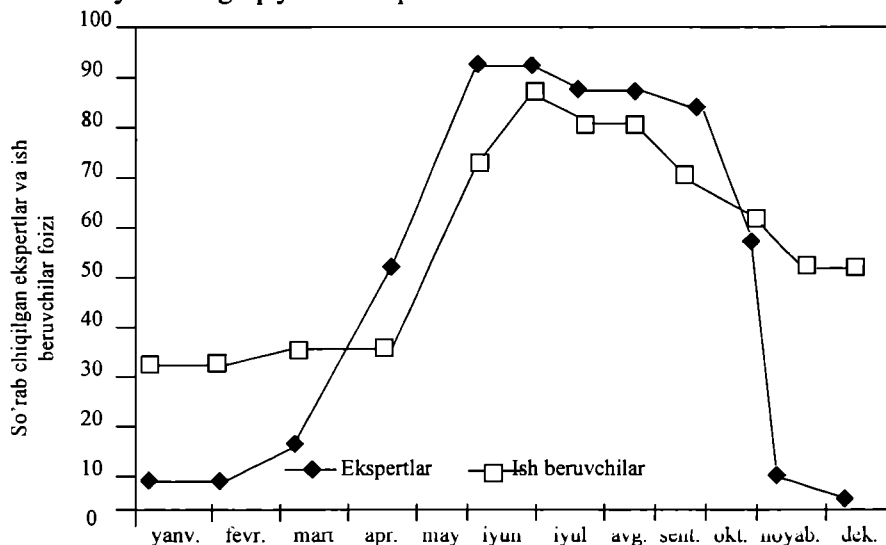
Rossiyadagi har to'rt nafar xorijlik xodimdan birining kelib chiqishi Xitoy mamlakatidan ekanligi tasdiqlanmoqda. 2007 yildan boshlab bu borada yangi yetakchi mamlakat – O'zbekiston paydo bo'ldi, uning hissasiga jami mehnat immigrantlarining 20,0 %idan ko'prog'i to'g'ri kelmoqda. Bu borada Tojikistonning ham reytingi tobora oshib bormoqda (8.1-chizmaga qarang).



Manba: Rossiya Federal migratsiya xizmati.

8.1-chizma. 2007 yilda Rossiyaga mehnat immigrantlarini yetkazib beruvchi asosiy mamlakatlar (ming kishi)

Xorijlik xodimlar miqdori mavsumiy omilga ko'p jihatdan bog'liq bo'ladi. Rossiya Federal migratsiya xizmatining ma'lumotlariga qaraganda "mavsum"da mehnat migrantlarining haqiqiy miqdorini bilish uchun rasmiy ravishda jalb etilgan xorijlik ishchi kuchi raqamini 10 baravar ko'paytirish kerak. Ish beruvchilar bilan ekspertlar (davlat xizmatchilari) orasida o'tkazilgan so'rovnoma ma'lumotlariga ko'ra, xorijlik migrantlarning mehnatidan foydalanish nuqtai nazaridan olib qaraganda, may oyidan sentyabr oyigacha bo'lgan davrni eng "tig'iz" oylar deb hisoblash mumkin (8.2-chizmani qarang). Xorijlik ishchi kuchlarning ish bilan bandligi mavsumiy tusdaligi qayd etilmoqda.



8.2-chizma. Mehnat migrantlarini ishga jalb etish bo'yicha "tig'iz" hisoblanadigan oylar (so'rovlarning ma'lumotlariga ko'ra)

Rossiya Federal migratsiya xizmatining ma'lumotlari bilan mehnat migratsiyasining haqiqiy ko'lami o'rtasida ulkan farq bor. Rossiyadagi noqonuniy, aniqrog'i, ro'yxatga olinmagan migrantlar soni, bizning baholashlarimizcha, 3,7 mln. kishiga etishi mumkin¹. Ularning ko'pchiligi MDH mamlakatlarining fuqarolaridir, ular Rossiyaga vizasiz kelishga to'la huquqlidirlar, lekin keyin yashab turgan yoki ishlashga ruxsat olgan joylarida ro'yxatdan o'tmaydilar. Ularning aksariyati Rossiyada bir necha

¹Рязантсев С.В. Трудовая миграция в СНГ и Балтии: тенденции, последствия, регулирование. - М., Формула право, 2007. 149-б.

yil mobaynida yashar turadilar yoki vaqti-vaqti bilan o'z uylariga qaytadilar¹. Boshqa baholashlarga qaraganda, Rossiyada kamida 10 mln. nolegal migrant bor².

Rossiya iqtisodiyotida shunday o'ziga xos ish o'rinlari yuzaga keldiki, ularni faqat xorijlik mehnat migrantlari: qurilishdagi yordamchi ishchilar, ko'cha farroshlari, shahar transportining haydovchilari, ta'mirlovchi ishchilar, bozorlarda savdo qiluvchilar egallamoqdalar. Rossiyadagi mehnat migrantlarining aksariyati 30-39 yoshlardagi erkaklardir.

Evroosiyo iqtisodiy hamjamiyatida Qozog'iston mehnat migratsiyasining yangi markazlaridan biriga aylanmoqda. Qozog'iston Mehnat va ijtimoiy himoyalash vazirligining ma'lumotlariga qaraganda, hozirgi davrda sal kam 25 ming nafar xorijlik fuqaro legal tarzda ishga jalb qilingan. Mamlakatda nolegal immigratlar soni esa 400-450 ming kishini tashkil etmoqda. 2006 yildan boshlab Qozog'istonda noqonuniy migrantlarni legallashtirish harakati amalga oshirilmoqda. Qozog'istonga legal tarzda 2006 yilning 31 mayigacha kelgan va shu vaqt ichida ishga joylashishga ulgurgan MDH mamlakatlarining fuqarolari mehnat faoliyati yuritish huquqini olish imkoniyatiga ega bo'ldi. Undan so'ng mamlakatda migratsiyani cheklash davri boshlandi. Cheklashlar rasmiy maqom olish **umidida bo'lgan qo'shni mamlakatlar aholisining yanada katta migratsiya** to'loqini keltirib chiqarmaslik uchun kiritilgan tadbir edi.

Dastlabki baholashlarga qaraganda, MDH davlatlaridan kelgan 160 mingdan ko'p xorijlik fuqaroning Qozog'istonda ishlash huquqini olganligi ma'lum bo'ldi. Mehnat va ijtimoiy himoyalash vazirligining ma'lumotlariga qaraganda, Qozog'istonda legallashtirish boshlanguniga qadar ish o'rinlarini atigi 25 ming xorijlik mutaxassis qonuniy asoslarda egallab turgan edi. Yakka uy xo'jaliklarida ish bilan band bo'lgan migrantlar, bog'bonlar, oshpazlar, uy xizmatchilari legallashtirilgan jami xorijliklarning atigi 4,5 %ni tashkil etdi. Ish beruvchi bilan bo'ladigan o'z munosabatlarini rasmiy ravishda to'liq hujjatlashtirgan sal kam 70,0 % migrant qurilishda, 14,0 % migrant qishloq xo'jaligida ish bilan band etildi. Legallashtirish harakati chetdan turib kuzatuvchilar tomonidan ham, davlat tuzilmalari tomonidan ham muvaffaqiyatli deb e'tirof etildi.

Belarusda ishlashga rasmiy ravishda 0,7 ming kishi jalb etilgan edi. Bu mamlakatga jami xorijlik ishchi kuchining to'rt dan uch qismi Ukraina,

¹ Рыбаковский Л.Л., Рязантsev С.В. Международная миграция в Российской Федерации. - М., 2005 (www.un.org/www.ispr.ru).

² Rossiyada nolegal 9 million nafar ko'proq bo'lib chiqdi // Inostranets. 2001. 6 noyabr. 4-b.; Rossiya Federal migratsiya xizmati direktorining sobiq o'rinbosari V. Postavninning baholashlariga qaraganda, mamlakatda sal kam 11 mln. nolegal migrant bor (www.allmedia.ru. 05.03.07).

Rossiya, Armaniston va Turkiyadan keladigan migrantlardir. Shu bilan birga mamlakatda nolegal immigrantlarning soni 50-150 ming kishini tashkil etadi. Bundan tashqari, nolegal immigrantlar Qirg'iziston, O'zbekiston va Tojikistonda ham mavjud bo'lib, ularning aksariyati tranzit migrantlar sifatida Qozog'istonga, Rossiyaga va G'arb davlatlariga borishga intilgan fuqarolardir.

Evroosiyo iqtisodiy hamjamiyati mamlakatlaridan jo'neydigan legal mehnat emigratsiyasi 2005 yilda sal kam 80 ming kishini, nolegal ham hisobga olingan taqdirda esa 3,0 mln. kishidan 4,5 mln. kishigachani tashkil etdi. Farq ulkan – 38-56 baravardir! Rossiyadan jo'nagan mehnat emigratsiyasi Yevropa mamlakatlari, AQSh, Liberiya va Yaponiyaga, Qozog'istondan jo'nagan emigrantlar esa Rossiya va Xitoyga borganligi aniqlandi. Evroosiyo iqtisodiy hamjamiyatining boshqa mamlakatlaridan jo'nagan emigrantlar asosan Rossiyaning mehnat bozorini, shuningdek ba'zi boshqa mamlakatlarni zabt edilar. Masalan, o'zbekistonliklar Janubiy Koreya va Qozog'istonni, belaruslar Pol'sha va Chexiyani mo'ljalladilar. Shu mamlakatlardan Rossiyaga jo'neydigan mehnat emigratsiyasini geografik yaqinlik, vizasiz tartib amal qilishi, til va madaniyatning umumiyliigi, diplomlarning tan olinishi, tegishli bitimlar borligi bilan kafolatlanadi. Hamjamiyatdagi ba'zi mamlakatlarda mehnat emigratsiyasi ulkan ko'lam kasb etmoqda, unga Qirg'izistonda ishlaydigan har uch kishidan biri va Tojikistonda ishlaydigan xar to'rt kishidan biri jalb etilganligini e'tirof etish mumkin.

Evroosiyo iqtisodiy hamjamiyati mamlakatlari uchun mehnat migratsiyasi ko'pdan-ko'p ijobiy jihatlarga ega. Migrantlar tufayli qabul qiluvchi mamlakatlar iqtisodiyotining savdo, qurilish, transport xizmatlari, qishloq xo'jaligi kabi butun-butun tarmoqlari rivojlanmoqda. Mehnat immigrantlari mehnat bozorida ish sharoitlari og'ir bo'lgan, ish joylarini egallashga mahalliy aholi namoyandalari hamisha xam rozi bo'lavermaydigan ko'plab nufuzsiz o'rinlarni egallaydilar. Mehnat migratsiyasi hisobidan mintaqaviy mehnat bozorlarida mehnat resurslari tanqisligini kamaytirish mumkin.

Mehnat migrantlari xorijga chiqadigan mamlakatlar uchun asosiy iqtisodiy samara ishsizlikning qisqarishidan va pul o'tkazmalari kelib tushishi tufayli to'lov balanslaridagi tanqislik kamayishidan iborat bo'ladi. Rossiya Federatsiyasi Markaziy bankining ma'lumotlariga qaraganda, 2006 yilda Rossiyada mehnat migrantlarining yalpi yillik ish haqi sal kam 20 mlrd. dollarni tashkil etdi; ular mamlakatdan pul o'tkazmalari tarzida 3 mlrd.

dollardan ko'p va naqd pul tarzida 10 mlrd. dollardan ko'p mablag' olib chiqadilar¹. Xalqaro Mehnat Tashkilotining ma'lumotlariga qaraganda, Rossiyada so'rab chiqilgan mehnat migrantlarining sal kam yarmi ishlab topgan pulining bir qismini o'z vataniga jo'natadi. Ushbu mablag' miqdori o'rta hisobda oyiga bir kishi hisobiga sal kam 100 dollarni tashkil etmoqda. Bunday pul o'tkazmalarini oladigan asosiy mamlakatlar – O'zbekiston, Tojikiston, Ukraina va boshqa mamlakatlardir. Rossiyadan pul o'tkazmalari jo'natishning asosiy maqsadlari oilani moddiy qo'llab-quvvatlashdan, bolalarni o'qitishga, davolanishga qilinadigan sarf-xarajatlarni qoplashdan iborat bo'lmoqda.

Hozirgi paytda mehnat migratsiyasi nafaqat aholining kattagina qismini tirikchilik vositasi, balki Evroosiyo iqtisodiy hamjamiyatiga iqtisodiy integratsiyalashishning (“xalq integratsiyasi”ning) real mexanizmi hamdir. Shu bilan birga, mehnat migratsiyasining qator salbiy jihatlari ham bor. Xufiyona iqtisodiyotning o'sishi rag'batlantirilishi, ish haqi dempingga uchrashi, millatlararo keskinlikning kuchayishi shular jumlasidandir. Migrantlar etnik belgi bo'yicha zich joylashadigan alohida zonalarining (etnik anklavlarning) shakllanishini noxush tendentsiya deb hisoblash mumkin. Bunday holat migrantlarning jamiyatga integratsiyalashishlarini **qiyinlashtiradi, ba'zida esa buni ilojsizlikka aylantiradi. Jamoalarning** biqirligi migrantlarga mahalliy aholining salbiy munosabatda bo'lishi va ularga ishonmasligini keltirib chiqarishi, millatlararo munosabatlarning keskinlashishiga sabab bo'lishi mumkin.

Keyingi yillarda Evroosiyo iqtisodiy hamjamiyatining ba'zi mamlakatlari o'z fuqarolarining huquqlarini himoyalash va mehnat emigratsiyasini uyushgan o'zanga solish masalalarida o'z pozitsiyalarini ancha faollashtirdilar. Masalan, Qirg'izistonda Migratsiya va ish bilan bandlik davlat qo'mitasi tashkil qilinib, unga vazirlik maqomi berildi, uning rahbari esa mamlakat hukumatining tarkibiga kirdi. Shu tariqa ushbu mamlakatdan mehnat migrantlari boradigan mamlakatlar bilan davlatlararo muloqot boshlanishi uchun shart-sharoitlar yaratildi. Migratsiya va ish bilan bandlik davlat qo'mitasi Rossiyaning qator mamlakatlarida, shu jumladan, Moskvada o'z vakolatxonalarini ochdi, ushbu vakolatxonalarga Rossiyaning mehnat bozoridagi vaziyatni o'rganish topshirildi. Natijada Qirg'iziston o'z fuqarolarining ishga joylashish masalasini Rossiya mintaqalari bilan hal qila boshladi. Masalan, Penza viloyatining rahbariyati Qirg'izistondan keladigan ~~2 ming mehnat migrantini qabul qilishga tayyorligini e'lon qildi. Ushbu~~

¹ Gazeta RU.2007.15 iyul.

viloyat rahbariyati mazkur mehnat migrantlari yordamida qishloq joylarda sabzavotchilik va chorvachilikni tiklash, shuningdek qishloq joylardagi sog'liqni saqlash tizimidagi malakali kadrlar tanqisligini bartaraf etish umidida edil.

Qabul qiluvchi mamlakatlarda aholi soni qisqarishi va mehnat resurslari tanqisligi oshib borishi sharoitida Evroosiyo iqtisodiy hamjamiyati doirasida yagona bozor va migratsiya makonini vujudga keltirish g'oyasi dolzarb bo'lib qolmoqda. Bunda mehnat migratsiyasini amalga oshiradigan odamlar uchun jamiki to'g'onoqlar batamom bartaraf etiladi². Ushbu g'oyani ro'yobga chiqarish uchun:

- vizasiz tartibni va ichki pasportlar bo'yicha o'zaro safarlarga borish imkoniyatini saqlab qolish, mazkur mamlakatlardan keladigan mehnat migrantlarini ishga yollash uchun ish beruvchilarning ruxsat olishlari to'g'risidagi talabni bekor qilish, mamlakat hududlarida ro'yaxatga olinmagan holda yashab turish muddatini 90 kungacha uzaytirish, istiqbolda esa istiqomat qilishga guvohnoma va fuqarolik olishning soddalashtirilgan variantini joriy etish;

- xodimlar tanqisligini boshidan kyechirayotgan mintaqa va mamlakatlarga ishchi kuchini uyushgan holda ko'chirish yo'li bilan hamkor davlatlarning birlashgan mehnat salohiyatidan samarali foydalanish uchun tegishli hukumatlararo bitimlarni imzolash orqali shart-sharoitlar yaratish;

- migratsiya infratuzilmasini, shu jumladan, bo'sh o'rinlar to'g'risidagi ma'lumotlar banklari, migratsiya birjalari, rekruting agentliklari va hozakolarni rivojlantira borish;

- mehnat shartnomasi bor bo'lgan taqdirda qabul qiluvchi davlatlarda, avvalo Rossiya va Qozog'istonda Evroosiyo iqtisodiy hamjamiyati mamlakatlaridan keladigan mehnat migrantlarini legallashtirish taomilini ("migratsiya aministitsiyasi"ni) amalga oshirish;

- mehnat migrantlarining mehnatiga teng shart-sharoitlar asosida haq to'lanishini, ish beruvchilarning mehnat qonunchiligi normalariga rioya qilishlarini, xorijlik xodimlarga pensiya kafolatlari va ijtimoiy kafolatlarni berilishi ustidan nazorat o'rnatilishini ta'minlash;

- mehnat migrantlari ishlab topgan pul mablag'larini xufiyonalikdan chiqarib olishni pul o'tkazmalarining yo'li ochiq shoxobchalari keng tarmog'ini tashkil etish yo'li bilan rag'batlantirish;

¹ Ikki ming qirg'izistonlik migrant Penza viloyatida legal ravishda ishlaydi (www.gazeta.kg).

² Архангелский В.Н., Иванова А.Е., Кузнецов В.Н., Рыбаковский Л.Л., Рязанцев С.В. Стратегия демографического развития России. - М., 2005, 12-13-с.

- bitim qatnashchisi bo'lgan mamlakatlar doirasida davlat ichidagi ish bilan bandlikni ta'minlash, umumta'lim darajasini oshirish, mehnatga layoqatli aholining malaka salohiyatini shakllantirish va undan samarali foydalanish dasturlarini ishlab chiqish zarur.

Hozirgi paytda Evroosiyo ham jamiyatida mehnat migratsiyasining rolini baholashga va uni tartibga solishga ikkita asosiy yondashuv yuzaga kelgan.

Birinchi yondashuv konservativ yondashuv deb nomlanadi. Bu yondashuv mehnat migratsiyasini faqat salbiy oqibatlar jihatidan ta'riflaydi. Mazkur yondashuv tarafdorlari mamlakatni mehnat migrantlariga yopib qo'yish va nolegal migrantlarni mamlakatdan chiqarib yuborishni yoqlab chiqadilar.

Ikkinchi yondashuv liberal yondashuv deb nomlanadi. Bu yondashuv yirik mamlakatlar, xususan Evroosiyo mamlakatlari uchun Rossiya Evroosiyodan kelgan xorijlik ishchi kuchidan foydalanishga va uni ishga jalb etishga mahkum, degan fikrdan kelib chiqadi. Bunga asosiy sabab iqtisodiy o'sish sharoitida Evroosiyo Hamdo'stligi mamlakatlari ichida karvonboshi bo'lgan mamlakat Rossiyada mehnat resurslarining etishmasligidir. Ushbu yondashuv tarafdorlarining fikricha, Rossiya ishchi kuchini faqat o'zining yaqin atrofidagi mamlakatlardan, shu jumladan, Xitoy va Osiyodagi boshqa mamlakatlardan eng asosiysi Evroosiyo Hamdo'stligi mamlakatlaridan olishi mumkin. Shu bilan birga, migrantlarga bo'lgan miqdoriy ehtiyojni aniqlab bo'lmaydi. Kishilar mamlakatga kelayotgan bo'lsalar, ularning ishga joylashishlari imkoni bor ekan-da, deb hisoblash mumkin. Eng muhimi – ishchi kuchining ko'chib yurishiga erkinlik berilishidir.

Jahonning turli mamlakatlaridagi vaziyatni tahlil qilish va mehnat migratsiyasini tartibga solish tajribasini umumlashtirish shuni ko'rsatmoqdaki, jahondagi siyosiy ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini hisobga ola turib, mamlakatning ishchi kuchiga bo'lgan konkret ehtiyojlarini aniqlash xorijdan keladigan mehnat migratsiyasiga oid siyosatni shakllantirish uchun negiz bo'lib qolishi kerak. Bir tomondan, ish bilan band aholining sonini (jumladan, mehnat migrantlari hisobiga) oshirib borish mumkin. Ikkinchi tomondan esa, mehnat unumdorligini oshirish, uskunalarni yangilash va ilg'or texnologiyalarni rivojlantirish, ishlab chiqarishni modernizatsiyalashga mablag' sarflaydigan korxonaga egalari ~~soliq vositalari orqali rag'batlantirib berish mumkin.~~

Mehnat migratsiyasining ko'rib chiqilgan xususiyatlari va tendentsiyalari uni tartibga solish tizimini takomillashtirishga oid qator tavsiyalarni ta'riflash imkonini beradi. Bu tavsiyalar shundan kelib chiqadiki, ushbu sohadagi Evroosiyo hamjamiyatiga kiruvchi mamlakatlarda davlat siyosatining maqsadi vaqtinchalikka kelgan mehnat migrantlarini kerakli miqyosda ishga jalb etish hisobiga mehnat resurslari balansini ta'minlashdan iborat bo'lishi lozim. Mahalliy aholi ishga joylashish borasida ustuvor huquqqa ega bo'ladigan tarzda ishchi kuchiga oid aniq asoslangan ehtiyojlar negizida MDH va Boltiqbo'yi mamlakatlaridan vaqtinchalikka keladigan uyushgan mehnat migratsiyasining kelaverishini rag'batlantirish, shuningdek vaqtinchalikka keladigan mehnat migrantlarini legallashtirish uchun shart-sharoitlar yaratish bunday siyosatning ustuvorliklaridir.

Mehnat migratsiyasini tartibga solish yuzasidan quyidagi konkret chora-tadbirlarni taklif etish mumkin.

Mehnat migrantlarini uyushgan tarzda vaqtincha ishga jalb etish to'g'risida, bir tomondan, Evroosiyo davlatlarining eng yirigi bo'lgan Rossiya mintaqalari va ikkinchi tomondan, ortiqcha mehnat resurslariga ega bo'lgan MDH mamlakatlari o'rtasida ikki tomonlama tuziladigan bitimlarni tayyorlash va imzolash zarur.

Iqtisodiyotning turli tarmoqlarida migrantlarni izlash, qabul qilish, rasmiylashtirish va vaqtincha ishga joylashtirish bo'yicha davlat va xususiy kapital qatnashadigan rekruting kompaniyalari tashkil etish maqsadga muvofiq.

Ish beruvchi uchun mehnat migrantlarini vaqtinchalik ishga rasmiylashtirish taomilini soddalashtirish va tezlashtirish muhim. Bunday taomil xabarlovchi tusda bo'lishi, aholini ish bilan ta'minlash xizmati orqali amalga oshirilishi va vaqt jihatidan qat'iy cheklangan (ko'pi bilan 10-15 kuni egallaydigan) bo'lishi lozim.

Mehnat qilish shartlariga, ishlab chiqarishdagi xavfsizlik texnikasiga rioya qilish, mehnat migrantlarining yashab turishlari uchun zarur bo'ladigan ijtimoiy-maishiy sharoitlarning mehnat foyiatini amalga oshirishlari uchun qonuniyligini muntazam monitoringini tashkil etish zarur. Shu bilan bir yo'la ish beruvchilarning migrantlar mehnatidan foydalanishlari ustidan nazoratni kuchaytirish, shuningdek nolegal migrantlarning mehnatini ekspluatatsiya qiladigan ish beruvchilarni jazolashni (toki jinoiy javobgar qilishgacha) qattiqlashtirish lozim. Ayni chog'da esa vaqtinchalikka kelgan mehnat migrantlarini ishga qonuniy rasmiylashtirishni amalga oshiradigan, ularning ijtimoiy sug'urta qilinishi,

normal turar joy sharoitlarida yashashi va xavfsiz sharoitlarda mehnat qilishini ta'minlaydigan ish beruvchilarni rag'batlantirish kerak. Xorijlik mehnat migrantlarini ishga yollash qoidalaridan ish beruvchilarni xabardor qilib borish ham xuddi shu kabi muhimdir. Xorijlik xodimlarni legal ravishda rasmiylashtiradigan, ularga to'lanadigan ish xaqini oshiradigan, ularning sug'urta qilinishlarini ta'minlaydigan ish beruvchilarning ijtimoiy mablag' ajratmalari stavkasini pasaytirish mumkin.

Barcha Evroosiyo mamlakatlarining turli mintaqalarida ochiq maslaxat shoxobchalar tarmog'ini tashkil etish asosida migrantlarning huquqlarini ta'minlash, ishga taklif etayotgan mamlakatda yashab turish shart-sharoitlariga rioya qilish masalalarida axborot va maslahatlar bilan qo'llab-quvvatlab borish tizimini tashkil etish zarur. Ro'yxatdan o'tish, yashab turish va ishlash qoidalaridan migrantlarni iloji bo'lgan barcha yo'llar bilan: televidenie, radio, gazetalar, axborot tablolari va stendlar orqali xabardor qilib borish kerak. Bunday ko'rgazmali axborotlar bozorlarda, avtobus bekatlarida ko'zga ko'rinadigan tarzda joylashtirib borilishi lozim. Mazkur axborotlar mehnat migrantlarining asosiy oqimlari qaysi mamlakatlardan kelayotgan bo'lsa, o'sha mamlakatlarning tillariga tarjima qilinishini ham ta'minlash zarur.

Evroosiyo mamlakatlari iqtisodiyotining rivojlanish darajasi o'rtacha muddatli istiqbolda ikki toifadagi mehnat migrantlariga – past malakali ishchi kuchiga va muayyan kasblarning tajribali mutaxassislariga bo'lgan ehtiyojning kuchayib borishi bilan xarakterlanadi. Birinchi toifadagi mehnat migrantlarini ishga jalb qilganda xorij mamlakatlar tajribasidan foydalanish kerak (xorijiy mamlakatlarda bunday toifadagi mehnat migrantlari fuqarolik berilmaydigan tarzda keyinchalik mamlakatdan chiqib ketish sharti bilan shartnomalarda aniq aytib o'tilgan muddatlarga vaqtinchalikqa qabul qilinadilar).

Ikkinchi toifadagi mehnat migrantlariga tatbiqan qattiqroq mezonlar qo'llanilishi kerak: muayyan darajali ma'lumotga ega bo'lish, mutaxassisligi bo'yicha diplom va ish tajribasi bo'lishi, muayyan yoshda bo'lish talab qilinadi. Turli mamlakatlarning tajribasi ko'rsatishicha, migrantlarning bu toifasi nafaqat mehnat resurslarining, balki shuningdek doimiy aholining soni to'ldirib borilishining manbai bo'ladi. Germaniya, AQSh, Avstraliya va ko'plab boshqa mamlakatlarda yuqori malakali mutaxassislar mazkur mamlakatda bir necha yil mobaynida yashab turganlaridan keyin ularga ~~istiqomat qilishga guvohnoma va fuqarolik beriladi. Shunda vaqtinchalik~~ mehnat migratsiyasi doimiyga aylanadi, bu esa qisman bo'lsa-da,

normal turar joy sharoitlarida yashashi va xavfsiz sharoitlarda mehnat qilishini ta'minlaydigan ish beruvchilarni rag'batlantirish kerak. Xorijlik mehnat migrantlarini ishga yollash qoidalaridan ish beruvchilarni xabardor qilib borish ham xuddi shu kabi muhimdir. Xorijlik xodimlarni legal ravishda rasmiylashtiradigan, ularga to'lanadigan ish xaqini oshiradigan, ularning sug'urta qilinishlarini ta'minlaydigan ish beruvchilarning ijtimoiy mablag' ajratmalari stavkasini pasaytirish mumkin.

Barcha Evroosiyo mamlakatlarining turli mintaqalarida ochiq maslaxat shoxobchalar tarmog'ini tashkil etish asosida migrantlarning huquqlarini ta'minlash, ishga taklif etayotgan mamlakatda yashab turish shart-sharoitlariga rioya qilish masalalarida axborot va maslahatlar bilan qo'llab-quvvatlab borish tizimini tashkil etish zarur. Ro'yxatdan o'tish, yashab turish va ishlash qoidalaridan migrantlarni iloji bo'lgan barcha yo'llar bilan: televidenie, radio, gazetalar, axborot tablolari va stendlar orqali xabardor qilib borish kerak. Bunday ko'rgazmali axborotlar bozorlarda, avtobus bekatlarida ko'zga ko'rinadigan tarzda joylashtirib borilishi lozim. Mazkur axborotlar mehnat migrantlarining asosiy oqimlari qaysi mamlakatlardan kelayotgan bo'lsa, o'sha mamlakatlarning tillariga tarjima qilinishini ham ta'minlash zarur.

Evroosiyo mamlakatlari iqtisodiyotining rivojlanish darajasi o'rtacha muddatli istiqbolda ikki toifadagi mehnat migrantlariga – past malakali ishchi kuchiga va muayyan kasblarning tajribali mutaxassislariga bo'lgan ehtiyojning kuchayib borishi bilan xarakterlanadi. Birinchi toifadagi mehnat migrantlarini ishga jalb qilganda xorij mamlakatlar tajribasidan foydalanish kerak (xorijiy mamlakatlarda bunday toifadagi mehnat migrantlari fuqarolik berilmaydigan tarzda keyinchalik mamlakatdan chiqib ketish sharti bilan shartnomalarda aniq aytib o'tilgan muddatlarga vaqtinchalikka qabul qilinadilar).

Ikkinchi toifadagi mehnat migrantlariga tatbiqan qattiqroq mezonlar qo'llanilishi kerak: muayyan darajali ma'lumotga ega bo'lish, mutaxassisligi bo'yicha diplom va ish tajribasi bo'lishi, muayyan yoshda bo'lish talab qilinadi. Turli mamlakatlarning tajribasi ko'rsatishicha, migrantlarning bu toifasi nafaqat mehnat resurslarining, balki shuningdek doimiy aholining soni to'ldirib borilishining manbai bo'ladi. Germaniya, AQSh, Avstraliya va ko'plab boshqa mamlakatlarda yuqori malakali mutaxassislar mazkur mamlakatda bir necha yil mobaynida yashab turganlaridan keyin ularga ~~istiqomat qilishga guvohnoma va fuqarolik beriladi. Shunda vaqtinchalik~~ mehnat migratsiyasi doimiyga aylanadi, bu esa qisman bo'lsa-da,

mamlakatning mehnat resurslari va demografik muammolarini hal qilishga ko'maklashadi.

8.5. O'zbekistonda mehnat migratsiyasi bo'yicha davlat siyosatining amalga oshirilishi

O'zbekistonda tashqi mehnat migratsiyasi bo'yicha faol davlat siyosati amalga oshirilib, mazkur siyosat tegishli qonunlar, Prezident Qarorlari va Farmonlari, hukumat qarorlari va shu kabi me'yoriy-huquqiy hujjatlar orqali amalga oshiriladi, boshqariladi va tartibga solinadi. O'zbekiston Respublikasim Vazirlar

Mahka-

masining 2003 yil 12 noyabrdagi 505-sonli qaroriga muvofiq, mamlakat fuqarolari-

ning xorijiy davlatlarda mehnat faoliyatini amalga oshirish tamoyillari va shart-sharoitlari belgilab berilgan. Unga muvofiq O'zbekiston fuqarolari:

- mamlakat qonun hujjatlariga muvofiq hukumatlararo, idoralararo shartnomalar va bitimlar asosida mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun xorijga chiqish huquqiga egadirlar;

- xususiy mehnat kontraktlari bo'yicha mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun xorijga faqat O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi huzuridagi Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi tomonidan beriladigan ruxsatnomalar bo'yicha chiqish huquqiga egadirlar.

Tashqi mehnat migratsiyasi O'zbekistonda ishchi kuchining tashqi migratsiyasini tartibga solish va boshqarish bo'yicha vakolatli davlat tuzilmasi hisoblanib, uning asosiy vazifalari hisoblanadi:

- mehnat migratsiyasi sohasidagi xalqaro hamkorlik loyihalarini ishlab chiqish va amalga oshirish;

- O'zbekiston Respublikasi fuqarolarini xorijda va xorijiy fuqarolarni O'zbekiston Respublikasida ishga joylashtirish uchun kvotalar ajratish va ruxsatnomalar berish masalalari bo'yicha xorijiy davlatlarning vakolatli organlari bilan hamkorlik qilish;

- O'zbekiston Respublikasi fuqarolarining xorijda mehnat faoliyatini amalga oshirish huquqini ro'yobga chiqarishda ishga joylashtirish, xorijda ishga joylashtirishga nomzodlar bilan dastlabki ko'nikuv tadbirlarini o'tkazish yo'li bilan ularga ko'maklashish;

- O'zbekiston Respublikasi fuqarolarining xorijlardagi va xorijiy fuqarolarning O'zbekiston Respublikasidagi mehnat faoliyatini muvofiqlashtirib borish;
 - Fuqarolarni xorijda ishga joylashtirish bo'yicha xo'jalik hisobidagi mintaqaviy byuroalar, shuningdek xorijga ketayotgan fuqarolarni oldindan ko'niktirish va o'qitish markazi faoliyatini muvofiqlashtirish;
 - xorijiy ishchi kuchlarini yollovchi xorij firmalari (korxonalar, muassasalar, kompaniyalar) bilan hamkorlikni rivojlantirish;
 - O'zbekiston Respublikasi fuqarolariga xorijda mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun O'zbekiston Respublikasi fuqarolarini xorijiy mamlakatlarga jo'natish uchun nomzodlarni tanlab olishi bo'yicha Idoralararo komissiyaning qarorlariga muvofiq ruxsatnomalar berish (ruxsatnomalarning amal qilish muddatini uzaytirish);
 - yuridik shaxslarga xorijiy ishchi kuchlarini jalb etish uchun ruxsatnomalar berish (ruxsatnomalarning amal qilish muddatini uzaytirish), shuningdek Qoraqalpog'iston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar hokimliklarining mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmalari takliflariga muvofiq hamda tashqi mehnat migratsiyasi jarayonlari tahlili, aholi mehnat migratsiyasini rivojlantirishning uzoq muddatli va o'rta muddatli prognozlarini hisobga olgan holda xorijiy fuqarolarga O'zbekiston Respublikasi hududida mehnat faoliyatiga tasdiqnomalar berish.
- Agentlik o'ziga yuklangan vazifalarga muvofiq:
- fuqarolarni xorijda ishga joylashtirish uchun kvotalar ajratish masalasi bo'yicha o'z vakolati doirasida muzokaralar olib boradi, xorijiy hamkorlar bilan tuziladigan shartnomalar, bitimlar va protokollar loyihalarini tayyorlaydi va ularni imzolaydi;
 - tegishli qarorlarning hamda O'zbekiston Respublikasining xorijiy mamlakatlar bilan O'zbekiston fuqarolarini xorijda ishga joylashtirish masalalari bo'yicha hamkorlik qilish to'g'risidagi shartnomalari, bitimlari va bayonnomalaridan kelib chiqadigan majburiyatlarning bajarilishini muvofiqlashtirib boradi;
 - O'zbekiston Respublikasi hududidagi korxonalar, tashkilotlar va muassasalarda belgilangan tartibda berilgan ruxsatnomalar (tasdiqnomalar) asosida ishlayotgan xorijiy fuqarolarni hisobga oladi;
 - O'zbekiston Respublikasida xorijiy ishchi kuchlaridan foydalanishni tartibga soluvchi qonun hujjatlariga va normativ hujjatlarga ish beruvchilar tomonidan rioya etilishini nazorat qiladi;

- huquqni muhofaza qilish organlari bilan birgalikda O'zbekiston Respublikasida mehnat faoliyati huquqini beruvchi tasdiqnomaga ega bo'lgan xorijiy fuqarolar tomonidan respublika hududida mehnat faoliyatini amalga oshirishning belgilangan tartibiga rioya etilishini nazorat qiladi;

- mehnat migratsiyasi sohasidagi xalqaro hamkorlik loyihalariga va tuzilgan shartnomalarga muvofiq xorijga ishlash uchun jo'nab ketayotgan fuqarolarni ishga joylashadigan mamlakatda bo'lish xususiyatlari, xorijiy ish beruvchilar bilan mehnat shartnomalari tuzishning huquqiy jihatlari to'g'risida xabardor qiladi, ularning malaka oshirishiga va xo'jalik hisobi asosida xorijiy tilni o'rganishiga ko'maklashadi;

- O'zbekiston Respublikasi Tashqi ishlar vazirligi ko'magida, O'zbekiston Respublikasining xorijdagi diplomatik vakolatxonalari va konsullik muassasalari orqali, belgilangan tartibda xorijda ishlayotgan O'zbekiston Respublikasi fuqarolarining mehnat faoliyati monitoringini amalga oshiradi;

- xorijda mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O'zbekiston Respublikasi fuqarolarining ijtimoiy muhofazasini belgilangan tartibda ta'minlaydi;

- mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish hududiy organlari bilan birgalikda xorijga ishga yuborilgan O'zbekiston Respublikasi fuqarolari Vatanga qaytgandan keyin ishga joylashtirilishini tashkil etadi;

- xorijda mehnat faoliyatini amalga oshirishni xohlovchi O'zbekiston Respublikasi fuqarolari to'g'risidagi ma'lumotlar bazasini shakllantiradi;

- xorijiy mamlakatlarning mehnat bozorini o'rganadi, xorijiy ish beruvchilarni qidiradi va O'zbekiston Respublikasi fuqarolarini xorijda ishga joylashtirish to'g'risida bitimlar tuzadi;

- xorijda mehnat faoliyatini amalga oshirishni xohlovchi fuqarolar to'g'risidagi axborotlarni xorijiy ish beruvchilar o'rtasida, shu jumladan «Internet» tarmoqlari orqali tarqatadi.

Qisqacha xulosalar

Ishchi kuchi migratsiyasining ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni va mohiyati. Zamonaviy mehnat migratsiyasining Xalqaro Mehnat Tashkilot (XMT) tomonidan 5 ta asosiy turi Ishchi kuchi migratsiyasiga ta'sir etuvchi omillar va uning mamlakat iqtisodiyotiga ta'siri. Evroosiyo iqtisodiy hamjamiyati mamlakatlarida mehnat migratsiyasi O'zbekistonda tashqi mehnat migratsiyasi bo'yicha faol davlat siyosati. Mehnat migratsiyasining davlat tomonidan tartibga solinishi va uning asosiy ko'rinishlari.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Migratsiyasining ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni nima?
2. Shartnoma asosida ishlovchilarga kinlar kiradi?
3. Malakali kadrlar migratsiyasi deganda nimani tushunasiz?
4. Noqonuniy migrantlar, qochoqlar, ko'chmanchilar – bular kimlar?
5. Jahon tajribasida mehnat migratsiyasining qanday shakllari mavjud?
6. Ichki migratsiya va tashqi migratsiyani tushuntiring.
7. Tebranuvchan migratsiya deganda nimani tushunasiz?
8. O'zbekistonda tashqi mehnat migratsiyasi bo'yicha faol davlat siyosatini tushuntiring.
9. Mehnat migratsiyasi sohasidagi xalqaro hamkorlik nimalarda ifoda etiladi?
10. O'zbekistonda ishchi kuchining tashqi migratsiyasini tartibga solish yo'llari

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик.-Т.: МЕННАТ, 2009.
2. Маренков А. Управление трудовыми ресурсами
Издательство: ФЕНИКС. 2007.
3. Одегов Ю.Г. и др. Экономика труда: Учебник. В 2 т. Т. 1. – М.: «Альфа-Пресс», 2007.
4. Шоюсупова Н.Т. «Меҳнат иқтисодиёти: ижтимоий-меҳнат муносабатлари» фани буйича таълим технологияси. –Т; ТДИУ, 2010
5. Кушлин В.И., Буянов В.С., Михайлов В.А. Безработица: теория и современная практика (социально-экономический аспект)-М.: Издательство: ДиС, 2006.
6. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2006.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Migratsiyasining ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni nima?
2. Shartnoma asosida ishlovchilarga kinlar kiradi?
3. Malakali kadrlar migratsiyasi deganda nimani tushunasiz?
4. Noqonuniy migrantlar, qochoqlar, ko'chmanchilar – bular kimlar?
5. Jahon tajribasida mehnat migratsiyasining qanday shakllari mavjud?
6. Ichki migratsiya va tashqi migratsiyani tushuntiring.
7. Tebranuvchan migratsiya deganda nimani tushunasiz?
8. O'zbekistonda tashqi mehnat migratsiyasi bo'yicha faol davlat siyosatini tushuntiring.
9. Mehnat migratsiyasi sohasidagi xalqaro hamkorlik nimalarda ifoda etiladi?
10. O'zbekistonda ishchi kuchining tashqi migratsiyasini tartibga solish yo'llari

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Мехнат иктисодиёти. Дарслик.-Т.: МЕННАТ, 2009.
2. Маренков А. Управление трудовыми ресурсами
Издательство: ФЕНИКС. 2007.
3. Одегов Ю.Г. и др. Экономика труда: Учебник. В 2 т. Т. 1. – М.: «Альфа-Пресс», 2007.
4. Шоюсупова Н.Т. «Мехнат иктисодиёти: ижтимоий-мехнат муносабатлари» фани буйича таълим технологияси. –Т; ТДИУ, 2010
5. Кушлин В.И., Буянов В.С., Михайлов В.А. Безработица: теория и современная практика (социально-экономический аспект)-М.: Издательство: ДиС, 2006.
6. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2006.

ISHSIZLIK: SABABLARI, XUSUSIYATLARI VA UNI KAMAYTIRISH YO'LLARI

9.1. Ishsizlik haqida umumiy tushunchalar

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

Ma'lumki, O'zbekiston dunyo hamjamiyati davlatlari o'rtasida aholisining jadal o'sib borayotganligi bilan ajralib turadi. Mamlakat aholisining soni har yili o'rtacha 250-300 ming kishiga, mehnatga layoqatli aholi soni esa 150-180 ming kishiga ko'paymoqda. Bunday vaziyat o'z navbatida aholining ish bilan bandligini oshirish, buning uchun esa ishlab chiqarishni kengaytirish, yangi ish o'rinlarini yaratish borasida uzluksiz ish olib borishni taqozo etadi. Aks holda, aholining turmush darajasining pasayib borishi, mamlakatda ishsizlar sonining ortib borishi bilan bog'liq muammolar kelib chiqishi mumkin.

Ishsizlik - ishchi kuchining (iqtisodiy faol aholining) bir qismi bo'lib, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohasida ish bilan band bo'lmagan ijtimoiy iqtisodiy jarayondir. U mehnat bozorida ishchi kuchining nisbatan katta taklifi bilan ishchi kuchi talabi o'rtasida mavjud bo'ladigan nomuvofiqlikni aks ettiradi. Natijada iqtisodiy faol aholining bir qismi tovar va xizmatlar ishlab chiqarishda ish bilan band bo'lmaydi va mehnat bozorining yordamida o'zining jismoniy va aqliy qobiliyatlarini ruyobga chiqara olmaydi. Nazariy jihatdan qaraganda ishsizlik iqtisodiy kategoriya bo'lib, u insonning mehnat qilish huquqi, uning o'z mehnatga qodirligini yuzaga chiqarish huquqi kabi tabiat bergan huquqini amalga oshirish borasida yollanma xodimlar bilan ish beruvchilar o'rtasida kechadigan munosabatlarni aks ettiradi. Shu bilan birga, bunda gap nafaqat hayotning o'zini saqlab qolish va takror tiklab borish uchun zarur bo'lgan vositalarni ta'minlash jihatidan, balki shuningdek hayotiy faoliyat shakli bo'lmish mehnatga oid tabiiy ehtiyojni ro'yobga chiqarish jihatidan ham insonning

mehnat qilish huquqi, uning mehnatga qodirligini yuzaga chiqarish huquqini amalga oshirish to'g'risida boradi.

Muammoga sof iqtisodiy jihatdan qaraganda ishsizlik – mamlakat aholisining mehnat qilishga qodir bo'lgan va mehnat qilishni istaydigan, har bir aniq paytda soni ko'proq yoki kamroq bo'ladigan muayyan miqdordagi qismining ish bilan ta'minlanmaganligidir.

Xalqaro mehnat statistikasi bilan shug'ullanuvchi mutaxassislar ishsizlikka berilgan ta'rifni hisobga oladigan bo'lsak, unda ishsizlarga:

- a) ishga ega bo'lmaganlar;
- b) ishlashni istaydiganlar;
- v) ish izlash istagida bo'lgan shaxslar kiradi.

Ko'pgina rivojlangan mamlakatlarning ijtimoiy statistika ma'lumotlariga ko'ra ishsizlar sirasiga va ish bilan band degan maqom berish uchun o'tkazilgan so'rovlar paytida ish bilan band bo'lmaganlar guruhiga ishdan bo'shagandan so'ng to'rt hafta mobaynida ish topishga uringan va mehnat birjasida ro'yxatdan o'tgan shaxslar kiritiladi.

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

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

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

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

Shuni alohida ta'kidlab o'tish joizki, Mehnat kodeksining ushbu moddasiga muvofiq tegishli shartlarga rioya etilgan holda 15 yoki 14 yoshga

to'lgan yoshlarni ham ishga qabul qilishga yo'l qo'yilsa-da, ular ishga layoqatli shaxs deb e'tirof etilishlari mumkin emas.

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

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

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

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

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

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

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

Shunday bo'lsa-da, ishsizlik doimo ish bilan bandlik bilan birgalikda ko'rib chiqiladi: ish bilan bandlikning ko'payishi, qoidaga ko'ra ishsizlikni kamaytiradi, bu esa ishsizlikni, o'z navbatida ish bilan bandlikni ko'paytiradi. Ta'rifga ko'ra ishsizlik – ishlashni istaydigan mehnatga layoqatli aholining ish bilan band bo'lmagan miqdori. Makroiqtisodiy jihatdan ishsizlik – doimo jamiyat mehnat salohiyatidan, ishchi kuchi majmuidan ishlab chiqarish omili sifatida to'la foydalanmaganlikdir. Bu

ma'noda ishsizlik ortiqcha ishlab chiqarish quvvatlariga yoki foydalanilmayotgan er-suvga teng, ammo ishlab chiqarishning boshqa omillari ortiqchaligidan farq qilib, «ortiqcha» ishchi kuchi – bozor iqtisodiyotidagi doimiy voqelikdir.

Xorijlik iqtisodchilar, hatto klassiklar va neoklassiklar ham ishsizlikning mavjudligini hech qachon umuman inkor etmaganlar. Bundan tashqari, ular bozor iqtisodiyotining rivojlanishi davriy xarakterga ega bo'lganligi uchun ham uni bozor iqtisodiyoti uchun muhim deb hisoblaganlar: yuksalish davrida firmalar mehnat bozoridan o'zlariga zarur bo'lgan, lekin inqiroz davrida chiqarib tashlangan ishchi kuchini tezgina topadilar. Ammo ishlab chiqarishning hozirgi darajasi «mehnatning zaxiradagi bunday kuchli armiyasini» iqtisodiyot uchun samarasizlikka aylantiradi. Firmalarga esa oddiy ishchi kuchi emas, balki belgilangan sifat va malakaga ega kadrlar kerak.

Shuning uchun, ishsizlikning bozor iqtisodiyoti uchun «tabiiy» me'yori va hatto zaruriy miqdori degan tushuncha bugungi kunda turli guruh olimlari turlicha talqin qilinadilar. Birinchi guruh olimlari ishsizlikning tabiiy darajasini ish haqi va inflyatsiya barqaror bo'ladigan darajadagi sifat ko'rsatkichi bilan ta'riflaydilar: ishsizlikning bu darajadan pasayishi inflyatsiyaning o'sishiga olib keladi. Aslida **tabiiy ishsizlikning bunday** ta'rifi inflyatsiya, ish haqi va aholini ish bilan bandlik darajasini bir-biriga bog'liq deb hisoblaydigan neoklassiklarga tegishlidir, deb hisoblaydilar. Boshqa tadqiqotchilar ishsizlikning tabiiy darajasi sifatida ishsizlikning ixtiyoriy xarakterda bo'ladigan – ishsizlik darajasi «teng vaznli» (muvozanatli) bo'lgan davrdan e'tirof etadilar. Uchinchilari esa ishsizlikning tabiiy darajasini bo'sh joylar miqdori ishsizlar soniga teng bo'ladi deb ta'riflaydilar. To'rtinchilari – ishsizlikning o'zgarma darajasi va uning me'yoriy davomiyligi bo'yicha aniqlaydi deb ta'riflaydilar. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) standarti bo'yicha tabiiy ishsizlik darajasi 1,5-2,5 %ni tashkil etadi.

Amerikalik iqtisodchi Artur Ouken notabiiy yoki davriy ishsizlikning salbiy ta'siriga ega ekanligini matematik holda isbotlab berdi. A. Ouken qonuniga ko'ra ishsizlikning tabiiy darajasi 1,0 %ga oshganda yalpi milliy mahsulot 2,5 %ga kamayadi yoki 2,5 % yalpi milliy mahsulot yo'qoladi. Demak, mos ravishda ularning nisbati 1:2,5ga teng. Shu nisbatga asosanib, yo'qotilgan yalpi milliy mahsulotning absolyut qiymatini aniqlash mumkin.

Aslida, Ouken qonuni quyidagi omillarni belgilaydi:

- ishsizlikning tabiiy me'yorini, shunga ko'ra esa ish bilan to'liq bandlikni;

- hatto tabiiy me'yordan chetga chiqadigan hollarida ham ishsizlikning mavjud me'yorini barqarorlashtirish uchun kerak bo'ladigan yalpi milliy mahsulot o'sishi sur'atini;

- 1:2,5 nisbati to'g'risidagi qoida ishsizlik va bozor sharoitidagi to'liq ish bilan bandlik muammosini hal qilish uchun yalpi milliy mahsulot o'sishi sur'ati qanday bo'lishi kerakligini ko'rsatadi.

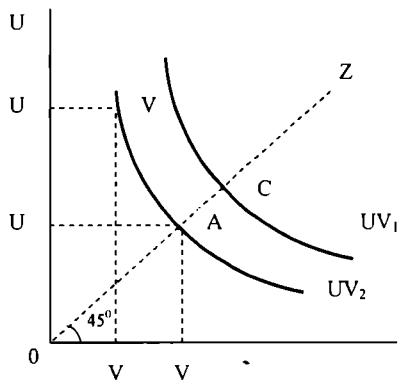
Oukenning hisob-kitoblariga ko'ra, AQShning sharoitiga tatbiqan, ishsizlikning mavjud me'yorini barqarorlashtirish uchun yalpi milliy mahsulotning 2,7 % o'sishini ta'minlash kerak. Bu ishsizlik me'yoringing oshib ketishiga yo'l qo'ymaslik uchun zarur, chunki ishchi kuchining soni aholining ko'payib borishi hisobiga har yili oshadi va undan foydalanish unumliroq bo'lib boradi. Shu sababli ishsizlikni avvalgi darajasida saqlab qola oladigan yangi ish o'rinlari yaratish uchun yalpi milliy mahsulot o'sishi har yili 2,5-3 % tashkil etishi kerak bo'ladi. Shunday qilib, bunday hisob-kitoblar ishonchliligining cheklangan darajadali ayon bo'lmoqda – bu hisob-kitoblar konkret mamlakat bo'yicha uning iqtisodiy rivojlanishining muayyan bosqichiga tatbiqan qo'llanilishi maqsadga muvofiq. Iqtisodiyotda to'liq ish bilan bandlikka ishsizlikning ekspertlar 4-5 % deb baholaydigan tabiiy darajasi yuzaga kelganida erishilgan bo'ladi. Ishsizlik tizimini, ya'ni uning turli shakllari o'rtasidagi nisbatni tahlil qilishda umuman mamlakat iqtisodiyotidagi va ayrim (tarmoq va hududiy) mehnat bozorlaridagi ishsizlik bilan bo'sh o'rinlar soni o'rtasidagi nisbat va bog'liqlikni tahlil qilish maqsadga muvofiq. Ushbu bog'liqlikni Beverij egri chizig'i ifodalaydi¹.

Ettinchi rasmda bo'sh o'rinlar darajasi (V) bilan ishsizlar soni (U) o'rtasidagi funktsional o'zaro bog'liqlik ko'rsatib berilgan. Ushbu o'zaro bog'liqlik teskari chiziqsiz tusga ega bo'lib, shunday giperbola sifatida namoyon bo'ladiki, bu giperbola koordinatalar o'qiga yaqinlashadi, lekin ularga daxl qilmaydi, chunki iqtisodiyotda hamisha bo'sh o'rinlarning (hatto ular juda ham jozibasiz bo'lishi ham mumkin) va ishsizlarning qanchadir miqdori mavjud bo'ladi.

OZ chizig'i – to'g'ri burchak bissektisasi, bu shunday nuqtalar o'rnamashgan joyki, ularda $U=V$, ya'ni bo'sh o'rinlar soni ishsizlar soniga

¹ Beverij egri chizig'i friktsiyaviy ishsizlik bilan tarkibiy ishsizlik o'rtasidagi nisbatni emas, balki tsikli ishsizlik bilan muvozanatli ishsizlik o'rtasidagi nisbatni aniqlash imkonini beradi. Shunisi ham borki, bir xildagi mehnat turi bozori tahlil qilinayotgan bo'lsa, unda faqat friktsiyaviy ishsizlik mavjud bo'ladi, tarkibiy ishsizlikning esa bo'lishidan bo'lmasligi ehtimoli ko'proq.

to'g'ri keladi. Ayni ushbu holda ishsizlik to'liq ish bilan bandlikni ta'minlaydigan o'z tabiiy darajasiga to'g'ri keladi. Beverjning UV1 egri chizig'ida A nuqtasida bo'sh o'rinar miqdori UA ishsizlar soni UA ga teng keladi; binobarin, UA ishsizlikning tabiiy darajasidir.



9.1-chizma. Beverij egri chizig'i
 (“bo'sh o'rinar - ishsizlik” bog'liqligi)

Shunisi ham ayonki, UV2 egri chizig'iga ishsizlikning yuqoriroq (S nuqtasidagi) tabiiy darajasi to'g'ri keladi. Beverij egri chizig'ining chapga siljishi ishsizlarning ish topganliklari va shu tariqa ishsizlar soni ham, bo'sh o'rinar soni ham kamayganligini anglatadi. Bu esa friktsiyaviy yoki (va) tarkibiy ishsizlik darajasining pasayishi natijasida ro'y beradi.

Beverij egri chizig'i bo'ylab harakatlanish muvozanatli ishsizlik bilan sikllli ishsizlik o'rtasidagi nisbatning o'zgarib borishini yaqqol ko'rsatadi. Chunonchi, xuddi A nuqtasi kabi UV1 egri chizig'ida joylashgan V nuqtasida ishsizlar soni UV bo'sh o'rinar soni VV dan sezilarli darajada ko'pdir. Ishsizlar soni bilan band qilinmagan bo'sh o'rinar soni o'rtasidagi nisbat mehnat bozorining holatini tavsiflaydi, u mehnat bozoridagi tig'izlik koeffitsienti degan nom bilan ataladi:

$$K=UV/VV.$$

Natijada ish bilan bandlikka ko'maklashish xizmatlarining xodimlari “ishsiz” degan atamaning o'rniga “ish qidiruvchi” tushunchasini

¹ Qarang: Мазин А.Л., Экономика труда. Теория и российская практика: Учебное пособие. -Т.2. Н.Новгород: Нижегородской гуманитарный центр, 2002, 260-261-б.

ishlatishlariga to'g'ri kelmoqda, bu esa ushbu xizmatlarning vazifalari doirasini kengaytiradi va murakkablashtiradi. Ish qidiruvchi ishga joylashgan va ishidan mamnun bo'layotgan bo'lsa, unga ehtimol, qo'shimcha ish topishda ko'maklashish kerak bo'lar; ish yoqmayotgan bo'lsa, buning sababini aniqlash lozim bo'lar (masalan, ish sharoitlari noqulaydir yoki xodim lavozimiga to'g'ri kelmas). Basharti, ish qidiruvchi ishsiz shaxs bo'lsa (buning sabablari turlicha bo'lishi: u hech qachon ishlamagan yoki bir vaqtlar ishlagan, yoxud ishdan yaqinda bo'shatilgan bo'lishi mumkin), unga ish topib berish kerak va oldindan kasbga yo'naltirish ishlarini amalga oshirib, yangi kasbni o'rgatish zarur bo'ladi.

Ishsizlikning haqiqiy miqyosini baholash uchun ishsizlarni ro'yxatga olish ishlarini ancha yaxshilash, Xalqaro Mehnat Tashkilotining uslubiyatiga muvofiq tarzda yashirin ishsizlik darajasini aniqroq baholab borish kerak.

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

1. Ular ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazi tomonidan ish qidiruvchi sifatida ro'yxatga olinishlari darkor. O'zbekiston sharoitida ko'plab kishilar haqiqatan ham ana shunday ishsizlik maqomidan foydalanmaydilar.

2. Ishsiz deb hisoblanish uchun kishilar faollik bilan ish qidirishlari (odatda, ish bilan bandlik xizmatiga murojaat qilishdan oldin bir-to'rt hafta ilgari) kerak bo'ladi. Bizning real voqeligimizda – buni ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazi xodimlari tomonidan qayd qilingan xodimlar kiradi. Ammo shunday mintaqalar ham borki, ishsizlik bo'yicha beriladigan nafaqa ishlab turgan korxonalaridagi o'rtacha ish haqidani yuqoridir, bu ayniqsa, ishlamay turgan korxonalar uchun xos bo'lib, vijdonsiz ishsizlar faollik bilan ish qidirmaydilar, faqat uni izlayotgan hisoblanadilar, ular ko'pincha qayd qilinmagan daromadlarga ham egadirlar.

3. Ishsizlar maqomi va ishsizlik bo'yicha nafaqa olish huquqi faqat ilgari ishlagan kishilarga beriladi. Odatda, da'vogar avvalgi 12 oydan qonunda qayd qilingan uch oy mobaynida ishga ega bo'lishi lozim. Bu shart ijtimoiy jihatdan o'zini to'liq oqlay olmagan, chunki kimki to'rt oy mobaynida to'liqsiz ish kuni ishlagan bo'lsa, ishsizlik bo'yicha nafaqa olish huquqiga ega bo'ladi, kimki ikki oy mobaynida to'liqsiz ish kuni ishlagan bo'lsa, u nafaqa olish huquqiga ega bo'lmaydi. Ko'pgina G'arb

mamlakatlarida bu shart ishsizlik bo'yicha nafaqa oluvchilar sonini kamaytirishga kuchli ta'sir qildi.

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

5. Ishsiz kishi o'zi uchun ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazi xizmati «mos keladi» deb hisoblagan ishga joylashish taklifini rad qilmasligi lozim. Zero «Mos keluvchi ish» mezonlarining ob'yektivligi haqida masala vujudga keladi.

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

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

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

Ishsizlik darajasi – mehnat bozorining hozirgi paytdagi ahvoli haqida va unda muayyan vaqt mobaynida ro'y bergan o'zgarishlar to'g'risida tasavvur beradigan asosiy ko'rsatkich.

1. *Ishsizlik darajasining ko'rsatkichlari:*

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

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

b) *umumiy ishsizlik darajasi (Uid):*

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

v) *to'liq ishsizlik darajasi (Tid):*

$$Tid = Shbs / Ifas \times 100,$$

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;

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

$$Shbbs = (\Sigma If - \Sigma Af) : Xf$$

bunda ΣIf – mintaqqa iqtisodiy faol aholisining tadqiq qilinadigan davrdagi ish vaqti (kishi-soatlar, kishi-kunlar)ning to'liq jamlama fond;

ΣAf – amalda ishlab berilgan vaqtning jamlama fond;

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

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

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

$$Tk = Ris : \Sigma Bs,$$

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

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

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

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

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

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

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

Ishsizlik bo'yicha nafaqalar. Ishsiz deb e'tirof qilingan fuqarolarning toifasiga qarab, ularga beriladigan ishsizlik bo'yicha nafaqalar tabaqalashtiriladi: korxonalaridan har qanday asos bilan ishdan bo'shatilayotganlar (shu jumladan, III guruh nogironlari va harbiy kuchlardan, davlat xavfsizligi va ichki organlardan bo'shatilganlar) ishsizlik boshlanishidan oldin 12 oy mobaynida kamida 12 kalendar hafta mobaynida to'liq ish kuni (haftasi) yoki to'liq bo'lmagan ish kuni (haftasi) sharoitida ishlagan bo'lsa, ishsizlik bo'yicha nafaqa qonunda belgilangan eng kam ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda va mamlakatda qaror topgan o'rtacha ish haqidan yuqori bo'lmagan miqdorda to'lanadi.

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

9.2. Ishsizlikning kelib chiqish sabablari va uning oldini olish yo'llari

Iqtisodchilar ommaviy ishsizlikning haqiqiy sabablari qandayligi to'g'risida hanuzgacha bahslashadilar. Jumladan, bu masala klassik va

keynsian maktablari o'rtasidagi kelishmovchilik mavzularidan biridir. Bu bahs xususida qisqacha to'xtalamiz.

Klassik (va neoklassik) nazariyaga ko'ra, ommaviy ishsizlikning asosiy sababi moslashuvchan bo'lmagan ish haqi hisoblanadi. Ish haqi o'z muvozanat darajasidan oshib ketisa, mehnat talabi bilan taklifi o'rtasida uzilish paydo bo'ladi, mana shu uzilish ishsizlikni keltirib chiqaradi. Agar bozordan tashqari kuchlar (kasaba uyushmalari va davlat) firmalarda ish bilan bandlikni o'z darajasida saqlashga majbur qilsa, buning oqibati inflyatsiyadir.

Mehnat bozorida ishsizlik yuzaga kelishining sabab-oqibatli omili bo'lmaydi. Chunki uning funktsiyasi ishchi kuchini tovar sifatida oldi-sotdisi sodir qilinishidagina iborat bo'ladi. Ishchi kuchining aniq bir paytda unga bo'lgan talab darajasidan ortiqcha bo'lishining asosiy sabablari mehnat bozorida tashqarida yotadi. Ikkinchi tomondan esa, bozor iqtisodiyotida ishsizlik mehnat bozorida tashqarida mavjud bo'la olmaydi, chunki mehnat bozorning o'zigina ishsizlikning miqdor va sifat jihatdan parametrlarini (ishchi kuchining ortiqchaligini) aniqlab beradi.

Ishsizlik o'zini keltirib chiqargan omillardan o'z rivoji uchun qudratli turki olib, bozor iqtisodiyotining ajralmas bo'lagi bo'lib qoladi, bozor xo'jaligi sub'yektlari xo'jalik faoliyatining natijadorligiga, jamiyatning iqtisodiy va ijtimoiy hayotiga jiddiy ta'sir etaveradi.

Ishsizlik fenomenini talqin qiladigan bir necha kontseptsiya mavjud bo'lib kelmoqda. Hozirgacha mavjud nazariyalarda ishsizlik kapital jamg'arish jarayoni bilan bog'lab talqin qilinadi, bunda jonli mehnatga (doimiy kapitalga) bo'lgan ehtiyoj mashinalar va uskunalarga (o'zgaruvchan kapitalga) bo'lgan ehtiyojga qaraganda sekinroq oshib boradi deb hisoblanadi. G'arbdagi iqtisodiyot fanlarda biroz boshqacharoq nuqtai nazar ustunlik qilib kelmoqda: ishsizlik xuddi ishlab chiqarish quvvatlarining ish bilan ta'min etilishi darajasi asosiy kapitaldan foydalanishning maqsadga muvofiqligi va samaradorligini aks ettiruvchi ko'rsatkich bo'lib, aslida resurslardan foydalanishning iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiqligini o'zida aks ettiradi.

Ish bilan bandlikni va ishsizlikni tartibga solish yuzasidan mehnat bozorida davlat olib boradigan faoliyatning kontseptual asosi sifatida ko'p yillar mobaynida (XX asr 70-yillarining oxirigacha) faol davlat siyosati tarafdorlari (keynschilar va institutsionalistlar)ning qarashlari xizmat qilib keldi.

Ishsizlik va uning yuzaga kelish sabablari hamda bartaraf qilinishi yo'llari xususidagi G'arb nazariyalaridan J.M.Keyns nazariyasi ayniqsa keng yoyilgani bo'ldi. Bu nazariya uning "Ish bilan bandlikning, foiz va pulning umumiy nazariyasi" deb nomlangan kitobida to'liq bayon qilingan. Keynsning fikricha, tarkibiy elementlari, bir tomondan, shaxsiy iste'mol tovarlaridan, ikkinchi tomondan esa, investitsiya tovarlari (ishlab chiqarish vositalari)dan iborat bo'ladigan "samarali talab" yetarlicha hajmda emasligi ishsizlikning hal qiluvchi sababi bo'ladi. "Ish bilan bandlikning hajmi va binobarin, ish bilan band emaslikning, yoki ishsizlikning hajmi mutlaqo muayyanlik tarzida talabning samarador hajmi bilan bog'langan bo'ladi"¹. Keyns iste'mol tovarlari (shaxsiy iste'mol buyumlari) to'lovga qobiliyatli talabi yetarli emasligining bosh sababini kishilarning jamg'arishga moyilliklari oshib borishida va shunga muvofiq, iste'molga moyilliklari kamayib borishida deb biladi. Ishlab chiqarish iste'moli tovarlari talabi pastligining sababini esa u investitsiyalar yo'naltirishga rag'batlantiruvchi omillarning etishmasligida deb biladi.

Samarali talabning yetarli hajmda emasligi korxonaga egalarning kapital mablag' sarflashdan kam manfaatdor bo'lishlari oqibatida investitsiya jarayonining sustligiga va binobarin, mehnatga layoqatli aholi "ish bilan to'liq bandligi"ning iloji bo'lmay qolishiga muqarrar ravishda olib keladi, bu esa ishsizlikning oshishiga sabab bo'ladi.

Keynsning fikricha, ishsizlik yalpi ijtimoiy talabning to'g'ridan-to'g'ri funktsiyasidir. Shunisi ham borki, ushbu funktsiyada ifodalangan bog'lanishlar bir-biriga teskari munosabatdadir, ya'ni iste'mol tovarlariga va investitsiya tovarlariga yalpi talab qanchalik kam bo'lsa, ishsizlik darajasi shunchalik yuqori bo'ladi va aksincha, ushbu tovarlarga yalpi talab qanchalik ko'p bo'lsa, ishsizlik darajasi shunchalik past bo'ladi.

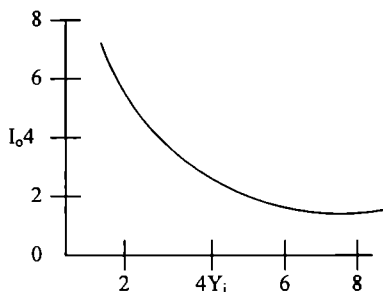
Keyns samarali talab yetarli emasligi noxush vaziyatidan qutulish chorasi yalpi talabni shakllantirishdagi davlatning rolini davlat sarfxarajatlari kupayib borishi hisobiga, davlat talabi oshib borishi hisobiga yuksaltirishdan iborat bo'ladi deb bilgan edi. Bu esa investitsiya jarayonni faollashtirish maqsadida, iqtisodiy faol aholining yuksak darajada ish bilan bandligini ta'minlash, ishsizlikni mumkin qadar kamaytirish maqsadlarida investitsiya tovarlarga bozor talabining davlat tomonidan rag'batlantirib borilishi kerakligini anglatadi. Bu maqsadga erishishga moliya-byudjet, fiskal va kredit tizimlarining tashkiliy mexanizmi bo'ysundirilishi kerak. Bunday siyosat inflyatsiya tendentsiyalarining kuchayishi bilan bog'liq

¹ Кейнс Ж.М. Общая теория занятости, проценты и денег. - М., 1948. 252-с.

bo'lishi avval boshdanoq ayon bo'lsa-da, ushbu tarzdagi bo'ysundiruv zaruratdir.

Bozor iqtisodiyoti amal qilayotgan mamlakatda ishsizlik bilan ish haqi o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik mehnat bozorini tartibga solishning muhim asosi bo'ladi. Gap Fillips egri chizig'i to'g'risida bormoqda, ushbu egri chiziq mazkur ikki miqdor o'rtasidagi chiziqsiz bog'liqlikni grafika tarzda aks ettiradi. Bu bog'liqlikni ingliz iqtisodchisi A.Fillips 1891 yildan 1958 yilgacha bo'lgan davrni qamraydigan ma'lumotlar asosida hisoblab chiqqan.

Ish haqi bilan narxlar o'zgarib borishi sur'atlari o'rtasida bir xil nisbat bo'ladi, deb fikr qilinsa, Fillipsning modeli ishsizlik bilan narxlar darajasining o'zgarishi sur'ati o'rtasidagi nisbatga aylantirilishi mumkin. Fillipsning egri chizig'i tanlab olish uchun quyidagi variantlarni beradi: yo iqtisodiyot nihoyat darajada yuksalib boradigan, lekin narxlar tez oshadigan tarzdagi ancha yuqori darajali ish bilan bandlik variantini yoki narxlar ancha barqaror tusda bo'ladigan, biroq ishsizlik balandroq bo'ladigan variantni tanlash mumkin (9.2-chizma).



Shartli belgilar:

I_0 – narxlar oshishining o'рта hisobdagi yillik sur'ati;

Y_i – ishsizlik darajasi.

9.2-chizma. Fillips egri chizig'i

Uzoq yillar mobaynida Fillipsning egri chizig'i G'arb mamlakatlarida ijtimoiy-iqtisodiy tartibga solishning asosi bo'lib xizmat qilib keldi. G'arb mamlakatlaridagi ko'plab iqtisodchilar hali ham ish haqi va narxlardagi o'zgarishlarning bir yo'nalishli harakati, mazkur miqdorlar va ishsizlik o'rtasida esa "turli" yo'nalishli harakat mavjud bo'ladi, degan tushunchaga asoslanib kelmoqdalar. Lekin ishsizlik bilan inflyatsiya teskari aloqaga emas, balki to'g'ridan-to'g'ri bog'lanishga ega bo'layotganligini, ya'ni

ishsizlik oshishi bilan, narxlar ham oshib borganligini ko'rsatmoqda. Bu esa Fillips egri chizig'ining iqtisodiyotda qo'llayotgan mamlakatlar uchun va ularning iqtisodiy rivojlanishini tartibga solib turuvchi ishonchli omil sifatida asoslanganligi tanqid qilinishiga sabab bo'lmoqda.

Yigirmanchi asrning 80-90-yillarida G'arbda iqtisodiyotni tartibga solish borasida, shu jumladan, mehnat bozorida "taklif iqtisodiyoti" tarafdorlarining kontseptsiyalari ustun kela bordi. Ular iqtisodiyotga davlat aralashuvini cheklashni yoqlab chiqdilar va ishsizlikni shaxsning xatti-harakati bilan izohlanadigan tabiiy va ko'ngilli hodisa deb talqin qildilar. Chunonchi, taniqli G'arb iqtisodchisi, Nobel mukofotining laureati Fridrix Xayek barcha rivojlangan mamlakatlar tomonidan olib borayotgan iqtisodiy siyosatda, iqtisodiyotning davlat tomonidan tartibga solinishi va ushbu siyosat asosida mehnatga layoqatli aholining ish bilan bandlik siyosati "uzoqni ko'ra bilmaydigan siyosat" deb nomladi.¹ Shuni ham ta'kidlamochimizki, Xayekning o'zi Keyns nazariyasi asosida ushbu siyosat olib borilgan 25 yillik davrni "Buyuk ravnaq davri" deb nomlagan, ushbu davr mobaynida "biz chindan ham to'liq ish bilan bandlikni saqlashda muvaffaqiyatlarga erishdik", deb aytgan, darvoqe, monetaristlarning postulatlariga tayangan ayni "reyganomika" dunyoga ilgari misli ko'rilmagan hodisani – stagflyatsiyani, ya'ni bir yo'la narxlarning oshishi va ishsizlik darajasi o'sishini hadya etdi. "Hozirgi ishsizlik biz keyingi yigirma besh yil mobaynida olib borgan uzoqni ko'ra bilmaydigan "ish bilan to'liq bandlik siyosati"ning to'g'ridan-to'g'ri natijasidir"². Xayek masalani shu asosda shunchalik keskin baholaydiki, uning fikricha, Keyns nazariyasi va ushbu nazariyaning tavsiyalariga tayanadigan, pul massasini ko'paytirish orqali ish bilan to'liq bandlikni ta'minlashga yo'naltiriladigan davlat siyosati inflyatsiyaning oshishiga olib boradi. Qaltislik yoki risk belgiga etgach esa inflyatsiyaning o'zi ishsizlik oshishining sababi bo'lib qoladi.

Bunday xulosa quyidagi xulosani keltirib chiqaradi: "ish bilan to'liq bandlik siyosati" davom ettiriladi va shunda inflyatsiya shunday darajaga etadiki, bunda ishlab chiqarishning o'sishi to'xtab qoladi va salbiy oqibatlar kelib chiqadi yoki mazkur siyosat to'xtatiladi, bu esa ishsizlikning keskin oshishiga olib keladi. Ayni shunday g'oya Xayekning g'oyasi bo'lib, unda mehnatni joylashtirishdagi barcha illatlarni aniqlash, iqtisodiy faol aholining yuksak va vaqt jihatidan barqaror darajasini ta'minlash dasturini ishlab

¹ *См. также: Экономический науки, 1991, 61-с.*

² *Экономический науки, 1991, № 11, 57-б.*

chiqish va uni inflyatsiya usullari yordamida amalga oshirish imkonini beradi.

Milton Fridmen boshchiligida monetaristlar “tabiiy” ishsizlik va shunga ko’ra, ishsizlikning “tabiiy darajasi” kontseptsiyasini oldinga surdilar. Ushbu “tabiiy daraja” ishchi kuchi bozorining shart-sharoitlari bilan qat’iy belgilanadi va davlat siyosatining chora-tadbirlari orqali o’zgartirila olmaydi.

Monetaristlar “tabiiy” ishsizlikka friksion ishsizlik deb nomlanadigan ishsizlikni kiritadilar. Ushbu ishsizlikning mohiyati shundan iboratki, ishlab chiqarish va ishchi kuchi bozori ishlab turishi jarayonida vaqti-vaqti bilan qandaydir kelishmovchiliklar, tushunmovchiliklar, yanglishishlar, xilma-xil vaziyatlar ro’y beradi va xodimlarni qiyin ahvolga soladi, natijada vaqtinchalik qiyinchiliklar yuzaga keladi. Bular mazkur korxonada ushbu konkret shart-sharoitlarda mehnat faoliyatini davom ettirishning iloji yo’qligi bilan bog’liq bo’ladi. Bunday tabiiy vaziyatlar xodimlarning ishdan bo’shashiga olib keladi va tabiiy ishsizlikning yuzaga kelishiga sabab bo’ladi.

Friksion ishsizlik o’z tarkibiga muvofiq biror sababga ko’ra, masalan, maosh yoki nufuzi yuqoriroq, mehnat sharoiti qulayroq bo’lgan ishni izlab, ish o’mini almashtiradigan yoki turar joyni almashtirish zarurligi tufayli bir mintaqadan boshqasiga migratsiya qiladigan va hokazo xodimlarni qamraydi.

Monetaristlarning kontseptsiyasiga ko’ra, friksion ishsizlik ishchi kuchining ko’chishi (va shu tufayli uning ish bilan bandlik sohasidan vaqtinchalikka bo’shashi) dinamik tarzda rivojlanayotgan bozor iqtisodiyotida mehnat resurslarining qayta taqsimlanishidan iborat tabiiy, me’yoriy jarayonni aks ettiradi. U vaqtinchalik tusga ega bo’ladi va na iqtisodiyotga, na “tabiiy” ishsizlarning o’zlariga sezilarli zarar etkazmaydi.

Monetaristlarning o’ylashlaricha, tabiiy ishsizlikni tartibga solish mexanizmi quyidagidan iborat bo’ladi. Ishsizlikning tabiiy darajasini aniq ifodalangan mezon bo’ladi: bu mezon shunday darajadirki, u narxlar oshishini keltirib chiqarmaydi. Basharti, ishsizlik o’zining tabiiy me’yoridan pastroq bo’lib chiqsa, bozor mexanizmi ishga tushadi va ishsizlik darajasini bozor muvozanati holatiga qaytarib keltirib qo’yadi.

Monetaristlarning kontseptsiyasida gap ishsizlik darajasining o’z varianti to’g’risida emas, balki mazkur kontseptsiyaning nuqtai nazaridan tabiiy hisoblanadigan ish bilan bandlik darajasi to’g’risida boradi. Ishsizlikning tabiiy darajadan pastga tushib ketishi monetaristlarni xavotirga

solishining sababi shundaki, bunday hodisa ish bilan bandlik darajasining tegishli tarzda oshishini anglatadi. Bu esa, monetaristlarning sxemasi bo'yicha, narxlarning oshib ketishini keltirib chiqaradi, inflyatsiyani avj oldiradi. Ish bilan bandlikning oshishini so'ndirish uchun bozor mexanizmidan foydalaniladi. Monetaristlarning "tabiiy ishsizlik" kontsepsiyasi ish bilan bandlikni cheklashni, shunga ko'ra ancha yuqori darajadagi ishsizlikning mavjud bo'lishi va surunkali ravishda saqlanishini mehnat sohasidagi bozor muvozanatining zaruriy sharti deb biladi.

Monetaristlarning talqinidagi tabiiy ishsizlik – ishsizlikning kelib chiqishi motivlari bo'yicha ko'ngilli turidir. Ishsizlik muammosining ushbu kam ahamiyatli tomoniga asosiy e'tiborni qaratib, monetaristlar boshqarilishi doimiy ravishda davlatning aralashishini talab qiladigan chinakam ishsizlikni "e'tibordan tashqariga" chiqarib qo'yadilar.

Ishsizlikning sabablari haqida gapirganda ishsizlikning "majburiyligi" va "muqarrarligi" tushunchalarini aniqlashtirib olish kerak.

"Majburiy ishsizlik" tushunchasini misol asosida ko'rib chiqamiz. Xodim kattaroq ish haqi to'lanadigan va yaxshiroq ish sharoiti yaratib beriladigan nufuzliroq ish topish niyatida ekanligi yoki boshqa mintaqadagi yangi turar joyga ko'chayotganligi yoxud, nihoyat, rahbarlik qiluvchi personaldan noroziligi oqibatida korxonadan bo'shab ketadi. Bunday hollarda yuzaga kelgan ishsizlikni nima deb bilish kerak – majburiy yoki ixtiyoriy degan savol tug'iladi.

Xodimning o'zi xususidagi nuqtai nazardan, uning ijtimoiy maqomi va haqiqiy ahvoli nuqtai nazardan bunday ishsizlik majburiy ishsizlikdir. Chunki yuqorida aytib o'tilgan motivlarning har biri bo'yicha u ishdan bo'shshga, mazkur korxonadagi ishidan ayrilishga va, shunga ko'ra, u yoki bu davr mobaynida ish haqsiz qolishga, keyin ko'ngildagidek ish qidirishga, ya'ni yana mehnat bozoriga chiqishga majbur bo'ladi.

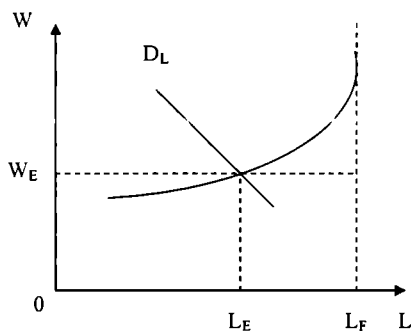
Huquqiy nuqtai nazardan bunday ishsizlik majburiy bo'lmaydi. Chunki har safar xodim shaxsiy motivlari bo'yicha o'z tashabbusiga ko'ra, yoki, qabul qilingan ta'rifdagidek, "o'z xohishiga ko'ra" ixtiyoriy ravishda ishdan bo'shaydi. G'arb mamlakatlarida mavjud bo'lgan iqtisodiy adabiyotlarda ham, rasmiy statistikada ham, ijtimoiy sug'urta to'g'risidagi qonunlarda ham – ish bilan bandlikning shu tarzda mavjud bo'lmagan haqiqiy ishsizlikka bilvosita munosabatda bo'lgan ixtiyoriy ishsizlik deb ta'riflanadi.

Majburiy ishizlik shunday vaziyat bilan belgilangan bo'ladiki, bunda xodim ishdan bo'shamaydi, balki o'ziga bog'liq bo'lmagan iqtisodiy sabablarga ko'ra ishdan bo'shatiladi. Bunday sabablar sirasiga ishlab

chiqarishning pasayishlarini va shu pasayishlar bilan bir yo'la ro'y beradigan yalpi tarzda ishchilarning ishdan bo'shatilishlarini; korxonalarining tubdan rekonstruksiya qilinishini; eng yangi texnika va texnologik jarayonlar joriy etilishi va shuning oqibatida ishchi kuchiga bo'lgan talab qisqarishini, kasblarning qadrsizlanishini, korxonalar ishlab chiqaradigan tovarlarning raqobatbardoshligi pasayishini va buning natijasida ishlab chiqarish sarf-xarajatlari kamaytirilishi zarurligini, bu sarf-xarajatlar avvalo ishchi kuchiga qilinadigan sarflar kamaytirilishi va ish bilan bandlar soni qisqartirilishi hisobiga kamaytirilishi zarurligini kiritish kerak. Ushbu vaziyatlarning barchasida xodimlarning ishdan bo'shatilishi majburiy tusga ega bo'ladi, shu tufayli yuzaga keladigan ishsizlik esa iqtisodiy jihatdan majburiy va ko'pincha uzoq davom etadigan bo'ladi, xodimlar va ularning oila a'zolari uchun og'ir ijtimoiy-iqtisodiy oqibatlarni keltirib chiqaradi.

Majburiy ishsizlik yollanma mehnat bilan shug'ullanadigan shaxslarning o'zlariga bog'liq bo'lmaydigan, ularni ish bilan bandlik sohasidan surib chiqaradigan, ushbu xodimlarni o'z xohish-irodalariga qaramay, mehnat qilish imkoniyatidan mahrum qiladigan iqtisodiy sabablar tufayli ish yo'qotishlaridir. Ushbu tushuncha ishsizlikning majburiy tusdaligini tasdiqlaydi.

Ixtiyoriy ishsizlik bilan majburiy ishsizlik o'rtasidagi farq rasm orqali yaqqol ko'rsatib berilishi mumkin (9.3-chizma).



9.3-chizma. Ixtiyoriy ishsizlik bilan majburiy ishsizlik o'rtasidagi farq

Ish bilan bandlar miqdori L jami ishchi kuchi (iqtisodiy faol aholi)dan – L_f dan osha olmaydi, shuning uchun vaqti kelib mehnat taklifi mutlaqo moslasha olmaydigan bo'lib qoladi. W_E – ish haqining muvozanatli

darajasi, bunda ish bilan bandlar soni - LE. LE LF bo'lagi ishchi kuchining ishlamaydigan qismini yaqqol ko'rsatib beradi, chunki ishchi kuchining mazkur qismi WE dan yuqoriroq darajada ish haqi to'lansagina ishlashga rozi bo'ladi. Ana shuning o'zi ko'ngilli ishsizlik bo'ladi.

Ushbu fikr-mulohaza klassik yondashuvga to'g'ri kelishi ayon. Klassik yondashuv qator taxminlarga yo'l qo'yilishini nazarda tutadi. Real voqelikni tahlil qilganda esa klassik yondashuvning doirasini kengaytirish kerak bo'ladi. Aslida mehnat bozorida ish haqi moslashuvchan bo'lmaydi: muvozanat darajasidan yuqori bo'lganida u aslo ushbu darajaga qaytishga intilmaydi.

Majburiy ishsizlikning asosida yotadigan ish haqi moslashuvchan emasligi yoki qattiqligini xorijlik tadqiqotchilar turlicha izohlaydilar. Ish haqlari darajasining shakllanishi jarayoniga bozordan tashqari omillar, shu jumladan, ma'muriy omillar sezilarli ta'sir ko'rsatadi, deb taxmin qilinadi. Jamoaviy shartnomalar ishga yollovchilarning ish haqini tezlik bilan pasaytirishiga imkon bermaydi; Ammo ish haqi pasaytirilsa ham, sekinlik bilan "istar-istamas"dek pasayib borishi mumkin. Qonunda belgilangan ish haqi minimumi oshirilishi yoki firmalar tomonidan samarali ish haqi siyosati olib borilishi ham o'z rolini o'ynashi mumkin. Xorijlik tadqiqotchilar firmaning bozori muvozanat holatidan chiqqanida ish haqi stavkalarini oshirishni qo'llagandan ko'ra ish o'rni da'vogariga qo'yiladigan minimal talablar darajasini kamaytirish maqsadga muvofiq deb hisoblaydilar. Natijada ayrim mehnat bozorlarida ish haqiga o'zgartirishlar kiritish sekinlik bilan kechadi. To'g'ri, uzoq davom etadigan davrda ish haqi, odatda, har qalay o'zgartiriladi hamda talab va taklifni muvozanatlashtiradi.

Ishsizlikning keynscha talqini ishsizlikning makroiqtisodiy jihatlariga urg'u beradi. Keynes ish haqining moslashuvchan emasligini majburiy ishsizlik paydo bo'lishining sababi sifatida shunchaki ta'kidlab qo'yimagan, u majburiy ishsizlik paydo bo'lishini makroiqtisodiy muvozanatning buzilishi bilan jumladan, iqtisodiyotdagi talabning past darajada agregatsiyalanishi bilan bog'lab izohlar edi.

"Ishsizlikning majburiyiligi" tushunchasi bilan bir qatorda "ishsizlikning muqarrarligi" tushunchasi ham mavjud. Ushbu tushunchalar o'zaro zich bog'langan, lekin shu bilan birga, ular o'rtasida printsipial tusdagi farq ham bor. Bu farq faqat shakl jihatidan emas, balki mazmun jihatidan ham mavjud. "Muqarrarlik" – ishsizlikning qanday vaziyatlarda va qanday konkret shakllarda namoyon bo'lishidan qat'i nazar, ishsizlik tabiatining, paydo bo'lishi va rivojlanishining bosh sabablarini ochib beradigan asosiy

tushunchadir. Ishsizlikning muqarrarligi boshlang'ich kategoriyadir, ishsizlik bilan bog'liq bo'lgan barcha boshqa kategoriyalar (majburiy, ko'ngilli, friksion, tarkibiy, texnologik, uzoq davom etadigan, qisqa muddatli ishsizlik va hokazolar) kelib chiqadigan hosila kategoriyalardir. Erkin tadbirkorlik iqtisodiy tizimi sharoitida ishsizlik tufayli yuzaga keladigan mazkur kategoriyalarning o'zaro munosabati ana shundaydir.

“Muqarrar ishsizlik” tushunchasi keynschilar, yangi keynschilar, monetaristlar va hokazolar bo'lsin, amalda barcha maktablar va yo'nalishlarga mansub G'arb iqtisodchilarining asarlarida u yoki bu shaklda mavjud bo'lib kelmoqda. “Ekonomiks” bo'yicha darsliklar va o'quv kurslari bundan mustasnodir, desak bo'lar. Lekin G'arb nazariyotchilaridan Keynsning fikricha, ishsizlik davlat ish bilan to'liq bandlikni ko'zlaydigan inflyatsiya siyosatini amalga oshirib borishi sababli muqarrar ravishda yuzaga keladi. Ushbu siyosatdan voz kyechish ishsizlikning muqarrarligini deyarli o'z-o'zidan yo'qqa chiqaradi. Monetaristlar tabiiy ishsizlikni muqarrar deb biladilar, chunki me'yoriy ishlab turadigan mehnat bozori sharoitida ishchi kuchining tabiiy ko'chib yurishlari muqarrar tarzda ro'y beradi.

Ishsizlikning muqarrarligi G'arb iqtisodchilarining kontseptsiyalarida batamom sub'yektiv omillarning amal qilishi bilan bog'lab tushuntiriladi. Davlatning ijtimoiy-iqtisodiy siyosati va mehnat sohasidagi bozor munosabatlarining asosiy komponentlari bo'lmish yollanma xodimlar va korxonaga egalarning iqtisodiy xatti-harakatlari ana shunday omillar sirasiga kiradi.

Sub'yektiv omillarning ishsizlik muqarrarligidagi roli va ahamiyatini inkor qilmagan holda uni tadqiq etish ishsizlikni nafaqat muqarrar tusga, balki surunkali tusga ham ega bo'lgan, jamiyatning iqtisodiy va ijtimoiy hayotidan yo'qotilishiga yo'l bermaydigan hodisaga aylantiruvchi chuqur ob'yektiv sabablarni aniqlashni taqozo etadi.

Bozor iqtisodiyotida mavjud bo'ladigan ishlab chiqarish vositalariga egalik munosabatlari ana shunday ob'yektiv sabablardir. Bozor iqtisodiyotidagi ushbu munosabatlarning mohiyati xodimlarni ishlab chiqarish vositalariga egalikdan uzoqlashtirishdan iborat bo'ladi. Ishlab chiqarish vositalariga egalikdan uzoqlashtirish jarayoni shu bilan birga insonning ishchi kuchi tovarga, mehnat bozoridagi oldi-sotdi ob'yektiga, insonning o'zi esa ishga yollanuvchi va ishdan bo'shatiluvchi shaxsga aylantirilishi jarayoni hamdir. Bu esa uni (yollanuvchi xodimni) shunday sharoitga keltirib qo'yadiki, bunda u har qanday paytda ishdan mahrum

bo'lishi, ish bilan bandlikdan "ozod etilgan" bo'lib, ishsizlar qatoriga o'tib qolishi mumkin bo'ladi.

Ishsizlik yollanma mehnat tizimining funksiyasidir. O'zi mehnat qilayotgan korxonadagi ishlab chiqarish vositalariga egalik qilmaydigan va o'z mehnati mahsulotlarining egasi bo'lmaydigan yollanma xodimnigina ishdan bo'shatish, ishsizga aylantirish mumkin.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) ish bilan bandlik va ishsizlikka oid nuqtai nazari 1991 yilda qabul qilingan "Ish bilan bandlikka ko'maklashish va ishsizlikdan himoyalash" to'g'risidagi konventsiyada ifodalangan¹. Ushbu konventsiya to'liq, unumli va erkin tanlangan ish bilan bandlikka barcha tegishli vositalar orqali, shu jumladan, ijtimoiy ta'minot orqali ko'maklashib borish milliy ish bilan bandlikning ustuvor vazifasi bo'lishi kerakligini belgilagan. Bunday vositalar, aholini Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazi tomonidan olib boriladigan xizmatlari, kasb tayyorgarligi va kasbga yo'naltirish bo'yicha amalga oshiriladigan tadbirlarda o'z ifodasini topishi lozim. Iqtisodiy inqiroz davrida ular sirasiga ishchi kuchidan keng foydalanishga yo'naltirilgan tashabbuslarni rag'batlantiruvchi chora-tadbirlarni ham kiritish kerak bo'ladi. Kasbiy harakatchanlikni ta'minlash, ishsizlarni himoyalash va ularga to'g'ri keladigan ish berish chora-tadbirlariga alohida e'tibor qaratiladi.

O'zbekiston Respublikasi qonunchiligida ishsizlikka qarshi qator himoya chora-tadbirlari qo'llanilishi ko'zda tutilgan. Barcha fuqarolarga to'g'ri keladigan ish topish va Ishga joylashish bo'yicha ko'maklashish markazlari orqali ishga tekinga joylashtirish kafolatlanadi. Ihsiz fuqarolarga davlat quyidagilarni: bepul tarzda yangi kasbga (mutaxassislikka) o'qitilishni va Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazlari yo'llanmasi bo'yicha stipendiya to'lanadigan malaka oshirilishini; haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish yuzasidan muddatli mehnat shartnomalari tuzish imkoniyatini Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazlarining taklifi bo'yicha boshqa erga ixtiyoriy ravishda ko'chib borishga ketadigan sarfxarajatlarning kompensatsiyasi to'lanishini va nihoyat, ishsizlik nafaqasi to'lanishi, ushbu nafaqaning miqdori mehnatga haq to'lashning minimal miqdoridan kam bo'lmasligini kafolatlaydi.

O'zbekistonda haqiqiy ishsizlik darajasini aniqlash uchun ish bilan band yoki ishsiz ishga tushishdagi farqlar tufayligina uni aniqlash va tushunish unchalik qiyin emas. Me'yoriy axborot bazasining yo'qligi, Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazlarining yetarlicha tezkor ishlamasligi,

¹ Qarang: Конвенция о содействии занятости и защите от безработицы и МОТ. Т.2. - Женева, 1991, 2171-с.

buning ustiga aholining ko'pchilik qismi bu markazlarga yetarli darajada ishonmasligi ishsizlikni aniqlashda talay qiyinchiliklarni keltirib chiqarmoqda. Masalan, ishsiz maqomini olish uchun kishi Ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi markazda ro'yxatga olinishi kerak. Barcha haqiqiy ishsizlar Ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi markazga 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 bandlikka ko'maklashuvchi markazlarga 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 uchun ancha tekshiruvlardan o'tishi kerak. Ishsiz kishi Ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi markazga murojaat qilishdan oldin to'rt hafta mobaynida ish izlash bilan band bo'lishi kerak, o'tgan yilning, ya'ni o'n ikki oyning kamida uch oyi ish bilan band bo'lgan bo'lishi kerak, o'z ixtiyoriga ko'ra bo'shamagan bo'lishi, boshqa daromad manbalari bo'lmasligi kerak. Bu anchagina qattiq shartlar bo'lib, ishsiz deb tan olingan fuqarolar ushbu markazning 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 bandlikka ko'maklashish markaziga murojaat qilishga majbur etadi:

- yangi ish topish umidi;
- ishsizlik bo'yicha nafaqaning me'yoriy yashashini ta'minlovchi yuqori darajasi;
- aholining shu markaz faoliyatidan xabardorligi;
- ishsiz maqomiga ega bo'lish uchun zarur shartlarning hammasiga muvofiq kelish (hujjat bilan tasdiqlangan).

Bu omillarning hammasi mamlakatdagi haqiqiy ishsizlikni kamaytirish tomoniga xizmat qiladi. Ikkinchi tomondan, ko'pincha Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazida 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 uslublari, masalan, tanlab tekshirish yoki ekspert xulosalari asosida baholash uslubini ishlab chiqish kerak. Shu bilan birga, aholiga ularning mehnat

bozoridagi huquqlari to'g'risida to'la axborot berish, Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazi faoliyatini tom ma'noda targ'ib qilish kerak.

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

9.3. Ishsizlik tasnifi

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

Paydo bo'lish sabablariga ko'ra, ishsizlik friksion, tarkibiy, mavsumiy, davriyga va h.k. turlarga bo'linadi.

Birinchi tur friksion ishsizlik bo'lib, uni odamlarning xususiy jihatlarini va qiziqishlari belgilaydi. Friksion ishsizlik – ishchilarning hududiy, kasbiy yoki yosh jihatidan o'zgarishlar (yangi yashash joylariga ko'chib o'tishlari, yangi malaka yoki mutaxassislikka ega bo'lishlari, o'qish, ayollarning bolaga qarashlari va h.k.) sababli eski ish joylaridan bo'shab, to yangisiga joylashgunga qadar oraliq vaqtdagi ishsizlikdir. U o'z mazmuniga ko'ra ixtiyoriy ishsizlik hisoblanadi va barcha mamlakatlarda mavjud bo'ladi.

Friksion ishsizlik 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) qoniqmagani ishchilar yangi ish joylarini qidiradilar. Ularga ega bo'lgach, bu mehnatdan nisbatan ko'proq ijtimoiy-iqtisodiy samaraga erishadilar. Friksion ishsizlikning bo'lishi ma'lum darajada iqtisodiy jihatdan zaruriy va tabiiy holdir.

Ishsizlikning ikkinchi turi tarkibiy (strukturaviy) ishsizlik bo'lib, u iqtisodiyotning ba'zi tarkibiy tuzilma va sohalaridagi o'zgarishlar natijasida vujudga keladi. Ba'zi bir mahsulot yoki xizmat turlariga bo'lgan ehtiyojning qisqarib, hatto umuman yo'qolib borishi bu mahsulot (xizmat)larni ishlab chiqarishni qisqartirilishga yoki umuman to'xtalishiga natijada uni ishlab chiqaruvchilarning ishsiz qolishiga olib keladi.

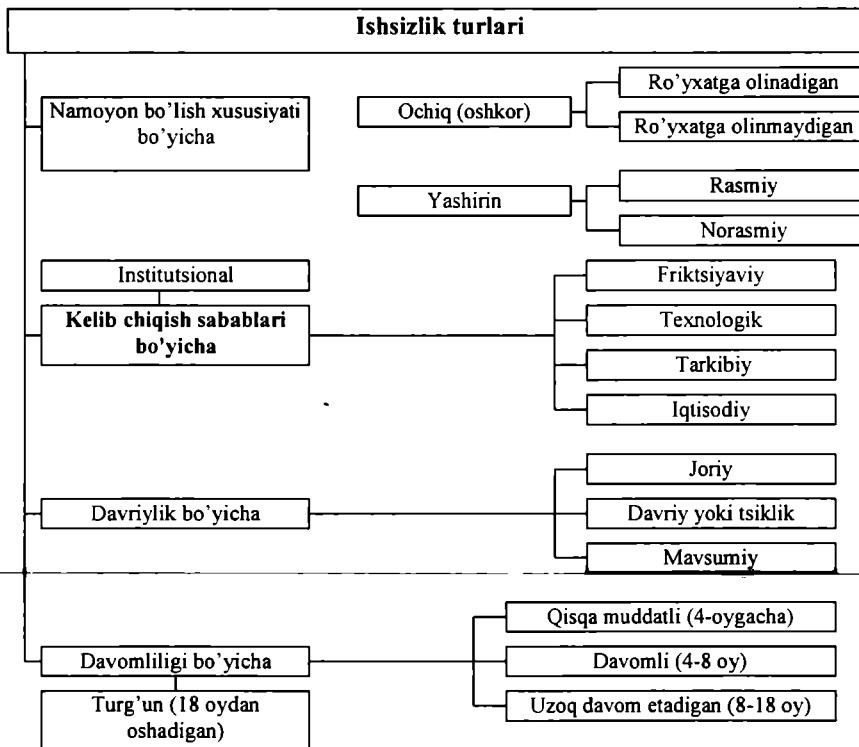
Friktsion ishsizlik bilan tarkibiy ishsizlikda ma'lum o'xshashliklar va farqli jihatlar mavjud. O'xshashligi shundaki, har ikkala ishsizlik har qanday iqtisodiyot uchun, xatto barqaror rivojlanib borayotgan iqtisodiyot uchun ham xos bo'lib, ularni umuman bartaraf etib bo'lmaydi. Asosiy farqi shundaki, friktsion ishsizlikda xodimlarda ma'lum tajriba mavjud bo'ladi va ular bu tajribadan foydalanib, qisqa vaqt ichida o'z ishchi kuchini sotishi yoki ish topishi mumkin. Tarkibiy ishsizlikda ishchi kuchi darhol yoki qisqa muddat ichida ish topa olmaydi. U malakasini o'zgartirishi, qayta malaka oshirishi, ma'lumot olishi, yangi kasb egallashi lozim. Ayrim hollarda xatto yashash joyini o'zgartirishga ham to'g'ri keladi. Friktsion ishsizlikda ishchi kuchi qisqa vaqtda ish bilan ta'minlanishi mumkin bo'lsa, tarkibiy ishsizlikda ishchi kuchi uzoq davr mobaynida qayta ma'lumot oladi va jiddiyroq qayta tayyorlanadi.

Tarkibiy ishsizlikka yaqin o'n yil ichida guvohi bo'layotgan jarayonni oddiy misol sifatida keltirish mumkin: komp'yuter texnikasining keng yoyilishi bugungi kunda yozuv mashinalarida ishlovchi texnik xodimlarni, bosmaxonalardagi harf teruvchilarni ishsiz qoldirmoqda. Fan-texnika taraqqiyotining jadal sur'ati sharoitida bunday misollarni yana juda ko'plab keltirish mumkin.

Uchinchi tur davriy (tsiklik) ishsizlik – ishlab chiqarish hajmining pasayishi natijasida ishchi kuchiga bo'lgan talabning kamayishi oqibatidagi ishsizlikdir. Sobiq Ittifoq davrida xalq xo'jaligi tarmoqlari o'rtasidagi nomutanosiblikning kuchayishi oqibatida iqtisodiy aloqalarning uzilishi ishlab chiqarish hajmining keskin pasayishiga olib keldi. O'zbekistonda ham bozor tuzilmasining yaratilmaganligi, xom ashyoni qayta ishlash sanoatining past rivojlanganligi, tadbirkorlik faoliyati uchun sharoitlar to'liq yaratilmaganligi va boshqalar sababli ishsizlar soni ko'paydi. Rivojlangan mamlakatlardagi ishlab chiqarishning pasayishi iste'mol bozorining to'yinishi va natijada talabning pasayishi bilan bog'liqdir. Davriy ishsizlikda ishsizlar soni keskin ko'payadi. Masalan, AQShda 1933 yildagi "Buyuk depressiya" davrida ishsizlik taxminan 25,0 %ga teng bo'lgan edi.

Iqtisodiyotda birinchilar qatorida rivojlanayotgan, yangi ish o'rinlariga va katta investitsiyalarga ega bo'lgan, ishlab chiqarish hajmlarini oshirib borayotgan tarmoqlar chiqadi. Iqtisodiyotning tarkibiy qayta qurilayotganligi sababli hozirgi paytda katta miqyosda bo'lmasada, ishsizlikning yangi turlari namoyon bo'lmoqda.

Iqtisod ilmda ishsizlikning boshqa turlari mavjud bo'lib, ularning to'laroq tasnifi quyidagi 9.4-chizmada keltirilgan.

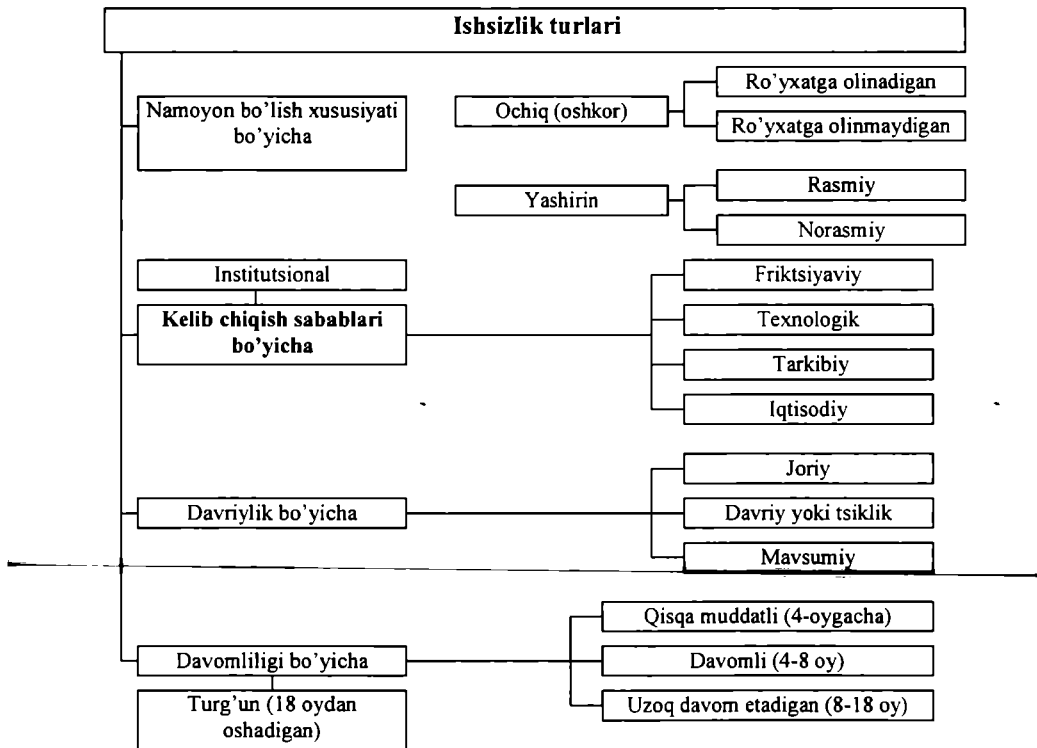


9.4-chizma. Ishsizlik turlarining tasnifi

Ulardan biri institutsional ishsizlik bo'lib, u mehnat bozorining muvofiq ishlab turishi (bo'sh ish o'rinlari to'g'risidagi axborotlarning nomukammalligi, nafaqalar to'lanishining davomlilik va hokazolar) natijasida yuzaga kelgan ishsizlik turidir. Ushbu ishsizlik turini ishchi kuchi bozori institutlarining o'zi keltirib chiqaradi. Institutsional ishsizlik yalpi hodisa sifatidagi ishsizlik nafaqasining miqdori insonning asosiy ehtiyojlarini ta'minlash uchun yetarli bo'lganida va shu tufayli ish izlashga qiziqish yo'qolganida yuzaga keladi.

Institutsional ishsizlik jamiyatda mutlaqo zarur bo'lgan ijtimoiy himoya shakli sifatidagi kafolatlangan ish haqi minimumi joriy etilishi tufayli kelib chiqqan. SHu munosabat bilan shunday vaziyat yuzaga keladiki, bunda

Iqtisod ilmidagi ishsizlikning boshqa turlari mavjud bo'lib, ularning to'laroq tasnifi quyidagi 9.4-chizmada keltirilgan.



9.4-chizma. Ishsizlik turlarining tasnifi

Ulardan biri institutsional ishsizlik bo'lib, u mehnat bozorining muvofiq ishlab turishi (bo'sh ish o'rinlari to'g'risidagi axborotlarning nomukammalligi, nafaqalar to'lanishining davomlilikigi va hokazolar) natijasida yuzaga kelgan ishsizlik turidir. Ushbu ishsizlik turini ishchi kuchi bozori institutlarining o'zi keltirib chiqaradi. Institutsional ishsizlik yalpi hodisa sifatidagi ishsizlik nafaqasining miqdori insonning asosiy ehtiyojlarini ta'minlash uchun yetarli bo'lganida va shu tufayli ish izlashga qiziqish yo'qolganida yuzaga keladi.

Institutsional ishsizlik jamiyatda mutlaqo zarur bo'lgan ijtimoiy himoya shakli sifatidagi kafolatlangan ish haqi minimumi joriy etilishi tufayli kelib chiqqan. SHu munosabat bilan shunday vaziyat yuzaga keladiki, bunda

inson nisbatan past ish haqi olib mehnat qilishga rozi bo'ladi, ish beruvchi ushbu ish haqini to'lashga tayyor turadi, lekin bunda o'zaro qiziqish yuzaga kelmaydi. Chunki ish beruvchi ish haqini qonunda belgilangan eng past darajadan pastroq miqdorda tayinlashga huquqli emas.

G'arb mamlakatlarida iqtisodiy fanlarning asosiy namoyandalari ishsizlikka, uning xususiyatlariga, kelib chiqish sabablariga va ushbu ishsizlikni bartaraf etish usullariga oid talqinlari diametral tarzda bir-biriga qarama-qarshi bo'lgan hollar ham uchrab turadi. Lekin G'arbdagi nazariyotchilarning ishsizlik tabiatiga oid qarashlari qanday bo'lishidan qat'i nazar, ularning barchasi pirovard natijada bitta fikrga – ishsizlik bozor iqtisodiyotining ajralmas elementidir degan fikrga keladi. Ishsizlikning eng ko'p tarqalgan shakllarining asosiy o'ziga xos belgilari 9.1-jadvalda keltirilgan.

9.1-jadval

- Ishsizlik asosiy shakllarining o'ziga xos xususiyatlari

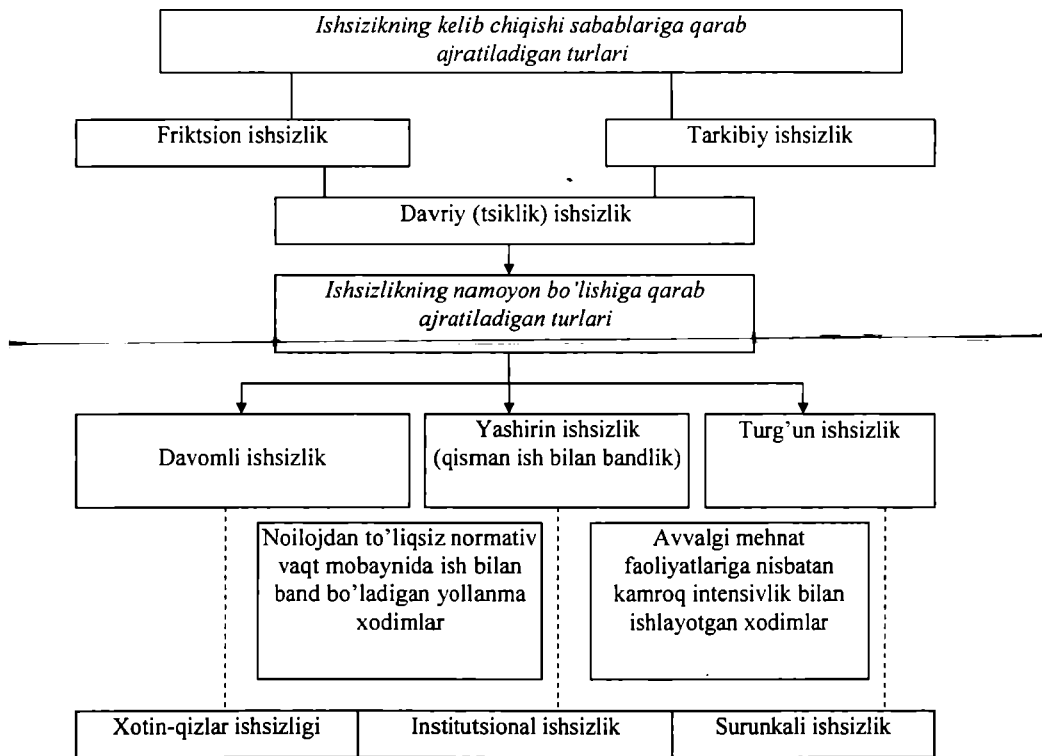
Ishsizlikning shakllari	Asosiy o'ziga xos xususiyatlari
Friktsion (tabiiy)	Mehnat qiluvchi ishchi kuchining kam jozibali tarmoqlar va ishlab chiqarishlardan boshqa yoqqa o'tib ketishlari natijasida tabiiy jarayon yuzaga keladi
Tarkibiy -tarkibiy-texnologik -tarkibiy-tashkiliy	Yangi texnologiyalar paydo bo'lishi natijasida istiqbolsiz yoki keraksiz eski texnologiya jarayonlari qisqartiriladi Eshqarish jarayonida tarkibiy o'zgartishlar qilinadi, mulkchilik shakllari o'zgartiriladi
TSikli yoki davriy	"Tovarlarning hayotiy davri" bilan bog'liq bo'lgan davriy o'zgarishlar ro'y beradi
Institutsional	Mehnat bozori ishlab turishining samarasiz tizimi amal qilishi natijasida yoki ish bilan bandlik sohasida noto'g'ri siyosat yuritilishi oqibatida mehnatga bo'lgan talab va taklif bir-biriga mos kelmay qoladi
Salohiyat	Ishlab chiqarilayotgan mahsulotga talab yo'qligi tufayli kelib chiqadi, bu esa resurslarning barcha turlari bundan keyin ham takror ishlab chiqarilishiga oborot mablag'lari kelib tushishini kamaytiradi
Mintaqa	Mintaqalarning tarixiy, demografik, milliy xususiyatlari murakkab tarzda bir-biri bilan qo'shiladi

Aytilganlarga yakun yasab, ishsizlik turli sabablar: iqtisodiyotdagi turg'unlik davrida davriy ishsizlik, tabiiy omillar natijasida mavsumiy ishsizlik, tarkibiy o'zgarishlar davrida tarkibiy va texnologik ishsizlik,

mehnat bozorida axborotning takomil emasligi davrida friksion ishsizlik tufayli sodir bo'ladi, deyishimiz mumkin.

Ishsizlikning paydo bo'lish omillarining birikmasi mamlakatdagi umumiy ishsizlik darajani ko'rsatadi. Shu bilan birga, turli xil ishsizliklar ortida o'zining ijtimoiy maqomiga ega bo'lgan real inson resursi, real mintaqalar va tarmoqlar turadi.

Ichki va mintaqa mehnat bozorlarining bir-biriga ko'rsatadigan ta'siri va ularning ishsizlik darajasiga ta'sir etishini tartibga solishning printsiptial sxemasi 6-chizmada keltirilgan.



9.5-chizma. Ishsizlikning kelib chiqishi sabablari va namoyon bo'lishi xususiyatlariga qarab ajratiladigan turlari

Yigirmanchi asrning 90-yillarida Hamdo'stlik mamlakatlarida, shu jumladan O'zbekistonda ham mehnat bozori holatining o'ziga xos jihatlari yashirin ishsizlik ko'lamdorligi rasmiy ro'yxatga olinadigan ishsizlik

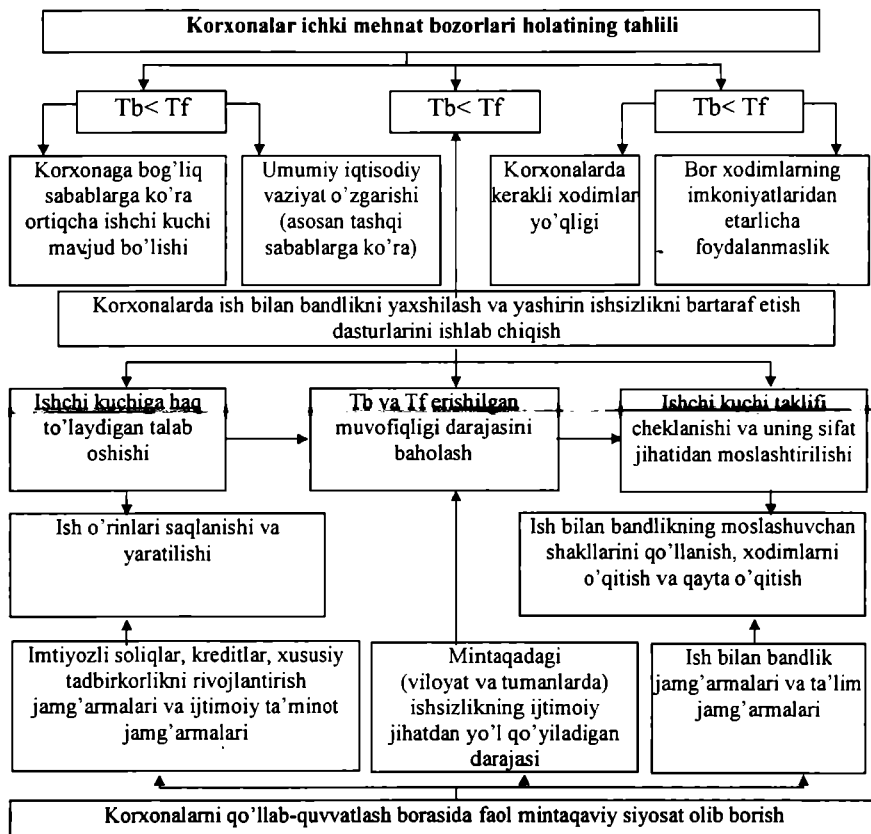
darajasining pastligi bilan birga qo'shilib ketganligidan iborat edi. Rasmiy ishsizlik miqdori MDH mamlakatlarida o'rtacha 3,0 %dan iborat bo'lib, yashirin ishsizlik miqdori 8-11 %dan iborat deb baholanayotgan edi. Shunday qilib, yashirin (latent, shartli tusdagi) ishsizlikning salohiyati nihoyatda yuqori bo'lgan edi. Shu boisdan ham korxonalarining bankrotlikka uchrashlari taqdirida ushbu ishsizlikning ochiq shakl tomon o'zgarib borishining istiqbollarini aniqlash juda ham muhim bo'lib turgan edi.

Yashirin ishsizlik ishsizlikning alohida shaklidir. Uning o'ziga xos jihati shundan iboratki, ishsizliklari yashirin tusda bo'lgan, aslida bankrotlikka uchragan korxonalar sun'iy madad oladilar. Yashirin ishsizlik ishlab chiqarishning nihoyat darajadagi pasayishi sharoitida korxonalarda keragidan ortiq miqdordagi ish bilan bandlik saqlanishi tufayli ham yuzaga kelgan. Aslida yashirin ishsizlik aniqlangan ekan, u stixiyali tarzda yuzaga keltirilgan, foydalanilmay qolayotgan ishchi kuchi zaxirasi bo'ladi. Korxonalarda ana shunday ishchi kuchi zaxirasi mavjud bo'lib turishining maqsadga muvofiqligi zaxira tayyorlab borish zarurligi bilan belgilanadi. Ya'ni bo'sh o'rinlarga va yangi ish o'rinlariga qo'yib borish uchun yo bor xodimlar orasidan ularni kasb-malaka va lavozim borasida yuqori ko'tarish yo'sinida, yo stajirovka (amaliyotdan o'tish) shartlari asosida yangi xodimlarni ishga qabul qilish yo'sinida zaxira tayyorlab borish zarurligi bilan belgilanadi.

Ushbu ishchi kuchi zaxirasini (gap ayrim xodimlar, bo'linma yoki korxonaga personalni haqida boradimi) muayyan vaqt mobaynida saqlab borish, basharti, ushbu davr tugaganidan keyin xodimlarning samarali ish bilan bandliklarini ta'minlashning yetarlicha kafolatlari (korxonani rivojlantirish dasturiga muvofiq yangi ish o'rinlari yoki ishlab chiqarish quvvatlari ishga tushirilishi) mavjud bo'lsa, iqtisodiy jihatdan o'zini oqlashi mumkin.

Ichki mehnat bozori mexanizmi ishga solinganida ish beruvchining yashirin ishsizlikka nisbatan tutgan pozitsiyasi uning ushbu ishsizlikni yashirishga intilishi bilan belgilanmaydi. Ushbu pozitsiya korxonaga kerak bo'lmagan xodimlarni saqlashga sarf-xarajat qilinmaydigan bo'lishidan va buning uchun zaruriy shart-sharoit yaratilishidan iborat yaxlit bir butun vazifani hal qilish maqsadida uni mumkin qadar to'liq aniqlash zarurligi bilan belgilanadi. Aniq qilib aytadigan bo'lsak, yashirin ishsizlik tushunchasining o'zi bozor mexanizmi me'yoriy ishlashi bilanoq o'z ahamiyatini yo'qotadi. SHunisi ham borki, xodimning yashirin ishsizlikka va bunday ishsizlik bilan bog'liq bo'lgan majburiy tarzdgagi vaqtinchalik ishlamaslikka nisbatan tutgan pozitsiyasi turli yo'sinda yuzaga keladi.

Korxonadagi o'z ish o'rini qadrlaydigan ko'pchilik xodimlar kelishilgan muddatda qaytadan ishga tushish kafolatlari bor bo'lgan taqdirda ma'muriyat tomonidan taklif etilgan ta'tilga rozi bo'ladi. Xodimlarning bir qismi (ayniqsa yozgi davrda) ushbu vaqtdan bog'-poliz uchastkalarida ishlash uchun foydalanadi, ko'plar tijorat faoliyati bilan shug'ullanadi, buning ustiga, bunday xodimlar ko'pincha tijorat faoliyatlarini korxonada qaytadan ishga tushganlarida ham davom ettiradilar.



Shartli belgilar:

Tb – ishchi kuchi talabi; Tf – ishchi kuchi taklifi.

Manba: Слезингер Г.Е Труд в условиях Рыночной экономики. -М., INFRA-M, 1996. 67-с.

9.6-chizma. Regional mehnat bozorlari va korxonalarining ichki mehnat bozorlari darajasida talab va taklifni tartibga solish

Deyarli barcha Hamdo'stlik mamlakatlarida, xususan O'zbekistonda ham XXI asrning birinchi besh yilida ish bilan bandlik xizmatlarida hisobda turgan ish bilan band bo'lmagan fuqarolar soni oshishi va pasayishi sur'atlari bir-biriga mos kelmaydigan bo'lib, mamlakatlarning iqtisodiy o'sish tendentsiyalariga to'g'ri kelmay qoldi. Bu esa ish bilan bandlik va ishsizlikning shakllanishi jarayonlari barcha mamlakatlarda iqtisodiy tizimlar dinamikasi bilan o'zaro bog'liq bo'lishini yana bir bor tasdiqladi.

9.4. Ishsizlikni kamaytirishning asosiy yo'llari

Ishlab chiqarishning mehnat kabi resursidan to'liq va oqilona foydalanish va shu munosabat bilan ommaviy ishsizlikka yo'l qo'ymaslik, ishsizlikni kamaytirish borasida qizg'in faoliyat olib borish davlatning nihoyat darajada muhim vazifalaridir. Ushbu muammoni hal etishda ikki asosiy bosh yo'nalishga ajratish mumkin.

Birinчисini s'ub'yektiv yo'nalish deb nomlash mumkin. U insonni mehnat faoliyatiga shunday tayyorlashni tashkil etishdan iborat bo'ladi, bunda inson ishlab chiqarish shart-sharoitlari, texnik baza o'zgarishlari munosabati bilan muvaffaqiyatli ravishda mehnat faoliyat olib borish uchun yetarli darajada tez qayta tayyorgarlikdan o'tib, yangi bilim, qobiliyat va ko'nikmalar orttira oladi.

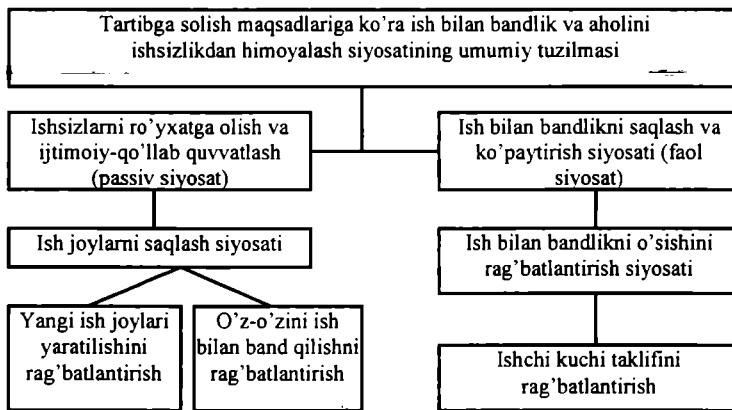
Xo'jalik yuritishning yangi sharoitlarida insonning ishga joylashuvi uning shaxsiy ishiga aylanib qoldi. Endi davlat unga shunday masalalarni o'zi hal etishida yordam beradi, xolos. Buning ustiga, ishga joylashuv ishsizlik mavjudligi sharoitida ro'y beradi, bu esa ishsizlik muammosini hal qilishni anchagina qiyinlashtiradi. Bularning barchasi O'zbekiston fuqarolari uchun yangidir. Ushbu sharoitda ular yaxshi tayyorlangan bo'lishlari, mehnat bozorida o'zlarini qanday tutishni, o'zlarining qanday huquqlari, yangi sharoitlarda qanday vazifalari borligini, ishsiz qolgan kishi o'zini qanday tutishi lozimligini, ishga qay yo'sinda yollanish, qay tarzda ish izlash kerakligi va hokazolarni bilishlari zarur bo'lib qolmoqda. Aholiga shu tarzda ta'lim berish Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazining bosh vazifasi bo'lib qolishi kerak. Bu hozirgi paytda milliy iqtisodiyotda ish bilan band bo'lganlarning taxminan 2/3 qismi xodimlar sifatida qayta qurish davridan oldingi paytlarda shakllanganligi bilan ahamiyatlidir.

Davlatning iqtisodiyotni rivojlantirishni rag'batlantirish borasidagi faoliyati aholining ish bilan bandligini ta'minlash sohasidagi muhim yo'nalishdir. Davlat iste'mol va investitsiya tusidagi tovar va xizmatlarga bo'ladigan talabni rag'batlantirib, shu asosda mulkchilikning barcha

shaklidagi korxonalarda yangi ish o'rinlari yaratib borishi, iqtisodiyotning xususiy tarmog'ini va ushbu tarmog'da yangi sh o'rinlari ochilishini rag'batlantirishi lozim. Lekin davlat faoliyatining shu jihatini takomillashtirish talab etiladi.

O'zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatida, umuman, aholini ijtimoiy himoyalashning muhim sharti sifatida ish bilan bandlik va ishsizlikdan himoyalash siyosati dunyodagi ko'pgina rivojlangan mamlakatlarning boy tajribasiga asoslangandir. Ammo, bu tajribalarning ko'pchiligi O'zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatining tub mohiyatiga tatbiqan yetarlicha to'g'ri kelavermaydi.

Biz umumlashtirgan va 9.7-chizmada 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.



9.7-chizma. Ish bilan bandlik va ishsizlikdan himoyalash siyosatining umumiy tuzilmasi

Rivojlangan mamlakatlar tajribasi ko'rsatishicha, hukumat ishsizlarning ijtimoiy himoyasini ta'minlagandan keyingina, boshqa ishlarga kiritishi – dastlab ish bilan bandlikni barqarorlashtirish (saqlash)ga, so'ngra uning o'sishini rag'batlantirishga kirishishi mumkin. Bunda ish bilan bandlikning o'sishini rag'batlantirish uch yo'nalishda amalga oshiriladi:

- tadbirkorlar bilan ishlash, masalan, yangi ish joylari yaratilganda soliq imtiyozlarini berish, ishsizlarning ish izlashlarini faollashtirish;

- ishchi kuchi taklifini rag'batlantirish;

- yollanma ishchilar sinfini mehnat bozorida chiqarish, xususi tadbirkorlik bilan o'z-o'zini ish bilan band qilishni rag'batlantirish (kasanachilik, uy sharoitida ochilgan mayda tsexlar va boshqa).

O'zbekistonda ishsizlikning keskin ko'payishi ish bilan bandlik siyosatining me'yoriy evolyutsiyasi yo'lidan izchil borishga vaqt qoldirmaydi. Shuning uchun ish bilan bandlikni ta'minlashning xilma-xil dasturlari mo'ljallanganlarni davlatning haqiqiy moliyaviy imkoniyatlarini yaxshilab muvofiqlashtirib olmay, ish bilan bandlik ishining barcha yo'nalishlarini bir yo'lga qamrab olishga urinilmoqda. Bu yerda eng avvalo, aholini ish bilan bandlik siyosatini amalga oshirishga yo'llaniladigan moliyaviy mablag'larni muvofiq tarzda taqsimlab, mehnat bozorini tartibga solishning umumdavlat va mintaqaviy sohalarini belgilab olish kerak. Mahalliy mehnat bozorini tahlil qilish asosida ajratilgan mablag'larning har bir so'mini ish bilan bandlikning o'sishi ko'rinishidagi samara bilan qaytishi uni qaerga yo'llash kerakligini aniqlash kerak bo'ladi.

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

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

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

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

- iqtisodiyotni nodavlat tarmoqlarini rivojlantirish va kengaytirish uchun shart-sharoitlarni yaratish, shu jumladan, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik asosida o'z-o'zini ish bilan band qilishni qo'llab-quvvatlash;
- ish bilan bandlikning oqil tuzilmasini yaratish maqsadida kasbiy o'qitish, qayta tayyorlash va maslahat berishni ta'minlash.

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

9.5. O'zbekistonda ishsizlik muammosining ayrim xususiyatlari

O'zbekistonda aholini ish bilan ta'minlash, ularga munosib hayot va mehnat sharoitlari yaratib berishga qaratilgan chuqur ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarning izchil amalga oshirilishi natijasida iqtisodiyotning turli jabhalarida mehnat qilayotganlar soni ortib bormoqda, mavjud mehnat salohiyatidan samarali foydalanish ko'rsatkichi tobora yaxshilanmoqda. 1991-2007 yillar davomida mamlakat mehnat resurslari soni qariyb 5,0 mln. kishiga o'sgan bo'lsa, jami ish bilan band aholi soni 2,6 mln. kishiga ko'paygan, xolos. Mazkur ko'rsatkichlar o'sishi o'rtasidagi farq mehnatga safarbar etilmagan mehnatga layoqatli aholi miqdorini anglatadi. Bundan tashqari, ushbu holat mamlakatda ishsizlar sonining o'sishiga sabab bo'ladi va ishsizlik darajasining yuqori ko'rsatkichini keltirib chiqaradi.

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

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

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

Garchi, so'nggi yillarda O'zbekistonda ishsizlar soni va darajasining nisbatan kamayishi kuzatilgan bo'lsada, biroq bu miqdor hanuzgacha salbiy va muammoli darajada qolmoqda. Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan amalga oshirilgan monitoring natijalari ko'rsatishicha, 2007 yilning 1 yanvar' holatiga ko'ra, mamlakatda ishsizlar soni 320,2 ming kishini tashkil etib, ularning iqtisodiy faol aholidagi ulushi 3,0 % dan iborat bo'lgan. Mamlakatdagi jami ishsizlarning asosiy qismi Qoraqalpog'iston Respublikasi, Farg'ona, Andijon, Namangan, Samarqand va Surxondaryo viloyatlari hamda Toshkent shahri hissasiga to'g'ri kelmoqda. Shuningdek, ishsiz fuqarolarning katta qismini (65-70 %) qishloq aholisi tashkil etmoqda.

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

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

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

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

- texnologik o'zgaruvchan, 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.

Ishsizlik tarkibi uning sabablariga ko'ra, ishchi kuchining 4 asosiy toifasini o'z ichiga oladi: ishdan bo'shatilishi natijasida o'z joyini

yo'qotganlar, ishdan ixtiyoriy ravishda bo'shaganlar, ma'lum muddatga uzilish yoki tanaffusdan so'ng mehnat bozoriga kelganlar, mehnat bozoriga birinchi bor kelganlar. 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'lishiga respublikada amalga oshirilgan xususiylashtirish jarayoni sezilarli ta'sir ko'rsatdi. Mamlakatda iqtisodiy taraqqiyotning bozor tizimiga o'tilgandan so'ng mulkni davlat tasarrufidan chiqarish va xususiylashtirish jadal sur'atda amalga oshirila boshlandi. Chunki rejali iqtisodiyot yuritish davrida barcha korxonalar davlatga qarashli bo'lib, davlat yagona mulkdor va monopol hisoblangan. Bu esa iqtisodiyotning inqirozi hamda ushbu tizimning barbod bo'lishiga olib keldi.

O'zbekistonda amalga oshirilgan xususiylashtirish islohotlarining dastlabki bosqichida savdo do'konlari va aholiga maishiy xizmat ko'rsatish shohobchalari davlat tasarrufidan chiqarilgan bo'lsa, keyingi bosqichlarda ishlab chiqarish korxonalari va yirik ob'yektlar tadbirkorlar qo'lga topshirildi. Mazkur islohotlarning bugungi bosqichida esa strategik ahamiyatga ega bo'lgan yirik ishlab chiqarish korxonalari ham davlat **tasarrufidan chiqarilib, davlatga tegishli bo'lgan ulushlar sotilmoqda.**

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

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

qilish orqali ishsizlikka «barham berilgan». Aynan shu sababli sobiq Ittifoqda «ishsizlik» tushunchasi ishlatilmagan.

Mazkur salbiy holatlarni bartaraf etish va qishloq xo'jaligida mulkchilik shakllarini tubdan o'zgartirish maqsadida mamlakat Prezidentining tashabbusi bilan «erni o'z egasiga berish» tamoyili asosida ish ko'rila boshlandi. Mazkur islohotlarning dastlabki bosqichida jamoa xo'jaliklari tugatilib, ular pudratchilikka asoslangan shirkat xo'jaliklariga aylantirildi, yer pudratchilarga taqsimlab berildi.

Islohotlarning keyingi bosqichida esa shirkat xo'jaliklari negizida qishloq xo'jaligi korxonalarining zamonaviy shakli, ya'ni dunyoda tan olingan ko'rinishi hisoblangan fermer xo'jaliklari tashkil etila boshlandi. Respublikada qishloq xo'jaligini isloh qilish borasida amalga oshirilgan chora-tadbirlar natijasida zarar ko'rib ishlayotgan, past rentabelli va istiqbolsiz shirkat xo'jaliklari to'liq ravishda fermer xo'jaliklariga aylantirildi. 1999-2007 yillarda jami 2102 ta past rentabelli va istiqbolsiz shirkat xo'jaliklari negizida 153 mingdan ziyod fermer xo'jaliklari tashkil etildi. Yer o'z egasini, asl dehqon, chorvador va mirishkorni topdi. Shu bilan birga, 153 mingdan ortiq qishloq aholisi yer egasiga, mulkdorga va tadbirkorga (biznesmenga) aylandi.

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

Bugungi kunda O'zbekistonda faoliyat yuritayotgan 189,0 mingdan ortiq fermer xo'jaliklarida jami 1,4 mln.ga yaqin qishloq aholisi mehnat qilayotgan bo'lib, 1 ta fermer xo'jaligi ulushiga 7,2 mehnatkash to'g'ri kelmoqda. Bu ko'rsatkich o'tgan 2006 yilga nisbatan 0,4 ga kamaygan. Mazkur kamayish fermer xo'jaliklarida mehnat unumdorligining oshganligi, natijada ishchi o'rinlarining qisqarib borayotganligidan dalolat beradi. Chunki, 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 iqslohotlari 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 yetarlicha foydalanmaslik;
- bozorda raqobatbardosh emasligi va bozor iqtisodiyoti talablariga javob bera olmaslik;
- xorijiy xamkorlarni jalb etish orqali ishlab chiqarishga xorij investitsiyasini kiritish sur'atining pastligi;
- ishlab chiqarilayotgan mahsulotlarning xaridorgir emasligi va sotuv hajmining kamligi;
- korxonalar rahbar xodimlari malakasining pastligi va boshqaruvning samarasizligi.

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

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

Iqtisodiyotning norasmiy tarmog'ida ish bilan band bo'lgan aholi ulushida nomuayyan, vaqtinchalik va bir martalik ishlarni bajarayotgan

fuqarolar hissasi yuqori bo'lib, ular asosan o'zgalarning xo'jaliklariga yordamlashish, uy yumushlarini bajarish, hosilni yig'ib-terish va saralash, uy-joy qurish va ta'mirlash, mahsulotlarni yetkazib berish, yuklarni tashish va tushirish, hovli va hudud maydonlarini tozalash kabi ishlarni amalga oshiradilar.

Respublikada ishsizlikning vujudga kelishi, uning nisbatan yuqori darajada saqlanib turishi va aholining ish bilan bandligida iqtisodiyotning norasmiy tarmog'i ulushining ortib borishiga sabab bo'lgan asosiy muammolardan biri sifatida mamlakatda ishchi kuchiga talab va taklifning sifat va miqdor jihatdan nomutanosibligini keltirish mumkin. Chunki, bugungi kunda ishsiz aholining katta qismini malakasiz xodimlar va mehnat bozoriga birinchi marta chiqayotgan yoshlar tashkil etmoqda. Iqtisodiyot tarmoqlarida ishchi kuchiga bo'lgan talabni malakali va ish tajribasiga ega bo'lgan kadrlarga ehtiyoj tashkil etmoqda.

Qisqacha xulosalar

Ishsizlik deganda- ishchi kuchining ish joyi bilan ta'minlanmaganligi va natijada, uning biron-bir qonuniy daromad manbaiga ega bo'lmasligining muayyan xolati tushuniladi. SHuning uchun ishsizlik muammosini o'rganishdan maqsadaholining ish bilan bandligini yaxshilash orqali mamlakat ishlab chiqarishini kengaytirish va aholini turmush darajasini yanada yaxshilashga aloqador tadbirlarni ishlab chiqishdan iborat.

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

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

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Ish bilan bandlikning asosiy nazariyalari nimalardan iborat?
2. Aholini ish bilan bandligi va uning asosiy turlari, shakllari haqida nimalarni bilasiz?

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

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.:МЕҲНАТ, 2009.
2. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Изательство: Экзамен, 2006. -3. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство: Экзамен, 2006.
4. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие. Издательство: Перспектива, 2008..
5. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2006.
6. “Меҳнат бозори ва бандлик мониторинги”. Ҳар чораклик статистик бюллетень. Т.: Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, 2009.
7. Социальное развитие и уровень жизни населения Узбекистана 2008. Статистический сборник. Т.: Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике, 2009.
8. Шоюсупова Н. “Меҳнат бозори иқтисодиёти” ўқув фани бўйича таълим технологияси. “Иқтисодий таълимда ўқитиш технологияси” сериясидан. –Т.: ТДИУ, 2010.

MEHNAT UNUMDORLIGI: TUSHUNCHASI, O'LCHASH OMILLARI VA REZERVLARI

10.1. Mehnat unumdorligi va uning ahamiyati

Mehnat unumdorligi va iqtisodiy taraqqiyot muammosi hamisha kishilarni qiziqtirib kelgan va ushbu qiziqish ishlab chiqarishni mashinalashtirishdan boshlab yalpi tus olgan. Dastlab A. Smit, keyinroq D. Rikardo mehnat unumdorligi to'g'risidagi ta'limotga asos soldilar. Bu iqtisodchi olimlar tayyor mahsulot, ishlab chiqaruvchi xodimlar va ular foydalanadigan ishlab chiqaruvchi kuchlarning qudrati o'rtasidagi nihoyatda oddiy bog'liqliklarni aniqlab berdilar.

Hozirga qadar "mehnat unumdorligi" tushunchasiga ta'rif berish va uni hisoblash usullariga turlicha yondashuvlar saqlanib qolmoqda. Mamlakatimiz amaliyotida ijtimoiy ishlab chiqarish darajalari bo'yicha mehnat unumdorligini hisoblashning turli tamoyillariga asoslanadigan ko'rsatkichlardan uzoq vaqt davomida foydalanib kelindi. Chunonchi, milliy iqtisodiyotda va uning tarmoqlarida ijtimoiy mehnat unumdorligi hamda uning dinamikasi jami xarajatlar, ya'ni faqat mahsulot ishlab chiqarishga sarflangan jonli mehnatgina emas, balki buyumlashgan mehnat xarajatlarini ham tejashni aks ettirar edi. Ayni vaqtda, korxonalar darajasida mehnat unumdorligi dinamikasi faqat jonli mehnat tejalishini aks ettirar edi. Bu hol ijtimoiy ishlab chiqarish darajalari bo'yicha ko'rsatkichlarni umumlashtirishga va xodimlarning iqtisodiy manfaatlariga kerakli yo'nalishda samarali ta'sir ko'rsatishga imkon bermas edi.

Jahon amaliyotida "mehnat unumdorligi" va "unumdorlik" atamalaridan keng foydalaniladi. Bu atamalar ana shu ko'rsatkichlarni hisoblab chiqarishga asos bo'ladigan mehnat natijalarining ta'rifi va tarkibi bilan farqlanadi. Mehnat unumdorligi atamasi faqat yaratilgan (sotilgan) mahsulot (xizmatlar) hajminigina o'z ichiga oladi, holbuki, unumdorlik atamasi qo'shimcha ravishda mehnat natijalarida buyumlashgan mehnatning tejalishi yoki ortiqcha sarflanishini hisobga oladi. Shu bilan birga, unumdorlikni hisoblash usullari ishlab chiqarish samaradorligi bilan yetarli darajada mos keladi, deb hisoblangan va bunga uni keng moslashtirilgan: Mehnat natijalari faqat mehnat sarfi bilan emas, balki resurslar bo'yicha hamma turdagi sarflarning o'zaro nisbati qiymat shaklida aniqlanadi. Ko'rinib turibdiki, "mehnat unumdorligi" va "unumdorlik" tushunchalari o'z ma'nosi bilan bir-biridan farq qiladi.

Mehnat unumdorligi mahsulot hajmining ish vaqtiga nisbati $\left(\frac{M}{T}\right)$, mehnat sig'imi esa aksincha, ish vaqtining mahsulot hajmiga nisbati $\left(\frac{T}{M}\right)$ orqali aniqlanadi. Ya'ni, mazkur tushuncha to'g'ridan-to'g'ri aloqani ham, aksincha aloqani ham aks ettiradi. Bundan farqli o'laroq, unum mahsulot massasining xodimlar miqdori (L) bilan ifodalangan ish vaqtiga munosabatidir $\left(\frac{M}{L}\right)$, ya'ni u faqat to'g'ridan-to'g'ri aloqada namoyon bo'ladi. Unum mahsulot hajmining ish vaqtiga nisbatini emas, balki bevosita xodimga nisbatini ko'rsatadi. Unum – xodim ishlab chiqargan tovarlar massasi bilan ifodalangan uning mehnat unumdorligi. Mazmuniga ko'ra «mehnat unumdorligi» va unumdorlik yoki «unum» tushunchalari bir-biriga yaqindir.

«Unum» atamasi hozirgi vaqtda korxonalarining amaliy faoliyatida keng foydalanilmoqda. Buning boisi shundaki, birinchidan, unum ko'rsatkichi qulay, chunki muayyanlikni yuzaga keltirib, unumdorlikning qaysi jihati ko'zda tutilishini ko'rsatadi, ikkinchidan, bu mehnat unumdorligini o'lchashning eng yaqqol va oson usulidir.

Nazariy jihatdan “unumdorlik” yoki “unum” tushunchasi mehnat unumdorligi fushunchasidan kengroq. Amerikalik olim D. Skott Sink o'zining “Unumdorlikni boshqarish: rejalashtirish, o'lchash va baholash, nazorat qilish va oshirish” asarida bunday deb yozadi: “Unumdorlik, to'g'risini aytganda, tizim ishlab chiqargan mahsulot bilan ushbu mahsulotni ishlab chiqarishga qilingan sarflar o'rtasidagi nisbatdir. Tizimga mehnat (inson resurslari), kapital (jismoniy va moliyaviy aktivlar) shakldagi sarflar, energiya, materiallar va axborotlar kiritiladi. Ushbu resurslar mahsulotga (tovar va xizmatlarga) aylantiriladi. Unumdorlik – mazkur tizim muayyan vaqt davomida ishlab chiqargan mahsulot miqdorining shu davrning o'zida ushbu mahsulotni yaratish yoki ishlab chiqarish uchun ishlatilgan resurslar miqdoriga bo'lgan nisbatdir»¹.

Shunday qilib, unumdorlikni baholash uchun ishlab chiqarish natijalarini ular bilan bog'liq bo'lgan sarflar bilan taqqoslash kerak. Sarflarga esa nafaqat mehnat, balki materiallar, uskunalar, yer va energiya ham kiradi. Masala shundan iboratki, ayrim korxonalar, firmalar, ularning guruhlari, tarmoqlar va umuman butun iqtisodiyot uchun har xil turdagi mahsulotlar va ularni etishtirish uchun kerakli resurslarni statika va

¹ Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. под ред. Общ. ред. и выступ стр. В.И. Дарилова-Данильян. - М., 1989, с. 29.

dinamika holatida taqqoslashning ishonchli va oddiy usulini topish lozim. Ammo, ushbu ko'rsatkichlarni ana shu tarzda bir-biriga tenglashtirish ham to'g'ri bo'lmaydi.

Mehnat iqtisodiyotida “mehnat unumdorligi” va “mehnatning ishlab chiqaruvchi kuchi” tushunchalari ham keng ishlatiladi. Mehnat jarayoni vaqt davomida kechadi va ish vaqti mehnat sarflarining o'lchovi hisoblanadi. Mahsulot ishlab chiqarishga mehnatdan tashqari, yer, binolar va inshootlar, xomashyo va materiallar, uskunalar, energiya, axborot va hokazolar sarflanadi. Ushbu jarayonda yaratilgan mahsulotning u yoki bu miqdori mehnat jarayonining natijasi hisoblanadi. Bular miqdor jihatdan mehnat va qiymat o'lchamidagi tovar yoki xizmatlar bo'lishi mumkin.

“Unumdorlik” tushunchasi natija va unga erishish uchun qilinadigan sarflar o'rtasidagi nisbatni ifodalaydi. Shu sababli, qator iqtisodchi olimlar uskunalar, elektr energiya, xomashyo, kapitalning unumdorligi to'g'risida so'z yuritadilar. Lekin, unumdorlik to'g'risida so'z ketganda resurslardan foydalanishning mahsuldorligi yoki tejamliligi haqida ham gapirilishi maqsadga muvofiq bo'ladi.

Ta'kidlash joizki, ishlab chiqarilgan mahsulot hajmining – mahsulot ishlab chiqarilishiga sarflangan vaqtga nisbati “mehnat unumdorligi” tushunchasini tavsiflaydi. Bu nisbat:

$$P_i = \frac{M}{T} \quad (1)$$

formulasi bilan ifodalanadi.

Bu yerda: P_t – mehnat unumdorligi; M – ishlab chiqarilgan mahsulot hajmi;

T – barcha mahsulot ishlab chiqarilishiga sarflangan vaqt.

Ish vaqti sarflari bilan mehnat natijasi o'rtasida nisbatning o'zgarishi mehnat unumdorligining o'zgarishiga olib keladi. Mazkur natija kamroq ish vaqti sarflab qo'lga kiritilsa, mehnat unumdorligi oshgan bo'ladi, xuddi shu natijani qo'lga kiritish uchun ko'proq ish vaqti sarflansa, mehnat unumdorligi pasaygan bo'ladi. Binobarin, mehnat unumdorligi oshishining mohiyati ish vaqti birligi mobaynida mehnat samaradorligining ko'payishidan yoki mehnat natijasi birligiga sarflanadigan ish vaqtining tejalishidan iborat.

Lekin, mahsulot ishlab chiqarishga mehnat, xomashyo, materiallar, energiya, dastgohlarda buyumlashgan o'tmish mehnat ham sarflanadi. Shu sababli, qanday mehnat sarflari hisobga olinishiga qarab mehnat unumdorligining boshlang'ich tushunchasi aniqlashtirilishi mumkin.

Mehnat unumdorligi jami (jonli va buyumlashgan) mehnat sarflari yoki ijtimoiy mehnat unumdorligi quyidagi formula yordamida hisoblanadi:

$$P_0 = \frac{M}{T_1 + T_2} \quad (2)$$

Bu yerda: R_0 – ijtimoiy mehnat unumdorligi; T_1 – jonli mehnat sarflari; T_2 – buyumlashgan yoki o'tmishda tovarga singdirilgan mehnat sarflari.

Basharti, mehnat unumdorligini hisoblab chiqish uchun faqat jonli mehnat sarflaridan foydalanilsa, bunday ko'rsatkich individual mehnat unumdorligi deyiladi. Vaqt yoki ishlaydiganlar miqdori sarflari jonli mehnat sarflari bo'ladi. Individual (yakka) mehnat unumdorligi (R_i) quyidagi formula bo'yicha hisoblab chiqiladi:

$$P_i = \frac{M}{T_i} \quad (3)$$

Mehnat unumdorligi mohiyatini anglash uchun “mehnat unumdorligi” va “ishlab chiqaruvchi mehnat kuchi” degan tushunchalarni aniqlashtirish kerak. Ishlab chiqaruvchi mehnat kuchini potensial (imkoni bo'lgan) unumlik, ya'ni muayyan sharoitda mazkur vaqt mobaynida muayyan natijaga erishishni ta'minlashga qodirlik deb tushinishi kerak.

Mehnat unumdorligi haqiqiy amaliy o'lcham, ya'ni amalga oshirilgan ~~imkoniyat sifatida namoyon bo'ladi. Mehnat unumdorligi – o'zgaruvchan~~ o'lchamdir, unga ham intensiv, ham ekstensiv omillar ta'sir etadi. U har bir muayyan paytda ishlab chiqaruvchining mehnat kuchidan foydalanish darajasini aks ettiradi.

Mehnat unumdorligi ishlab chiqaruvchining mehnat kuchi bilan mehnat intensivligining o'zaro bog'liqligini ifodalab, quyidagi formula orqali aniqlanadi:

$$JP_t = P_{st} \cdot K \cdot IN_t \quad (4)$$

Bu yerda: JPt – mehnat unumdorligining indeksi; P_{st} – har bir muayyan vaqtda birlikka teng bo'lgan ishlab chiqaruvchi mehnat kuchining rivojlanish darajasi;

K – ishlab chiqaruvchi mehnat kuchidan foydalanish koeffitsienti; INT – o'rtacha ijtimoiy mehnat intensivligiga nisbatan mehnat intensivligining darajasi.

Imkoni bo'lgan mehnat unumdorligi bilan amalda erishilgan mehnat unumdorligi o'rtasidagi farq mehnat unumdorligining oshish rezervlari deyiladi. Masalan, ishlab chiqaruvchi kuchidan foydalanish koeffitsienti - 0,8 %ga teng; mehnat intensivligi - 0,9; shunda $JPt+1-0,9 \cdot 0,8-0,72$.

Binobarin, mehnat unumdorligini oshirish borasidagi imkoniyatlarning atigi 72,0 %idan foydalanilmoqda, qolgan 28,0 %i esa uning oshish rezervidir.

Mehnat unumdorligi mohiyatini ta'riflash uchun "mehnat intensivligi" va "mehnat tig'izligi" tushunchalariga aniqlik kiritish lozim. Iqtisodiy adabiyotlarda ushbu tushunchalarning bir-biriga nisbati to'g'risida aniq bir ma'noda tushuniladigan fikrlar yo'q. Ko'pincha, mehnat intensivligi deganda, insonning mushak va asab quvvati sarfi bilan o'lchanadigan ishlab chiqarish jarayonidagi mehnat tig'izligi darajasi tushuniladi. Ushbu hamda unga o'xshash boshqa ta'riflarda «mehnat intensivligi» va «mehnat tig'izligi» tushunchalari bir xillashtirib yuboriladi. Lekin, aslida bular boshqa-boshqa tushunchalardir.

Mehnat intensivligi - mehnat jarayonida vaqt birligi mobaynida inson organizmi sarflaydigan quvvat miqdoridir, ya'ni intensivlik quvvat sarflashning tezligi. U bir soat yoki kecha-kunduzda kaloriyalar sarflanishi bilan tavsiflanadi.

Mehnat intensivligiga jismoniy kuch-harakatlar (jumladan, joydan-joyga ko'chiriladigan yuklarning og'irligiga bog'liq bo'lgan kuch-harakatlar), asab taranglashishi, ish sur'ati, ishning bir xildaligi, mehnat sharoitlari kabi omillar ta'sir qiladi. Shu tufayli, mehnat intensivligi o'lchovi ancha murakkab bo'lib, u hozirgi vaqtga qadar hali uzil-kesil yyechimini topganicha yo'q.

Fiziologik, o'rtacha va eng yuqori darajada bo'lgan mehnat intensivligi bir-biridan farqlanadi. Fiziologik yoki me'yoriy intensivlik xodimning muayyan ish joyida mehnatda o'zini namoyon etishiga jismonan va ma'naviy rivojlanishiga imkon beradi va bunda uning sog'lig'iga putur etkazmaydi, organizmida qaytmas o'zgarishlar keltirib chiqarmaydi. Har bir mamlakat, har bir tarmoqda mehnat intensivligining o'rtacha darajasi mavjud bo'ladi. Vaqt o'tgan sayin u o'zgaradi, lekin u yoki bu paytda u nihoyat darajada muayyanlik kasb etgan o'lcham bo'ladi. Eng yuqori darajada bo'lgan intensivlik esa qisqa vaqt mobaynida erishish mumkin bo'lgan intensivlikdir.

Mehnat intensivligining o'zgarishi ham sub'yektiv, ham ob'yektiv tabiatga ega. Shu bilan birga, mehnat intensivligi kishilarning irodasi va ongi ishtirokida o'zgaradi yoki muayyan sabablarga ko'ra uni kamaytirish yoki ko'paytirishni insonning o'zi hal qiladi. Avvaliga tashqi vaziyatlar (masalan, moddiy rag'batlantirish tizimi) xodimning ongida qabul qilinadi, so'ng uning o'z xohishiga aylanadi va pirovardida, xodimning mehnat borasidagi kuch-harakatlari oshishi, mehnat intensivligi yuksalishida ifodalanadi.

Lekin, boshqa bir tomondan, eng yangi mashinalar, mehnatni tashkil etish uslublarini joriy etish xodimning shaxsan o'zi bajaradigan ishining intensivlik darajasini, mustaqil ravishda aniqlash imkonini yo'qqa chiqaradi. Masalan, konveyer, shuningdek, potokli ishlab chiqarishda mehnat intensivligi sub'yektiv tabiatga ega bo'lmaydi. Bunday sharoitda xodim rioya etishi lozim bo'lgan, oldindan belgilangan intensivlik mavjud bo'ladi.

Mehnat tig'izligi – eng yuqori mehnat o'lchamiga nisbatan mehnat intensivligining darajasi. Bu insonning mavjud imkoniyatlari chegarasidan oshishi real emasligi sababli bitta birlikda yuqoriroq qiymat kasb eta olmaydigan kishining imkoniyatlaridan foydalanish nisbiy ko'rsatkichidir.

Ayni chog'da, mehnat intensivligi va mehnat tig'izligi mehnat jarayonidagi ishchi kuchi holatining ikkita o'zaro bog'liq xususiyatidir: tig'izlik intensivlik va aksincha, intensiv tig'izlik ko'rsatkichidir. Ta'kidlash joizki, mehnat intensivligi teng bo'lgan taqdirda mehnat tig'izligi turlicha bo'ladi, chunki turli kishilar bir xil intensivlikda ishlashi mumkin, lekin bir kishi uchun muayyan mehnat xuddi boshqa kishi uchun bo'lganidan yuqoriroq darajada tig'iz bo'lishi mumkin. Har bir kishining organizmi o'zining muayyan psixofizik xususiyatlari va imkoniyatlariga ega. Lekin vaqt o'tgan sayin mehnat jarayonida ko'nikmalar va epchillik orttirishi, ~~oqilona mehnat usullaridan foydalanishi va shu kabilar tufayli tig'izlik~~ kamayib borishi mumkin.

Mehnat intensivligi va og'irligi. «Mehnat intensivligi» va «mehnat og'irligi» tushunchalarining nisbati munozaralarga mavzu bo'lmoqda. Ko'pincha ular bir xil tushuniladi, chunki og'ir mehnat va intensiv mehnat, avvalo, toliqtiruvchi mehnatni ifodalaydi. Bundan tashqari, mehnatning og'irligi, intensivligi to'g'risida, odatda, kishining uni amalga oshirishga sarflaydigan quvvat o'lchami bo'yicha fikr yuritiladi.

Og'ir mehnat, asosan, mushak tizimining faolligi bilan bog'liq bo'ladi. Ko'pchilik rivojlangan mamlakatlar bilan bir qatorda bizning mamlakatimizda ham og'irlik jihatidan barcha mehnat turlarini shartli ravishda quyidagi to'rt toifaga bo'lish qabul qilingan:

I toifa - yengil toifa, bunda quvvat sarfi 150 kkal/s. dan oshmaydi, kislorod iste'moli - 350 ml/min. gachani tashkil etadi, o'pka ventilyatsiyasi – 12 l/min. gacha, tomir urishi - 90 zarb/min.;

II toifa - o'rta toifa, bunda quvvat sarfi 250 kkal/s, kislorod iste'moli - 600 ml/min., o'pka ventilyatsiyasi - 20 l/min., tomir urishi - 100 zarb/min. ga etadi;

III toifa - og'ir toifa, bunda quvvat sarfi 360 kkal/s. ga etadi, kislorod iste'moli 1000 ml/min.dan ko'proqni tashkil etadi, tomir urishi - 130 zarb/min. ga etadi;

IV toifa - juda og'ir toifa, bunda quvvat sarfi 360 kkal/s. dan, tomir urishi - 120 zarb/min. dan oshadi.

Qiyoslash uchun bir necha misol keltiramiz. Kishi mushaklarning mutlaqo harakatsiz holatida har soatda salkam 80 kkal/s yo'qotadi. Bu kishidagi asosiy almashinuv deyiladi, ya'ni bu uning organizmi yashash holatini, ya'ni nafas olish va yurak mushaklari, ovqat hazm qilish yo'llari, bezlar ishlash holatini saqlashga sarflanadigan quvvatidir. Agar umumiy (ishchi) holatidagi almashinuvdan asosiy almashinuv chegirilsa, organizmlar tomonidan ishning o'zini bajarishga sarflaydigan quvvat sarflari to'g'risidagi taxminiy tasavvurga ega bo'lish mumkin. Masalan, kuchli harakatlar bilan bog'lanmagan taqdirda stol oldida o'tirib bajariladigan yozuv yoki kuzatuv ishlari - 100-120 kkal/soat, chizmachining kul'man oldida o'tirib bajaradigan ishi 120-150 kkal/soat, mayda detallarni yig'ish bilan bog'liq bo'lgan ish - 150-180 kkal/soat sarflashni talab qiladi. Frezerchi-tokar' 200-220 kkal/soat, temirchi - 250-300 kkal/soat chamasida quvvat sarflaydi.

Mehnatning og'irlik darajasi uning umumiy sharoitlarini bildirsa, mehnat intensivligi va tig'izligi esa sarflanadigan quvvat miqdori va harakatlarning qay darajada tez-tez takrorlanishini bildiradi. Ularning har ikkalasi ham vaqt birligida tavsiflanadi. Shu bilan birga mehnat og'irligini xodimning toliqishi bilan belgilab bo'lmaydi. Uni faqat ishning ob'yektiv tabiatigina belgilaydi. Kishi mustaqil ravishda o'z mehnatining intensivligini o'zgartira oladi, biroq mehnat og'irligini u o'z kasbi yoki ishini almashtirsagina o'zgartira oladi. Masalan, kir yuvuvchi va mashinkada matn teruvchi muayyan darajada o'z xohishi bilan mehnat intensivligini o'zgartira oladi. Lekin kir yuvuvchi va mashinistka o'z kasblarini almashtirsalaragina, birinchisi o'z mehnatini yengillashtiradi, ikkinchisi esa og'irlashtiradi. Aytaylik, birinchisi malakasini o'zgartirib, mashinkada matn teruvchi bo'la oladi, ikkinchisi esa kir yuvuvchiga aylanadi.

Lekin boshqa shart-sharoitlar teng bo'lgani holda, mehnat intensivligining kamayishi mehnat unumdorligining pasayishiga sabab bo'lsa, mehnatning yengillashishi mehnat unumdorligi bilan bevosita bog'liq bo'lmaydi, balki uning o'zgarishigagina shart-sharoit yaratadi. Chunki xodim o'z mehnatining intensivligini oshirish uchun yangi, yaxshiroq sharoitdan foydalanadi. Masalan, dastgohlar yoniga qo'l aravachasida

detallar tashib keltiruvchi ishchiga aravacha elektrokar bilan almashtirib berilsa, bu uning mehnatini ancha yengillashtiradi, chunki mehnat og'irligi kamayadi. Lekin shu munosabat bilan uning mehnat unumdorligi oshmaydi. Mazkur ishchi mehnatining qo'llanilishi sohasi kengaysa, ya'ni u xizmat ko'rsatayotgan mashinalar soni ko'paysa, elektrokarlarning harakat tezligi, boshqacha qilib aytganda, mehnat intensivligi ortisagina, mehnat unumdorligi ortadi.

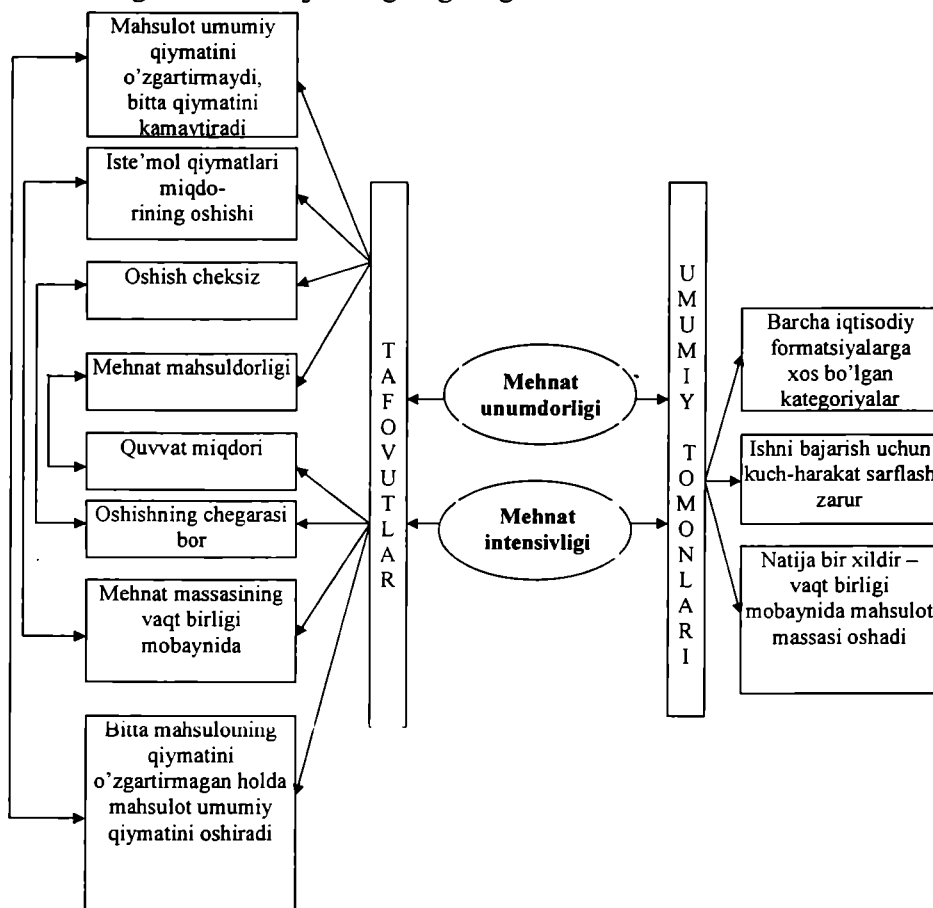
Shunday qilib, kundalik hayot tasavvurlari nuqtai nazaridan qaraganda, mehnat og'irligi va mehnat intensivligi tushunchalari o'rtasidagi tafovut uncha katta emas. Shu bilan birga kishi jismonan og'ir ishdan ham, jismonan yengil bo'lsa-da, intensiv ishdan ham charchaydi. Lekin mehnat intensivligi va og'irligini ularning jamiyat iqtisodiyotiga ta'siri nuqtai nazaridan olib qaralsa, ular o'rtasidagi tafovut qat'iy farqli bo'lib chiqadi: mehnat intensivligi mehnat unumdorligi omili bo'ladi, mehnat og'irligi esa bunday bo'lmaydi. Buning ustiga, mehnat og'irligi va intensivligi ma'lum ma'noda bir-biriga qarama-qarshi bo'lishi va turli yo'nalishlarda o'zgarib borishi mumkin. Mehnat og'irligi kamayishi, intensivligi esa ko'payishi mumkin. Masalan, parovoz tortishi elektrovoz va teplovoz tortishiga almashtirilishi bilan lokomotiv brigadalarning mehnat sharoiti ancha yaxshilandi, o't ~~yoquvchi va mashinist yordamchisining og'ir jismoniy mehnati yo'qotildi.~~ Lekin poezdlarning harakat tezligi oshishi bilan mashinist mehnatining asabiy tig'izligi ortdi, bu esa mehnat intensivligining ortishidir.

Mehnat unumdorligi nazariyasida mehnat unumdorligi va intensivligining o'zaro aloqasi va nisbati to'g'risidagi masala muhim o'rin tutadi. Biz bular bir-biri bilan uzviy bog'langan ikkita kategoriyadir, degan fikrdan kelib chiqamiz. Ularning umumiy tomonlari ko'p, lekin farqlari ham bor.

Mehnat unumdorligi va intensivligi kategoriyalarining o'zaro bog'liqligi, avvalo, shunda namoyon bo'ladiki, mehnat unumdorligi hamisha mehnatning muayyan intensivligi va tig'izligini nazarda tutadi, chunki har qanday mehnat o'zining o'ziga xos shaklidan qat'i nazar kishining jismoniy, aqliy va asabiy quvvati sarflanishini talab etadi. Har qanday ishni bajarish uchun muayyan kuch-harakat sarflash kerak, shuning uchun ishlab chiqarish jarayonida unumdorlik va intensivlik bir-biri bilan uzviy bog'liq.

Mazkur kategoriyalarning farqi quyidagilardan iborat: mehnat **unumdorligi mehnatning mahsulligi, samaraliligini ko'rsatadi**, mehnat intensivligi esa mehnat jarayonida vaqt birligi mobaynida kishi sarflaydigan quvvat miqdoridir. Mehnat unumdorligi ortishi shuni anglatadiki,

o'zgartirgan mehnat hajmining o'zi iste'mol qiymatlari ko'proq miqdorida mujassamlashadi, mehnat intensivligining ortishi esa ish vaqti birligi mobaynida kishi quvvatining sarfi, shu bilan birga, muayyan vaqt ichida sarflanadigan mehnat hajmining ortganligidan dalolat beradi.



10.1-chizma. Mehnat unumdorligi va intensivligining nisbati va o'zaro aloqasi

Mehnat unumdorligi va intensivligi mahsulot qiymati o'lchamiga turlicha ta'sir ko'rsatadi. Mehnat unumdorligi ortishi ishlab chiqariladigan mahsulotlar miqdorini oshiradi va shunga muvofiq bitta mahsulotning qiymatini kamaytiradi, lekin ularning umumiy yangi yaratilgan qiymatini

o'zgartirmaydi. Mehnat intensivligining ortishi esa ishlab chiqariladigan mahsulotlar va umumiy yangi yaratilgan qiymatni oshiradi, lekin mahsulot birligining qiymatini o'zgartirmaydi. Endi ushbu fikrni tushuntiramiz.

Mehnat jarayonida mehnat intensivligi oshganida vaqt birligi mobaynida quvvat sarfi oshadi va shunga muvofiq ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori ko'payadi. Mahsulot birligiga mehnatning intensivlashishidan avvaligidek mehnat to'g'ri kelishi sababli mahsulot birligining qiymati o'zgarmay qolaveradi. Yangi yaratilgan mahsulotning umumiy qiymati esa oshadi, chunki mahsulot miqdori ko'payadi, ya'ni mahsulot mehnat unumdorligining oshishiga to'g'ridan-to'g'ri mutanosiblikda oshadi. Ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori mehnat intensivligini oshirmay turib, faqat mahsulot birligiga mehnat sarfini kamaytirish hisobiga ko'paygan taqdirda bitta mahsulot qiymati kamayadi, lekin mahsulotning umumiy qiymati o'zgarmay qolaveradi. Bunga quyidagi misolni keltirishimiz mumkin. Ishchi mehnatning me'yoridagi intensivligida sakkiz soatlik ish vaqti mobaynida 40 ta detal' ishlab chiqaradi. Vaqt birligi mobaynida quvvat sarflarini jamlash hisobiga u 48 ta detal' ishlab chiqara boshladi. Binobarin, barcha detallar qiymati 20 foiz oshgan (48:40·100). Lekin bitta mahsulotga mehnat sarfi va mahsulot qiymati o'zgarmagan. ~~Mahsulot miqdorining ko'payishi intensivlikni oshirish hisobiga ro'y~~ bermagan bo'lsa, demak mahsulot birligiga mehnat sarfi 12 (480:40)dan 10 (480:48)gacha qisqarishi amalga oshgan. Umumiy mehnat sarflari o'zgarmay qolganligi (480 min) sababli mahsulot umumiy qiymati o'zgarmagan, faqat mahsulot birligiga to'g'ri keladigan mehnat miqdori va shunga muvofiq mahsulot birligi qiymati o'zgargan.

Mehnat unumdorligi cheksiz miqdorda oshib borishi mumkin. Masalan, mehnat unumdorligi texnikaning takomillashishi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning yaxshilanishi, xodim malakasining oshishi, fanning rivojlanishi va uning yutuqlarini ishlab chiqarishda qo'llanish tufayli oshib boradi, ya'ni mehnat unumdorligi oshishiga amalda cheklanishlar yo'q. Mehnat intensivligining oshishi masalasiga kelsak, uning cheki bor, ya'ni shunday fiziologik va ijtimoiy chegaralar borki, ulardan o'tilgan taqdirda ishchi kuchi qayta tiklanishi va ishlashining barcha me'yoriy shart-sharoitlari izdan chiqadi. Mehnat unumdorligi va intensivligining nisbati va o'zaro bog'liqligi 10.1-chizmada ko'rsatilgan.

– Shunday qilib, «mehnat unumdorligi» kategoriyasi va u bilan bog'liq «mehnat og'irligi», «mehnat tig'izligi» va «mehnat intensivligi» tushunchalarini ko'rib chiqib, biz umum qabul qilingan ma'noda mehnat

unumdorligi jonli mehnat sarflari birligiga to'g'ri keladigan mahsulot miqdori ekanligini aniqladik.

Korxonalarda mehnat unumdorligining oshishi quyidagi tarzda:

- vaqt birligi mobaynida yaratiladigan mahsulotning sifati o'zgarmagan holda hajmi oshishi;

- vaqt birligi mobaynida yaratiladigan mahsulotning hajmi o'zgarmagan holda sifat oshishi;

- ishlab chiqariladigan mahsulot birligiga mehnat sarflarining qisqarishi;

- mahsulot tannarxida mehnat sarflari ulushi kamayishi;

- tovarlar ishlab chiqarilishi va aylanishi vaqti qisqarishi;

- foyda massasi va me'yori oshishi tarzida namoyon bo'ladi.

Mehnat unumdorligining oshishini namoyon bo'lishi ko'rsatib o'tilgan turlarining xilma-xil kombinatsiyalari bo'lishi mumkinligi ayon. Ularning alohida har biri va birga qo'shilganlari shundan dalolat bermoqdaki, mehnat unumdorligi darajasining oshishi tovarlar, xizmatlar va mehnat bozorlarida kuchayib borayotgan raqobatning ta'siri ostidagi korxonalarining iqtisodiyoti uchun katta ahamiyatga ega.

Mehnat unumdorligining oshishi korxonalar va butun ijtimoiy ishlab chiqarishga rivojlanish va qulay istiqbollarni ta'minlab beradi, bu esa, pirovard natijada, aholining turmush darajasining oshishiga olib keladi.

“Unumdorlik tarixi, ya'ni mahsulotning sarflarga nisbati tarixi aslida insonning qashshoqlikdan qutulish uchun harakat qilishining solnomasidir, deb yozgan edi unumdorlik bo'yicha ish olib borgan AQShlik taniqli tadqiqotchi Jon Kendrik. 1889-1957 yillar oralig'ida aholi jon boshiga real sof milliy mahsulot to'rt baravar oshishining to'rtidan uch qismi mehnat unumdorligining oshishi hisobiga ro'y beradi. Bu nafaqat aholi turmush darajasining sezilarli darajada oshganini, balki, tovarlar xilma-xilligi oshishi va sifati yaxshilanishi hamda dam olish vaqti ko'payganligini ham anglatadi”¹.

Mehnat unumdorligi mamlakat, mintaq, tarmoq, korxonada miqyosida va hatto ayrim xodimning shaxsiy mehnat unumdorligiga ham ajratiladi. Har bir korxonada o'z faoliyati davomida mehnat unumdorligining aniq darajasi bilan bir-biridan ajralib turadi. Ushbu darajaning vaqt mobaynida o'sish tomon o'zgarib borishi unumdorlikning dinamikasini ko'rsatadi. O'zgarishlar oshish yoki kamayish tomoniga ro'y berishi mumkin. Bu esa, turli omillarning birgalikda amal qilishi tufayli kelib chiqadi. Lekin unumdorlikning oshishi ishlab chiqarishning rivojlanishi zaruriy shartligidan

¹ Кендрик Д. Тенденции производительности в США. Пер. с англ. С.А.Батасова. - М., 1997, 13-6.

yoki jamiyatda xo'jalik yuritishning qanday tizimi hukmronligidan qat'i nazar, jamiyat rivojining iqtisodiy zaruratidan kelib chiqdi.

Hozirgi davrda mehnat unumdorligining yangi kontsepsiyasi xarajatlarni kamaytirishga asoslangan, vaqt jihatidan muttasil kengayib boradigan eng samarali va bitmas-tuganmas imkoniyatlarga ega bo'lgan resurslar tejamkorligining aynan o'zi bo'lmay, balki iste'molda ishtirok etuvchi insonning o'zini rivojlanishidagi sifat siljishlaridan iborat ekanligini nazarda tutmog'i kerak. Ushbu kontsepsiyani ro'yobga chiqarish ishlab chiqarishning muhimligi bo'yicha darajalashtirilgan istiqbolli ijtimoiy ehtiyojlarga qaratishni taqozo etadi. Mehnat unumdorligini oshirish yalpi ichki mahsulot (YalM) dinamikasini belgilash bilan birga, ishlab chiqarish chiqimlarini kamaytirish tamoyillariga javob beradi va bu bilan bozor iqtisodiyoti sharoitida boshqaruv jarayonining natijalar mezonini bo'lib xizmat qiladi. Mehnat unumdorligi o'sishining makroiqtisodiy ko'rsatkichlari ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish proportsiyalarini, ularning bozordagi muvozanat shartlariga muvofiqligini nazorat qilish imkonini beradi. Mehnat unumdorligining oshishi iqtisodiyotda inflyatsiya tamoyillarini susaytirish vositasi, shuningdek, ijtimoiy rivojlanishga va aholini qo'llab-quvvatlashga qaratilgan chora-tadbirlarni ro'yobga chiqarishning asosiy manbai bo'lib xizmat qiladi.

Mikrodarajada mehnat unumdorligi ishlab chiqarish chiqimlari kamayishini boshqarish hamda ana shu asosda uzoq muddatli istiqbolda korxonalarining samarali ishlashini ta'minlashning hal qiluvchi mezonlari va vositalaridan biri bo'lib xizmat qiladi. Mehnat unumdorligining o'sishi ish haqi va daromadlar oshishining o'rmini qoplashi, shu sababli korxonaning hamma tashkiliy bo'g'inlarida faoliyatning pirovard natijalariga qo'shilgan mehnat ulushini baholash uchun foydalaniladigan ko'rsatkichlar tizimida tarkibiy unsur sifatida hisobga olinmog'i kerak. Mehnat unumdorligi dinamikasi inson omilini faollashtirishda, ishlab chiqarish apparatini takomillashtirishda, mahsulotning iste'mol xossalari oshirishda erishilgan yutuqlarni aks ettiradi.

Mehnati unumdorligining darajasiga mehnatdan ekstensiv foydalanish o'lchami, mehnatning intensivligi, shuningdek ishlab chiqarishning texnikaviy, texnologik va tashkiliy darajasi ta'sir etadi.

Mehnati unumdorligining xususiyatlari boshqa xususiyatlar o'zgaragan holda ish vaqtidan foydalanish darajasi va uning smentadagi davomiyligini aks ettiradi. Qanchalik ish vaqtidan to'liq foydalanilsa, bekor turishlar, vaqtni kam unumsiz sarflashlar, ish smentasi esa davomli bo'lsa, mehnat

unumdorligi shunchalik yuqori bo'ladi. Mehnat ekstensivlik xususiyatlarining qonunda belgilangan ish kuni va ish haftasi kabi ko'rinarli chegaralari bor. Qonunda belgilangan o'lchamga teng uzunlikdagi ish kuni davomida ish vaqti to'liq ravishda mehnatga ishlatilsa, bu undan ekstensiv foydalanishdagi imkoni bo'lgan o'lchamning eng yuqori darajasi bo'ladi.

Mehnatning intensivligi uning vaqt birligidagi tig'izligi darajasini tavsiflaydi va shu vaqt mobaynida inson sarflagan quvvatning miqdori bilan o'lchanadi. Mehnat intensivligi qanchalik yuqori bo'lsa, uning unumdorligi ham shunchalik yuqori bo'ladi. Intensivlikning eng yuqori darajasi inson organizmining fiziologik va ruhiy imkoniyatlari bilan belgilanadi, bu esa mehnat intensivligining ruhiy-fiziologik chegaralari bordir va u cheklanmagan bo'la olmaydi, deganidir. Me'yoriy mehnat uning me'yoriy intensivligini ham nazarda tutadi, ya'ni smenadagi ish vaqti mobaynida shunday hayotiy quvvat sarflanishini nazarda tutadiki, bu sarf sog'liqni saqlash tizimi ishlab turgan, ovqatlanish sifatligining chinakamiga iloji bo'lgan va ishdan bo'sh vaqtdan oqilona foydalanilgan vaziyatda barcha hayotiy funksiyalar to'la qimmatli bajarilishi va yangi ish kuni boshlanishiga qadar ish qobiliyati to'liq tiklanishi uchun kerakli sharoitni ta'minlab beradi.

Shunday qilib, mehnat intensivligi – unumdorlikning muhim omilidir, lekin u ruhiy-fiziologik chegaraga egadir hamda inson quvvatini sarflashning me'yorlariga rioya etishni talab qiladi. Fan-texnika taraqqiyoti, ishlab chiqarishning texnikaviy, texnologik va tashkiliy jihatlari takomillashtirish, yangi materiallar, energiya turlarining paydo bo'lishi va shu kabilar unumdorlik darajasi oshishining chegarasiz manbaidir.

Mehnat unumdorligi to'g'risida gapirganda «mehnatning unumdorlik kuchi» tushunchasiga to'xtalib o'tish zarur. Unumdorlik kuchi, albatta, hamisha foydali, aniq mehnatning maqsadga muvofiq unumli faoliyatining samaradorlik darajasinigina belgilaydi. Binobarin, foydali mehnat uning unumdorlik kuchining oshishi yoki kamayishiga bevosita mutanosiblikda goh mahsulotlarning mo'l manbai, goh esa sust manbai bo'ladi. Aksincha, unumdorlik kuchi o'zgarishining o'zi tovarning qiymatidagi mehnatga hech qancha daxli bo'lmaydi. Unumdorlik kuchi mehnatning aniq foydali shakliga tegishli ekanligi sababli, u albatta, mehnatga daxli bo'lmaydi, chunki mehnatning aniq foydali shaklidan chetlashish ro'y bergan bo'ladi. Binobarin, bir mehnatning o'zi, uning unumdorlik kuchi qanday o'zgarmasin, teng vaqt oraliqlarida hamisha o'lchami teng qiymatlarni yaratadi. Lekin, u ushbu sharoitlarda teng vaqt oraliqlarida iste'mol

qiymatlarini turli miqdorlarda: unumdorlik kuchi oshganda ko'proq miqdorda, kamayganda esa kamroq miqdorda yuzaga keltiradi. Mehnatning mahsuldorligini, shu bilan birga u yuzaga keltiradigan iste'mol qiymatlarining miqdorlarini ko'paytiradigan tarzda unumdorlik kuchining o'zgarishi, binobarin, ushbu ko'paygan miqdorlarning qiymat o'lchamini kamaytiradi, negaki, bu o'zgarish mazkur miqdorlarni yuzaga keltirishdagi kerakli ish vaqtining miqdorini qisqartiradi.

Aslida esa ishlab chiqarishning mehnatdan to'liq ravishda ekstensiv yoki intensiv foydalanganda ko'proq yoki kamroq miqdorda mahsulot chiqara olishi undagi texnika, texnologiya va tashkilotchilikning darajasiga va tadbirkorlikning unumdorligiga bog'liq bo'ladi.

Insoniyat taraqqiyoti ilmiy-texnikaviy rivojlanish bilan belgilanadi. Ilmiy kashfiyotlar, yangi texnika va texnologiyalar, yangi materiallar, energiyaning yangi turlari yaratilishi inson aql-zakovatining mevalaridir. Lekin, inson tafakkurining ushbu yutuqlari moddiylashgach mashinalar, mexanizmlar, texnologiyalar, materiallar, energiya turlariga yangi qiymat yaratmaydigan o'tmishdagi mehnatga aylanadi. Biroq yangi vositalar korxonaning unumdorligini oshiradi, chunki u xodimdan yuqoriroq malaka talab qiladi.

~~Biron-bir tovardagi bevosita mehnat bilan o'tmishdagi sarflar~~ o'rtasidagi nisbatni aniqlash uchun, uni ishlab chiqarishga ketgan sarflarni shakllantirish sxemasini ko'z oldimizga keltirishga urinib ko'ramiz.

Dastlab sof tabiat mahsuloti (aytaylik, tosh, daraxt va hokazo) bor edi, u mehnat yordamida insonning ehtiyojlariga moslashtirildi. Shu tariqa yaratilgan buyum bevosita ishlatilishi yoki boshqa buyumni tayyorlash uchun foydalanilishi mumkin edi. Boshqa buyumda dastlabki mehnat sarflariga yangi mehnat qo'shildi, avval sarflangan mehnat esa buyum (material) shaklini kasb etdi. Keyin inson mashina ixtiro qildi, mashina qo'l mehnatida band bo'lgan xodimlarning o'mini bosdi. Tovar-pul munosabatlari paydo bo'lganda mashina narxi muayyan amortizatsiya muddati mobaynida mashinaning eskirishini qoplagan amortizatsiya ajratmalari tarzida buyumning narxida aks etadigan bo'ldi. Lekin mashinaning narxida tabiiy sof mahsulotning narxi, mehnat narxi, renta, tadbirkorlik foydasi mavjud edi. Shu tariqa, buyumning narxida qo'shilib ketadigan elementlarning murakkab chatishmasi yuzaga keladi.

~~Pirovard natijada har bir buyumda tabiiy sof mahsulotning narxi, uni ishlab chiqaruvchilar bevosita mehnatining narxi, buyumlashgan~~

mehnatning narxi va tadbirkorlik foydasi ko'rinishidagi qo'shilgan narx mavjud bo'ladi.

Mehnatga oid nazariyaning jiddiy ziddiyatliligi va xatoligi shunda ediki, u faqat bevosita - «jonli» mehnatni qo'shimcha mahsulot manbai, deb hisoblanar edi. Bunday mehnatning yangi qiymatini bunyod etadigan mo'jizakor kuchdek ta'riflanar edi. Kapital tarzida namoyon bo'lgan materiallar, mashinalar, texnologiyalar va hokazolar ko'rinishidagi o'tmishdagi sarflar, shuningdek, tabiatning sof mahsulotlari va tadbirkorlik qobiliyatlari hisobga olinmas, bu esa, o'z navbatida «jonli» mehnatga sajda qilish edi. Mehnat unumdorligi – bir davr mobaynidagi va dinamikadagi tarmoq, mintaqa, mamlakat miqyosidagi turli korxonalar harakatlarining samaradorligini taqqoslash, shuningdek, turli vaqt davomidagi bir korxonada faoliyatini baholash uchun qulay samaradorlik ko'rsatkichlaridan biridir.

Har qanday mehnat, bir tomondan, fiziologik ma'noda ishchi kuchining sarflanishidir va o'zining bir xil yoki mavhum inson sifatida mehnat tovarlari qiymatini, ikkinchi tomondan, ishchi kuchini alohida maqsadga muvofiq shaklda sarflashdir va o'zining bu aniq foydali mehnati sifatida iste'mol qiymatini yaratadi.

Bu nazariyaga ko'ra, kishi bir vaqtda energiyani sarflaydi va uni bo'lg'usi mehnat mahsulotiga ko'chirib, axborotni o'zgartiradi.

Mehnatning ikki xil tavsifini yuqorida aytib o'tilgan yondashuvlardan foydalangan holda tadqiq qilish quyidagi xulosalarga olib keladi:

1. Ishchi kuchining jismoniy ma'noda sarflanishi, bu mehnat jarayonida inson organizmi energiyasining sarflanishidir.

2. Ishchi kuchining maxsus maqsadga muvofiq shaklda sarflanishi axborotni qayta ishlash va mehnat mahsulotiga ko'chirish bo'lib, shu tufayli u inson ehtiyojlarini qondiradigan xususiyatlarni kasb etadi.

Demak, mehnat unumdorligining mohiyati uning ikki xil tavsifidan kelib chiqadi.

Inson jismoniy va aqliy qobiliyatlarga ega bo'lib, mehnatning ikki xil xarakteri uni nisbatan murakkab va oddiy bo'lib bo'linishga, ya'ni, aqliy va jismoniy mehnatga bo'linishga olib keladi. Ammo, insonning jismoniy va aqliy imkoniyatlari cheklanganligi sababli u katta hajmdagi iste'mol xususiyatlarga ega bo'lish maqsadida inson mehnatini almashtiradigan mashinalarni qo'llashga majbur bo'ladi. Mehnat unumdorligining mohiyati jonli mehnat sarfini qisqartirib, iste'mol xususiyatlarining kattaroq hajmga ega bo'lishi hisoblanadi. Shunday qilib, mehnatning iste'mol qiymatining

ko'proq miqdordagi yaratish qobiliyatini kasb eta boshlagan kamroq miqdori qo'shimcha mahsulotni ishlab chiqarish shartiga aylanadi.

Ammo, mehnat unumdorligi faqat xodimning mahoratiga emas, balki u ishlatadigan qurollarning takomillashganligiga ham bog'liqdir. Demak, mehnat unumdorligini hisoblashning tabiiy boshlang'ich zamini kishi organizmining mehnat jarayonida sarflaydigan energiya miqdori hisoblanadi.

Mehnat unumdorligi mazmunini aks ettiradigan matematik modelni yaratishda quyidagi talablar nazarda tutilishi kerak:

1. Agar narsa (predmet) to'g'risida mulohazali intuitiv evristik tasavvurlar yo'q bo'lsa, muvofiq keluvchi sof matematik usullarni qo'llash doimo katta qiyinchiliklarga to'qnash keladi 1.

2. Arifmetika – matematik nazariyadir va uni boshqa har qanday matematik nazariyalar singari, sonlar xossalari moddiy olam xossalariga muvofiq bo'lgandagina qo'llash mumkin².

3. Matematik nazariya yoki matematik modelning kuchi shunda-ki, u keraksiz xossalarni chiqarib tashlaydi va hodisani tushunishda zarur bo'ladiganini ajratadi.

Bu talablar nuqtai nazaridan mehnat unumdorligining matematik modeli ~~ikki xil tabiatni adekvat aks ettirgan taqdirdagina metodologik to'g'ri~~ bo'lishi mumkin, ya'ni

$$Y = \frac{M_{um}}{\Xi_x} \quad (5)$$

Bu yerda: U – mehnat unumdorligi;

Mim – unumli iste'mol mahsuloti massasi;

Ej – mehnat jarayonida inson organizmining energiya sarfi.

Bu model mehnat unumdorligi o'sishining ikki qarama-qarshi tendentsiyasini sof ko'rinishda iste'mol mahsuloti hajmining ko'payishini jami mehnat sarfining qisqartirilishi va uning ozod qilinishini o'zida jamlaydi.

Bu matematik modelga ishlab chiqarish vositalarida moddiylashgan oldingi mehnat sarflarini kiritish xatodir. Chunki, oldingi mehnat bevosita endi yo'q, u vositalangan tarzda chetdan energiya iste'mol qiladigan ishlab chiqarish vositalari orqali amalda bo'ladi. Jonli mehnatning kamayib boradigan hajmi boshqaradigan ishlab chiqarish vositalari hajmining ko'payishi – mehnat unumdorligining o'sishidan farq qiladigan boshqa

¹ Фон Нейман Дж.. Теория самовоспроизводящихся автоматов. - М.: Мир, 1971.

² Пирс Дж. Символы, сигналы, шумы. - М.: Мир, 1997, 20, 61-6.

hodisadir va ularning yig'indisi aynan jonli mehnat unumdorligi o'sishining tarixiy tendentsiyasini buzadi.

Amaliyotda ishlab chiqarish natijasi sifatida (formula surati) yalpi ichki mahsulot, yalpi ijtimoiy mahsulot yoki milliy daromaddan pul ifodasida, sarflar sifatida (maxraj) yoki ish vaqti fondi yig'indisi sifatida foydalaniladi.

Bu variantlardan har biri sarf usullari hisoblanadi, chunki natija sarflar bilan aniqlanadi. Maxrajga kelganda shuni aytish kerakki, ish vaqti fondining yig'indisi ham, ishlovchilarning o'rtacha ro'yxati tarkibi ham mehnat tabiatini adekvat aks ettirmaydi. SHuning uchun vaqt yoki sonning ayni bir o'sha kattaligida kishining mehnat jarayonidagi energiya sarfi mehnat amalga oshirilayotganda mehnatning mexanizatsiyalashganlik va avtomatlashtirilganlik darajasiga va boshqa shart-sharoitlarga bog'liq tarzda ko'p yoki kam bo'lishi mumkin.

Jahondagi rivojlangan mamlakatlarda umumdavlat darajasida muayyan yillardagi mehnat unumdorligini aniqlash amaliyoti yuzaga kelgan. Mehnat unumdorligini hisoblab chiqish ishlab chiqarish omillaridan biri bo'lgan mehnatga qarab ishlab chiqarish samaradorligini, shuningdek, turli mamlakatlar o'rtasidagi unumdorlik darajasini qator yillar bo'yicha taqqoslab ko'rishga imkon beradi. Shu o'rinda dunyoning turli mamlakatlaridagi ishlab chiqarish samaradorligi darajalarini umumiyroq tarzda baholash va taqqoslash uchun ancha oson hisoblab chiqiladigan uzluksiz yagona ko'rsatkich ishtirok etadi.

Lekin shuni yodda tutish kerakki, mehnat unumdorligini hisoblab chiqishda chiqarilgan mahsulot hajmining ushbu ishlab chiqarish bilan bog'liq bo'lgan mehnat sarflariga kiritilishi faqat mehnat mahsulot manbai bo'ladi, degani emas. Ushbu ko'rsatkichga oid hisoblab chiqishlar ishlab chiqarish samaradorligini aniqlash usullaridan biridir, xolos. Aniq korxonada xodimlarining bevosita mehnati bilan yaratilgan mahsulotgina mehnat unumdorligiga kiritilsa, tabiiyki, mehnat unumdorligining o'lchami uning jami ishlab chiqarilgan mahsulot hajmi yuzasidan hisoblab chiqilganidan boshqacha bo'ladi.

Ishlab chiqarish omillari nazariyasiga muvofiq, hisoblab chiqilgan mehnat unumdorligi ko'rsatkichlariga javob berish uchun tovarlarning bozor narxi elementlaridagi tarkibini ko'rib chiqish kerak. Yiriklashtirilgan holda u (tarkib) quyidagi ko'rinishga ega bo'ladi:

1. Chetdan olingan xomashyo, materiallar, yarim fabrikatlar, butlovchi buyumlar narxi.
2. Ishlatilgan energiya narxi.

3. Uskunalar, binolar, inshootlar narxidan amortizatsiya ajratmalari.
4. Xodimlarning ish haqi.
5. Ish haqidan ijtimoiy jamg'armalarga ajratmalar.
6. Kapitalni foydalanishdan olinadigan foyda.
7. Er rentasi.
8. Tadbirkorlik foydasi.

Korxonada xodimlarining mehnati natijasida yangi yaratilgan qiymat ish haqi hamda undan amalga oshiriladigan ajratmalar chetdan olingan xomashyo, materiallar, yarim fabrikatlar, butlovchi buyumlar hamda energiya narxining bir qismini tayyor tovarga o'tkazadi. Mehnat sarflari o'lchamiga kiritilgan tayyor mahsulot narxining bir qismi mehnat unumdorligi ko'rsatkichini tashkil etadi. Lekin amalda mehnat unumdorligi hech qayerda ana shunday hisoblab chiqilmaydi, chunki ishlatilgan xomashyo, yarim fabrikatlar, butlovchi buyumlar, energiya qiymatining qaysi qismini tayyor tovarga mehnat bilan o'tkazishi, qaysi qismini esa ishlab chiqarishning boshqa omillari bilan o'tkazishi to'g'risidagi masala ancha bahslidir.

10.2. Mehnat unumdorligi, samaradorligi va mahsuldorligi

Inson mehnati yagona tabiatga ega va u mulkchilik shakllari, mehnat faoliyati turlaridan qat'i nazar, umumiy xarakterda bo'ladi. Shuning uchun ham iqtisodiyot fani va xo'jalik amaliyoti oldida doimo uch muammo turadi va ularning hal etilishi jamiyatning kengaytirilgan ishlab chiqarishini ta'minlaydi:

- bo'sh vaqt byudjetini ko'paytirish maqsadida mehnat unumdorligini oshirish orqali jonli mehnatni tejash va insonni bevosita ishlab chiqarishdan ozod qilish;

- ishlab chiqarish samaradorligini oshirish hisobiga iste'mol mahsulotlarini ishlab chiqarishda zarur bo'ladigan sarflarni kamaytirish;

- ijtimoiy ishlab chiqarish unumdorligini oshirish yo'li bilan inson ehtiyojlarini maksimal qondirish.

Aytib o'tilgan muammolarning hal etilishi darajasini hamda ularning o'zaro aloqasini baholash uchun bir nechta iqtisodiy ko'rsatkichlar mavjud.

Iqtisodiyotda unumdorlik o'z mohiyatiga ko'ra uch miqdor bilan o'lchanadi: ~~jonli mehnat sarfi, moddiylashgan mehnat sarfi va bu sarflar~~ tufayli ishlab chiqarilgan iste'mol qiymatining miqdori ifodalanadi. Bu miqdorlar orqali har qanday jamiyat o'zining iqtisodiy imkoniyatlarini namoyon qiladi. Ammo aytib o'tilgan miqdorlarning absolyut qiymatlari

bo'yicha, ayni bir vaqtda, iqtisodiy hodisaning turli holatlarini iqtisodiy jihatdan to'liq qiyoslash mumkin emas. Shuning uchun nisbiy miqdorlarda hisoblanadigan mehnat unumdorligi, ishlab chiqarish samaradorligi va ishlab chiqarish mahsuldorligiga ko'rsatkichlarini alohida-alohida qo'llash kerak bo'ladi.

Mehnat unumdorligini aniqlash masalasida hozirgi kunga qadar aniq bir fikr shakllanmagan. Bu xususda bir-biridan tubdan farq qiluvchi ikki nuqtai nazar mavjud: birinchisiga ko'ra, ko'rsatkich jonli va moddiylashgan mehnat unumdorligini, ikkinchisiga ko'ra esa, faqat jami mehnatni aks ettirishi kerak.

Birinchi yondashuv tarafdorlarining fikricha, har qanday mahsulotni tayyorlashda faqat jonli emas, balki moddiylashgan mehnat ham ishtirok etadi. Demak mehnat unumdorligini aniqlashda har ikki mehnat turining sarfi hisobga olinishi kerak. Mehnat unumdorligini faqat jonli mehnat sarfidan iborat deb bilish, ularning fikricha, ijtimoiy ishlab chiqarishning o'sish sur'atlarini jadallashtirishda moddiylashgan mehnatning roli va uning tejimini kamsitishdan boshqa narsa emas.

To'g'ri, har qanday mahsulotni ishlab chiqarishda faqat jonli emas, balki moddiylashgan mehnat ham sarflanadi - bu isbot talab qilmaydigan aksiomadir. Ammo, bu mehnat unumdorligini aniqlashda har ikki mehnat turini hisobga olish kerak, degan noto'g'ri xulosa chiqariladi. Bundan keyingi xulosa "mehnat unumdorligini faqat jonli mehnat sarfidan iborat" deb bilish ijtimoiy ishlab chiqarishning o'sish sur'atlarini jadallashtirishda moddiylashgan mehnat rolini kamsitishdir degan xulosa bo'lib, bunday qarash ham ancha sub'yektiv hisoblanadi.

Birinchi yondashuv tarafdorlari o'z fikrlarini davom ettirib, mehnatning texnik qurollanganligi qanchalik yuqori bo'lsa, uning unumdorligi ham shunchalik yuqori bo'ladi, deb ta'kidlashadi. Ammo bu holatda ham u moddiylashgan mehnat sarflari moddiylashgan mehnat hisob-kitobiga kirishi kerakligini isbotlamaydi, aslida buning aksi, ular hisobga olinmasligi kerak. Aks holda, mehnatning texnik qurollanganligi deganda sarflar ham o'sadi, bunda mehnat unumdorligi o'sishi yoki pasayishi yoki o'zgarmay o'sha darajada qolishi mumkin.

Ikkinchi yondashuv tarafdorlarining fikricha, ishlab chiqariladigan hamda moddiy ishlab chiqarish bilan bog'liq bo'lgan hamma narsa faqat jonli mehnat va uning unumdorligi natijasidir. Shuning uchun mehnatni tejash –jonli mehnat unumdorligida ifodalanadigan vazifadir.

Ikkinchi yondashuv haqiqatga yaqinroq, chunki mehnat unumdorligi jonli mehnat unumdorligidir. Ishlab chiqarishni rivojlantirishning moddiy omillarini ishlab chiqarish funksiyalarining tashkilotchilari va ijrochilari bo'lgan kishilar amalga oshiradi. Mehnat unumdorligini o'lchashga umumiy sarflar bo'yicha yondashuv to'g'ri emas, chunki mehnat unumdorligi ko'rsatkichining mohiyatidan chetga chiqadi.

Ishlab chiqarish vositalari (oldingi mehnat) mehnat jarayonining tarkibiy elementi hisoblanishiga va uning samaradorligini oshirishda katta ahamiyatga ega ekanligiga qaramay, ularning o'zi yangi iste'mol qiymatini yarata olmaydi. Aynan jonli mehnat ishlab chiqarishning oldingi bosqichlarida yaratilgan iste'mol qiymatlarini harakatga keltiradi. Jonli mehnat bilan aloqa oldingi mehnatning bu mahsulotlarini iste'mol qiymati sifatida saqlash va ulardan foydalanishning yagona vositasi xizmatini o'taydi. Ya'ni, jonli mehnat yangi qiymatni yaratibgina qolmay, balki iste'mol qilingan ishlab chiqarish vositalari qiymatini yangi mahsulotga ko'chirishga ham olib keladi.

Jonli mehnat unumdorligi iste'mol qilingan xomashyo, materiallar qiymati, asosiy fondlar eskirishi, unda foydalanilgan kapital mablag'lar va tabiiy resurslar miqdorini aks ettirmaydi, deb e'tiroz bildiruvchilarga, bu ~~omillar boshqa ko'rsatkichlar bilan aks ettirilishini ta'kidlaydi~~

Iqtisodiyotda ishlab chiqarish samaradorligi tushunchasining mohiyati ijtimoiy mahsulotni (iste'mol qiymatlari massasini) umumiy xarajatlarga nisbati bo'yicha maksimallashtirishdir. Bunda xarajatlarda faqat iste'mol qilingan emas, balki qo'llanilgan resurslarning hammasi aks ettirilishi kerak. Ya'ni, ishlab chiqarishning umumiy samaradorligini ifodalash uchun ishlab chiqarishda bevosita ishtirok etmaydigan, ammo aslida qiymat va iste'mol qiymatining yaratilishida ishtirok etadigan resurslar ham muhimdir.

Umumiy ko'rinishda ishlab chiqarish samaradorligini oshirish ijtimoiy mahsulotning ma'lum hajmini ishlab chiqarish va sotishda ijtimoiy mehnatni tejashni anglatadi. Ijtimoiy mehnat tejami pirovard oqibatda, mahsulotni tayyorlashning barcha bosqichlarini qo'shib, faqat shu davrdagi emas, balki istiqboldagi faoliyat natijalarini ham hisobga olib aniqlanadi.

Ishlab chiqarish resurslari – mehnat resurslaridir. Ishlab chiqarish jarayonida qo'llaniladigan materiallar, yonilg'i, energiya, uskuna, bino va inshootlar, pirovard oqibatda, mehnat mahsuli hisoblanadi. To'liq asos bilan ~~aytish mumkinki, insoniyatning butun tarixi ijtimoiy mehnatning tejashi tendentsiyasi bilan ifodalanadi. Kengaytirilgan takror ishlab chiqarish~~

jarayoni, agar sarflangan mehnat birligi ko'proq miqdorda mahsulot bergan taqdirdagina paydo bo'ladi.

Ishlab chiqarish natijalarining mehnat sarfiga nisbatan ilgirilovchi o'sishi ishlab chiqarish samaradorligi darajasini oshirish sharti hisoblanadi. Jami mehnat, asosiy va aylanma fondlar, kapital qo'yilmalar va tabiiy resurslar tejami samaradorlikni oshirishning asosiy omillari hisoblanadi. Ya'ni, bularga jonli mehnat sarfi bilan birga ishlab chiqarish uchun zarur bo'ladigan ko'plab boshqa sarflar: ishlab chiqarish vositalari va mehnat predmetlarida moddiylashgan mehnat; ishlab chiqarish vositalari iste'mol qiladigan energiya; personalning ijtimoiy-maishiy shart-sharoitlarini yaxshilash sarflari; fan va ishlab chiqarishni rivojlantirish sarflari; ekologik muhitni tiklash sarflari va boshqalar kiradi. Ishlab chiqarish samaradorligini oshirish natijasi faqat moddiy boyliklar bilan ta'minlash emas, balki uning xilma-xil ehtiyojlarini qondirish ham hisoblanadi.

Iqtisodiy adabiyotlarda samaradorlikni baholashning turli variantlari mavjud. Bunda iqtisodchilardan ayrimlari samaradorlikning yagona umumlashtiruvchi ko'rsatkichidan foydalanishni taklif qilsa, boshqalari mehnat unumdorligi, aholi jon boshiga foyda, daromad, ijtimoiy mahsulot qiymatidagi milliy daromad salmog'i, iste'mol fondi, rentabellik, milliy daromadning o'sishi va boshqalarni qamrab oluvchi ko'rsatkichlar tizimidan foydalanishni taklif qiladi. Ko'pchilik olimlar mehnat unumdorligi ijtimoiy ishlab chiqarish samaradorligining asosiy ko'rsatkichi hisoblanadi, degan fikmi ta'kidlaydi. Bundan tashqari, mehnat unumdorligini samaradorlikning yagona umumlashtiruvchi ko'rsatkichi, deb hisoblash to'g'risidagi takliflar ham yo'q emas.

Ilmiy-texnik ishlab chiqarishning oshishi, u intensiv rivojlanayotgan sharoitlarda ishlab chiqarish samaradorligi tushunchasi shu rivojlanish darajasining umumlashtiruvchi iqtisodiy ko'rsatkichi rolini kasb etadi.

Ammo ishlab chiqarish, ishlab chiqarishning o'zaro bog'langan, o'zaro aloqada bo'ladigan komponentlari (agentlari): mehnat sub'yektlari, mehnat qurollari va predmetlari tizimidir. Shuning uchun, ishlab chiqarish samaradorligining quyidagi xususiy ko'rsatkichlariga ega bo'lish to'g'ri bo'libgina qolmay, balki zarur hamdir: mehnat unumdorligi, fond samaradorligi, materialni ko'p talab qilishi, rentabellik va boshqalar. Xususiy ko'rsatkichlar ishlab chiqarish samaradorligini yaxlit ifodalay olmaydi (buning zarurati ham yo'q), ular mavzuma-mavzu, daliliy tahlil qilish, rezervlarni aniqlash va muvofiq keluvchi yo'nalishlar bo'yicha ishlab chiqarish samaradorligini oshirish tadbirlarini rejalashtirish uchun zarurdir.

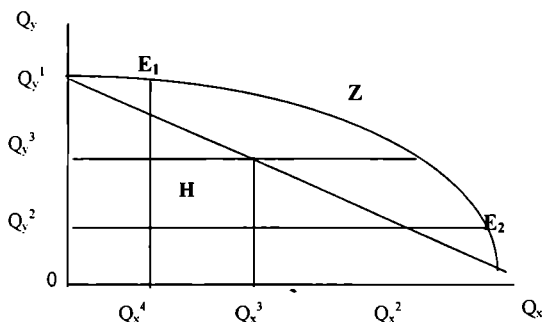
Bunda agar u yoki bu xususiyy ko'rsatkich ortib borsa, bu ishlab chiqarish samaradorligi umuman o'sayotganligini anglatmaydi. Masalan, mahsulotning fond va material sig'imi bir yo'la, ancha sezilarli ko'paygan taqdirdagina mehnat unumdorligi o'sishi mumkin. Buning natijasida mahsulot birligiga ishlab chiqarish sarflarining yig'indisi oldingi darajada qolishi yoki hatto ko'payishi ham mumkin. Bunda ishlab chiqarish samaradorligi muvofiq tarzda o'zgarmaydi balki pasayadi. Ishlab chiqarish samaradorligining o'sishini ta'minlash uchun mahsulot birligi, ishlab chiqarish sarflari yig'indisini qisqartirish kerak bo'ladi. Agar sarflarning barcha yig'indisi mehnat unumdorligi tarkibiga kiritilsa va shu orqali ishlab chiqarish samaradorligi ko'rsatkichiga aylantirilsa, bunda biz eng muhim ko'rsatkich –jonli mehnatdan foydalanish ko'rsatkichidan mahrum bo'lamiz, bu esa ilmiy va amaliy nuqtai nazardan yo'l qo'yib bo'lmaydigan munozarali muammodir.

Me'nat unumdorligi to'g'risida gap borar ekan, jamiyatimizda bu masalaga e'tibor o'rtacha jon boshiga to'g'ri keladigan moddiy boylik va xizmatlar iste'molini oshirish qat'iy talabidan kelib chiqishini aytib o'tamiz. Bu maqsadga erishishda faqat ijtimoiy mehnat unumdorligini oshirishdan boshqa yo'l deyarli yo'q, chunki pirovard oqibatda ular o'zini oqlamaydigan tashqi iqtisodiy qaramlikning o'sishida ifodalanadi, ammo bu holatda ham mazkur muammoni hal qiladigan xarakterga ega bo'lmaydi. Ijtimoiy ishlab chiqarish samaradorligini oshirish vazifasi iqtisodiyot uchun doimo dolzarb hisoblanadi, ammo uzoq muddatli ishlab chiqarishda o'sish darajasining past darajada ekanligi uni rivojlantirishning hayotiy muhim vazifasiga aylanadi.

Bozor munosabatlari rivojlangan mamlakatlarda ishlab chiqarishni boshqarish texnologiyalarini ishlab chiqadigan maxsus muassasalar besabab tashkil etilmagan. Masalan, G'arbiy Yevropada mehnat unumdorligining ko'pgina milliy markazlari Yevropa unumdorlik milliy markazlari uyushmasiga birikkan, Janubi-Sharqiy Osiyoda Osiyo mehnat unumdorligi tashkiloti, AQShda Amerika mehnat unumdorligi markazi ishlab turibdi va boshqalar.

Shu bilan birga, samaradorlik talqini yuqorida aytib o'tilganlardan farq qilib, boshqacha xarakterda ham bo'lishi mumkin. Italiyalik iqtisodchi Vilfred Pareto (1848-1923) nomi bilan bog'liq bunday talqin mohiyatiga ko'ra quyidagicha: «Agar hech kim o'z holatini, bu holat boshqa birov ~~uchun yomonlashmaydigan qilib yaxshilay olmasa, resurslar samarali taqsimlangan bo'ladi~~».

Bu qoidani izohlash maqsadida “ishlab chiqarish imkoniyatlari chegarasi” tushunchasidan foydalaniladi. Ishlab chiqarish imkoniyatlari chegarasi – konkret iqtisodiyot ega bo’lgan o’sha resurs va bilimlarda va boshqa tovar ishlab chiqarishning berilgan hajmlarida aniq tovar turini ishlab chiqarishning maksimal mumkin bo’lgan hajmidir. Bu quyidagi chizmada tasvirlangan.



10.2-chizma. Ishlab chiqarish imkoniyatlari chegarasi

Chizmaning izohi quyidagicha. U iqtisodiy nazariyada bo’lganidek, muvofiq kontsepsiyani mavhum misolda tasvirlaydi. Mazkur holatda iqtisodiyotning butun xilma-xilligi ikki tarmoq Q_x va Q_y tarzida mavhum keltirilgan. Pareto ga ko’ra, ishlab chiqarish imkoniyatlari yoyiga (E_1E_2) joylashgan har qanday nuqta resurslarni samarali taqsimlanganligi to’g’risida dalolat beradi, misolda bu E_1 va E_2 nuqtalaridir. YOy bilan chegaralangan tarmog’ ichidagi har qanday nuqta ularning samarasiz taqsimlanganligidan, resurslar «rastratasida» dalolat beradi, bu chizmada N nuqtasidir. Nihoyat, ishlab chiqarish imkoniyati (potensial) tarmog’i tashqarisida joylashgan 3 nuqta o’zining ishlab chiqarish imkoniyatlari yoyi bilan cheklangan mazkur iqtisodiyot uchun erishib bo’lmaydigan vaziyatni ko’rsatadi.

Shunday qilib, Pareto kontsepsiyasi tovarlar ishlab chiqariladigan resurslarning taqsimlanishini baholashdan iborat bo’ladi. Mavjud resurslarni taqsimlash, agar iqtisodiyotda qandaydir bir tovarni ishlab chiqarishni kamaytirmay turib, ko’proq miqdorda ishlab chiqarish imkoniyati mavjud bo’lmasa, samarali hisoblanadi.

“Texnologik samaradorlik” tushunchasi ham mavjud. Ishlab chiqarishning mazkur usuli, agar mahsulotning mana shu hajmini kamroq miqdordagi resurslar bilan ishlab chiqarish imkonini beradigan boshqa usul

mavjud bo'lmagan taqdiridagina samarali hisoblanadi. Mahsulotning ishlab chiqarilgan hajmi resurslarning berilgan hajmida maksimal hisoblansa, texnologik samaradorlikka erishilgan bo'ladi.

Iqtisodiy kategoriya sifatida ishlab chiqarish samaradorligini oshirishning mohiyati shundaki, u eng kam sarflar yig'indisi bilan eng yuqori natijaga, samaraga, aniqrog'i mahsulotning iste'mol massasiga ega bo'lishidadir, bu quyidagi formula bilan ifodalanadi:

$$Is \cdot Imm / Js + Ms + Es + Bis, (6)$$

Bunda: Is - ishlab chiqarish samaradorligi;

Js - jonli mehnat sarfi;

Ms - ishlab chiqarish vositalari hamda mehnat predmetlaridagi moddiylashgan mehnat sarflari;

Es - mehnat vositalari iste'mol qiladigan energiya sarflari;

Bis - boshqa ishlab chiqarish sarflari;

Imm - ishlab chiqarilgan iste'mol mahsulotining massasi.

Aniq bir ishlab chiqarishning ma'lum vaqt bo'lagidan samaradorligini oldingi davrlar bilan qiyoslamay yoki boshqa ishlab chiqarishlarga taqqoslamay baholashdan ma'no yo'q. Boshqa ishlab chiqarishlar yoki oldingi davrlar bilan qiyosiy baholash esa ishlab chiqarish mahsulotlari yagona me'yorni o'lchash uchun bor turli holatga keltirilgandagina mumkin bo'ladi. Bu muammo sarflar yig'indisini o'lchashga ham tegishlidir.

Ishlab chiqarish mahsulotlari hamda sarflarini tenglashtirish ko'rinishida keltirilgan yoki kvalimetrik ko'rsatkichlarni izlashni nazarda tutadi. Bu alohida tadqiqotlarni talab qiluvchi murakkab mustaqil muammodir.

Agar ishlab chiqarish samaradorligi ko'rsatkichi (2-formula) mehnat unumdorligi ko'rsatkichiga (1-formula) taqsimlansa, ishlab chiqarishning umumiy sarflari yig'indisida jonli mehnat sarflari qanday ulushni tashkil etishini ko'rsatuvchi koeffitsientga ega bo'lamiz. Bu ulushning kamayishi bevosita ishlab chiqarishdan jonli mehnatni nisbatan va mutlaq ozod qilinishi to'g'risida dalolat beradi.

Ishlab chiqarishning natijasi va mahsuldorligi. Natija – biror faoliyatining pirovard yakuni. **Mahsulot** – inson mehnatining natijasi sifatidagi narsa. Bu tushunchlardan ko'pincha sinonimlar sifatida foydalaniladi. Ammo bular har xil tushunchalardir. Natija mahsulotga nisbatan umumiyroq tushuncha bo'lib, uni tanlov natijasi deyish mumkin,

ammo tanlov mahsuloti deya olmaymiz. «Natija» tushunchasida harakatning tugallanganligi, «mahsulot» tushunchasida esa inson ehtiyojini qondiradigan moddiylik ifodalanadi. Biz natija to'g'risida emas, ishlab chiqarilgan yoki iste'mol qilinadigan mahsulot to'g'risida, natija almashinuvi to'g'risida emas, mahsulot almashinuvi to'g'risida gap yuritamiz.

Iqtisodiy makonda inson ehtiyojini qondiradigan mahsulot yaratiladi. SHuning uchun natijalilikni emas, balki mahsuldorlikni iqtisodiy makon parametri deb hisoblamog kerak. Ishlab chiqarishning natijasi faqat mahsulot emas, balki boshqa oqibatlar (masalan, atrof-muhitni ifloslantirish) ham bo'lishi mumkin, buni esa inson ehtiyojini qondiradigan mahsulot, deya olmaymiz.

Ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori absolyut kattalik, mahsuldorlik esa nisbiy kattalik. Ishlab chiqarilayotgan mahsulotga ijtimoiy ehtiyoj mahsuldorlikni hisoblashning tabiiy bazasi hisoblanadi. Shuning uchun mahsuldorlikni quyidagi nisbat bilan aniqlash lozim bo'ladi:

$$Mk=Imm /Me (7)$$

bunda, Mk - mahsuldorlik koeffitsienti;

Imm - ishlab chiqarilgan iste'mol mahsulotining massasi;

Meb - jamiyat ehtiyojini qondirish uchun zarur bo'lgan (bazaviy) iste'mol mahsulotining hajmi.

Mahsuldorlik koeffitsienti iqtisodiy makonda ishlab chiqarish sohasi va iste'mol sohasi qarama-qarshiliklari birligini aks ettiradi. U mahsulotni jamiyat ehtiyojidan ortiqcha ishlab chiqarish iqtisodiy ma'nosiz ekanligini bildiradi, shuning uchun mahsuldorlik koeffitsienti birdan katta bo'la olmaydi.

Hozirgi vaqtda mehnat faoliyatining samaradorligini oshirish eng muhim iqtisodiy vazifa bo'lib qolmoqda. Mehnat samaradorligi deganda, nima tushunilishini aniqlash bozor sharoitida korxonalar muvaffaqiyatli ishlashini ta'minlash masalalarini hal etishdagi strategiya va taktikani ishlab chiqishda katta amaliy ahamiyatga ega.

«Samaradorlik» tushunchasi nihoyatda keng tushunchadir, u olingan samaraning sarflarga nisbatini aks ettiradi. Iqtisodiy adabiyotlarda mehnat samaradorligi ko'pincha mehnat unumdorligi bilan bir xil tushuniladi. Albatta, mehnat unumdorligi mehnat samaradorligining juda muhim ko'rsatkichidir, avvalo, mehnat unumdorligi xalq xo'jaligi darajasidan toki ish joyigacha ishlab chiqarishning barcha darajalarida uzluksiz tusda bo'lishi

mumkinligi uchun muhimdir. Lekin “mehnat samaradorligi” tushunchasi “mehnat unumdorligi” tushunchasidan kengroqdir. Mehnat samaradorligi mehnat unumdorligidan mehnat natijalari va mehnat sarflari ko’rsatkichi jihatidan farq qiladi. Mehnat unumdorligini ta’riflashda uning natijasi mehnat mahsuli tarzida (tabiiy yoki qiymat birliklarida) ifodalanadi. “Mehnat unumdorligi” tushunchasi faqat moddiy ishlab chiqarishga taalluqlidir. Mehnat samaradorligi esa, uning moddiy ishlab chiqarish sohasidagi, ham inson mehnat faoliyatining boshqa sohasidagi mahsuldorligini tavsiflaydi. Mehnat unumdorligini mehnat sarflari ko’rsatkichi sifatida aniqlashda mehnat sarflari yoki moddiy ishlab chiqarish sohasida ish bilan band bo’lganlarning miqdor ko’rsatkichidan foydalaniladi. Mehnat samaradorligini aniqlashda esa uning natijalarini moddiy ishlab chiqarish sohasidagi sarflar bilangina emas, balki barcha mehnat sarflari (barcha mehnat resurslari sarflari) bilan taqqoslash, ya’ni moddiy ishlab chiqarish va xizmat ko’rsatish sohasida ish bilan band bo’lganlarni, o’qishdagilarni, uy xo’jaligi va shaxsiy yordamchi xo’jalikda ish bilan band bo’lganlarni e’tiborga olish kerak bo’ladi.

Mehnat samaradorligining ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida ko’p jihatlilikni uni baholash uchun zarur bo’lgan ko’rsatkichlarning muayyan tizimini talab qiladi. ~~Bundan tashqari, ishlab chiqarishning darajalari: xalq~~ xo’jaligi, tarmoq, mintaqa, korxonalar (tsex, uchastka, brigada, ish joyi) darajasi kabi ishlab chiqarish miqyoslariga qarab mehnat samaradorligini aniqlashning turli darajalarini e’tiborga olish kerak bo’ladi. Buning ustiga, hatto bir darajaning o’zida, shuningdek korxonalar darajasida ko’rsatkichlar tizimlari farqlanishi mumkin, chunki mahsulot ishlab chiqarish hajmlari turlicha hisoblab chiqiladi, xodimlar tarkibi tafovutli bo’ladi, mehnat sarflarini hisobga olishning o’z xususiyatlari mavjud.

Mehnat samaradorligi ko’rsatkichlari mutlaq, nisbiy, umumiy va xususiy bo’lishi mumkin. Umumiy ko’rsatkichlar ishlab chiqarish maqsadlari va usulini aks ettirishi, shuningdek, muayyan maqsadlarga erishishda ishlatiladigan vositalarni aks ettirishi kerak. Masalan, xalq xo’jaligi darajasida milliy daromad, ijtimoiy mehnat unumdorligi, ishlab chiqarish darajasida esa foyda me’yori va hajmi, mehnat unumdorligi, rentabellik va hokazolar shunday ko’rsatkich bo’lishi mumkin. Mehnat resurslari va ish vaqtidan foydalanish, mehnatning fond bilan ~~qurollanganligi, barqarorligi, keltirilgan sarflar tejatishi va hokazolar xusu-~~ siy ko’rsatkichlar sirasiga kiradi. Mutlaq ko’rsatkichlar qiymat birliklari yoki tabiiy nomlanadigan birliklarda, nisbiy ko’rsatkichlar esa foizlarda

(o'sish sur'ati, ayrim ko'rsatkichlar o'zgarishini ko'rsatuvchi o'sish sur'atlari) ifodalanadi.

Mehnat unumdorligini oshirish yuzasidan doimiy ravishda, sobit qadamlilik bilan olib boriladigan ishlar jarayoni mehnatni samaradorlashtirish deb ataladi. Samaradorlashtirish – mehnat faoliyatining u yoki bu sohasida yuqoriroq natijalarga erishish va ushbu natijalarning birligiga sarflarni qisqartirish maqsadlarida eng yaxshi yechimlarni izlashdir. Ilmiy va amaliy iste'molga «samaradorlashtirish» tushunchasini kiritishning sababi «samaradorlik» degan turg'un tushunchaning o'zgaruvchan ekvivalentining zarurligidir. «Intensivlik» va «intensivlashtirish», «faollik» va «faollashtirish» tushunchalari ham xuddi shunday nisbatdadir.

Samaradorlashtirish strategiyasi iqtisodiyotning inqirozli holatini zudlik bilan bartaraf etish uchun barcha omillar va resurslardan yalpi tarzda foydalanish asosida mehnat samaradorligini oshirishning asosiy yo'nalishlarini belgilashni nazarda tutadi. Samaradorlashtirish taktikasi mehnat unumdorligi rezervlarini topish va ulardan noishlab chiqarish sarflarni bartaraf etish asosida foydalanish yuzasidan joriy chora-tadbirlarni ishlab chiqish va amalga oshirishdan iborat. Strategik darajada ham, taktik darajada ham mehnatni samaradorlashtirish o'zgarish nuqtai nazaridan ko'riladigan mehnat samaradorligining o'sishiga olib keladi.

Mehnat unumdorligi, ishlab chiqarish samaradorligi va mahsuldorligi – iqtisodiy makonning bir-birini to'ldirib turuvchi parametrlaridir, chunki ular ayni bir o'sha ob'yektni - ishlab chiqarilgan mahsulotni turli tomondan, ya'ni jonli mehnatni tejash, ishlab chiqarish chiqimlarini qisqartirish va jamiyat ehtiyojini imkon qadar qondirish tomonidan ko'rib chiqadi. Iqtisodiy makonning aniqlangan parametrlari tabiiydir, chunki ular iqtisodiy hodisalar mohiyati va tabiatini aks ettiradi.

10.3. Mehnat unumdorligini o'lchash usullari

Mehnat unumdorligini o'lchash murakkab vazifa bo'lib, bunga bir tomondan, unumdorlik kategoriyasining ko'pqirraliligi, uning dinamikasi ko'p sonli o'sish omillariga (bevosita va bilvosita, korxonalar tomonidan bo'lgan va undan tashqarida bo'lgan omillarga) bog'liqligi, ikkinchi tomondan esa, unumdorlikni faoliyatning boshqa muhim iqtisodiy ko'rsatkichlari bilan bog'lash talabi sabab bo'ladi. 70-80-yillar mehnat unumdorligini hisoblash usulini takomillashtirish sohasidagi ishlar ikki yo'nalishda olib borildi. Birinchi yo'nalish moddiy sarflarni mahsulot qiymatidan chiqarib tashlashdan iborat edi. Bu hol mahsulotning o'lchamlari

turlicha qiymatga ega bo'lishi va uning mehnat unumdorligi dinamikasiga ta'sirini kamaytirish imkonini beradi, deb hisoblanar edi. Izlanishning ikkinchi yo'nalishi korxonada darajasida mehnat unumdorligi ko'rsatkichini hisoblab chiqarish tamoyillarini makrodarajada qabul qilingan hisoblash bilan identifikatsiyalashga (ya'ni, taxmin qilinayotgan dinamikani jonli va buyumlashgan mehnatning umumiy xarajatlarini tejash orqali ifodalashga) qaratilgan edi. Biroq qabul qilingan hisoblash usullari asosida sanoatning ko'pchilik tarmoqlarida o'tkazilgan keng ko'lamdagi tajribalar bunday yondashuv muhim afzalliklarga ega ekanligini ko'rsatmadi. Xo'jalik yuritishning bozor tuzilishiga o'tilishi munosabati bilan milliy hisobvaraqlar tizimi joriy etildi. Ana shu tizim asosida yalpi ichki mahsulot hajmlarining ko'rsatkichlari butun iqtisodiyot bo'yicha hamda uning barcha tarmoqlari, shu jumladan, nomoddiy soha bo'yicha ham hisoblab chiqariladi. Bu esa, mahsulot ishlab chiqarish hajmlaridan ichki iste'molni ajratib chiqarish va ko'rsatkichlarni yiriklashtirgan vaqtda takroran hisoblashni kamaytirish imkonini berdi. Xorij tajribasi asosida makrodarajada tovarlarning qat'iy belgilangan to'plami bo'yicha mahsulotning tabiiy o'lchamlari asosida uning fizik hajmi indeksi hisoblab chiqarilib, shundan keyin umumiy sanoat indeksiga birlashtiriladi. Bunda ulgurji narxlar hamda mahsulot fizik hajmining indekslari tanlab olingan turli umumiy hajm va tuzilish bo'yicha

faqat mintaqalar, tarmoqlar va butun sanoat darajasidagina aniqlanadi, lekin ulardan korxonada tezkor boshqaruv chog'ida foydalanish mumkin bo'lmaydi. Buning oqibatida korxonada darajasida mehnat natijalarini baholash yaxshilanish u yoqda tursin, balki yomonlashadi, chunki qiyosiy narxlar yo'qligi tufayli mehnat natijalari dinamikasining xarakteristikasi yo'qotilgan edi. SHu bilan bir qatorda, iqtisodiyotda mahsulot hajmi va mehnat unumdorligining ko'rsatkich darajalari jamlanmaydi. Islohotdan oldingi amaliyot bilan taqqoslaganda, korxonada faoliyatida iqtisodiy erkinlik kengayganligi munosabati bilan mehnat sarflarini hisobga olish muammosi juda keskinlashdi. Mazkur muammoni statistika organlari uzoq vaqt mobaynida hal qilmadilar. Bu esa, mahsulot hajmlari va mehnat sarflarini hisoblash usullarida farqlar bo'lishiga olib keldi. Bunday holat mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarini hisoblash imkonini bermadi. Shunday qilib, mehnat unumdorligini o'lchashga qabul qilingan xisoblash tizimi bilan muvofiqlashtirilgan, hamma tomondan e'tirof etilgan yondashuvlar hozirga qadar ishlab chiqilmagan.

Sobiq Ittifoq statistikasi va iqtisodiyot amaliyotida ish unumi va mehnat sig'imi mehnat unumdorligining ko'rsatkichlari bo'lib xizmat qilar edi. Ular

bir-biri bilan proportsional mutanosiblikda o'zaro bog'liq bo'lib, quyidagi formula bilan ifodalagan:

$$y = \frac{X}{M}; \quad (8) \quad \text{va} \quad M_m = \frac{M}{X} \quad (9),$$

bunda, U – ish unumi;

X – tegishli birliklardagi mahsulot (ishlar, xizmatlar) hajmi;

M – tegishli birliklardagi mahsulotni ishlab chiqarish (ishlar bajarish, xizmatlar ko'rsatish)dagi mehnat sarflari;

M_m – mahsulotni ishlab chiqarish (ishlar bajarish, xizmatlar ko'rsatish)dagi mehnat sig'imi.

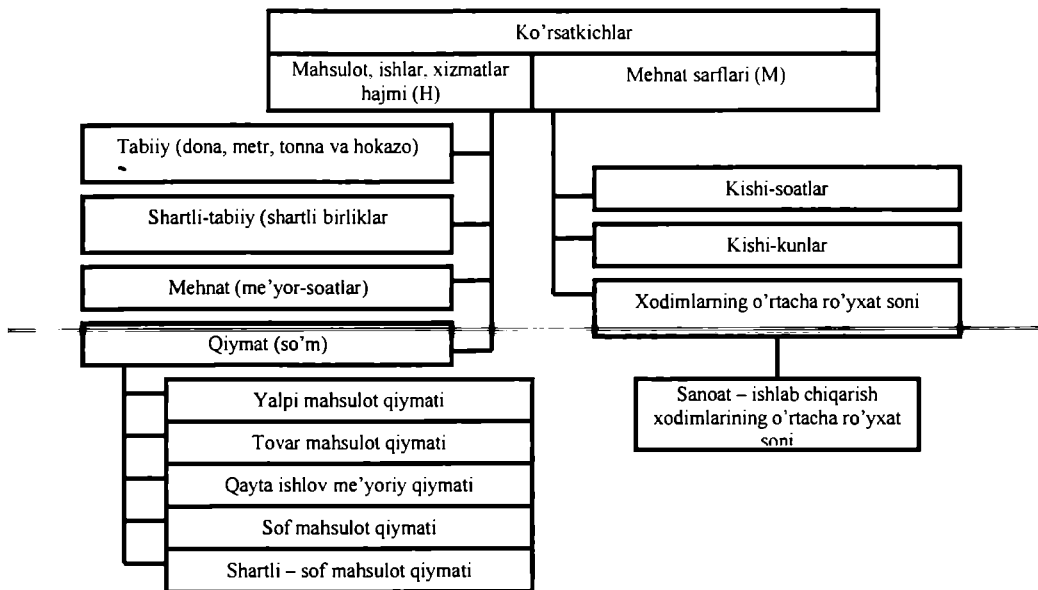
Xalq xo'jaligi miqyosida moddiy ishlab chiqarish sohasida mehnat unumdorligi (ish unumi)ning darajasi muayyan davrdagi milliy daromad o'lchamining ushbu davr mobaynida moddiy ishlab chiqarish sohasida ish bilan band bo'lgan xodimlarning ro'yxatdagi o'rtacha soniga nisbati bilan belgilanar edi. Xizmatlar ko'rsatish sohasida mehnat unumdorligi (ish unumi) muayyan davr mobaynidagi xizmatlar qiymatining (ushbu xizmatlarni ko'rsatishdagi moddiy sarflarning qiymatisiz) shu davr mobaynida xizmatlar ko'rsatish sohasidagi xodimlarning o'rtacha ro'yxat soniga nisbati bilan belgilanar edi.

Bunday hisoblashlar bir korxonada bo'yicha mehnat unumdorligi dinamikasini aniqlash, shuningdek, turli korxonalarining bir xil va har xil davrlardagi faoliyatini taqqoslash uchun o'rinli bo'lgan. Biroq, bunday hisoblashlarning jiddiy kamchiliklari bor edi. Korxonalarda mehnat unumdorligi ishlab chiqarish hajmi va mehnat sarflari qanday birliklarda o'lchanishiga qarab, turli usullar yordamida aniqlanar edi. Ularni o'lchash variantlari 10.3-chizmada ko'rsatib berilgan.

Mehnat unumdorligini o'lchashning sxemasi hamma hollarda ham natijalar bilan jonli mehnat sarflarini taqqoslashdan iborat bo'ladi. Bu nisbat quyidagi ikki ko'rinishga: mehnat sarflari birligi hisobiga erishilgan mehnat natijalari, ya'ni mahsulot ishlab chiqarish ko'rinishiga va mehnat natijalari birligiga qilingan mehnat sarfi, ya'ni mahsulotning mehnat sig'imi ko'rinishiga ega bo'lishi mumkin. Har ikki ko'rsatkich jonli mehnatdan foydalanish samaradorligini bildiradi va bir hodisaning o'zini turlicha shaklga soladi, xolos. Bu ko'rsatkichlar mohiyatidagi farqlarga jonli mehnat sarflarini belgilash hamda uning natijalarini ana shu ko'rsatkichlarda ifodalashning turli usullari sabab bo'ladi. Amaliyotda qo'llanilayotgan bunday usullarning barchasi juda ko'p mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarini hosil qiladi. Borgan sari katta ahamiyat kasb etayotgan alohida muammo –

mahsulot sifati, uning iste'mol xossalari ortishini mehnat unumdorligi ko'rsatkichida aks ettirishdan iborat.

Ko'p yillik tadqiqotlar ilgari tahlil qilingan ko'rsatkichlarning birortasi ham mehnat unumdorligini ob'ektiv ta'riflash bilan bog'liq barcha muammolarni hal etish imkonini bermasligini ko'rsatdi. Ana shu hol bu maqsad uchun bir va hatto bir necha mehnat unumdorligi ko'rsatkichlaridan emas, balki butun boshli ko'rsatkichlar tizimidan foydalanishini zarur qilib qo'ydi. Bunday tizimni har bir ko'rsatkichning xossalari va imkoniyatlarini hisobga olgan holda, har birining funksional vazifasini aniqlash asosida tashkil etish mumkin.



10.3-chizma. Mehnat unumdorligini hisoblashdagi mahsulot hajmi va mehnat sarflari ko'rsatkichlari

Mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarini tasniflash belgisi mehnat natijalarini ifodalash usulidan (qiymat, tabiiy va mehnat) iboratdir. Tabiiy o'lchamlar hammadan ko'ra sodda va yaqqol bo'lib, mehnat natijalarini ko'zga tashlanadigan moddiy kategoriyalarda baholaydi. Ular o'z mohiyatiga ko'ra iste'mol qiymatining ta'rifi bilan to'g'ridan-to'g'ri va bevosita bog'langan, demak, mahsulot sifati o'zgartirilgan aks ettiruvchi ko'rsatkichlar shakllanishi uchun potensial shart-sharoit bo'ladi.

Tabiiy usul ishlab chiqarish hajmi fizik birliklarda (dona, kilogramm, pogon metr, kvadrat metr va hokazolarda) ifodalanganda ishlatiladi. Masalan, neft' sanoati korxonasi bir yilda 300 ming tonna neft' va 2600 ming m³ gaz qazib oldi, elektr stantsiya 20 mln kVt soat elektr energiya, qandolatchilik fabrikasi 100 t shokolad konfet ishlab chiqardi.

Bu eng aniq usul hisoblanib, uning qo'llaniladigan sohasi g'oyat cheklangan, chunki kamdan kam korxonalar bir xil mahsulot chiqarish bilan kifoyalanadi. Masalan, o'sha neftning o'zini olib ko'raylik. U uglevodorod fraktsiyalari, oltingugurt, suv miqdori turlichaligi bilan ajralib turadi. Shu sababli, aniq gapiradigan bo'lsak, bitta burg'u qudug'idan qazib olingan bir tonna neft' boshqa burg'u qudug'idan qazib olingan bir tonna neftga teng emas. SHokolad konfetlari ham xilma-xil navli bo'lishi mumkin, qandolatchilik fabrikasi karamel' va pechen'e ham tayyorlab chiqaradigan bo'lsa, bunday mahsulotning og'irligini jamlagan holda mutlaqo hisoblab bo'lmaydi. Keng assortimentda tovar ishlab chiqaradigan mashinasozlik yoki yog'och ishlash korxonasining mahsulotini tabiiy ko'rsatkich orqali ifodalab bo'lmaydi.

Binobarin, ishlab chiqarish hajmining tabiiy o'lchami ko'pchilik korxonalarga to'g'ri kelmaydi. Bu uning jiddiy kamchiligidir. Turli buyumlarni bitta o'lchamga keltirishga asoslangan ishlab chiqarish hajmini o'lchashning shartli - tabiiy usulidan ham foydalaniladi. Masalan, sovunning turli navlari tarkibidagi yog' miqdori 40,0 % bo'lgan yagona sovun naviga aylantirib hisoblanadi, yonilg'ining turli navlari bir tonnasining issiqlik yaratish quvvati 7.106 kkal.ga teng bo'lgan shartli yonilg'iga aylantirib hisoblanadi.

Bu usul mahsulotning har xil turlarini ularning muayyan majmui doirasida bitta vakil turga keltirishni nazarda tutadi. Bunda majmuaning aniqligi ko'p jihatdan mahsulot iste'mol xossalari ta'rifini keltirish va aks ettirish usulini tanlab olish bilan bog'liq. Mehnat sig'imi ko'rsatkichlari keng qiyoslanish xossasiga ega bo'lib, ular mahsulotning tabiiy va shartli-tabiiy o'lchamlariga mo'ljallangan. Bu hol mehnat sig'imi ko'rsatkichlari asosida mehnat unumdorligini o'stirish imkoniyatlarini aniqlash va miqdor jihatidan baholash imkonini beradi.

Mehnat sig'imi ko'rsatkichining kattaligini butunlay ishlab chiqarish sharoitlari bilan bog'liq bo'lgan mehnat unumdorligining o'sish omillari belgilaydi va u begona omillarning buzg'unchi ta'siriga duch kelmaydi. Shu bilan birga, mazkur ko'rsatkichlar faqat mehnat unumdorligi emas, balki mehnat intensivligi ham o'zgarganligining natijalarini aks ettiradi. Ushbu

omilning ta'sirini yo'qotish yoki alohida ajratishning imkoni yo'q, chunki xarajatlarni ish vaqti o'lchamlarida emas, balki mehnat birliklarida ifodalashning yetarli darajada asoslangan usullari ishlab chiqilmagan.

Mahsulot tabiiy (shartli-tabiiy) birligining mehnat sig'imi ko'rsatkichlari korxonalar va uning tarkibidagi bo'linmalar bo'yicha mehnat unumdorligini o'lchash, tahlil qilish va rejalashtirishning yagona usullarini qo'llashga, mehnat unumdorligining o'sish omillari ta'sirida xarajatlar dinamikasini juda aniq ko'rsatishga imkon beradi. Shartli-tabiiy mahsulot birligining mehnat hajmi o'zida uning tabiiy o'lchamlariga asoslangan boshqa barcha ko'rsatkichlar qadr-qimmatini sintezlaydi va mahsulot sifatini (iste'mol xossalari) o'zgarishini aks ettirish imkonini beradi.

Bu usuldan foydalanish sohasi ham unchalik katta emas, chunki u xalq xo'jaligi tarmoqlarining ayrimlarinigina ishlab chiqarish hajmi ko'rsatkichlarini umumlashtirishda o'rinli bo'ladi.

Mehnat usuli ishlab chiqarish xajmini tavsiflash uchun mehnat sarflari me'yorlarini – me'yor-soatlarni qo'llanishga asoslangan. U ishlab chiqarishning ayrim sohalarida, tsexlarda mehnat unumdorligi darajasini baholashda qo'llanilishi mumkin, lekin qo'llaniladigan me'yorlarning qat'iy asoslangan bo'lishini talab qiladi. Me'yorlarning turlicha ~~tig'izlikdaligidan bunday usul jiddiy darajada buzib ko'rsatkichlarga olib~~ keladi, shu sababli uni qo'llanish keng tarqalmagan.

Qiyamat usuli eng ko'p tarqalgan usul bo'lib, u korxonada, korxonalar guruhlarida, tarmoqda, mintaqada, umuman iqtisoddagi mehnat unumdorligining darajasi va dinamikasini taqqoslash imkonini beradi. Masala ishlab chiqarish hajmini hisoblab chiqarish uchun qiymatning qaysi ko'rsatkichini qabul qilishdan iborat.

Qo'llanilishi asosida ko'p yillar mobaynida ishlab chiqarish hajmlari rejalashtirilgan va hisobga olingan yalpi mahsulot ko'rsatkichining shunisi yaxshi ediki, turli korxonalar va turli yillarning mahsulotlari qaysidir vaqtdagi holatiga ko'ra korxonalar yagona yalpi narxlarida hisoblab chiqarildi. Bu esa, turli davrlardagi narxlar o'zgarishini tekislash va ko'rsatkichlarning taqqoslanishiga erishish imkonini beradi. Lekin mahsulot qiymati mehnat sarflarinigina emas, balki ishlatilgan xomashyo, materiallar, sotib olinadigan yarim fabrikatlar, kooperatsiya bo'yicha keladigan detallar va uzellar qiymatini ham aks ettiradi. Ishlovga keltirilgan qimmatroq ~~xomashyo yalpi mahsulot qiymatini va tegishli ravishda, mehnat~~ unumdorligi ko'rsatkichini korxonalar xodimlarining biron-bir ishtirokisiz oshirib yuboradi. Shu bilan birga «Kooperatsiya nuqtasi»ning o'zgarishi

ham shunday oqibatlarga olib kelardi. Masalan, 2-sonli korxonona bo'lg'usi buyumning birorta uzelnini ushbu buyum kooperativ yo'l bilan 1-sonli korxonadan yetkazib berila boshlaganligi sababli chiqarmay qo'yishi shunday natijani keltirib chiqaradi. Uzelning bahosi 2-sonli korxonona ishlab chiqaradigan tayyor buyumning qiymatiga kirishi davom etardi, lekin 2-sonli korxonona mazkur uzelnini ishlab chiqarishga mehnat sarflarini amalga oshirmay va shuning hisobiga o'zidagi mehnat unumdorligi ko'rsatkichi o'lchamini sun'iy ravishda oshiradi.

Davrning boshi va oxiridagi tugallanmagan ishlab chiqarish qiymatidagi farq ham yalpi mahsulot qiymatiga kiradi. Shu bois korxononalarining yalpi mahsulot qiymatini, u bilan birgalikda esa mehnat unumdorligi ko'rsatkichini ham tugallanmagan ishlab chiqarish hajmini oshirish hisobiga ko'tarishlariga imkon beradi. Tovar-mahsulot qiymati ko'rsatkichi tugallanmagan ishlab chiqarish hajmlarining ta'siridan xoli, lekin yalpi mahsulot ko'rsatkichiga xos bo'lgan boshqa kamchiliklarni saqlab qoladi.

Tikuvchilik, matbaa va ayrim boshqa sanoat tarmoqlarida ishlab chiqarish hajmlarini tavsiflash uchun ishlovning me'yoriy qiymati (IMK)dan foydalaniladi va unga mehnat sarflarining me'yoriy qiymati: ijtimoiy sug'urtaga, me'yorlar asosida hisoblab chiqarilgan tsex va umumzavod xarajatlarga ajratmalar ham e'tiborga olinadigan holda asosiy ishlab chiqarish ishchilarining ish haqi kiritiladi.

IMKning qulay tomoni xomashyo, materiallar, sotib olinadigan buyumlar qiymatining (umumtsex va umumzavod xarajatlariga kiradigan sarflar qismi bundan mustasno) ta'siridan xoli ekanligida bo'lsa, uning kamchiligi yangi yaratilgan qiymatning jamini tavsiflamasligidadir. U ishlovning haqiqiy qiymatini emas, balki uning me'yoriy qiymatinigina hisobga oladi. Ushbu ko'rsatkichning iqtisodiy mazmuni mavhum bo'lib, undan foydalanishning maqsadga muvofiqligi shu bois gumonli edi.

Nazariy jihatdan olib qaralganda, mahsulotni yaratishga korxonaning qo'shgan hissasi to'g'risida sof mahsulot – yangi yaratilgan qiymat ko'rsatkichi nihoyat darajada to'liq tasavvur beradi, chunki xomashyo, materiallar, yonilg'i, sotib olinadigan yarim fabrikat va uzellarning o'lchamiga ta'sir etmay, u amortizatsiya ajratmalarining miqdoridan xoli bo'ladi. Sof mahsulot (ish haqi, unga qo'shimchalar hamda foyda) bozor narxlarida sotilgan taqdirdagina yangi yaratilgan qiymatni aniq tavsiflaydi. Lekin bizning voqeligimizda monopoliya narxlari katta o'rin tutadi, ular korxonaning yangi qiymatni yaratishga qo'shadigan haqiqiy ulushni to'g'ri

aks ettirmaydi va sof mahsulot qiymatini aniqlash ham muammoli bo'lib qoladi.

Shartli ravishdagi sof mahsulot ko'rsatkichi ish haqi, unga qo'shimchalar hamda foydadan tashqari asosiy vositalar amortizatsiyasi summalarini ham o'z ichiga oladi. U texnikaviy jihozlanish darajasi yuqori bo'lgan tarmoqlarda qo'llaniladi. Har xil buyumlar rentabelligining nihoyatda turlichaligi va ulgurji narxda korxonalar foydasining ulushi g'oyat xilma-xilligi holatida ishlab chiqarish hajmining ushbu o'lchamidan foydalanish amaliyoti mahsulot ishlab chiqarishga korxonaga qo'shgan haqiqiy ulush taqqoslanishining ishonchli natijalarini va uning tegishli foyda o'lchami ko'rinishida aks etishini bera olmaydi. 8 va 9 formulalarda ishlab chiqarish hajmini (x) ifodalashda masala xuddi shu tariqa kechgan.

Mehnat sarflari (M) ishlab berilgan kishi-soatlar miqdorida nihoyatda aniq aks etadi. Lekin ularning hisoblab chiqilishi ancha mehnatni talab etadi. Kishi-kun va soatlarga qaraganda mehnat sarflarining kamroq darajada aniq natijasini bera oladi, chunki ular smena ichidagi bekor turishlarni hisobga olmaydi.

Kishi-soatlarga nisbatan olib qaraganda xodimlarning o'rtacha ro'yxat soni butun kunlik bekor turishlarni hisobga olmaydi. Shunday bo'lsa-da, ~~yillik mehnat unumdorligini hisoblab chiqishda ayni xodimlar o'rtacha~~ ro'yxat soni ko'rsatkichidan foydalaniladi, bu esa, turli korxonalar va umuman xalq xo'jaligi bo'yicha ko'rsatkichlarning taqqoslanishini ta'minlaydi. Soatlik va kunlik ish unumi ko'rsatkichlari esa korxonaga xo'jalik faoliyatining ichki ishlab chiqarish tahlilida qo'llaniladi. Shunday qilib, ish unumini aniqlash uchun ishlab chiqarish hajmi va mehnat sarflarining tegishli ko'rsatkichlari tanlanadi va birinchilari ikkinchilariga bo'linadi (1-formulaga qarang).

Mehnat unumdorligining boshqa ko'rsatkichi – mehnat sig'imining mahsulot birligini ishlab chiqarishga qilingan mehnat sarflari jami miqdorini ko'rsatib beradi. Mahsulot birligining mehnat sig'imini aniqlash uchun jami ishlab chiqarishga qilingan mehnat sarflari muayyan davrda ishlab chiqarilgan mahsulot hajmiga bo'linadi (2-formulaga qarang).

Mehnatni rejalashtirish va tahlil qilish maqsadlari uchun ayrim operatsiyalar, buyumlar, ishlarning mehnat sig'imi hisoblab chiqiladi. Texnologik mehnat sig'imini (Mt) asosiy ishchilar - ishlaydiganlar va ~~vaqtbay ishlaydiganlarning mehnat sarflari belgilaydi. U ishlab chiqarish~~ operatsiyalari, qismlar, uzellar va tayyor buyumlar bo'yicha hisoblab chiqiladi.

Xizmat ko'rsatishdagi mehnat sig'imi (Mx)ni ishlab chiqarishga xizmat ko'rsatishda band bo'lgan asosiy tsexlarning yordamchi ishlari hamda yordamchi tsexlar va bo'linmalar barcha ishchilarining mehnat sarflarini ko'rsatib beradi. Mx har bir operatsiya buyum bo'yicha yoki buyumlarning texnologik mehnat sig'imiga mutanosib ravishda hisoblab chiqiladi.

Ishlab chiqarishdagi mehnat sig'imi (Mich) texnologik va xizmat ko'rsatishdagi mehnat sig'imidan jamlangan, ya'ni bular ish birliklarini bajarishdagi asosiy va yordamchi ishchilarning mehnat sarflaridir.

$$\text{Mich} = \text{Mt} + \text{Mx} \quad (10)$$

Boshqarishdagi mehnat sig'imi (Mb) rahbarlar, mutaxassislar va boshqa xizmatchilarning mehnat sarflaridan tarkib topadi. Buyumlar tayyorlab chiqarish bilan bevosita bog'liq bo'lgan shunday sarflarning bir qismi to'g'ridan-to'g'ri ana shu buyumlarga kiritiladi; mazkur sarflarning buyumlar tayyorlab chiqarish bilan bevosita bog'liq bo'lmagan boshqa qismi esa ishlab chiqarishdagi mehnat sig'imiga mutanosib ravishda ushbu buyumlarga kiritiladi.

Mahsulotning to'liq, mehnat sig'imi (Mtl) buyumlarning har birini va ularning jamini tayyorlab chiqarishdagi mehnat sarflarining hammasini aks ettiradi. U quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$\text{Mtl} = \text{Mt} + \text{Mx} + \text{Mb} + \text{Mich} + \text{Mb} \quad (11)$$

Me'yoriy, rejadagi va haqiqiy mehnat sig'imi bir-biridan farqlanadi. Me'yoriy mehnat sig'imi amaldagi mehnat me'yorlari: vaqt, ish unumi, xizmat ko'rsatish va son me'yorlari asosida hisoblab chiqiladi. Undan ayrim buyumlarni tayyorlash, butun ishlab chiqarish dasturini bajarish, zarur bo'lgan mehnat sarflarining umumiy o'lchamini aniqlash uchun foydalaniladi.

Rejadagi mehnat sig'imi me'yoriy mehnat sig'imidan joriy davrda tashkiliy-texnikaviy tadbirlarni amalga oshirish hisobiga rejalashtirilayotgan mehnat sarflarini kamaytirish o'lchami darajasida farq qiladi. Haqiqiy mehnat sig'imi – ishlab chiqarilgan mahsulotlar hajmi yoki bajarilgan ishlar hajmiga qilingan jami mehnat sarflaridir.

Bozor iqtisodiyotiga ega bo'lgan rivojlangan mamlakatlarda foydalaniladigan unumdorlik ko'rsatkichlari tizimi ishlab chiqarish omillari nazariyasi asosida tuziladi. Bu mamlakatlarda mehnat unumdorligi turli omillar global unumdorligining xususiy ko'rsatkichlaridan biri deb qaraladi. Samaradorlikni o'lchashdagi ko'rsatkichlarni tanlash tadqiqotchilarning o'z oldilariga qo'yadigan maqsadlariga bog'liq bo'ladi. Samaradorlik ko'rsatkichlari ko'pdan-ko'pdir va ular xilma-xil belgilar bo'yicha

guruhlarga bo'linishi mumkin, quyidagilar shunday belgilar jumlasiga kiradi:

- takror ishlab chiqarish yoki texnologik tsikl jarayoni bosqichi (oraliq va pirovard ko'rsatkichlar);

- qamrovning to'liqligi (umumiy yoki xususiy belgilar - sarf yoki resurslarning ayrim turlari bo'yicha);

- iqtisodiy faoliyatning darajasi (ishlab chiqarish uchastkalari yoki texnologik jarayonlar, korxonalar, tarmoqlar, umuman mamlakat);

- ko'rib chiqilayotgan jarayonlarning davomiyligi (qat'iy belgilab qo'yilgan vaqt bo'laklari, mehnat vositalari yoki mahsulotning «hayot tsikli», ishlab chiqarish tsikli va hokazo);

- boshqa belgilarl.

Ishlab chiqarilgan mahsulot hajmining tabiiy va shartli-tabiiy ko'rsatkichlaridan ham foydalaniladi. Ulardan quyidagilarini aytib o'tamiz2:

a) yalpi mahsulot ishlab chiqarish, u tovar mahsulotning sotish narxlaridagi qiymatini, xo'jalik usulidagi kapital qurilish hamda o'z ehtiyojlari uchun kerakli ishlab chiqarish uskunalari qiymati, tugallanmagan ishlab chiqarish va tugallanmagan qurilishning o'sishi hamda korxonalarining omborlaridagi tayyor mahsulotlar va yarim fabrikatlar o'sish ~~(tannarx bo'yicha) kabilarni o'z ichiga oladi (bunday ko'rsatkich bizning statistikamizdagi yalpi mahsulot ko'rsatkichiga o'xshashdir);~~

b) yalpi pirovard mahsulot, u korxonadan tashqariga berib yuboriladigan mahsulotning qiymatini o'z ichiga oladi. Bu ko'rsatkich bizning statistikamizdagi tovar mahsulot ko'rsatkichiga to'g'ri keladi;

v) oraliq iste'mol mahsulotlari qiymati chegirilganidan qoladigan yalpi mahsulot qiymati sifatida hisoblab chiqariladigan yalpi qo'shilgan qiymat;

g) qo'shilgan qiymat bilan asosiy kapital amortizatsiyasi o'lchami o'rtasidagi farq sifatida ta'riflanadigan sof qo'shilgan qiymat.

Sarflangan mehnat miqdori yo hisob davridagi xodimlarning o'rtacha ro'yxat soni bilan, yo ishlab berilgan vaqt miqdori bilan o'lchanadi. Yollanmagan xodimlarning mehnat sarflari tadbirkor (mulk egasi), uning olla a'zolari ishlab bergan vaqtni o'z ichiga oladi. Bunday hisoblab chiqarishlar tanlama tarzda o'tkaziladigan tekshirishlar ma'lumotlari asosida olib boriladi.

¹ Болотин .Б.М., Громов Л.М Четыркин Е.М. Эффективность капиталической экономики: некоторые проблемы и измерения. - М., 1990, 16-6.

² Xorijdagi unumdorlik ko'rsatkichlari tuzimini tavsiflashda B.I. Boshkatovning e'lon qilingan ma'ruzalaridan olingan materiallardan foydalaniladi: Pokazateli proizvoditel'nosti v zarubejnoj statistike (MESL - M., 1983, 13-23-b.)

Umuman mamlakat bo'yicha mehnat unumdorligini hisoblab chiqarishda ish bilan band aholigina emas, balki ishsizlar ham e'tiborga olinadi, ya'ni hisob iqtisodiy faol aholining soniga qarab olib boriladi.

Mahsulotning qiymat ko'rsatkichlarini ishlab chiqarishning turli omillari bilan kombinatsiyalash natijasida unumdorlik ko'rsatkichlari aniqlanadi, ulardan quyidagilarini tilga olib o'tamiz:

a) yalpi mehnat unumdorligi, u o'z mazmuniga ko'ra sobiq Ittifoq statistikasidagi mehnat sarflari birligiga to'g'ri keladigan mahsulot miqdori ko'rsatkichiga va ushbu ko'rsatkichga xos bo'lgan barcha kamchiliklarga yaqin. Jumladan, bu ko'rsatkich ishlab chiqarishning barcha boshqa omillarini (mehnatdan tashqari) inkor etadi, uning o'lchamiga ishlatilgan materiallar qiymati katta ta'sir ko'rsatadi. Shunday bo'lsa-da, undan hisoblash osonligi va ishonchli statistik axborot mavjudligi tufayli foydalaniladi;

b) sof mehnat unumdorligi, u sof mahsulot qiymatining mehnat sarflariga nisbati hisoblanadi;

v) integral mehnat unumdorligi, u ishlab chiqarilgan yalpi mahsulot qiymatini mehnat sarflariga hamda mehnat birliklarida ifodalangan ishlab chiqarishning boshqa omillariga bo'lish yo'li bilan aniqlanadi. Doimiy kapital va moddiy sarflarni mehnat birliklariga aylantirib hisoblash ancha murakkab ekanligi sababli bunday ko'rsatkich kamdan kam hollarda qo'llaniladi;

g) global unumdorlik omillari, ishlab chiqarishning barcha omillari ta'sirini aks ettiradi, mehnat unumdorligi esa xususiy ko'rsatkich tarzida ulardan biri sifatidagina namoyon bo'ladi. Omillar sifatida asosan mehnat, doimiy kapital, materiallar va energiya sarflari hisobga olinadi, miqdoran o'lchab bo'lmaydigan omillar esa inkor etiladi. Yalpi ishlab chiqarilgan mahsulot yoki yalpi qo'shilgan qiymat ko'rsatkichlaridan ishlab chiqarilgan mahsulot hajmi ko'rsatkichlari sifatida foydalaniladi;

d) omillarning total (yalpi) unumdorligi, u xuddi global unumdorlik kabi hisoblab chiqariladi, undan farqi shundaki, sof qo'shilgan qiymat (yoki sof mahsulot) o'lchami mehnat sarflari va mehnat birligiga keltirilgan doimiy kapitalga bo'linadi;

e) milliy daromadning (sof mahsulot qiymatining) mehnat sarflariga bo'linishidan kelib chiqadigan xususiy ko'rsatkich sifatidagi mehnat sarflari birligiga to'g'ri keladigan haqiqiy daromadlar ko'rsatkichi; mehnat sarflari yo ish bilan band xodimlar sonida, yo ishlab berilgan kishi-soatlar miqdorida ifodalanadi.

Agar sarflarni amalga oshirish vaqti bilan natija olish vaqti o'rtasida vaqt jihatidan sezilarli uzilish (lag) mavjud bo'lsa, kutiladigan samara diskontlanadi, ya'ni, go'yoki mazkur mablag'lar bankka qo'yilganidek, o'rtachalashtirilgan ssuda foizi o'lchami miqdorida ko'paytirilgan hozirgi sarflar narxlarida ifodalanadi. Diskontlashdagi hisoblab chiqarish quyidagi formula bo'yicha amalga oshiriladi:

$$p = \frac{S}{(1+i)^n} = S \cdot v^n, \quad (12)$$

bunda, r - samaraning hozirgi o'lchami, so'm;

S - n yildan so'ng olingan samara yoki resurslar sarflarining o'lchami, so'm;

n - vaqt jihatidan yuzaga kelgan lag (uzilish);

i - foiz stavkasi, yillik foyda;

v - diskont ko'paytiruvchisi.

Rivojlangan mamlakatlar statistikasida unumdorlikni hisoblab chiqarishdagi ahvol ana shunday. Nazarimizda, xorijlarda foydalaniladigan unumdorlikni, shu jumladan, mehnat unumdorligini aniqlashning bayon qilingan usullari ana shunday ko'rsatkichlarni hisoblab chiqarishga qo'yiladigan talablarga javob beradi, shu bois ulardan mamlakatimizdagi ~~amaliyotda foydalanish kerak. Shu bilan birga, mehnat sarflarini unumdorlik~~ ko'rsatkichlarida ifodalash usullarini yanada puxta ishlab chiqish zarur. Ular hal qilinayotgan boshqaruv vazifalarining xususiyati bilan bog'lanishi kerak. Shu sababli, unumdorlikni baholash uchun xarajatlar diapazoni g'oyatda keng: u ishsizlik tufayli milliy mehnat unumdorligi ko'rayotgan zararni hisobga olish uchun butun iqtisodiy faol aholidan yoki jamiyat nuqtai nazaridan qaraganda jonli mehnat sarflari, deb hisoblanadigan barcha turdagi resurslar sarfidan tortib, to ayrim toifadagi ishlovchilarning jonli mehnatini sarflashgacha yoki ayrim turdagi resurslarni sarflashgacha qamrab oladi. Unumdorlik ko'rsatkichlarining bunday darajalashtirilishi o'lchash formulasini, o'lchanadigan mehnat natijalari belgisini tanlashni konkretlashtirish va uni boshqaruv tizimiga kiritish hamda xo'jalik sohasidagi muqobil qarorlarni baholash, shaxsiy mehnat ulushini baholash va xodimlarni rag'batlantirish imkonini beradi.

10.4. Mehnat unumdorligi to'g'risidagi nazariyalarning rivojlanishi

O'zbekistonda ham ko'plab taniqli iqtisodchilar u yoki bu darajada mehnat unumdorligi masalalari bilan shug'ullanganlar. Har bir ilmiy

nazariyaning o'z tarixi va qiziqarli jihati ko'p bo'lib, bunday o'rganish turli nuqtai nazarlarni hisobga olish va taqqoslash, muammoni hal qilishga oqilona yondashishni topishga yordamlashadi. Iqtisodiy adabiyotlarda, asosan, mehnat unumdorligi, uning ko'rsatkichlari, o'lchash usullari xususida bahslar davom etmoqda. Shunga bog'liq holda masalaga bo'lgan asosiy yondashuvlar va kontsepsiyalarni ko'rib chiqamiz.

Mehnat unumdorligi bilan ishlab chiqaruvchi mehnat kuchining nisbati to'g'risidagi masala yuzasidan munozara XX asrning 20-yillarida boshlanib, keyingi davrlarda u yoki bu darajada keskinlik bilan davom etdi. Ushbu munozaraning zamirida ikki tushuncha – «ishlab chiqaruvchi mehnat kuchi» (Produktiv-kraft) va «mehnat unumdorligi» tushunchalarining talqini yotadi.

Mazkur masala yuzasidan barcha nuqtai nazarlarni ikkita kontseptual yondashuvga birlashtirsa bo'ladi. Birinchi yondashuv «ishlab chiqaruvchi mehnat kuchi» va «mehnat unumdorligi» tushunchalarini farqlash zarurligini rad etishdan iborat. Uning tarafdorlari (A.M. Ginzburg, A.B. Xalqatov, A.V. Bazarov, L.E. Gorelik va boshqalar) ushbu tushunchalarni qarama-qarshi qo'yish behuda va sun'iy bo'lib, jiddiy xatolarga olib keladi, deb hisoblaydilar. Ikkinchi yondashuv ushbu tushunchalarni farqlash va ular o'rtasidagi bog'liqlikni aniqlashni nazarda tutadi. Mehnat unumdorligi muammolari bilan shug'ullanadigan ko'pchilik mutaxassislar shunday nuqtai nazarning tarafdori bo'lib keldilar va hozir ham tarafdoridirlar.

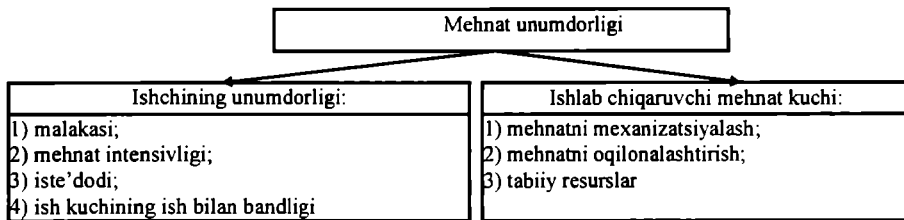
Ikkinchi kontseptual yondashuvning tarafdorlari orasida ikkita yo'nalishga mansublarni ajratib ko'rsatish mumkin. Birinchi yo'nalish nuqtai nazarida turganlarning fikricha, «mehnat unumdorligi» tushunchasi «ishlab chiqaruvchi mehnat kuchi» tushunchasiga nisbatan kengroqdir. Masalan, A. Katin mehnat unumdorligi o'zida mehnat unumdorligi va mehnat intensivligini birlashtirgan yig'ma tushunchadirl, deb yozgan edi, buning ustiga, u mehnat unumdorligi va mehnat intensivligini texnik va shaxsiy mehnat unumdorligi deb hisoblar edi.

Bunday nuqtai nazarni 1925 yilda rossiyalik yirik iqtisodchi olim akademik S.G. Strumilin kengroq asoslab chiqdi. Uning ta'kidlashicha, mehnat unumdorligi shunday bir qator omillar bilan belgilanadiki, ularning ayrimlari ishchining tomonida, ba'zilari esa ishlab chiqarish texnikasi va mehnatning ijtimoiy tashkil etilishi tomonida turadi. Ishchiga bog'liq bo'lgan sub'yektiv omillar yig'indisi ishchining shaxsiy unumini belgilaydi. Ayrim ishchining xohish-irodasi va sifatlaridan tashqarida turgan

¹ Katin A. Mehnat unumdorligi uchun kurash. - M., L. 1925, 13-b.

unumdorlik ob'yektiv omillari yig'indisi ishlab chiqaruvchi mehnat kuchidir.

Ushbu xulosalar umumlashtirilgan tarzda 10.4-chizmada keltirilgan.



10.4-chizma. Mehnat unumdorligi bilan ishlab chiqaruvchi mehnat kuchining nisbati

Umuman S.G. Strumilin mazkur yo'nalish tarafdori bo'lgan bo'lsa-da, xususiyl jihatlar bo'yicha uning fikri yuqorida keltirilganlar bilan to'g'ri kelmaydi. Xususan, ishlab chiqaruvchi mehnat kuchini S.G. Strumilin torroq tushunadi, u «ishchi unumi» degan yangi tushunchani kiritadi, mehnat unumdorligi tuzulmasidagi sub'yektiv va ob'yektiv jihatlar to'g'risida o'zgacha tasavvurda bo'ladi.

Ikkinchi yo'nalish tarafdorlari "mehnat unumdorligi" va "ishlab chiqaruvchi mehnat kuchi" tushunchalarini turlicha ma'noda tushunadilar. Ayrim olimlar ishlab chiqaruvchi mehnat kuchi - sabab, mehnat unumdorligi esa - oqibat, deb hisoblaydilar. Ba'zilar esa ishlab chiqaruvchi mehnat kuchi - jonli mehnat unumdorligi, mehnat unumdorligi esa jonli va o'tmish mehnat yalpi sarflarining samaradorligi, deb fikrlaydi. Boshqa guruhga kiruvchi omillar ishlab chiqaruvchi mehnat kuchini oddiy mehnat jarayoni bilan, mehnat unumdorligini esa ijtimoiy muayyan ishlab chiqarish jarayoni bilan bog'laydi.

Olimlar tomonidan berilgan ta'riflardagi kelishmovchiliklar va chalkashliklarni engib o'tib, munozarani yakunlar ekan, S.G. Strumilin bunday deb yozgan edi: «Shunday qilib, mehnat unumdorligini ishchilar vaqt birligida, masalan, kishi-kuni, kishi-soatda yaratadigan mahsulot yoki iste'mol ne'matlari miqdori bilan o'lchash kerakligini aniqlagan, deb hisoblaymiz»².

¹ Strumilin S.G. Mehnat iqtisodiyoti muammolari. T.5. - M., 1964, 422, 423-b.

² Strumilin S.G. Mehnat unumdorligini o'rganish metodologiyasiga doir // Mehnat unumdorligi indeksleri. - M., 1930, 17-b.

Mehnat unumdorligining shunday tushunilishi hozirgi vaqtgacha saqlanib kelinmoqda. Bunday tushunish, umuman olganda amaliy ehtiyojlarga javob beradi va nazariy tadqiqotlar uchun boshlang'ich nuqta bo'lib xizmat qiladi. «Mehnat unumdorligi» va «ishlab chiqaruvchi mehnat kuchi» tushunchalari o'rtasidagi tafovutlarga kelsak, ular to'g'risidagi bahslar 80-yillargacha davom etib keldi. Hozirgi vaqtda shunday nuqtai nazar nihoyat darajada tarqalganki, unga ko'ra ishlab chiqaruvchi mehnat kuchi imkoni bo'lgan miqdor deb, ya'ni ishlab chiqaruvchi kuchlarning muayyan darajasidagi mehnatning mahsuldorligi deb, mehnat unumdorligi esa haqiqiy miqdor deb, ya'ni har bir muayyan paytda ishlab chiqaruvchining mehnat kuchidan foydalanish darajasini ko'rsatib turuvchi mahsuldorlik deb qaraladi. Bunday farqlash mehnat unumdorligining oshish zaxiralarini topish va asoslab berish uchun muhimdir.

Xorij iqtisodiy adabiyotlarida mehnat unumdorligi muammosi ayrim firma va korxonalarining omon qolishi uchun bozordagi raqobat pozitsiyalarini belgilab olish, ishlab chiqarish sarflarini kamaytirish maqsadida, shuningdek, xalqaro qiyoslashlar o'tkazish maqsadida, avvalo, mahsulot birligi qiymatidagi ish haqi ulushi nuqtai nazaridan ko'rib chiqiladi. D.S. Sink, Dj. Kendrik, A. Medisson, L. Rostos, R.A. Sutermeister, G. Reuss, Dj. V. Natter va boshqalarning qator asarlari borligi ushbu muammoga bo'lgan e'tibordan dalolat berib turibdi.

Mehnat unumdorligi muammosiga doir adabiyotlar, ayniqsa, AQShda ko'proq nashr etilmoqda. Sotsiolog, biznesmen, iqtisodchilar ushbu muammoni har tomonlama ko'rib chiqmoqdalar: mehnat unumdorligiga ta'sir etadigan omillar tahlil qilinmoqda (ishchi va xizmatchilarning roli, texnika taraqqiyoti, malaka oshishi, mehnat sharoitining ta'siri aniqlanadi), shuningdek, ishlab chiqarish jarayonining ijtimoiy jihatlari (ishlab chiqarishda ish bilan band bo'lgan kishilarning o'zaro munosabatlari, rahbarlarning bo'ysunuvdagilar bilan o'zaro munosabatlari, kasaba uyushmalarining roli va ishchilarning ishlab chiqarish faoliyatiga va mehnat unumdorligiga ta'siri) o'rganiladi. Buyuk Britaniyada farovonlik nazariyasi paydo bo'lishi tufayli mehnat unumdorligi masalalari bilan shug'ullana boshlandi. 50-yillarning boshida Buyuk Britaniya bilan Amerika o'rtasida Mehnat unumdorligi Kengashi tuzildi. Kengash sanoat ishini tashkil etish, ishlab chiqarish usullari, texnika sohalarida bemalol axborot almashinish orqali iqtisodiy yuksalishga ko'maklashish va shu tariqa Buyuk Britaniya sanoati, mehnat unumdorligi darajasini oshirish borasida qo'llab-quvvatlash vazifasini o'z oldiga qo'ydi.

Boshqa mamlakatlarda ham mehnat unumdorligiga katta e'tibor berilmoqda. Masalan, Fransiyada Mehnat unumdorligi komissarligi tuzilgan bo'lib, uning ko'plab shaharlarda filiallari mavjud. Yaponiyada mehnat unumdorligini o'rganish markazi va mahalliy qo'mitalari tashkil etilgan.

Xorijlik iqtisodchilar mehnatigina emas, balki kapitalning ham unumdorligini hisoblab chiqadilar. Ular milliy daromad va ijtimoiy mahsulotni hisoblab chiqish borasidagi o'z uslublariga tayangan holda mehnat unumdorligi to'g'risidagi tasavvurni noishlab chiqarish sohasiga ham tatbiq etdilar. Biroq mehnat unumdorligini hisoblab chiqish bilan bog'liq bo'lgan masalalar bo'yicha ayrim iqtisodchilarning nuqtai nazarlari ancha ziddiyatlidir. Bir tomondan, ular faqat «global» unumdorlikni, ya'ni sarmoya, yer, mehnat unumdorligini tan oladilar. Boshqa bir tomondan, amalda jonli mehnat unumdorligini hisoblab chiqish keng tarqalgan.

Dj. Kendrik, «ishlab chiqarish omillari» nazariyasiga tayanib, unumdorlikni o'lchash: 1) yalpi mahsulotning sarflangan vaqt birligiga nisbati; 2) kapital sarflar birligiga tegishli nisbat; 3) kapital sarflari summasiga va sarflangan mehnatga nisbat sifatidagi uchta usulni taklif etdi. Bundan tashqari, u kombinatsiyalangan ko'rsatkichni - mehnat va kapital sarfiga to'g'ri keladigan unumni hisoblab chiqishni taklif etdi.¹

~~Frantsuz iqtisodchisi I Furast'e global unumdorlikni quyidagicha~~ hisoblab chiqishni taklif etadi. Uning fikricha, kapital sarflari mehnat sarflariga qaraganda uncha katta emas, shu sababli u faqat mehnat sarflarini hisoblab chiqadi, lekin g'oyat antiqa usulda hisoblaydi. Bir yilgi tovar narxini Furast'e shu yilning o'zidagi bir soatlik ish haqiga bo'ladi. U keyingi yilga nisbatan ham xuddi shunday qiladi. Natijalarni taqqoslash, uning fikricha, mehnat unumdorligi indeksini iqtisodchilarning tadqiqotlarida aniqlash imkonini beradi.

Xorijlik iqtisodchilarning tadqiqotlarida mehnat unumdorligi o'sishining ayrim omillari: texnika taraqqiyoti, xodimlar malakasining oshishi, kapital sig'imi, korxonalar kattaligi kabilarning roliga, shuningdek mehnat unumdorligi turli sur'atlarda oshishining sabablariga, masalan, mehnat resurslari va kapital, mehnat unumdorligi ~~past tarmoqlardan~~ unumdorlik yuqori tarmoqlarga o'tishining ta'siriga, qishloq xo'jaligidan ishchi kuchi ketib qolishiga taalluqli bo'lgan ko'plab qiziqarli ma'lumotlar va fikrlar mavjud.

~~AQShda mehnat unumdorligi ishlab berilgan bir kishi-soat, bir ishchi va~~ bir ishlovchiga hisoblagan holda aniqlanadi. Bundan tashqari, butun

¹ Kendrik Dj. AQShda mehnat unumdorligi tendentsiyalari. - M., 1997, 69-b.

iqtisodiyotda mehnat unumdorligining o'zgarishini tavsiflash uchun yalpi milliy mahsulot indeksini butun xo'jalikdagi ish bilan bandlik indeksiga bo'lish yo'li bilan mehnat unumdorligi indeksi hisoblab chiqiladi.

Buyuk Britaniya, Germaniya, Fransiya, Italiyada ham mehnat unumdorligi umuman milliy iqtisodiyot bo'yicha aniqlanadi. Biroq mazkur ko'rsatkichni hisoblab chiqish metodologiyasi ushbu mamlakatlarda turlichadir. Masalan, bu mamlakatlarning ayrimlarida uydagi xizmatkorlar, harbiy xizmatchilar ishlaydiganlarning umumiy soniga kiritiladi, ba'zilarida esa kiritilmaydi. Ayrim mamlakatlarda mehnat unumdorligini hisoblashda ishlab berilgan vaqt, ba'zi mamlakatlarda esa faqat haq to'lanadigan vaqt e'tiborga olinadi. Bu milliy mahsulot qiymatini ham, mahsulot hajmini ham aniqlashga taalluqlidir. Masalan, Buyuk Britaniyada bir ishlovchi hisobiga to'g'ri keladigan yalpi milliy mahsulot ko'rsatkichidan foydalaniladi. Italiyada milliy daromadni ishlab berilgan vaqtning umumiy miqdoriga bo'lish asosida sof milliy mehnat unumdorligi ko'rsatkichi qo'llaniladi. Fransiyada yalpi mehnat unumdorligi indeksi sof mahsulot asosida hisoblab chiqiladi. Bundan tashqari, ish bilan band bo'lgan bir shaxs hisobiga va ishlab berilgan bir soat hisobiga to'g'ri keladigan yalpi milliy mahsulot ishlab chiqarilishi indeksi hisoblab chiqiladi. Germaniyada mehnat unumdorligining bir necha indeksi: bir ishlovchi, ish haqi oladigan bir ishchi, bir kishi-soat hisobiga mahsulot ishlab chiqarilishi hisoblab chiqiladi.

Shunday qilib, turli mamlakatlarda mehnat unumdorligini hisoblab chiqish uchun ham mamlakat darajasida (milliy daromad, yalpi ijtimoiy mahsulot, sof milliy daromad va hokazo) va ayrim korxonalar darajasida aniqlanadigan (sof mahsulot, qo'shilgan qiymat, xomashyo, yoqilg'i, energiya sarflari va hokazo) xilma-xil ko'rsatkichlardan foydalaniladi. Bu esa, ayrim mamlakatlar va ushbu mamlakatdagi ayrim korxonalar bo'yicha ham mehnat unumdorligini taqqoslashlarni qiyinlashtiradi.

Mehnat unumdorligi va mehnat intensivligi nisbati. Iqtisodchilar mehnat intensivligiga turli yillarda turlicha e'tibor berib keldilar. 30-yillarga qadar tadqiqotchilar nazariya ustida anchagina samarali ish olib bordilar. Biroq shu yillar davomida mehnat unumdorligini mehnat intensivligidan ajratishga va mazkur tushunchalar o'rtasida hatto muayyan antagonizm ham borligini ko'rsatib berishga urinib ko'rildi. A.M. Ginzburg, O.A. Ermanskiy, R.D. Kofman, B.O. Shatanlar shunday nuqtai nazar tarafdorlari edi. Ular sovetlar davri xo'jaligida mehnat intensivligining mehnat unumdorligiga hech qanday daxli yo'q, deb hisoblar va mehnat intensivligini oshirishga qarshi chiqar edilar, ularning fikricha, mehnat unumdorligi «oqilona

ravishda yaxshilanib borish» funksiyasidir, mehnat intensivligi esa «quvvatni zolimlarcha siqib suvini olish» funksiyasidir. O'z fikrlarini asoslamoqchi bo'lib, bu mualliflar mehnat unumdorligi tushunchasini chalkashtirib yubordilar, mehnat unumdorligini mehnat intensivligidagina emas, balki mehnat unumdorligining o'zidan ham ajratib yubordilar. Ularning kontseptsiyalarini sxematik tarzda quyidagidan iborat, deb bilish mumkin.

A.M. Ginzburgda: Ishchining unumi = mehnat unumdorligi + mehnat intensivligi.

O.A. Ermanskiyda: Mehnatning muvaffaqiyatliligi = mehnat unumdorligi + mehnat intensivligi.

B.O. Shatanda: Ishchining bergan mahsuloti = mehnat unumdorligi + mehnat intensivligi.

Ushbu sxemalardan ko'rinib turibdiki, mazkur tadqiqotchilarning fikricha, mehnat unumdorligi ishlab chiqarilgan mahsulotga, mehnatning mahsuldorligi va muvaffaqiyatliligiga teng emas. Mehnat unumdorligi mehnat intensivligi kabi ushbu kategoriyalarning tarkibiy qismidir, xolos. Bundan tashqari, mehnat unumdorligi va mehnat intensivligi bir-biriga bevosita munosabatda emas.

~~Matbuotda intensivlikning mohiyatini tadqiq etishga bag'ishlangan~~ ishlar S.G. Strumilin, P.M. Kerjentsev, A.K. Gastev, P. Svetkov, A. Bolgov va boshqalar tomonidan e'lon qilingan bo'lib, ular mehnat intensivligi nazariyasining mustahkam poydevorini tashkil etdi.

30-yillarning o'rtalaridan boshlab mehnat intensivligi muammolari haqsiz ravishda iqtisodchilarning e'tiboridan chetda qola boshladi. Ushbu mavzuni tilga olgan kamdan-kam ishlar (masalan, G.A. Prudenskiy, O.A. Ermanskiylarning asarlari) umumiy manzarani o'zgartirmas edi: tadqiqot ob'yekti sifatida mehnat intensivligini inkor etdilar va hatto «mehnat intensivligi» atamasining o'zi amalda qo'llanilmas edi. Mehnat intensivligi muammosi to'g'risida gapirilmaslikning sababi, ushbu muammo avvalgi davrda noto'g'ri talqin qilinganligida, mehnat intensivligini mehnat unumdorligiga qarama-qarshi qo'ygan mualliflar mazkur talqinni taklif qilganligida bo'lgan. Iqtisodchilar masalaning bunday tarzda qo'yilishini qabul qilmay, buning teskarisi bo'lgan yana bir boshqa xatoga yo'l qo'ydilar, ya'ni mazkur hodisani tadqiq qilishdan deyarli voz kechdilar.

~~50-yillarning o'rtalaridan boshlab iqtisodchilar tomonidan mehnat~~ intensivligi mohiyatini o'rganishga yana kirishildi. S.G.Strumilin, V.D.Patrushev, G.N.Cherkasov K.Yakubov va boshqalarning mazkur

muammoga to'liq yoki qisman bag'ishlangan ishlari bosilib chiqdi. Hozirgi vaqtda ko'pchilik iqtisodchilar mehnat unumdorligi va mehnat intensivligi ikki xil, lekin bir-biri bilan uzviy bog'langan kategoriyalardir, deb hisoblamogda. Lekin muammoni ishlab chiqish hali tugallangani yo'q, chunki, hozirga qadar mehnat intensivligini o'lchashga yagona yondashish ishlab chiqilmagan, mehnatning og'irligi va mehnat intensivligi tushunchalarining nisbati aniqlanmagan.

Iqtisodiyotning jonlanishi va yuksalishi sharoitida mehnat intensivligi masalalari, ayniqsa, dolzarblik kasb etadi, chunki og'ir va qo'l mehnatini qo'llashni qisqartirish, mehnat sharoitlarini yaxshilash, mehnatni me'yorlashni takomillashtirish kabi ko'plab ijtimoiy va iqtisodiy vazifalar mehnat intensivligi darajasining o'zgarishi bilan ancha bog'liqdir va 20-yillarning boshlarida mehnat unumdorligini hisoblab chiqishda jonli mehnat yoki jonli va o'tmish mehnat sarfini hisobga olish lozimligi masalasi keng muhokama qilindi. Ayrim olimlar jonli mehnat unumdorligini hisoblab chiqish kerak, deb hisoblasa, ba'zilar esa jami mehnat - jonli va moddiylashgan mehnatning unumdorligini aniqlash lozim, deb ta'kidlaydi. Bu bahslar hozirgi vaqtda ham davom etmoqda. Masalan, rossiyalik iqtisodchi olim, professor G.E. Slezingerning fikricha, «jonli va o'tmish mehnatni «jamlash»ga urinish o'z mohiyatiga ko'ra xom xayol bo'lib, uning nazariy va amaliy ma'nosi yo'qdir, chunki bunda mehnatni qo'llanish va uning moddiy natijasidan foydalanish o'rtasidagi vaqt omili hisobga olinmaydi. Umuman, jonli mehnat bilan taqqoslanadigan o'tmish mehnat to'g'risida gapirishning o'zi kam deganda mantiqsizlikdir, chunki jonli mehnat - jarayondir, o'tmish mehnat esa uning natijasidir»¹.

Shu bilan birga, ortiqcha tanqid u yoki bu tushunchalarni to'g'ri baholashda xalaqit beradigan ko'rinadi. Mehnat unumdorligini jonli mehnat sarflariga qarab aniqlash katta amaliy ahamiyatga ega bo'lib keldi va hozir ham shunday. Bunday yondashuvni yetarlicha baholamaslik xato bo'ladi. Lekin, unumdorlikni jami mehnat sarflariga qarab aniqlashning haqqoniyligi va zaruriylikni inkor etib bo'lmaydi. Alohida korxonada mehnat unumdorligini jami mehnat sarfiga nisbatan hisoblab chiqish uncha to'g'ri kelmaydi, chunki bu usul ishlaydigan kishining mehnat unumdorligi qanday o'zgardi, degan bosh savolga javob berish imkonini bermaydi, negaki, ushbu holda uning mehnati jami sarflarning egasiz massasida ko'rinmay ketadi. Milliy iqtisodiyot miqyosida esa jonli va o'tmish mehnatni farqlash lozim.

¹Slezinger G.E. Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat. 14-bet.

Haqiqatan ham, agar ayrim korxonada o'tmishda sarflangan mehnat va vaqtdan qat'i nazar korxonada doirasidan tashqarida tayyorlangan ishlab chiqarish vositalarida mujassamlashgan mehnat mazkur korxonaga uchun o'tmish mehnat bo'lsa, butun xalq xo'jaligiga tatbiqan o'tmish mehnat joriy davrdan tashqarida sarflangan mehnatdir.

Shunday qilib, bir holatda o'tmish mehnat makon va vaqtda, ikkinchi bir holda esa faqat vaqtda ko'riladi va shu sababli jamiyat miqyosida mehnat unumdorligini bemalol yalpi mehnat sarflari bo'yicha aniqlash mumkin bo'ladi. Binobarin, ikkala tushuncha ham bilib qo'llanilgan taqdirda mustaqil yashashga haqlidir.

70-yillarning o'rtalaridan e'tiboran tarmoqlararo balans tuzila boshladi, uning ma'lumotlari asosida jonli va o'tmish mehnat sarflarining aniq miqdorlari (mutanosibliklari)ni o'lchash mumkin bo'lib qoldi. Yalpi mehnat sarflarini muntazam ravishda hisoblab chiqish mumkinligi esa makroiqtisodiy tahlil imkoniyatlarini ancha kengaytiradi va shu tariqa ijtimoiy ishlab chiqarishning samaradorligi oshishiga taalluqli bo'lgan asoslangan boshqaruv yechimlarini ishlab chiqishga ko'maklashadi.

10.5. Mehnat unumdorligini oshirish omillari va zaxiralari

Mehnat unumdorligini oshirish ayrim korxonaga va jamoalar uchun katta ahamiyatga ega bo'lib, uning darajasiga ta'sir etadigan barcha omillar va zahiralari ko'paytirishni taqozo etadi.

Umuman, omillar deganda – biron-bir jarayon yoki hodisaga ta'sir etuvchi kuchlar, sabablar, tashqi vaziyatlar tushuniladi. Mehnat unumdorligi omillari - mahsulot, ish yoki xizmatlar birligini ishlab chiqarishda yollanma mehnat sarfi miqdorining o'zgarishiga ta'sir etuvchi sabablar, harakatlantiruvchi kuchlar.

Mehnat unumdorligiga ta'sir etishning turli usullarini tasniflash va ularni guruhlariga ajratishning ahamiyati shundaki, bu mehnat unumdorligi mohiyatini chuqurroq anglash va oshirish yo'llarini bozor kon'yunkturasi kelib chiqib aniqlash imkonini beradi. Bunday tasnifning amaliy ahamiyati shundaki, uning yordamida u yoki bu omillarning natijasiga ta'sir darajasini yaxshiroq hisobga olish mumkin bo'ladi, ya'ni ulardan biri mehnat unumdorligining o'sishiga barqarorroq ta'sir ko'rsatsa, ~~boshqalari bu ma'noda o'tkinchi ahamiyatga ega.~~

Omillarni tasniflashga turlicha yondashuvlar ularning turli yig'indilarini farqlashga olib kelishi mumkin. Ammo bunday guruhlar orasida u yoki bu ishlab chiqarish omillarining shakllanishi va rivojlanishi asosiy sifat nuqtai

nazaridan qabul qilish o'rinli bo'ladi. Bunday omillarga mahsulot ishlab chiqarishning ijtimoiy-siyosiy shart-sharoitlarini belgilaydigan guruhini kiritish mumkin. Ularning ta'siri tegishli xo'jalik mexanizmlari, ijtimoiy munosabatlar (institutlar) orqali amalga oshiriladi. Omillarning boshqa muhim guruhiga mehnatga haq to'lash, makroiqtisodiy mutanosibliklar, inson kapitali, texnika va texnologiyalar bilan bog'liq bo'lganlari, shuningdek, ijtimoiy omillar kiritiladi.

Raqobat – unumdorlikni oshirishning hamda iqtisodiy o'sishni ta'minlashning harakatlantiruvchi kuchidir, chunki har bir korxonalar sotuv va ta'minot bozorida o'z mavqeini yaxshilashga harakat qiladi. Ikkinchi tomondan, qudratli unumdorlik raqobatni oshiradi, iqtisodiy o'sish esa uni kuchaytiradi. Nafaqat korxonalar, balki milliy iqtisodiyotlar ham o'zaro raqobatlashadi. Iqtisodiy nazariyaga ko'ra, korxonalar va milliy iqtisodiyotlar raqobatning teng sharoitlarida bo'lib, bir-biriga qarama-qarshi turadi, bu alohida olingan milliy iqtisodiyot va aniq korxonalar o'rtasidagi real hayotda sezilarli farqlanadi. Masalan, tabiiy resurslar, iqtisodiy va ijtimoiy infratuzilma, ishchi kuchi ko'lami va sifat tuzilmasi umuman teng emas.

Buning ustiga, korxonalar bilan milliy iqtisodiyotlar ko'lamlari o'rtasidagi farqlarga keyingi yillarga qadar raqobat shartlarining tengsizlik ko'rsatkichi sifatida qarab kelingan. Albatta, yirik korxonalar ta'minot va sotuv bozorida mutlaq boshqa ishchi kuchini qamrab olishga qodir. Iqtisodiyotni rivojlantirishda ham xuddi shunday, o'zlarining yirik ichki bozorlari va tashqi bozorlardagi kuchli mavqelari bilan ko'lami kichikroq iqtisodiy kuchga ega korxonalar qaraganda raqiblar tazyig'iga muvaffaqiyatliroq qarshilik ko'rsatishga qodir bo'ladi.

Mehnat unumdorligini oshirishga ta'sir etish darajasi va hususiyatiga qarab, omillarni quyidagi uchta guruhga: moddiy-texnik, tashkiliy-iqtisodiy va ijtimoiy-ruhiy guruhlarga birlashtirish mumkin.

Moddiy-texnik omillar – yangi texnika, ilg'or texnologiya, xomashyo va materiallarning yangi turlaridan foydalanish bilan bog'langan.

Ishlab chiqarishni takomillashtirish vazifalarini hal etishga:

- uskunalar zamonaviylashtirish;
- ma'naviy eskirgan uskunalar yangi, unumliroq uskunalar bilan almashtirish;
- ishlab chiqarishni mexanizatsiyalash darajasini oshirish: qo'lda bajariladigan ishlarni mexanizatsiyalash, kichik mexanizatsiya vositalarini joriy etish, uchastka va tsexlardagi ishlarni yalpi mexanizatsiyalash;

- ishlab chiqarishni avtomatlashtirish: avtomat-dastgohlarni, avtomatlashtirilgan uskunalarni o'rnatish, avtomatlashtirilgan liniyalardan va ishlab chiqarish tizimlaridan foydalanish;

- yangi, ilg'or texnologiyalarni joriy etish;

- xomashyoning yangi turlaridan, progressiv materiallardan foydalanish yo'li bilan va boshqa choralar orqali erishiladi.

Yangi texnika va texnologiyalardan, ishlab chiqarish bino va inshootlari, uskuna va asboblar, xomashyo va energiyaning har xil turlaridan foydalanish mahsulot birligiga jonli mehnat sarfini kamaytirish bilan birlashtirilgan taqdiridagina mehnat unumdorligini oshirishga qodir bo'ladi. Bu holatda jonli mehnatning shu yoki kamroq darajasi berilgan ishlab chiqarish chegarasida ko'proq miqdorda iste'mol qiymatlarini ishlab chiqara oladi. Ammo, bunda mahsulot birligiga jonli mehnat jamg'armasi joriy etilayotgan yangi texnika, texnologiya sarflaridan ko'proq bo'lishi kerak.

Muayyan holatda yangi texnikaga sarflar deganda, kapitalning renta bahosi tushuniladi. Kapitalning renta bahosi – kapital xizmatlaridan foydalanish qiymati. Nazariy jihatdan u texnika ijarasi uchun (yoki uni sotib olish ssudasiga) foizlar to'lash va amortizatsiya summasini o'z ichiga oladi. Ammo, bizning amaliyotda lizing ham tarqalgan, bank kreditidan qimmat bo'lganligi uchun ham foydalaniladi, shuning uchun ham amaliyotda kapitalning renta bahosi amortizatsiya summasidan iborat bo'ladi.

Demak, yangi texnikani joriy qilish shartiga ko'ra yangi texnika amortizatsiyasining summasi mahsulot birligiga bevosita jonli mehnat tejamining puldagi ifodasidan kamroq bo'lishi kerak. Aks holda, tadbirkor yangi texnikani joriy etishdan tijorat foydasini olmaydi, yangi texnikaga yollanma mehnatga qiladigan sarfdan tejab qolganidan ko'ra ko'proq sarflashga to'g'ri keladi. Bunda mahsulot birligiga jonli mehnat hissasi, tabiiyki, moddiylashgan foydasiga kamayadi.

Yangilik raqobatga javob sifatida ishlab chiqarish va iqtisodiy o'sishning dinamik elementidir. Yangiliklar bo'lmasa, korxonalar, umuman, iqtisodiyot va jamiyatning rivojlanishi qurshov ichida qoladi va unumdorlikni barqaror oshirish ham bo'lmaydi.

Yangilikni raqobat olg'a siljitadi va ijodiy asos qo'llab-quvvatlaydi. Muvaffaqiyatli yangilik bozorga bog'liq bo'lganligi uchun ham, eng avvalo, bozorga yo'naltirilgan bo'ladi. Yangi texnologiya – unumdorlikning oshishiga ta'sir ko'rsatuvchi asosiy omillardan biri, ammo yolg'iz texnologiyaning o'zi korxonaga yoki tashkilotni raqobatbardosh qilolmaydi. Yangi texnologiyani puxta rejalashtirmay, «inson omili» bilan o'zaro

bog'lamay amalga oshirilishi muvaffaqiyatsizlikka olib kelishi muqarrardir. Shunday bo'lsa-da, ko'pchilik tashkilotlar unda joriy etilgan texnologik o'zgarishlar iqtisodiyot va mehnatni muhofaza qilish nuqtai nazaridan o'zini mablag' bilan qoplashi uchun yangilikni tayyorlash va kadrlarni o'qitish kerakligiga e'tiborsiz qaraydi.

Unumdorlikni oshirish va iqtisodiy o'sish uchun yangilikning tezligi muhimdir. Uning natijasi yangi tovar va xizmatlarning paydo bo'lishi, ishlab chiqarish jarayonlari va umuman iqtisodiyotning takomillashuvi bo'lishi kerak. Bu yangilik ishlab chiqarishning yangi texnologiyalarini joriy qilish masalalari bilan cheklanmaydi, balki u yangi tovar va xizmatlarning paydo bo'lishiga yo'l ochishi, mehnatni tashkil etish va shart-sharoitlarini, shuningdek, atrof-muhitni muhofaza qilishni yaxshilashga o'z hissasini qo'shishi kerak. Endilikda asosiy narsa yuridik talab va cheklashlar texnologiyalarini bilish va ularning qulayligi hisoblanadi. Bunday texnologiyalar hozirgi kunda muhim strategik ustuvorlikni tashkil qiladi, buni Yaponiya korxonalarining ekologik tashabbuslari, bozorga ekologik toza tovarlarni chiqarayotgan amerikalik va Yevropalik korxonalar faoliyati ham tasdiqlaydi. Ekologiyaning mehnat xavfsizligi bilan aloqasi mehnat sharoitlarini yaxshilashga qimmatli hissa qo'shishidir, chunki korxonalarining ichki va tashqi muhiti uzviy o'zaro bog'langan.

Fan-texnika taraqqiyoti – unumdorlikni har tomonlama va izchil oshirishning bosh manbai. Shu bois hozirgi sharoitda ishlab chiqarish jarayonida fan-texnika taraqqiyoti yutuqlaridan foydalanish uchun investitsiyalarni, birinchi navbatda, ishlab turgan ishlab chiqarishlarni rekonstruksiya qilish va texnikaviy qayta qurollantirishga, ilg'or texnologiyalar va eng yangi texnikani joriy etishga, mashina va uskunalar - asosiy ishlab chiqarish fondlarining faol qismiga qilinadigan sarflar ulushini oshirish zarur.

Moddiy-texnika omillari majmui va ularning mehnat unumdorligini o'zgartirishga ta'sirini quyidagi ko'rsatkichlar, ya'ni:

- mehnatning energiya bilan qurollanganligi – sanoatdagi bir ishchiga to'g'ri keladigan energiya turlari iste'moli;
- mehnatning elektr energiya bilan ta'minlanganligi – sanoatdagi bir ishchiga to'g'ri keladigan elektr energiya iste'moli;
- mehnatning texnika bilan qurollanganligi – bir xodimga to'g'ri keladigan asosiy ishlab chiqarish fondlari hajmi;

- mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish darajasi – mexanizatsiyalashtirilgan va avtomatlashtirilgan mehnat bilan band bo'lgan ishchilar ulushi;

- ishlab chiqarishni kimyolashtirish – progressiv materiallar va kimyoviy jarayonlarni qo'llash, ishlab chiqarishning umumiy hajmida ishlab chiqarishning kimyolashtirilgan jarayonlari ulushining ko'payishi kabi ko'rsatkichlar bilan tavsiflash mumkin.

Mahsulot sifatini oshirish, mablag' va mehnatni kam sarflab, ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish – muhim moddiy-texnik omildir.

Mahsulot ishlab chiqishda xarajatlar raqobat kurashi natijalarini aniqlashda muhim rol o'ynasa-da, sifatli mahsulot ishlab chiqarish o'zining barcha jihatlarini bilan, birinchi navbatda, buyum dizayni yoki xizmat xarakteristikalarini mahsulotning butun hayot davri mobaynidagi aniq vazifasi va xaridorning yakka tartibdagi ehtiyojlariga aniq muvofiqligi katta ahamiyat kasb etadi. Aslida unumdorlik va sifat bir-biridan ajralmas tushunchalardir. Mijozni qoniqtirishga mo'ljallangan bo'lganligi uchun ham sifatni oshirish ishlab chiqarish va sotish hajmini ko'paytirish imkonini beradi, shular orqali unumdorlikni oshirishga ko'maklashadi.

Moddiy-texnik omillar – eng muhim omillardan hisoblanib, ular nafaqat ~~mehnat, balki xomashyo, materiallar, uskunalar, energiya va hokozolarning~~ tejalishini ham ta'minlaydi.

Tashkiliy-iqtisodiy omillar mehnat, ishlab chiqarish darajasi bilan belgilanadi. Ularga quyidagilar kiradi:

- ishlab chiqarishni boshqarishni tashkil etishni takomillashtirish, shu jumladan:

- boshqarish apparati tuzilmasini takomillashtirish;
- ishlab chiqarishni boshqarish tizimlarini takomillashtirish;
- ishlab chiqarish jarayonlarini tezkor boshqarishni yaxshilash;
- ishlab chiqarishni boshqarishning avtomatlashtirilgan tizimlarini (IChBATni) joriy etish va rivojlantirish, IChBATning amal qilish sohasiga imkon qadar ko'p ob'yekt kiritish;

- ishlab chiqarishni tashkil etishni takomillashtirish, shu jumladan:

- ishlab chiqarishni moddiy, texnikaviy jihatidan yaxshilash, kadrlar tayyorlash va uni takomillashtirish;

- ishlab chiqarish bo'linmalarini tashkil etish va asosiy ishlab ~~chiqarishda uskunalarini joy-joyiga qo'yishni yaxshilash;~~

- yordamchi xizmatlar va xo'jaliklar: ishlab chiqarishga xizmat ko'rsatishning transport, omborxonalar, energetika, asbob-uskuna, xo'jalik-maishiy va boshqa turlarini tashkil etishni takomillashtirish;
 - mehnatni tashkil etishni takomillashtirish, shu jumladan:
 - mehnat taqsimoti va korporatsiyasini yaxshilash, ko'p dastgohga xizmat ko'rsatishdan foydalanish, kasb va funktsiyalarni birga qo'shish sohaslarini kengaytirish;
 - mehnatning ilg'or usul va uslublardan foydalanish;
 - ish joylarini tashkil etish va ularga xizmat ko'rsatishni takomillashtirish;
 - mehnat sarflarining texnikaviy asoslangan me'yorlarini qo'llanish, vaqtbay ishlaydigan ishchi va xizmatchilar mehnatini me'yorlash sohasini kengaytirish;
 - mehnatni tashkil etishning moslashuvchan shakllardan foydalanish;
 - xodimlarni malakasiga qarab tanlash, ularning tayyorgarligi va malakasini oshirishni yaxshilash;
 - mehnat sharoitini yaxshilash, mehnat qilish va dam olish tartiblarini oqilonalashtirish;
 - mehnatga haq to'lash tizimlarini takomillashtirish, ularning rag'batlantiruvchi rolini oshirish.
- Ushbu omillardan foydalanmay turib, moddiy-texnikaviy omillardan to'liq samara olib bo'lmaydi.
- Mehnatni tashkil etish va boshqarish ham unumdorlikni oshirish omillaridan biridir. Mehnatni – yakka tartibdagi ish joyini joylashtirishdan tortib, to'rtinchi korxonaning tashqi muhit, jumladan, mahsulot yetkazib beruvchilar va mijozlar bilan aloqa usuligacha loyihalash – unumdorlikni oshirishning muhim resursidir. Ikkinchi tomondan, mehnatni tashkil etish sifatiga qator omillar ta'sir qiladi, ulardan biri – unumdorlikni oshirish. Keyingi yillarda iqtisodiy o'sish sur'atlarining pasayib borishi, korxonalar o'rtasidagi raqobatning kuchayishi va iqtisodiy tuzilmaviy o'zgarishlar sur'atining jadallashuviga ko'ra unumdorlikni oshirish omili sifatida mehnatni tashkil etishning roli ortdi. Bunday sharoitlarda ish bilan bandlikning xodimlar ko'proq erkin tashabbuskorlikka ega bo'ladigan, yuqori malakani o'zlashtiradigan hamda jamoa mehnati natijalari uchun ko'proq javobgar bo'ladigan to'liq bo'lmagan mehnat bilan bandlik, loyiha doirasida ishlash kabi turlari (masalan, muvaqqat ijodiy jamoada ishlash, muddati qat'iy belgilangan loyihani bajarish, ish vaqtini tashkil etishning noan'anaviy shakllari) muhim ahamiyat kasb etib boradi.

Bunday sharoitda kadrlarga qo'yiladigan malaka talablari ortadi. Mehnat shunday tashkil etilishi kerakki, u ishlab chiqarishdan ajralgan holda nazariy o'qishdan foydalanish imkonini beradigan bo'lsin. Shunday qilib, mehnatni tashkil etish sifati tuzilmalariga (tashkil etishning mavjud shakli) ham, mehnat jarayonlariga ham bog'liq bo'ladi. Har bir mamlakat jarayonlarni korxonalar va tarmoq darajasida loyihalash va amalga oshirish sohasida o'z tajribasiga ega. Ayni bir xatolarning takrorlanishiga uchun bunday axborotni to'plash, ayirboshlash va baholash kerak bo'ladi; ilg'or tajribani bayon qilish; jarayonlarni loyihalashga oid tavsiyalar va rag'batlarni tadbiq qilish; korxonalar, ayniqsa, kichik korxonalar uchun keladigan raqobatga ahamiyat berish va ko'proq oydinlashtirish hamda korxonaning xalqaro miqyosda raqobatbardosh bo'lmagan mehnat va ishlab chiqarish tuzilmasida o'rallashib qolmasligida yordam berish kerak.

Mehnatning shart-sharoitlari va uni muhofaza qilish. Har qanday korxonalar va firmaning iqtisodiy muvaffaqiyati va raqobatbardoshligi korxonalar va uning xodimlari uchun birinchi darajali ahamiyatga egadir. Istiqbolni ko'zlovchi rivojlanish uchun korxonalariga texnik va tashkiliy yangiliklarga faol yordam bera oladigan malakali hamda ongli xodimlar borgan sari ko'proq kerak bo'ladi.

~~Shunday qilib, sog'lom xodimlar va xavfsiz mehnat sharoitlari korxonalar~~
unumli faoliyatining zarur sharti hisoblanadi. Korxonalarining iqtisodiy maqsadlari ularning mehnat shart-sharoitlari va muhofazasi sohasida oldilariga qo'yadigan maqsadlarga zid bo'lmasligi, aniqrog'i ular bir-birini to'ldirishi kerak. Afsuski, tadqiqotlar ko'rsatishicha, sog'lom xodimlar ishlab chiqarish omili sifatida munosib baholanmaydi. Garchi, og'ir jismoniy mehnat yoki o'ta noqulay muhitda ishlash kabi «klassik» ishlab chiqarish zararlarining miqdori kamayib borayotgan bo'lsa ham mehnat intensivligi o'sdi, javobgarlik yuqori, boshqa tomondan, monotonlik va ijtimoiy ajralganlik mavjud. Bular bir qator kasallik sabablari hisoblanadi. Mehnat xavfsizligi va muhofazasi keng ma'noda ish vaqtidan foydalanishga, malakani oshirishga, mehnatni tashkil etishga va kasbiy o'sishga ham ta'sir qiladi.

Ijtimoiy-ruhiy omillar – mehnat jamoalarining sifati, ularning ijtimoiy-demografik tarkibi, xodimlarning tayyorgarligi, intizomlilik, mehnat borasidagi faolligi va ijodiy tashabbuskorlik darajasi, qadriyatlarga doir yo'nalishlar tizimi, bo'linmalar va umuman, korxonalaridagi rahbarlik uslubi va hokazolardir.

Bundan tashqari, mehnat unumdorligi mehnat kechadigan tabiiy va ijtimoiy sharoitlar bilan ham belgilanadi. Mehnatning turlari va ijtimoiy shart-sharoitlari ishlab chiqarishda ish bilan band bo'lgan xodimlarning mehnat layoqatiga jiddiy ta'sir etadi.

Shuning uchun jamiyatda ijtimoiy kafolatlar va ijtimoiy himoyaning ishonchli tizimini yaratish uni ishlash va rivojlanishidan manfaatdor bo'ladi. Bunday tizim ijtimoiy yordam, ijtimoiy sug'urtaning tashkil etilishi bilan bog'liq bo'lib, uning amaliyligining asosiy tamoyillari orasida: mehnat layoqatini hisobga olish, moslashuvchanlik, uzoq muddatlilik, operativlik, izdoshlik butun mamlakat hududida amalga oshirish mezonlarining tengligi va mexanizmining birligi bo'lishi kerak.

Ijtimoiy kafolatlar tizimining amalda bo'lishi, ijtimoiy boyliklarni ishlab chiqarish bozorning foydali va zararli tashqi ta'sirlarni joriy birlashtirishni boshqarish – bularning barchasi davlat ijtimoiy-iqtisodiy siyosati mazmunini tashkil etadi.

Ijtimoiy infratuzilmaning rivojlanganlik va qulaylik darajasi, turar-joy sharoitlarining holati, maishiy, transport xizmatining sifati, aholining bolalar maktabgacha muassasalari, dam olish imkoniyatlari ehtiyojlarining qondirilish darajasi va shu kabilar ijtimoiy mehnat unumdorligining muhim omili hisoblanadi.

Davlatning oqil va barqaror ijtimoiy siyosati iqtisodiyot uchun qat'iy ahamiyatga egadir, chunki bu tovar ishlab chiqarish samaradorligining o'sishiga olib keladi. Ishlab chiqarishlar, firmalar ichidagi ijtimoiy omillar mehnat unumdorligi ijtimoiy omillarining alohida guruhini tashkil qiladi. Jismoniy va ma'naviy madaniyat, axloqiy va tan sog'lig'i, kayfiyat, umumiy va maxsus ta'lim darajasi, konstruktiv ishchiga ruhiy tayyorlik, tug'ma qobiliyat, iste'dod va shu kabilar umuman ishchi mehnat faoliyati samaradorligi asosini, zaminini yaratadi.

Ammo, bu sifatlarni har bir aniq mehnat jamoasi uchun maqbulligi o'ziga xos xususiyatlarni taqozo qiladi. Masalan, aynan shu korxonaga mo'ljallangan inson kapitali o'zigagina xos bo'lgan xususiyatga ega bo'lishi mumkin. Bu ishchining predmet tajribasi va o'ziga xos malakalari, aynan shu ishlab chiqarishga xos bo'lgan ish usullari, aynan shu jamoa bilan va shu psixologik mikro muhitda samarali o'zaro aloqada bo'lishi qobiliyatidir. Firma ichidagi mehnat unumdorligining o'ziga xos omillari orasida mehnatni tashkil qilish va unga haq to'lashning aniq xususiyatlari, jumladan, ish haqining rag'batlantiruvchilik vazifasining darajasi muhim hisoblanadi.

Personal bilan ishlash xususiyatlari, boshqaruv shakli, xodimlarning intizomi va mezonlari kabi ichki ijtimoiy omillar hisoblanadi.

Korxonada mehnat samaradorligining ijtimoiy omillaridan foydalanishdagi roli, pirovard oqibatda, bu yerda band bo'lgan ishchi kuchini kengaytirilgan qayta tiklash, uning mehnat faoliyatini o'sishiga qo'shgan hissasida namoyon bo'ladi.

Ish kuchi sifatining darajasi ishchining kasbiy bilim va xabardorlik, topqirlik; uning ijtimoiy-ruhiy xususiyatlari, uddaburonlik, yangi shart-sharoitlarga moslashuvchanlik, yangilikni sezishi, chiqimlilik va boshqalar; jismoniy ma'lumotlar; sog'lig'i, harakatchanligi va shu kabi ta'riflarni qamrab oladi. Inson kapitali – ishlovchining mas'uliyati, ish tajribasi, tug'ma qobiliyati va iste'dodini o'z ichiga olgan malaka tajribasi.

Ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyot natijasida raqobatbardosh va samarali mahsulotni ishlab chiqarishda qo'llaniladigan mehnatning sifati, murakkabligi borgan sari ko'proq ahamiyat kasb etmoqda. Garchi, murakkab sifatli mehnat soddaroq mehnatga nisbatan qimmatroq hamda murakkabroq ishlab chiqarish vositalariga ehtiyoj sezsa-da, uning oqibatida soddaroq mehnat natijasidan so'zsiz ancha yuqori bo'ladi. Nazariy jihatdan sodda mehnat murakkab mehnatni hisob-kitob qilishning boshlang'ich ~~bazasi, murakkab mehnatning turlari shaklidan tenglashtirilishi mumkin~~ bo'lgan abstrakt o'lchov birligi sifatida qaraladi, murakkab mehnatni oddiy mehnatning qandaydir koeffitsientiga ko'paytirilgan yoki qandaydir darajasiga ko'tarilgan sodda mehnat sifatida taqdim etish mumkin. Murakkab mehnat tarkibiy bir butun qilib birlashtirilgan oddiy mehnat birliklarining yig'indisi hisoblanadi. Texnik taraqqiyotning o'sishiga ko'ra umummehnat sarflanadi, murakkab mehnatning hissasi va mehnatning murakkablik darajasi ortib boradi. Murakkab mehnatning shakllanishi va uning murakkabligini ortishi asosi, ishlovchining bilishi va muvofiq keluvchi ish malakalari hisoblanadi.

Demak, ijobiy rivojlanayotgan iqtisodiyot sharoitlarida ma'lumotning oshirilishi mehnat unumdorligini o'stirishga yordam beradi va unda o'z ifodasini topadi. Ma'lumot darajasi va xususiyatlari shaxsning ishlab chiqarish bozor munosabatlari, mehnat bozoridagi oferent sub'yekti sifatidagi mezonga aylanadi. Tovar ishlab chiqaruvchilardan birining yangi, maqsadga muvofiq bo'ladigan va foydalaniladigan bilimlari ularga ishlab ~~chiqarishni tashkil qilishning yangi, samaraliroq usullarini qo'llash va~~ yuqori daromad olishlariga imkon beradi.

Unumdorlikni oshirish keyingi ikki yuz yil mobaynida makroiqtisodiy darajada ish bilan bandlikni oshirish bilan birgalikda olib borilgan: ish bilan bandlikning eng yuqori darajasi va ko'rsatkichlari yaratilgan mamlakatlarda unumdorlik ko'rsatkichlari va darajasi yuqoridir. Bundan tashqari, iqtisodiy o'sish va unumdorlikni oshirish ko'rsatkichlari ish bilan bandlik darajasiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Ish joylarining yo'q bo'lib ketishi, ishchi kuchini ish bilan yetarlicha ta'minlanmayotganligi kuzatilmoqda.

Yevropa mamlakatlaridagi ishsizlikning yuqoriligi iqtisodiy siyosatga tashlangan jiddiy chaqiriqdir. Masalani ikki yo'l bilan hal etish mumkin: korxonani barqarorlashtirish maqsadida unumdorlikni oshirish, raqobatni rivojlantirish, iqtisodiy o'sish va yangilikni rag'batlantirish va buning oqibatida hatto muddatsiz yollash bilan qamrab olingan xodimlar soni qisqargan taqdirda ham ish joylari saqlanadi; ish bilan bandlikni ishlab chiqarish omillarining butun yig'indisi (bilim, mehnat, sarmoya, materiallar, vaqt va joy) moslashuvchan boshqarish sharoitlarida ish bilan bandlikni oshirishga oid yangi yondashuvlarini ishlab chiqish va foydalanish imkonini berdi. Shu yo'sinda, bir mamlakatning ijobiy tajribasini o'zlashtirish va egallash hamda uni boshqa mamlakatga ish bilan bandlikning muvofiqlashtirilgan siyosat kursini amalga oshirishda yordam berib joriy qilish mumkin.

Unumdorlikni oshirish mehnatkashlar daromadini o'stirish uchun zamin yaratadi, ijtimoiy sohani, xususan ijtimoiy to'lovlarni ko'paytirishning qo'llab-quvvatlash manbai hisoblanadi.

Yevropa Uyushmasi ishlab chiqqan memorandum iqtisodiyot samaradorligini oshirish muammolarini hal qilishda faollik ko'rsatayotgan mamlakatlar tajribasini umumlashtiradi. Fikrimizcha, undan O'zbekiston Respublikasi iqtisodiyotida unumdorlikni oshirish Kontseptsiyasini ishlab chiqishda, shuningdek, iqtisodchilar va rahbar kadrlar malakasini oshirish tizimida foydalanish mumkin.

Ishlab chiqarishda ish bilan band bo'lgan xodimlarning malaka darajasi unumdorlikda muhim omillardan biri hisoblanadi. Iqtisodiyotdagi jadal tuzilmaviy o'zgarishlar, texnologiyaning rivojlanishi, uzluksiz o'zgarib turgan bozorlar hamda ichki va xalqaro raqobatning keskinlashuvi sharoitida korxonadagi unumdorlik va samaradorlik ko'p jihatdan ishchi kuchining malaka darajasiga bog'liq bo'ladi. Korxonalar qiyoslanadigan texnologik darajada ishlab turgan bir sharoitda mahorat unumdorlik va samaradorlik xususida raqobatbardoshlikning tayanch omiliga aylanadi. Natijalilik, ishni bajarishga tayyorlik, bilim, mahorat va tayanch malaka sifatлари

(moslashuvchanlik, xarajatlarni kamaytirishga yo'llanganlik, mijozni nazarda tutish, ishlab chiqarish grafigiga rioya qilish)ni rivojlantirish hamda faoliyatning barcha soha va turlarida foydalanish kerak.

Bularning barchasi xodimlarga uzluksiz o'rganish hamda korporativ tuzilmalarni takomillashtirish, iste'molchilar ehtiyojlarini yaxshiroq qondirish imkonini beradigan tegishli strategik va amaliy tadbirlarni ishlab chiqadigan hamda joriy qiladigan korxonalaridagina ta'minlanishi mumkin.

Ishchi kuchining malaka darajasi bilan unumdorlikni oshirish o'rtasida aniq o'zaro aloqa mavjud. Bir tomondan, real texnologik, iqtisodiy va tashkiliy sharoitlardagi unumdor mehnat keng mutaxassislikdagi yuqori malakali xodimlarni talab etadi. Ikkinchi tomondan, ishchi kuchining hozirgi kasbiy ko'nikmasi va malakasi korxonalarining bozor talabi o'zgarishlarga o'z vaqtida javob qaytarish imkonini bermaydi. Shunday qilib, bundan keyin iqtisodiy nuqtai nazardan «inson resurslariga» texnik almashtirib bo'ladigan omil sifatida qarab bo'lmaydi, unga unumdorlikni oshirish, yangilikni joriy etish va iqtisodiy muvaffaqiyatga erishishni cheklaydigan omil deb qaramoq kerak.

Bunday holatlarda tadbirkorlarni korxonalar menejerlari va rahbariyatini kasb malakasi va mahorati unumdorlikning, raqobatbardoshlik uchun muhim omil ekanligiga, kasb mahoratini oshirish – faqat ta'lim tizimigina emas, balki unumdorlik siyosatining bosh tarkibiy qismi ekanligiga ishonirish muhim vazifa hisoblanadi. Demak, u tashkilotdagi o'qitishni rag'batlantiradigan doimiy yo'nalishga aylanishi kerak. Unumdorlikni oshirishning barcha dasturlari, agar ularni amalga oshiradigan kasb malakalari bo'lmas ekan, barbod bo'lishi muqarrar.

Tadbirkorlik iqtisodiy rivojlanishni harakatlantiruvchi kuch sifatida bahssizdir: o'z g'oyasini kontseptsiyadan yangilik orqali talabgir tovar, xizmat yoki jarayonlarga hayotga og'ishmay mujassam etadigan shaxs, hurmatga sazovordir. Ammo, unumdorlikni oshirish ko'proq hamkorlik va jamoa mehnatiga bog'liq. Chunki har qanday mehnat jamoasida olg'a harakatga har bir kishining ongli ishtiroki, umumiy maqsadga erishish yo'lidagi hamjihatlik, qilingan mehnat bilan erishish mumkin.

Iqtisodiy o'sish – jamiyat iqtisodiy rivojlanishining bosh mezon. Iqtisodiy o'sish dinamikasi korxonalarining rivojlanishi orqali jamiyatni va butun iqtisodiyotni takomillashtirishga etaklaydi. Iqtisodiy o'sish va ~~tuzilmaviy o'zgarishlarga ishlab chiqarish jarayonlari bo'sag'asida turgan~~ milliy omillargina emas, balki dunyodagi umumiy iqtisodiy vaziyat ham ta'sir qiladi.

Birgalikda, ijtimoiy foydalanishga mo'ljallangan xizmat va tovarlar ishlab chiqarishning rivojlanganlik darajasi mehnat unumdorligining muhim ijtimoiy omili xizmatini o'taydi. Gap ijtimoiy boyliklar, ya'ni xususiyatiga ko'ra umumfoydalanish tusida bo'lganlar xususida bormoqda. Bir kishi tomonidan olingan, boshqalar ham foydalanishi mumkin bo'lgan boylik ijtimoiy (umumiy) hisoblanadi.

Jamoa tartibini qo'riqlash, ko'chadagi shovqin, zararli hasharotlarga qarshi kurash, shahar istirohat bog'i, ko'chalarning yoritilishi va shu kabilar ijtimoiy boyliklar qatoriga kiritiladi.

Jamiyatda mehnat unumdorligi dinamikasining boshqa ijtimoiy omili uy xo'jaliklari yoki korxonalar faoliyatining tashqi zararli ta'sirlarini tugatish va bartaraf etish, aksincha, ularning ijobiy ta'sirini rivojlantirish, kengaytirish hisoblanadi.

Barcha omillar uzviy bog'langan va o'zaro aloqadordir, shu bois ularni birgalikda o'rganish lozim. Omillar tasnifi mehnat unumdorligining o'zgarishini keltirib chiqargan sabablarni aniqlash imkonini beradi. Unumdorlikning oshish omillarini o'rganish ular har birining ta'sirini aniqroq baholash uchun zarur, chunki ularning ta'siri bir xil emas, ya'ni, ularning ba'zilari mehnat unumdorligini barqaror ravishda oshiradi, boshqalarining ta'siri esa o'tkinchidir. Ayrim omillar harakatga kelishi uchun turlicha kuch-harakat va sarf talab qilinadi. Mehnat unumdorligining oshish omillarining tasniflanishi ularning mehnat unumdorligi o'zgarishiga ta'sir etish darajasini aniqlash uchun iqtisodiy hisob-kitoblar o'tkazishga shart-sharoit yaratib beradi.

Mehnat unumdorligini oshirish zaxiralari – mehnat sarflarini tejashning (mehnat sig'imini kamaytirish va ish unumini ko'paytirishning) foydalanilmagan imkoniyatlaridir.

Zaxiralar fan-texnika taraqqiyoti ta'sirida ishlatiladi va yana yuzaga keladi. Miqdoran zaxiralarni muayyan vaqt oralig'idagi mehnat unumdorligining erishilgan darajasi va imkoni bo'lgan eng yuqori darajasi o'rtasidagi farq, deb ta'riflash mumkin.

Zaxiralardan foydalanish darajasi mehnat unumdorligi darajasiga ta'sir etadi. Zaxiralarning har bir turini muayyan omilga nisbatan olib qarash mumkin va ular tasnifiga binoan tasniflash maqsadga muvofiq bo'ladi. Bu esa, tahlil qilishda har bir omil bo'yicha isrofgarchilik hamda unumsiz mehnat sarflarining asosiy sabablari va ularni bartaraf etish yo'llarini aniqlash imkonini beradi.

Zaxiralarning yuzaga kelish manbai, ular tasnifining yana bir belgisidir. Bu belgiga qarab umumdavlat, mintaqaviy, tarmoqlararo zaxiralar, ishlab chiqarishning ichki zaxiralari farqlanadi.

Umumdavlat zaxiralari va ulardan foydalanish butun iqtisodiyotda mehnat unumdorligining oshishiga ta'sir etadi. Bular korxonalarni joylashtirish, aholining ish bilan bandligidan oqilona foydalanish, xo'jalik yuritishning bozor usullarini tatbiq etish va shu kabilardir.

Mintaqaviy zaxiralar – muayyan mintaqaga xos bo'lgan ishlab chiqaruvchi kuchlardan yaxshiroq foydalanish imkoniyatlari.

Tarmoqlararo zaxiralar turli tarmoqlardagi korxonalar o'rtasidagi aloqalarni yaxshilash, shartnomaviy intizomni mustahkamlash imkoniyati bilan bog'langandir.

Ishlab chiqarish ichki zaxiralari korxonada xomashyo, materiallar, uskunarlar, ish vaqtdan foydalanishdagi kamchiliklar bilan belgilanadi. Smeņa ichidagi va butun kun mobaynidagi ish vaqti bevosita nobudgarchiliklardan tashqari, yaroqsiz qilingan buyumlarni tuzatish, texnologiyada ko'zda tutilgan ishlarni bajarish bilan bog'liq bo'lgan ko'zga ko'rinmas nobudgarchiliklar ham bo'ladi.

Foydalanish muddatlari bo'yicha zaxiralar – joriy va istiqboldagi zaxiralarga bo'linadi:

joriy zaxiralardan oy, chorak, yil davomida korxonalarining haqiqiy imkoniyatlariga qarab foydalanish nazarda tutiladi;

istiqboldagi zaxiralar korxonaning ularni yaqin vaqt ichida ishga solish uchun yetarlicha resurslari yo'q va ulardan istiqbolda bir yil yoki yanada ko'proq vaqt keyin foydalanish mo'ljallanadi.

Korxonalarda zaxiralardan foydalanish uchun tashkiliy-texnikaviy tadbirlar rejaları ishlab chiqiladi, ularda mehnat unumdorligini oshirish zaxiralarning turlari, ularni amalga oshirish chora-tadbirlari, bunga rejalashtirilayotgan sarflar ishlarni bajarish muddatlari, mas'ul ijrochilar ko'rsatiladi.

Qisqacha xulosalar

Unumdorlik - muayyan vaqt mobaynida ishlab chiqarilgan mahsulot miqdorining muayyan turidagi mahsulot ishlab chiqarish uchun ishlatilgan resurslar miqdoriga nisbatidir. Mehnat unumdorligi ko'rsatkichlari tizimining tuzilishi ulardan har birining funksional vazifasini aniqlashga asoslanish lozim. Ko'rsatkichlarni tasniflashni mezon - mehnat natijalarini ifodalash usulidir. Mehnat unumdorligini aniqlash vazifasi, uning tizimini yaratish, o'rganish muhim yo'nalish hisoblanadi. Mehnat unumdorligini

o`lchash usullari ko`p omilli, vektorli va mezonli sifatida tasniflanadi. Mehnat unumdorligi rivojlanib boruvchi ko`rsatkich bo`lganligi sababli omillar va zahiralarni o`rganish dolzarb muammoga aylandi. Mehnat unumdorligini oshirish zahiralarni yaratish eng muhim yo`nalishdir.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat unumdorligi nima?
2. Mehnat unumdorligini hisoblash uslubiyoti qanday ahamiyatga ega?
3. Mehnat unumdorligini aniqlashning asosiy usullarini, ularning afzalliklari, kamchiliklari, qo`llanish sohalari aytib bering.
4. Mehnat unumdorligini oshirishning qanday omillari mavjud?
5. Mehnat unumdorligini oshirishning qanday moddiy-texnik omillarini va ular ta'sir ko`rsatishini hisoblashning qanday usullarini bilasiz?
6. Mehnat unumdorligiga qanday ijtimoiy-iqtisodiy omillar ta'sir ko`rsatadi?
7. Mehnat unumdorligini oshirishning tashkiliy omillari tuzilishi qanday, ular ish vaqtidan foydalanishga va mahsulotning sermehnatlik darajasiga qanday ta'sir ko`rsatadi?
8. Mehnat unumdorligini oshirishning qanday tashqi va ichki zahiralari bor?
9. Joriy zahiralarni deganda nima tushuniladi?
10. Istiqbol zahiralari nimalar bilan belgilanadi?
11. Mehnat samaradorligi nimani ifodalaydi?
12. Mehnatning mexanizatsiyalashgan darajasi qanday hisoblanadi?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик.-Т.: МЕHNAT, 2009.
2. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Зокирова Н.К. Персонални бошқариш. Дарслик: -Т.: OQITUVCHИ, 2008.
3. Мумладзе Р.Г. Экономика и социология труда. Учебник. - М.: КНОРУС, 2007.
4. Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2010.
5. Одегов Ю.Г. и др. Экономика труда: Учебник. В 2 т. Т. 1. – М.: «Альфа-Пресс», 2007.
6. Одегов Ю.Г. и др. Экономика труда: Учебник. В 2 т. Т. 2. – М.: «Альфа-Пресс», 2007.

AHOLINING TURMUSH DARAJASI, DAROMADLARI VA UNI DAVLAT TOMONIDAN TARTIBGA SOLISH

11.1. Aholi daromadlari va uning taqsimlanishi yuzasidan ilmiy-nazariy qarashlar tasnifi

Aholi daromadlariga doir nazariyalarni ko'rib chiqishni klassiklardan boshlash maqsadga muvofiq, chunki iqtisodiyot fanining ulardan oldingi namoyondalari (sxolastlar, merkantilistlar, fiziokratlar va boshqalar) ushbu masalalar yuzasidan yaxlit qarashlar tizimini bayon etmaganlar.

Klassik siyosiy iqtisod vakillari (A. Smit, D. Rikardo, D. Mill' va boshqalar) birinchilar aholi daromadlari yuzasidan yaxlit qarashlar tizimini qatorida ta'riflab berdilar. Ularning nuqtai nazariga ko'ra, pulning barcha tovarlar va xizmatlarga nisbatan narxlarning o'rtacha darajasi bo'yicha hisoblangan xarid qobiliyati doimiy bo'ladi.

Klassik iqtisodchilar asosan Maltusning aholi o'sishining oziq-ovqat resurslariga bog'liqlik nazariyasiga qo'shilar edilar. Xuddi ana shu nazariya ularga tirikchilik minimumi bilan belgilanadigan ish haqi nazariyasini asoslashga yordam berdi.

Mazkur maktab namoyandalari tirikchilik minimumi deganda, mehnat xizmatlarining «tabiiy» bahosi – jismonan yashash uchun zarur bo'lgan ish haqi darajasi, ya'ni ishchilar olishi kerak bo'lgan minimal haqini tushunar edi.

Klassiklar aholining o'zgarmas sonini qo'llab-quvvatlaydigan «tabiiy ish haqini» qisqa muddatli «bozor ish haqidan» farqlar edilar. Agar «bozor ish haqi» tabiiy ish haqidan ortiq bo'lsa, aholining o'sishiga yo'l qo'yadi. Ularning fikricha, ish haqi darajasining tirikchilik minimumigacha pasayish tamoyili aholi ortiqchaligini bildiradi. Boshqacha qilib aytganda, ular har bir jon boshiga to'g'ri keladigan daromad maksimal bo'lgan vaqtdagi aholi soni optimal son bo'ladi, deb hisoblar edilar.

Klassiklar Maltus izidan borib, kambag'allikning sababini aholi o'sish sur'ati bilan tirikchilik minimumini belgilaydigan hayotiy ne'matlarning o'sish sur'ati o'rtasidagi oddiy nisbatdan iborat deb qaraganlar. Ular bevosita davlat subsidiyalari yoki xususiy xayr-ehsondan foydalanib, ~~qashshoqlikni engishga qarshi chiqar edilar, chunki bu aholi o'sishining~~ asosiy cheklovini kuchsizlantirishi mumkin edi. Agar bir ishchiga to'g'ri keladigan ish haqi tirikchilik minimumiga teng bo'lsa, aholi sonida

muvozanat o'rnatiladi. Aholi kam bo'lganida tirikchilik minimumini saqlab turish uchun kerak bo'lganiga qaraganda ko'proq daromad hosil qilinadi.

Klassiklar mehnatga bo'lgan talab singari ish haqi fondini ham mavjud mehnatni taklif qilishga qarshi qo'yadilar. Ular ish haqi normasini ish haqi to'lashga mo'ljallangan butun pul summasini ishga yollangan ishchilar soniga taqsimlash yo'li bilan aniqlar edilar. Bundan ish haqini oshirish uchun yo bo'linuvchini ko'paytirish, yoki bo'luvchini kamaytirish, ya'ni ishlab chiqarishni oshirish, yoki tug'ilishni kamaytirish kerak, degan xulosa chiqar edi. Ish haqi fondi nazariyasi tirikchilik vositalari minimumi nazariyasi bilan bog'lanmas edi: ish haqi fondi mehnatga talabni tahlil qilish asosida, tirikchilik vositalari minimumi esa, uni taklif qilish asosida belgilanar edi.

Materialistik iqtisodiy nazariya daromadlarning taqsimlanishiga mutlaqo boshqacha qarashlarni ishlab chiqdi. Ularning qarashlariga ko'ra, ishchi kuchi tovarga aylanadi, har qanday boshqa tovar singari bozorda ish haqiga sotib olinadigan va ishchilarning yashashini ta'minlaydigan hayotiy vositalarni ishlab chiqarish uchun zarur bo'lgan ish vaqti miqdori bilan belgilanadigan narxda sotiladi. Mehnat sotilishi mumkin emas, ishchi kuchining ishlash qobiliyati esa tovardir. Ish haqi mehnatning bahosi emas, balki ishchi kuchining bahosidir.

XIX asrning 70-yillarida iqtisodiy ta'limotning yangi yo'nalishi – marjinalizm paydo bo'ldi (Jevons, Menger, Val'ras, Vizer, Bem-Baverk, Gossen, Marshall va boshqalar). Bu yo'nalish vujudga kelishining muhim sabablaridan biri XIX asr o'rtalarida jamiyatning iqtisodiy tuzilmasida o'zgarishlar yuz berganligidir.

Marjinalistlar iqtisodiyotni turg'un holatda deb hisoblab, ko'proq makro- emas, balki mikroiqtisodiyotni tahlil qilar edilar. Ular ta'limotining mohiyati ishlab chiqarilgan mahsulot (xizmatlar) raqobatlashayotgan foydalanish yo'nalishlari o'rtasida optimal natija bilan (iste'molchilarni maksimal qanoatlantirish ma'nosidagi optimal natija bilan) taqsimlanadigan sharoitlarni izlashdan iborat edi.

Marjinalistlar jami mahsulot ishlab chiqarish omillarining pirovard mahsulotlaridan aniq tarkib topadi va bundan har qanday o'zgaruvchan omil (yer, kapital va mehnat) pirovard mahsuliga teng haq olishi kerak, deb xulosa chiqaradi. Masalan, ish haqi stavkasi muvozanat holatida mehnat mahsulining pirovard qimmatidan yuqori bo'lishi mumkin emas. Har qanday mehnat birligi pirovard birlik bo'lishi mumkin. Shu sababli pirovard mehnat birligini ishlab chiqarishga jalb etish uchun kerak bo'lgan ish haqi stavkasi

tadbirkor tomonidan har qanday boshqa mehnat birligini ishlab chiqarish jarayonida saqlab turish uchun to'lashga rozi bo'ladigan maksimal haqqa teng bo'lishi kerak.

Bunda ish haqi muvozanat holatida mehnat mahsulining pirovard qimmatidan kam bo'lishi mumkin emas. U qo'shimcha miqdorlarini jalb etish chiqimga qaraganda ko'proq daromad keltirar ekan, ishchi kuchini yollash ko'payib boradi. Binobarin, ish beruvchilar o'rtasidagi raqobat ish haqini mehnat mahsulining pirovard foydaliligiga teng qilib o'rnatadi. Biroq, statik tahlil tufayli ishlab chiqarish omillari bahosi marjinalizmida ishlab chiqarish omillarini taklif qilishning ehtimol tutilgan dinamikasi bilan bog'lanmas edi. Ish haqi masalasida mehnatni taklif etishning uzoq muddatli egri chizig'i elastik ekanligi va ish haqi stavkasi tirikchilik minimumiga ham asoslanishi hisobga olinmas edi.

O'tgan asrning 40-yillari keynschilik tizimining asta-sekin yoyilishi bilan ajralib turadi (D. Keyns, X. Xansen va E. Xansen, P. Samuelson va boshqalar). Keyns va uning izdoshlari 30-yillarning qiyinchiliklaridan qutulish yo'llarini izlab, yana makroiqtisodiy nazariyaga murojaat qildilar. Ularning tahlil markaziga pul va baho o'rniga daromad va ish bilan bandlik qo'yildi.

~~Keyns nazariyasining mohiyati «ishsizlik ahvolidagi muvozanat»~~
bo'lishi mumkinligini e'tirof etishdan, raqobatli iqtisodiyotda to'la ish bilan bandlikni kafolatlaydigan mexanizm yo'qligini ko'rsatishdan iborat.

Keynsga qadar aholi jamg'armalari uning daromadlari muhim unsur sifatida o'zgaruvchan foiz stavkasi bilan kiritiladigan investitsiyalarga tenglashtiriladi, deb hisoblanar edi. Ish bilan to'la bandlik holatida iqtisodiy muvozanatga erishish uchun daromadning (ish haqi, renta, foiz, foydaning) muayyan darajada bo'lishini ta'minlash zarur. Keyns buning uchun xususiy investitsiyalar yetarli emasligi sababli davlat investitsiyalari ham kerakligini, bu investitsiyalar u joriy etgan mul'tiplikator qoidasi orqali ishlab chiqarishning umumiy hajmi ortishi, daromadlar va ish bilan bandlik o'sishiga olib kelishini isbot qildi.

Jamg'armalar foiz stavkasining o'zgarishidan ko'ra daromadning o'zgarishiga ko'proq munosabat bildiradi. Investitsiyalar esa, aksincha, daromaddan ko'ra foiz stavkasining ko'proq o'zgarishiga olib kelishini ko'rsatdi. Agar investitsiyalar darajasi kam bo'lsa, daromadlar darajasi ham ~~mul'tiplikator ta'siri natijasida past bo'ladi, daromadlar darajasi past bo'lganida, jamg'armalar ham kam bo'ladi.~~ Bunday holda foiz stavkasi esa

ekvivalent miqdorda rejalashtirilayotgan investitsiyalarni rag'batlantirish uchun pasayishi kerak.

Keyns ishchilar «pul illyuziyasiga» duchor bo'lganliklariga: ularni pul bilan to'lanadigan ish haqi pasaytirilganida ishlashni xohlamasliklari, lekin narxlar o'sishi tufayli real ish haqi ancha pasaygan holatda ishlashga rozi bo'lishlariga asoslanib, ish haqining moslashuvchan emasligi (pasayish tomoniga) haqidagi taxminga asoslangan.

Keynsning maqsadlaridan biri agar ish haqining pasayishi, shunday bo'lishi mumkin bo'lsa, samarali talabni ko'paytirishi mumkin degan fikrning bekor ekanligini isbotlash edi. U mehnatga talab va ish bilan bandlik darajasi puldagi ish haqi bilan emas, balki real ish haqi bilan belgilanishi; puldagi ish haqi pasayishi bilan birga hamma vaqt real ish haqi ekvivalent miqdorda pasayishi hamda jami talab tushib ketishiga asoslanar edi. Keyns puldagi ish haqining nisbiy darajasi absolyut darajasiga qaraganda ancha muhim ekanligi, oxir-oqibatda oqilona siyosat puldagi ish haqining barqaror umumiy darajasini saqlab turishdan iborat ekanligiga ishonar edi. Shunday qilib, keynschilik davlat ishlab chiqarishni ham, ish bilan bandlikni ham, daromadlarni qayta taqsimlashni ham tartibga solishga qaratilgan iqtisodiyotga umumiy rahbarlikni amalga oshirishi kerakligini e'tirof etishga yaqinlashib keldi.

Keynsning talabni boshqarish siyosati iqtisodiyot va mehnat bozorini tartibga solish samaradorligining oshishiga yordam berdi. Biroq, uning evolyutsiyasi shunga olib keldiki, iqtisodiyotning ehtiyoji o'zgarishiga qarab davlat xarajatlarini ko'paytirish yoki qisqartirish o'rniga bu xarajatlar yuqori darajada belgilandi.

O'tgan asrning ikkinchi yarmida monetarizm paydo bo'ldi. Uning atoqli vakillari (M. Fridmen, A.U. Fillips, D.F. Mut, F.A. Xayek va boshqalar) ham keynschilik vakillari singari, e'tiborni ishlab chiqarish va daromad hajmlarining makroiqtisodiy regulyatorlariga qaratdilar. Ular Keynsning daromad mul'tiplikator yordamidagi investitsiya impul'slari emas, balki pul massasi iqtisodiyotning ancha samarali regulyatori deb hisoblar edilar. Ularning nuqtai nazariga qaraganda, pulga bo'lgan talabni oshirish, pul hajmining barqaror o'sishini ta'minlash muhim. Bu talab, o'z navbatida, daromadlarning boshqa turlariga qaraganda pulga olingan daromad bilan belgilanadi, ya'ni monetaristlar yana foiz stavkalarining faol roli va pulning miqdor nazariyasiga qaytdilar.

Monetarizm keltirgan dalillar orasida «tabiiy ishsizlik normasi» kontseptsiyasi markaziy o'rinda turadi. Unga ko'ra ixtiyoriy ishsizlikning

shunday darajasi tushuniladiki, bunda mehnat bozori tozalanadi va real ish haqi darajasi barcha bozorlardagi muvozanatga mos bo'ladi. Bu esa talab va taklifning muayyan strukturasi qatnashida iqtisodiyotda real ish haqini o'zgarimas darajada saqlab turadigan va mehnat unumdorligining o'sishi nol' darajada bo'lganida narxlarni o'zgartirmay ushlab turadigan ishsizlik normasi mavjud bo'lishini bildiradi.

Monetaristlar ishsizlikni ish haqi (narxlar)ning o'zgarishi bilan bog'lar edilar. Bu bog'liqlik Fillips egri chizig'i degan nom oldi. Fillips egri chizig'idagi asosiy yangilik puldagi ish haqining o'sishi sezilarli ishsizlik bilan birga mavjud bo'lishi mumkinligini ko'rsatishdan iborat edi. Shu bog'liqlikdan inflyatsiya hatto nol darajada bo'lganida ham ishsizlik mavjud bo'lishi kelib chiqar edi. Narxlarning barqarorligi va ishsizlik o'zaro mos kelmaydigan maqsadlar bo'lib chiqdiki, bu keynschilik xulosalarini rad etar edi. Shunday qilib, bir vaqtning o'zida barqaror narxlar va to'la ish bilan bandlikka erishish haqidagi avvalgi umid narxlarning barqarorligi va to'la ish bilan bandlikdan birini tanlab olishga o'z o'rnini bo'shatib berdi.

Monetarizm asoschisi M. Fridmen ishga yollovchilar bilan ishchilarning narxlar va ish haqi oshishiga asimmetrik munosabatda bo'ladilar degan fikrni himoya qilar edi. Uning dalillariga ko'ra, jami talabning kengayishi ~~tovarlarning narxini ham, ish haqi darajasini ham oshiradi, lekin narxlar~~ talabning oshishiga ish haqiga qaraganda tezroq munosabat bildiradi. Puldagi ish haqiga qaraganda tezroq o'sadigan narxlar sharoitida real ish haqi kamayadi. Real ish haqining kamayib ketishi ishga yollovchilarni ish bilan bandlikni oshirishga undaydi. Mehnatga bo'lgan talabning bunday oshishi samarali bo'ladi, chunki ishchilar hali ham barqaror narxlarni kutayotgan bo'ladilar va puldagi ish haqining o'sishini real ish haqining oshishi deb hisoblaydilar.

Fridmenning ishga yollovchilarning kutishlari bilan ishga yollanuvchilarning kutishlari bir-biridan farqlanishi haqidagi tezislariga monetarizmning hamma vakillari ham qo'shilmadilar. Uning kattagina yo'nalishlaridan birida oqilona kutishlar nazariyasi ta'riflandi (D.F.Mut va boshqalar). Bu nazariyaga muvofiq ish beruvchilar ham, ishchilar ham o'zlarining narxlar va ish haqi xususidagi kutishlarini bir xil – ular haqiqatda qanday o'zgarishiga qarab – shakllantiradilar. Bundan hukumatlar inflyatsiya sur'atlarini singari nominal o'zgaruvchilargagina ta'sir ko'rsata ~~oladilar, ammo ular ishlab chiqarish va ish bilan bandlik singari real~~ miqdorlar qarshisida o'zgarish, degan g'ayrikeynscha juda radikal xulosalar kelib chiqar edi. Binobarin, antitsiklik barqarorlashtiruvchi siyosatni amalga

oshirish uchun hech qanday imkoniyat yo'q, degan fikr tug'ilar edi. Agar amaliyot oqilona kutishlar nazariyasining xulosalarini tasdiqlaganida edi, keynschilik o'z dolzarbligini yo'qotgan bo'lardi. Biroq, bu qarashlarning hech qanday hal qiluvchi tasdig'i hozirga qadar olingani yo'q.

Iqtisodiy g'oya va qarashlar taraqqiyoti o'tgan asrning oxirgi choragida «monetarizm» bilan «fiskalizm» bir-biridan ajralishi bilan nishonlandi. Mazkur qarashlarning bir tomonida iqtisodiy faollikka ta'sir ko'rsatuvchi eng qudratli omil pul zaxirasining o'zgarishidir, deb hisoblaydiganlar turadi. Ular pulning miqdor nazariyasidan foydalanib, daromad darajasini aniqlash jarayonini tahlil qiladilar. Birinchilari, fiskal siyosatning qobiliyatlarini inkor etadilar, holbuki, ikkinchilari, pul siyosati ham, fiskal siyosat ham daromad va ishlab chiqarishga katta ta'sir ko'rsatishga qodir ekanligiga ishonadilar.

O'rganishlardan shu narsa kelib chiqadiki, turli tarixiy davrlarda mamlakatlarda u yoki bu ijtimoiy muammolarning keskinligi o'zgarib turgan. Masalan, XIX asr oxirida ijtimoiy masalaning mohiyati daromadlarni taqsimlashning adolatsizligidan iborat edi. Sanoat ishchilarida yomon ish sharoitlari, ish haqining etishmasligi ustunlik qilar edi. So'ngra, XIX asr oxiri XX asr boshlarida ijtimoiy masalaning yuechimini yaqinlashtirishga muvaffaq bo'lindi. Natijada ishchilarning yashash sharoitlari sezilarli darajada yaxshilandi, real ish haqi ko'pgina industrial mamlakatlarda ancha oshdi.

Ikkinchi jahon urushidan keyin ijtimoiy muammolar yangicha xususiyat kasb etdi. Daromadlarning pasayishiga olib keladigan davomli ommaviy ishsizlik shaklidagi betayin turmush birinchi o'ringa o'tdi. Ijtimoiy siyosatdagi ustuvor yo'nalishlar to'la ish bilan bandlikni ta'minlash va ijtimoiy ta'minotni rivojlantirishga qaratildi.

Keyinchalik inson erkinligi, uning qobiliyatlarini to'la ro'yobga chiqarish hisobiga moddiy mustaqillik muammolari birinchi o'ringa chiqdi. Bu hol ishchilar va boshqa aholi qatlamlari borgan sari ko'proq davlatga qaram bo'lib qolayotganligi bilan bog'liq edi. Mehnat qobiliyatini yo'qotish, keksalik va ishdan mahrum bo'lish hollarida ta'minlash yetarli emas edi. Iqtisodiy erkinlikni ta'minlash – daromadlarni shakllantirishning iqtisodiy mustaqilligiga erishish va ish haqini yo'qotgan hollarda ijtimoiy qo'llab-quvvatlash hozirgi kunda ham dolzarb masala bo'lib qolmoqda.

11.2. Turmush darajasi tushunchasi va uni belgilovchi ko'rsatkichlar tizimi

Aholi turmush darajasi davlat ijtimoiy-iqtisodiy siyosati samaradorligini baholashning eng muhim mezonidir. Uni oshirib borish ijtimoiy rivojlanishning asosiy maqsadidir. «Turmush darajasi» tushunchasi zamonaviy talqinda inson faoliyatining barcha tomonlariga taalluqli keng qamrovli tushunchadir.

Turmush darajasi deganda, aholining zaruriy moddiy va nomoddiy ne'matlar va xizmatlar bilan ta'minlanganlik darajasi, ularni iste'mol qilish darajasi tushuniladi.

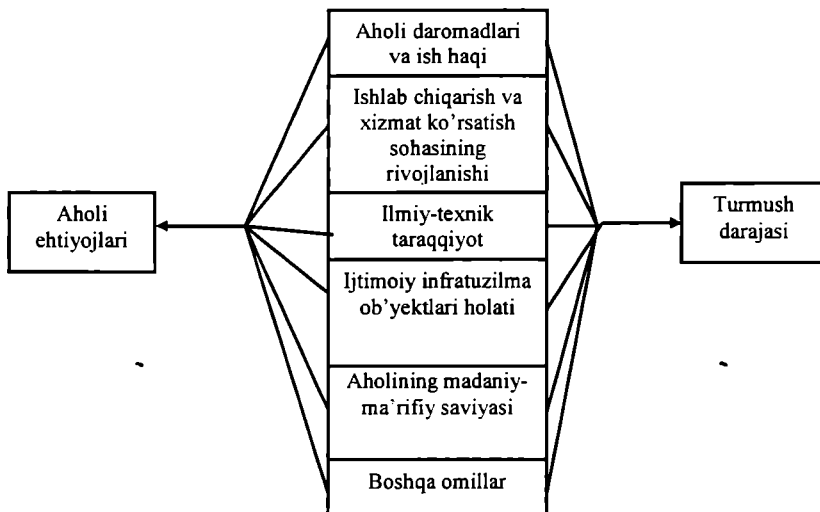
Aholining farovonlik darajasini ifodalash uchun «turmush darajasi», «xalq farovonligi», «turmush faoliyati xavfsizligi», «turmush tarzi», «mehnat faoliyati sifati», «turmush sifati» kabi turli tushunchalar qo'llaniladi. Ba'zan turli atamalar bir mazmuni anglatrsa, boshqa hollarda ular o'rtasidagi farq muayyan ahamiyat kasb etadi va mazmun jihatdan sezilarli darajada farq qiladi. Shu bilan birga, mazkur tushunchalarning o'zaro bog'liqligini qayd etish lozim.

O'zbekistonda aholi moddiy, ma'naviy, ijtimoiy ehtiyojlarining qondirilish darajasini ifodalaydigan «turmush darajasi» atamasi kengroq qo'llaniladi. Bunday tavsif ko'proq turmush darajasi statistikasini xarakterlaydi (11.1-chizmaga qarang).

Shu bilan birga, turmush darajasi ko'plab omillar yig'indisi ta'sirida bo'lgan o'zgaruvchan jarayondir. Bir tomondan, turmush darajasi muntazam o'zgarib turadigan turli ne'matlarga bo'lgan ehtiyojlarning tarkibi va darajasi bilan, boshqa tomondan, u ehtiyojni qondirish imkoniyatlari, tovarlar va xizmatlar bozoridagi holat, aholi daromadlari, mehnatkashlarning ish haqi bilan belgilanadi. Ammo ish haqi miqdori ham, turmush darajasi ham iqtisodiy rivojlanish ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohalari samaradorligining ko'lami, ijtimoiy infratuzilmalarining holati ilmiy-texnik taraqqiyot (ITT) darajasi va aholining madaniy-ma'rifiy saviyasiga bog'liq.

O'tgan asrning 70-80 yillarida «turmush tarzi» tushunchasi ilmiy-iqtisodiy va hayotiy muammolari keng qo'llanilgan. Bunda hayot faoliyatining sifat ko'rsatkichlari «turmush tarzi», miqdor ko'rsatkichlari esa «turmush darajasi» bilan ifodalangan. Shuningdek, aholining turmush darajasini xarakterlovchi boshqa atamalar va tushunchalar mavjud. Turmush darajasining eng mufassal talqini quyidagicha: turmush darajasi – jismoniy, ma'naviy va ijtimoiy ehtiyojlarning rivojlanish darajasi, qondirilganlik miqyosi va ularni qoniqtirish uchun yaratilgan imkoniyatlarni aks ettiruvchi

kompleks ijtimoiy-iqtisodiy kategoriyadir. Bunday talqin turmush darajasining sifat va miqdor ko'rsatkichlarini yanada to'liqroq ifodalashga imkon yaratadi.



11.1-chizma. Aholi ehtiyojlari va turmush darajasiga ta'sir etuvchi omillar

Xalqaro Mehnat Tashkiloti konventsiyalariga muvofiq har bir inson o'zi va oilasining salomatligi, farovonligini ta'minlovchi turmush darajasiga (oziq-ovqat, kiyim-bosh, uy-joy, tibbiy parvarish, ijtimoiy xizmatlar), shuningdek, ishsizlik, nogironlik, bevalik holatlarida ta'minot olish huquqiga ega. Barcha huquqlar ko'pchilik mamlakatlarda milliy kontseptsiyalar asosida amalga oshiriladi.

Turmush darajasi kontseptsiyasi tamoyillar va ko'rsatkichlar tizimiga asoslanuvchi hamda aholining turmush farovonligini oshirishga qaratilgan g'oyani ifodalaydi. Turmush darajasining kontseptsiyasi ko'zda tutilgan maqsadlarni amalga oshirish strategiyasi, yo'nalishlari va bosqichlarini belgilab beradi.

Sobiq Ittifoq davrida kommunizm qurish va «har kimda qobiliyatiga yarasha, har kimning ehtiyojiga yarasha» tamoyilini amalga oshirish asosiy maqsad sanalar edi. Bu aslida sho'ro jamiyatining turmush darajasi kontseptsiyasi vazifasini o'tagan. Mazkur kontseptsiya mehnatkashlarning

muntazam o'sib borayotgan ehtiyojlarini imkon qadar qondirishni ko'zda tutgan.

Umuman olganda, sho'rolar davrida mehnatkashlar ehtiyojlarini qondirish bo'yicha ko'plab ishlar amalga oshirildi. Ularning daromadlari, ish haqlari o'sib bordi, ammo bu daromadlar salmog'i, ehtiyojlar tarkibi va hajmi xalqaro o'lchovlar bilan taqqoslaganda juda past edi. Shu bilan birga amal qilgan turmush darajasi kontseptsiyasi real bo'lmasdan, ko'proq ideal turmush modelini eslatardi.

Bozor munosabatlariga o'tish davrida O'zbekistonda yangi ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarga javob beradigan turmush darajasi kontseptsiyasi yaratishga zarurat tug'ildi. Shu asosda O'zbekistonda ijtimoiy yo'naltirilgan izchil siyosat olib borila boshladi. Mazkur siyosat respublikada inson manfaati ustuvorligini ta'minlashi qaratilgan bo'lib, uning doirasida qisqa va o'rta muddatli maqsadli ijtimoiy dasturlar ishlab chiqildi va faol amalga oshirila boshladi.

Tarixiy jihatdan «turmush sifati» kontseptsiyasi inson hayot faoliyatining iqtisodiy parametrlarini aks ettiruvchi «global ish bilan bandlik», «turmush darajasi», «mehnat faoliyati sifati» kabi kontseptsiyalarning rivojlanishi va o'zaro uyg'unlashuv asosida yuzaga kelgan.

Turmush sifati kontseptsiyasi inson jamoalarining jismoniy, aqliy va ijtimoiy barkamolligini belgilovchi shartlarni shakllantiradi. Bu yerda gap faqat turmush sifatini (ovqatlanish, uy-joy, ish bilan bandlik, ta'lim darajasi) baholovchi ob'yektiv omillar haqida emas, balki inson tomonidan o'z farovonligi, baxt, qoniqish, rohat kabi tushunchalarni sub'yektiv his etish to'g'risida ham bormoqda. Masalan, sog'liq darajasi, oilaviy munosabatlari, ishi, moddiy ahvoli, yaratuvchanlik qobiliyati va hokazolardan qoniqish hayotdan qoniqish hosil qilishning muhim komponenti hisoblanadi. Shunday qilib, turmush sifati kontseptsiyasi insonning atrof-muhit bilan o'zaro munosabatlarini ham o'z ichiga oladi. Bu munosabatlar ehtiyojlarning qondirilganligi va mavjud imkoniyatlarning kutilgan imkoniyatlarga mosligi darajasini xarakterlaydi.

Turmush darajasi inson (aholi) hayot faoliyatining ma'lum bir qirradi to'g'risida tasavvur beradigan ko'rsatkichlar tizimi bilan belgilanadi. Turmush darajasi to'g'risida batafsil ma'lumot olish uchun aholi daromadlari va ehtiyojlari, iste'mol darajasi va tarkibi, uy-joy, mol-mulk, madaniy-maishiy buyumlar va boshqa imkoniyatlar bilan ta'minlanganlik darajasini chuqur o'rganish lozim.

Turmush darajasini ifodalovchi ko'rsatkichlar turli-tuman bo'lib, turmush darajasi kontsepsiyasi bilan uzviy bog'liq. Ayrim muhim ko'rsatkichlar va uning indikatorlari 11.1-jadvalda keltirilgan.

Turmush darajasini baholash uchun jadvalda keltirilgan ko'rsatkichlar:

- darajaga oid ko'rsatkichlar (mutlaq qiymatlar);
- tarkibiy ko'rsatkichlar (darajaga oid ko'rsatkichlarning tarkibiy qismlari);
- dinamik (darajaga oid ko'rsatkichlarning o'zgarishini tavsiflaydigan, nisbiy) ko'rsatkichlar sifatida hisoblab chiqilishi mumkin.

Nisbiy turmush darajasini quyidagi uch jihat bo'yicha aniqlash mumkin:

- a) uni avvalgi yillardagi turmush darajasi bilan taqqoslash;
- b) bir mintaqadagi turmush darajasini boshqa mintaqalardagi (mamlakatlardagi) turmush darajasi bilan taqqoslash;
- v) amaldagi turmush darajasini kishilarning minimal va oqilona talablarini ifodalovchi ehtiyojlarning rivojlanganlik darajasi bilan taqqoslash orqali.

Ta'kidlab o'tilganidek, barcha klassifikatsiyalar o'rtasida o'zaro uzviy aloqa mavjud. Ular bir-birini to'ldiradi, ammo kompleks baholash uchun integral ko'rsatkichlar tizimi zarur. Hozirda asosi turlicha bo'lgan turmush darajasi kontsepsiyalarini aholining turmush darajasini (sifatini) har tomonlama xarakterlab beradigan yagona ko'rsatkichga keltirish bo'yicha samarali usul yo'q, biroq shunday usullarni ishlab chiqish bo'yicha olimlar jiddiy ish olib bormoqdalar.

11.1-jadval

Aholi turmush darajasi ko'rsatkichlari va indikatorlari

Turmush darajasi ko'rsatkichlari	Ko'rsatkichlar indikatorlari
I. Asosiy jismoniy ehtiyojlar qondirilishi	
1. Salomatlik	1.1. 1000 yoki 100 ming aholi hisobiga jami o'lim. 1.2. 1000 tug'ilgan chaqaloq hisobiga bir yoshgacha o'lgan bolalar soni. 1.3. Onalar o'limi darajasi. 1.4. Kutilayotgan umr uzoqligi. 1.5. Kasallik natijasida mehnat qobiliyatining yo'qotilishi. 1.6. Aholini sog'liqni saqlash muassasalari bilan ta'minlanganlik darajasi. 1.7. Xar 1000 nafar aholiga tibbiy personallarning to'g'ri kelishi.

2. Ovqatlanish	2.1. Asosiy oziq-ovqat mahsulotlari iste'moli. 2.2. Aholining oziq-ovqat mahsulotlariga bo'lgan talabining qondirilishi.
3. Turar joy	3.1. Turarjoylarda uylarning umumiy maydonini ishga tushirish. 3.2. Turarjoylarning umumiy maydoni. 3.3. Turarjoy fondini obodonlashtirish. 3.4. Xonadonlar o'rtacha kattaligi. 3.5. Turarjoylarning injeneriya va kommunikatsiya tizimlari bilan ta'minlanganligi. 3.6. Aholining toza ichimlik suvi va tabiiy gaz bilan ta'minlanganlik darajasi.
4. Uylardagi mol-mulklar	4.1. Aholining moddiy-maishiy va xo'jalik buyumlari bilan ta'minlanganligi. 4.2. Aholiga madaniy-maishiy buyumlar sotish va hokazolar.
5. Pulli xizmatlar	5.1. Aholiga pulli xizmatlar ko'rsatish hajmi. 5.2. Aholiga pulli xizmatlar ko'rsatish tarkibi. 5.3. Maishiy xizmatlar hajmi va sifati.
II. Ma'naviy ehtiyojlarning qondirilishi	
6. Aholining madaniy darajasi	6.1. Aholining savodxonlik darajasi. 6.2. Nashr etilayotgan kitob va risolalar hajmi. 6.3. Chiqarilayotgan jurnallar va boshqa davriy nashrlar hajmi. 6.4. Aholining televizorlar, axborot vositalari va komp'yuter texnologiyalari bilan ta'minlanganligi.
	6.5. Maktab yoshigacha (0-6 yosh) bo'lgan bolalarning maktabgacha ta'lim muassasalari bilan qamrov darajasi. 6.6. Maktab yoshdagi bolalarning maktablar bilan ta'minlanganligi. 6.7. Akademik litseylar, kasb-hunar kollejlari va oliy o'quv yurtlari soni. Ularda tahsil olayotganlar soni va qabul miqdori.
III. Ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish	
7. Mehnat sharoitlari	7.1. Sanoatda ish vaqti nobudagarchiligi (o'rta hisobda bir ishchi hisobiga, kun). 7.2. Xodimlarning mehnat sharoitini o'zgartirish (og'ir jismoniy mehnat bilan band bo'lganlar va hokazo). 7.3. Ishlab chiqarishda shikastlanish (bir ish kuni va bundan ko'proq ish kuni hisobiga baxtsiz xodisalarda shikastlangan va mehnat qobiliyatini yo'qotganlar hamda 1000 nafar ishlaydigan kishi hisobiga shikastlanishi o'lim bilan tugallanganlar soni) va hokazolar.
8. Dam olish sharoitlari	8.1. Yozgi oromgohlarda dam olgan bolalar soni va hokazolar. 8.2. Sport-sog'lomlashtirish maskanlari soni va uning qamrov darajasi. 8.3. Madaniy-istirohat maskanlari bilan ta'minlanganlik.
9. Ijtimoiy	9.1. Pensiylar va o'rtacha ish haqi, hamda uning eng kam

ta'minot	miqdorlari bo'yicha nisbat. 9.2. Bolalarga atalgan nafaqalarning o'rtacha miqdorlari va ularning yashashiga loyiq minimum nisbati. 9.3. Pensiyalar miqdori va tirikchilik minimumi nisbati va hokazolar. 9.4. Kam ta'minlangan oilalarga berilgan moddiy nafaqalar miqdori va tiriklik minimumi nisbati. 9.5. Yosh bolali onalarga to'lanayotgan nafaqalar miqdori.
10. Ijtimoiy-maishiy vaziyat	10.1. Ishsizlarning umumiy soni. 10.2. Baxtsiz hodisalar, zaharlanish va shikastlanishlar, qotilliklar va hokazolar oqibatidagi o'lim. 10.3. Ish tashlashlar (ish vaqti nobudagarchiligi kishi-kunlari miqdori, qatnashchilar soni). 10.4. Ro'yxatga olingan jinoyatlar soni. 10.5. Ifloslangan oqar suvlarning chiqarib tashlanish hajmi. 10.6. Havoga ifloslangan moddalarning chiqarib tashlanishi va hokazolar.
11. Daromadlar va sarf-xarajati	11.1. Aholining pul daromadlari, shu jumladan ularning turlari bo'yicha. 11.2. Aholining pul sarf-xarajatlari, shu jumladan, ularning turlari bo'yicha. 11.3. Ish bilan band bo'lgan xodimlarning o'rtacha oylik ish haqi, shu jumladan, tarmoqlar, mintaqalar va kasblar bo'yicha uning tabaqalanishi. 11.4. Aholining omonatlardagi jamg'armalari, uning ko'payishi va hokazolar.

Sho'rolar davri amaliyotida integral o'lchov sifatida jon boshiga to'g'ri keladigan o'rtacha haqiqiy daromad ko'rsatkichidan foydalanilardi. Uni oshirishning asosiy shakllari quyidagilar: haqiqiy ish haqining o'sishi (pul shaklidagi ish haqini to'g'ridan-to'g'ri oshirish, narxlarni tushirish, soliqlar, majburiy ajratmalarni kamaytirish), ijtimoiy iste'mol fondlaridan to'lanadigan to'lovlarni (ijtimoiy transfertlarni) oshirish va boshqalar. «Haqiqiy daromadlar» ko'rsatkichida pul daromadlaridan tashqari natural daromadlarning qiymati, muassasalarning ijtimoiy soha uchun moddiy xarajatlari ko'rinishidagi daromadlar, aholining qimmatbaho qog'ozlari, jamg'armalari ham hisobga olinadi. Aholining haqiqiy daromadlari indeksi jon boshiga to'g'ri keladigan daromadlar dinamikasi, moddiy ne'matlar, xizmatlar, tariflar baholarining, soliqlar va majburiy ajratmalarning o'zgarishini hisobga olgan holda ifodalaydi.

Aholi turmush darajasini ifodalash uchun turli mamlakatlarda turlicha mezonlar qo'llaniladi. Ular orasida minimal iste'mol byudjeti,

kambag'alchilik, mutlaq va nisbiy kambag'alchilik ko'rsatkichlari keng foydalaniladi.

Minimal iste'mol byudjeti – shaxsning rivojlanishi uchun zarur bo'lgan ehtiyojlar iste'molining minimal darajasini ta'minlaydigan iste'mol tovarlari va xizmatlari turlarining umumiy qiymati.

Kambag'allik ko'rsatkichi aholining turmush darajasini baholash uchun foydalaniladigan mezonlardan biridir. Jahon amaliyotida kambag'allik darajasini ta'riflashga yondashishda uchta asosiy kontseptsiya: mutlaq, nisbiy va sub'yektiv kambag'allik kontseptsiyasidan foydalaniladi.

Mutlaq kambag'allik kontseptsiyasi shaxsning minimal hayotiy ehtiyojlarini ta'minlash uchun zarur daromadni ta'riflashga asoslanadi.

Nisbiy kambag'allik kontseptsiyasi asosiy mezon sifatida insonning minimal ehtiyojlaridan emas, balki uning farovonligi ko'rsatkichlarining u yoki bu mamlakatda ustunroq keluvchi moddiy ta'minlanganlik darajasi bilan bo'ladigan nisbatidan foydalanadi. Bunday yondashuvda daromadlari mamlakat bo'yicha o'rtacha daromadning muayyan ulushidan oshmaydiganlar kambag'al hisoblanadi.

Keyingi vaqtlarda xorijiy tadqiqotlarda nisbiy kambag'allikni ta'riflashning boshqa uslubidan ham keng foydalanilmoqda. Mazkur uslub ~~insonning boshdan kiyechirayotgan, umumqabul qilingan turmush tarzi olib~~ borish imkonini bermaydigan etishmovchiliklar ro'yxatini o'z ichiga oladi.

Kambag'allikning sub'yektiv kontseptsiyasi ijtimoiy maqbul turmush darajasi uchun zarur bo'lgan resurslarni sub'yektiv ta'riflashga asoslangan.

Kontseptsiyalardagi farqlardan tashqari, kambag'allik darajalarini ta'riflashga uy xo'jaliklari tavsifini tanlash ham ta'sir etadi. U kambag'allikni baholash uchun foydalaniladigan ko'rsatkich bilan taqqoslanadi. Amaliyotda uy xo'jaliklarining quyidagi tavsiflaridan foydalaniladi:

- uy xo'jaliklarining pul daromadlari;
- uy xo'jaliklarining pul sarf-xarajatlari;
- uy xo'jaliklarining tasarrufdagi moddiy resurslari ko'rsatkichlari.

O'zbekistonda kambag'allik darajasini baholash iqtisodiyotda deyarli foydalanilmaydi. Lekin o'rta hisobda bir oydagi pul daromadlari ko'rsatkichidan foydalaniladigan tarzda tirikchilik minimumi darajasini belgilaydigan mutlaq kontseptsiyaga asoslanadi. Unga muvofiq kam ta'minlanganlik ko'rsatkichi amaliyotga joriy etilgan O'zbekistonda ushbu ko'rsatkich muntazam monitoring va nazorat qilib boriladi hamda uning darajasini kamaytirishga qaratilgan faol ijtimoiy-iqtisodiy siyosat yuritiladi.

O'zbekistonda insonning minimal ehtiyojlarini ta'riflash uchun shunday tirikchilik minimumi belgilanganki, uni hisoblab chiqishda kalloriyalar, oqsillar, yog'lar va uglevodlar zaruriy iste'molining fiziologik me'yorlaridan foydalaniladi.

Tirikchilik minimumi inson salomatligini saqlash va uning hayotiy faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan moddiy ne'matlar va xizmatlar iste'molining minimal darajasi ko'rsatkichidir.

Tirikchilik minimumi o'rta hisobda aholi jon boshiga to'g'ri keladigan qiymat tarzida va umuman respublika bo'yicha, asosiy ijtimoiy demografik guruhlar bo'yicha belgilanishi mumkin.

Tirikchilik minimumining qiymatini belgilash negizini ilmiy asosda ishlab chiqilgan oziq-ovqat mahsulotlari kaloriyalari tashkil etadi. Ular aholining ayrim ijtimoiy-iqtisodiy guruhlari uchun minimal iste'mol me'yorlari bo'yicha tabaqalashtirib berilgan hamda iste'mol qilinadigan mahsulotlarning kaloriyaliligi va kimyoviy tarkibi bo'yicha muvozanatlashtirilgan.

Oziq-ovqat mahsulotlari iste'moli me'yorlarini asoslashda turli tabiiy-iqlimiy sharoitlarni hisobga olish maqsadida respublika hududi amaldagi uslubiy tavsiyalarga muvofiq bir necha hududga ajratilgan. Zonal taqsimotga muvofiq yiliga o'rta hisobda aholi jon boshiga oziq-ovqat mahsulotlari turlari ma'lum miqdorlar doirasida belgilab chiqilgan. Hududiy zonalar bo'yicha oziq-ovqat turlarining quvvat bera olishi sutkasiga taxminan 2204 kkal. dan 2607 kkal. gachani tashkil etadi.

Hozirgi vaqtda qonunchilikdagi tirikchilik minimumiga doir talablarga muvofiq, O'zbekiston Respublikasida aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlari uchun iste'mol savatini belgilash bo'yicha yangi Uslubiy tavsiyalar loyihasi ishlab chiqilmoqda. Xorijiy mamlakatlar tajribasiga asoslanib, uslubiy tavsiyalarga quyidagilar kirishi kerak:

1) asosiy ijtimoiy-demografik guruhlar uchun, inson salomatligini saqlash va uning hayotiy faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlar va xizmatlar minimal turlarini shakllantirish tamoyillari va tartibi;

2) iste'mol savatini belgilashda tabiiy-iqlim sharoitlari, aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlari nooziq-ovqat tovarlar va xizmatlar iste'mol qilishidagi milliy an'analar va viloyatlardagi mahalliy xususiyatlarni hisobga olishga asoslanadi;

3) asosiy ijtimoiy-demografik guruhlar uchun, inson salomatligini saqlash va uning hayotiy faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan oziq-

ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlar va xizmatlarning namunaviy minimal turlari va boshqalar.

Dunyodagi ko'pchilik mamlakatlarda turmush darajasini ifodalash uchun mutlaq va nisbiy qashshoqlik ko'rsatkichlaridan ham foydalaniladi. Mutlaq qashshoqlik deganda daromadlarning umuman yoki shaxsning (oilaning) minimal turmush ehtiyojlarini qondirish uchun zarur daromadning yo'qligi tushuniladi. Mutlaq qashshoqlik ko'proq daydilar, boshpanasizlar va shu kabilar orasida uchraydi.

Nisbiy qashshoqlik yashash minimumi byudjetidan kam bo'lgan daromadlar miqdori bilan aniqlanadi. Jahon amaliyotida bu ko'rsatkich mamlakat bo'yicha o'rtacha daromadlarning 40-60 %dan kam bo'lgan daromadlarga nisbatan qo'llaniladi.

Jahon amaliyotida integral ko'rsatkich sifatida insonning rivojlanish indeksi (IRI) qo'llaniladi. «BMT taraqqiyot dasturlari» (BMTTD) mualliflari jon boshiga to'g'ri keladigan yalpi ichki mahsulot, kutilayotgan umr ko'rish davri va aholining ma'lumot darajasi kabi ko'rsatkichlarning o'rtachasini hisoblab turmush darajasining umumlashtiruvchi indikatorini ishlab chiqdilar.

Insonning Rivojlanish Indeksi integral ko'rsatkich bo'lib, unda quyidagi ko'rsatkichlar mavjud bo'ledi:

- 1) kutilayotgan umr uzoqligi;
- 2) aholining savodliligi foizi bo'yicha hamda 25 va undan yuqori yoshdagilarning o'qiganlik yillari o'rtacha miqdori bo'yicha aniqlanadigan aholining ma'lumot darajasi;
- 3) muayyan yilda aholi jon boshiga to'g'ri keladigan yalpi ichki mahsulotni o'z ichiga oladi.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining 117-sonli «Iqtisodiy siyosatning asosiy maqsadlari va me'yorlari to'g'risida»gi Konventsiyasiga muvofiq, maqbul turmush darajasini saqlab borish maqsadida davlatlar oziq-ovqat bilan ta'minlash, sog'liqni saqlash, salomatlik, uy-joy qurish, mehnat sharoitlari, yollanma xodimlar va mustaqil ishlab chiqaruvchilarni taqdirlash, ijtimoiy ta'minot kabi sohalarida taraqqiyotga ko'maklashish uchun iloji boricha chora-tadbirlar ko'rishlari lozim.

Aholining turmush darajasini quyidagi to'rt ko'rsatkich bilan ajratish mumkin:

¹Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференция труда (1919-1966). Международной бюро труда. - Женева, 1983, 1321-6.

- **to'q turmush darajasi** - insonning har tomonlama kamol topishini ta'minlaydigan ne'matlardan foydalanish;

- **normal daraja** - insonning jismoniy va aqliy kuch-quvvatini to'la tiklash uchun qulay sharoitlarni ta'minlaydigan ilmiy asoslangan me'yorlar bo'yicha oqilona iste'mol qilish;

- **kambag'allik** - mehnat uchun resurslarni qayta yaratishning quyi chegarasi sifatidagi ish qobiliyatini saqlash darajasida ne'matlarni iste'mol qilish;

- **qashshoqlik** - iste'mol qilinishi insonning yashash qobiliyatini saqlash imkoniyatinigina beradigan ne'matlar va xizmatlarning biologik mezonlar bo'yicha yo'l qo'yiladigan minimal turlarini iste'mol qilish.

Turmush darajasi indeksini hisoblash uchun turmush darajasining quyidagi komponentlarining jon boshiga to'g'ri keladigan indeksi aniqlanadi: ovqatlanish (to'yimlilik va oqsillarga boyligi bo'yicha), uy mulklari fondi (solishtirma narxlarda), uy-joy (qulayliklarni qo'shgandagi maydoni), salomatlik va sog'liqni saqlash (umr ko'rish davri dinamikasi, o'lim darajasi, sog'liqni saqlash uchun xarajatlar bo'yicha), ta'lim va madaniyat (ma'lumot olish o'rinlari, ta'lim va madaniyat uchun ajratiladigan xarajatlar bo'yicha), aholiga xizmat ko'rsatish (solishtirma narxlarda) va hokazo. So'ng oila byudjetlari statistikasi bo'yicha ehtiyojlarning elastiklik koeffitsienti aniqlanadi. Elastiklikka teskari kattalik turmush darajasining berilgan komponenti bo'yicha ehtiyojlarning nisbiy qat'iyiligining o'lchovi sifatida qabul qilinadi. Shundan keyin har bir komponent uchun ehtiyojlarning umumiy salmog'ida berilgan ehtiyojning ulushini ko'rsatuvchi koeffitsient topiladi.

Turmush darajasini yaxshilashning eng muhim ko'rsatkichlaridan biri umr ko'rishda davomiyligidir.

Ta'kidlash joizki, barcha ko'rsatkichlar va ularning tasniflari o'rtasida mustahkam aloqa mavjud. Turmush darajasining o'zgarishi turli omillar ta'sirida yuz beradi, ularni oqilona boshqarish aholining turmush darajasini tartibga solib borish imkonini beradi.

Yuqorida ta'kidlanganidek, turmush darajasi turli sabablarga bog'liq bo'lgan ko'ppirrali hodisadir. Har bir insonning turmush darajasi havo va suv muhiti, uy-joy, maishiy va ishlab chiqarish sharoitlari, iste'mol tovarlarining sifati va hajmidan boshlab, to umumiy ijtimoiy-iqtisodiy va ekologik vaziyat, shuningdek siyosiy institutlarning ahvoligacha bo'lgan qator tabiiy va ijtimoiy omillar bilan belgilanadi. Ularning eng diqqatga

sazovorlari – siyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy soha va fan-texnik taraqqiyot, shuningdek ekologiyaga (atrof-muhitga) ta'sir etuvchi omillardir.

Omillarning ta'siri tabiiy-iqlimiy sharoitlar va zaxiralarning (inson, mehnat, ishlab chiqarish, moliyaviy, axborot, ma'naviy zaxiralar) mavjudligiga (yo'qligiga) qarab kuchayishi (susayishi) mumkin. Ammo bunda to'g'ridan-to'g'ri aloqa mavjud emas. Masalan, Yaponiya, Shveysariya kabi davlatlarda tabiiy zaxiralarning kam bo'lishiga qaramay, ular eng boy davlatlardan sanaladi.

Farovonlikning yuqori darajasi aholisi ko'p bo'lgan davlatlar (AQSh, Germaniya, Yaponiya) bilan bir qatorda kam aholili davlatlarda ham (Lyuksemburg, Finlyandiya, Shveysariya) kuzatiladi. Pokiston, Afg'oniston, Tojikiston, Qirg'iziston va O'zbekiston kabi davlatlarning iqlimi deyarli bir-biriga yaqin bo'lsa-da, ulardagi aholining turmush darajasi bir-biridan tubdan farq qiladi.

Aholining ma'lumot darajasi, kasbiy darajasi yuqoriligi, iqtisodiy faolligi, tadbirkorligi, ijtimoiy munosabatlarni mamlakatda turmush darajasi yuqori bo'lishini ta'minlovchi sabablar sifatida ta'kidlanadi. Masalan, Yaponiya erishgan iqtisodiy taraqqiyot, birinchi navbatda, ta'lim tizimi, millatning mehnatsevarligi, faolligi, korxonalarda mehnatning oqilona tashkil etilishi bilan bog'lanadi.

11.3. Aholi daromadlari, ularning shakllanish manbalari va foydalanish yo'nalishlari

Har bir insonning moddiy va ma'naviy turmush imkoniyatlari uning daromadlari darajasiga bog'liq. Insonning daromadi darajasi qancha yuqori bo'lsa, uning o'z zaruriy ehtiyojlarini qondirish, salomatligini saqlash, dam olishni tashkil etish, ma'lumot olish va bo'sh vaqtini madaniy tarzda o'tkazish imkoniyatlari shuncha ko'p bo'ladi.

Daromadlar ehtiyojlarni bevosita qondirish manbai sifatida aholi hayotida katta rol o'ynaydi. Davlat byudjetining daromad qismi asosan jismoniy va yuridik shaxslardan olinadigan soliq va to'lovlardan tashkil topadi hamda ular ijtimoiy ehtiyojlar uchun sarflanadi va shu tariqa aholi ehtiyojlari bilvosita qondiriladi.

Iqtisodiy adabiyotlarda «daromad» tushunchasi ishlab chiqarilgan mahsulot narxining uni ishlab chiqarish sarf-xarajatlaridan oshishi, shuningdek har bir sinf, ijtimoiy guruh yoki alohida shaxsning yangi yaratilgan qiymatda mavjud bo'lgan va uning u tomonidan o'zlashtirilgan ulushi sifatida ta'riflanadi.

Daromadlar harakati iqtisodiyotning ishlab turishini ta'minlaydi. Aylanish jarayonida daromadlar izchil ravishda yuzaga kelish, taqsimlanish va qayta taqsimlanish, pirovard, iste'molga ishlatilish, jamg'arilish kabi bosqichlaridan o'tadi. Daromadlarning yuzaga kelishi ularning tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish jarayonidagi harakatining boshlang'ich bosqichi bo'ladi. Bu bosqichda daromadlar birlamchi ko'rinishga ega bo'ladi.

Taqsimlanish jarayonida tadbirkorlar birlamchi daromadlardan mahsulot ishlab chiqarish va sotish yuzasidan soliqlar to'laydilar, mehnat haqi va ishlab chiqarishning boshqa omillari yuzasidan haq to'laydilar. Natijada dastlabki daromadlar ish haqi, foizlar, renta va korporatsiyalarning taqsimlanmagan foydasiga aylanadi.

Daromadlarning qayta taqsimlanishi jarayoni keyingi bosqich bo'ladi. U soliqlar to'lash, ijtimoiy fondlarga mablag'lar o'tkazish, korxonalar va aholiga turli transfertlar tarzida daromadlar bir qismini yo'llashni o'z ichiga oladi.

Yaratilgan daromadlarni taqsimlash va qayta taqsimlash natijalari bo'yicha tasarrufdagi daromadlar (pirovard daromadlar) shakllanadi. Daromadlarning pirovard iste'moli va yalpi jamg'arilishi ular aylanishining tugallovchi bosqichi bo'ladi. Daromadlar darajasini tahlil etish, o'lchash va taxmin qilish uchun ularning turlari va ko'rsatkichlaridan foydalaniladi. Daromadlar pul va natural shaklida bo'lishi mumkin.

Aholining pul daromadlari mehnatkashlar uchun ish haqi hisobidagi barcha pul mablag'lari tushumi; pensiyalar, stipendiyalar, turli nafaqalar; mulkdan foiz, dividendlar, renta ko'rinishidagi daromadlar; aksiyalar, qimmatbaho qog'ozlar, ko'chmas mulk, chorva hayvonlari, tomorqa xo'jaligi mahsulotlari, turli buyumlar va boshqa tovarlarni sotishdan tushadigan pul tushumlari, turli xizmatlar ko'rsatish uchun haqlar va boshqalardan tashkil topadi.

Aholining natural daromadlari – qishloq xo'jaligi mahsulotlarining barcha tushumlari: dehqonchilik, chorvachilik, parrandachilik mahsulotlari, bog'-qo'rg'on, sabzavot-poliz ekinlari uchastkasi, shaxsiy tomorqa, tabiat in'omlaridan shaxsiy, oilaviy ehtiyojlar uchun tayyorlanadigan mahsulotlar kabi tushumlardan iborat.

Pul va natural daromadlarning nisbati tez-tez o'zgarib turadi, ammo pul shakli ko'proq tarqalgan. Odatda, aholining kam ta'minlangan qatlamlarida natural daromadlar hissasi yuqori bo'ladi. Iqtisodiy vaziyat yomonlashgan davrda natural daromadlar salmog'i oshib ketadi.

Mulkdan olinadigan daromadlar xo'jalik yurituvchi sub'yektlarga moliyaviy va nomoliyaviy resurslarni foydalanishga berib qo'yishdan olinadigan daromadlardir. Foizlar quyilma va qimmatli qog'ozlar bo'yicha daromadlar olish shaklidir. Dividendlar mulkdan olinadigan daromadning shunday shakliki, aktsiyadorlar mablag'larni hissadorlik jamiyatlari tasarrufiga topshirganliklari natijasida (aktsiyalar sotib olish orqali) uni olishga haqli bo'ladilar.

Aholi daromadlari nominal va real ko'rinishda bo'ladi. Nominal daromadlar pul ko'rinishida olingan daromadlardir. Real daromadlar iste'mol narxlarining indeksiga qarab tuzatilgan joriy davrdagi nominal pulli daromadlardir.

Nominal va real daromadlar ko'rsatkichi bilan bir qatorda aholi pulli daromadlarining xarid qobiliyati ko'rsatkichi ham alohida olib qaraladi. Bu ko'rsatkich aholining tovarlar va xizmatlar sotib olish bo'yicha imkoniyatlarini aks ettiradi hamda aholining o'rta hisobda jon boshiga to'g'ri keladigan pulli daromadlarining tovar ekvivalenti orqali ifodalanadi. Jon boshiga to'g'ri keladigan pulli daromadlar jami pulli daromadlar miqdorini mavjud aholi soniga bo'lish orqali hisoblab chiqiladi.

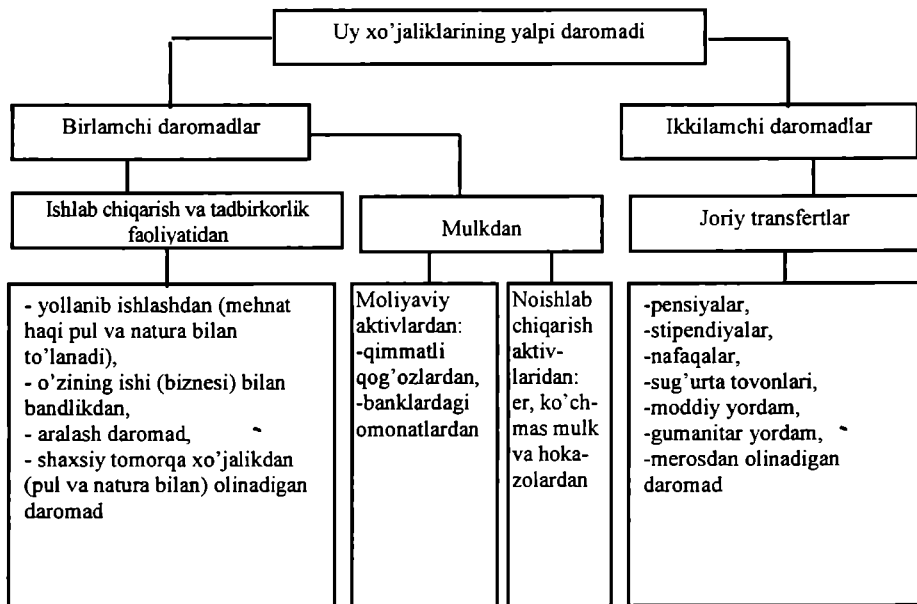
Hisoblab chiqilgan yoki olingan daromadlardan fuqarolar turli soliq ~~to'lovlari va badallar to'lovlariga to'g'ri keladi. Shu sababli, fuqaroning~~ haqiqiy tasarrufida bo'lgan daromadlarni tavsiflaydigan ko'rsatkichga ta'rif berish muhim. O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi majburiy to'lovlar va badallar chegirilganidan qoladigan joriy davr pul daromadlarini tasarrufdagi pul daromadlari deb ta'riflaydi.

Daromadni shakllantirishda shaxsiy tomorqa xo'jaliklaridan (pulli va tabiiy shakllarda) olinadigan daromadlar muhim rol o'ynaydi. Ularning hajmi Milliy Hisob tizimida umumqabul qilingan quyidagi printsip bo'yicha hisoblab chiqiladi: mahsulot chiqarish qiymatidan uni ishlab chiqarishga ishlatilgan mahsulot va xizmatlar qiymati ayiriladi.

Uy-joy va kommunal xo'jalik, yo'lovchi transporti, yo'l xo'jaligi, sog'liqni saqlash va madaniyat muassasalari tarmoqlarining katta qismi, respublika va mahalliy byudjetlariga bog'liq bo'ladi. Shu sababli, mazkur qismning kattagina hajmi ijtimoiy transfert to'lovlari hisoblanadi va uni aholining yalpi daromadlari jumlasiga kiritish to'g'ri bo'ladi.

Daromad olish uchun mehnat va kapital bozorida qancha hajmda xizmatlar taklif etish to'g'risida qaror, odatda, oila darajasida qabul qilinadi. Shu bois, bozor iqtisodiyotida daromadning shakllanishi nafaqat umumiy aholi darajasida, shu bilan birga uy xo'jaligi darajasida ham olib qaraladi.

Uy xo'jaliklarining yalpi daromadi birlamchi va ikkilamchi daromadlardan shakllanadi (11.2-chizmaga qarang).



11.2-chizma. Uy xo'jaliklari yalpi daromadlariga oid chizma

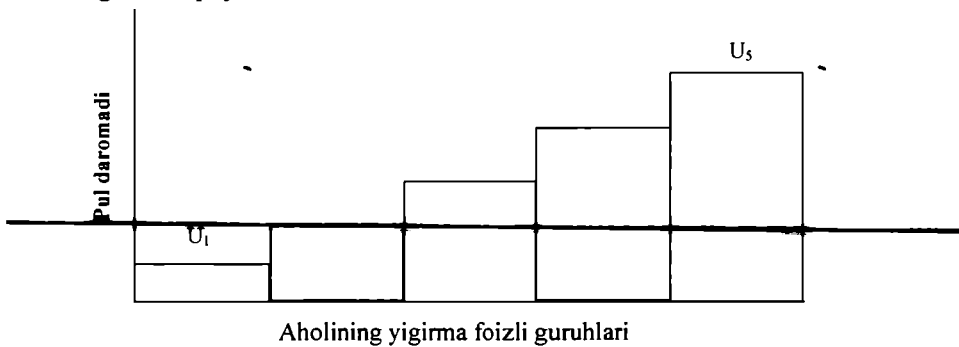
Uy xo'jaligi – bitta xonadonda yashaydigan, barcha daromadlari va moddiy boyliklarini (yoki ularning bir qismini) birlashtirgan va tovarlar hamda xizmatlar iste'moli, asosan turar joy va oziq-ovqat mahsulotlariga sarf-xarajatlarni birgalikda amalga oshiradigan shaxslar guruhi (yoki bir shaxs)dir.

Aralash daromad daromadlarning mustaqil ko'rsatkichi bo'lib, unda mehnatga haq to'lash va foyda olish elementlari mujassamlashadi. Aralash daromadlar xususiy tadbirkorlik faoliyatidan (yollanma mehnat qo'llanilmagan holda), shaxsiy tomorqa xo'jaligidan olinadigan daromadlar, erkin kasbdagi shaxslarning daromadlari, mualliflik gonorarlari va shu kabilarni o'z ichiga oladi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida har qanday mamlakatning aholi daromadlari hamisha turli ijtimoiy guruhlar bo'yicha tabaqalashadi. Bunda asosiy masala ushbu daromadlarning qay darajada tabaqalashganligidagina iborat. Adolat va fuqarolar tengligi tamoyillari xukmron bo'lgan demokratik

davlatda ayrimlar o'ta badavlatligi, boshqalarning esa qashshoqligi ijtimoiy keskinlikning oshishiga olib kelishi mumkin. Aynan shu bois daromadlardagi mavjud notenglikni o'lchash uslubiyatini o'zlashtirish, tengsizlikni vujudga keltiradigan sabablarni bila olish va aholi daromadlarining jamiyat uchun maqbul yo'sinda tabaqalashishiga erishish zarur.

Iqtisodiyotda aholi daromadlari tabaqalashuvini o'lchashning turli usullaridan foydalaniladi. Eng oddiy usul – aholini belgilangan oraliqlar doirasida daromadlar darajasi bo'yicha guruhlashdir. Masalan, 200 ming so'mlik oraliqni belgilaymizda, qancha kishi 200 ming so'mgacha miqdorda daromadga ega ekanligini, keyin qancha kishi 200 ming so'mdan 400 ming so'mgacha, so'ng 400 ming so'mdan 600 ming so'mgacha daromadga ega ekanligini aniqlaymiz va hokazo.



11.3-chizma. Kvintil fond indeksining hisoblab chiqilishi

Daromad darajasi va dinamikasini baholash uchun o'rtacha daromad ko'rsatkichidan foydalaniladi. O'rtacha daromad darajasi shunday arifmetik o'lcham sifatida aniqlanadiki, bunda daromadlarning jamlangan hajmi aholining jami soniga bo'linadi.

Bozor iqtisodiyotiga ega ko'pchilik mamlakatlarning statistikasida daromadning o'rtacha darajasi emas, balki median darajasi hisoblab ko'riladi. Median daraja shundayki, xodimlar yoki aholining bir xil miqdori undan yuqoriroq va pastroq darajada daromad oladi. Masalan, korxonada 7 ming kishi ishlaydi. Dastlabki ming kishi 240 ming so'm miqdorida, ikkinchi ming kishi – 250 ming so'm, uchinchi – 270 ming so'm, to'rtinchi – 300 ming so'm, beshinchi – 350 ming so'm, oltinchi – 370 ming so'm, ettinchi – 400 ming so'm daromad oladi. Shunda xodimlar

ushbu guruhining median daromadi 30 mln so'm, o'rtacha daromad esa 320 ming so'm bo'ladi.

Eng ko'p va eng kam daromadga ega bo'lgan aholi guruhlarning nisbati tabaqalanishning yaxshi ma'lum bo'lgan ko'rsatkichlaridan biridir. Butun aholi bunda son jihatidan teng bo'lgan o'n foizli, yigirma foizli yoki yigirma besh foizli guruhlariga bo'linadi. Shundan so'ng, oxirgi guruh olgan daromad birinchi guruh olgan daromadga bo'linadi.

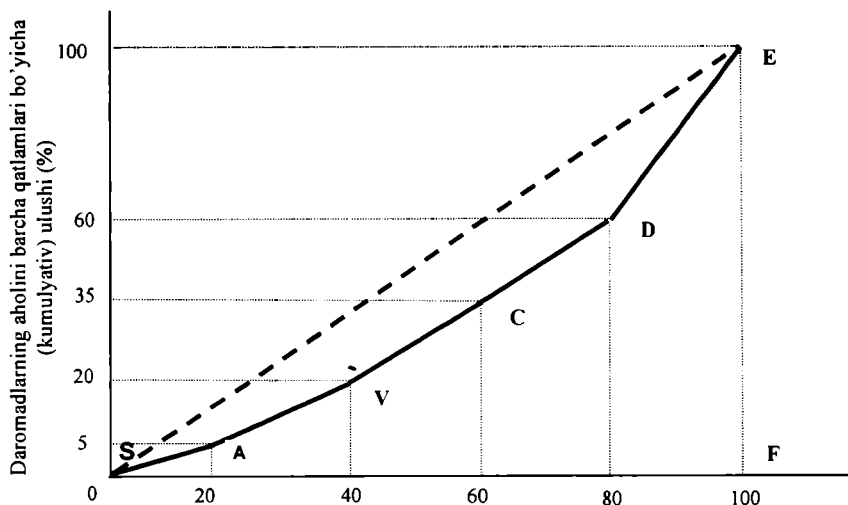
Shunda tegishli ravishda aholi daromadlarining detsil, kvintil yoki kvartil nisbatini olamiz. Quyidagi rasmda aholining yigirma foizlik guruhlariga qanday taqsimlanganligi ko'rsatilgan. U5 ning U1 ga nisbati aholi daromadlarining kvintil nisbatini ko'rsatib beradi.

Aholi daromadlari tabaqalanishini baholashning boshqa usulini ham qo'llash mumkin. Bu usul hisobga olish natijasining oshib borishini e'tiborga olish orqali amalga oshirilishiga asoslangan. Yoki, iqtisodchilarning iborasi bilan aytganda, daromadning kumulyativ ulushlari hisobga olinadi. Barcha oilalarning daromadlari bir xil bo'lgan, ya'ni yalpi daromad teng taqsimlangan va aholining har beshdan bir qismi yalpi daromadlarning beshdan bir qismini olgan taqdirda bunday tenglik grafikda bissektrisa ko'rinishiga ega bo'ladi. Lekin bunday bissektrisa faqat mavjud imkoniyatni ko'rsatadi: amalda daromadlar hech qachon bir tekis taqsimlanmaydi.

Basharti, yalpi daromadlar notekis taqsimlansa, daromadning tegishli kumulyativ kvintillarga to'g'ri keladigan kumulyativ ulushlari egri chizig'i bo'rtiq bo'lib, grafikda pastga qarab egilgan chiziq ko'rinishiga ega bo'ladi. Bu chiziq amerikalik statist va iqtisodchi nomi bilan Lorents egri chizig'i deb ataladi, aholi daromadlari tabaqalanishini baholash uchun bunday yondashishdan foydalanishni Lorents birinchi taklif etgan edi. Lorents egri chizig'i jami daromaddan aholining 20,0 %, keyin 40,0 %, shundan keyin 60,0 %, so'ng 80,0 % va 100,0 % qancha ulush olishini ko'rsatadi (11.4-chizmani qarang).

Grafikdan ko'rinib turibdiki, aholining dastlabki ikki guruhi daromadlar jami miqdorining nisbatan kam qismiga ega bo'ladi (mazkur holda guruhlar daromadlarning hajmiga qarab joylashtirilgan: avvaliga nisbatan past daromad oladigan guruhlar, keyin o'rtacha darajadagi daromadlarga ega guruhlar va nihoyat, yuqori daromadli guruhlar keltirilgan). Masalan, aholi kam haq oladigan qismining 40,0 %i aslida daromadlar jami miqdorining atigi 20,0 %ni ola oladi.

Taqqoslash uchun aytamiz: yuqoridagi guruhga daromadlarning taxminan 40,0 %i to'g'ri keladi. Shunday qilib, egri chiziqning bissektisadan chetga chiqishlari o'lchami daromadlar taqsimlanishidagi tengsizlikning darajasini ko'rsatadi.



Daromadlarning umumiy ko'rsatkichini beshita teng grung'a bo'lib, undagi daromad oluvchilarning (kumulyativ son) darajasi %.

11.4-chizma. Lorents egri chizig'i

Ushbu grafik aholining guruhlariga bo'linishi va ushbu guruhlar o'rtasida daromad taqsimlanishi kabi ikki hodisaning harakatini aks ettiradi. Uslubiy jihatdan aholining jami miqdoridan besh guruh ajratilishi mumkin (bunda ularning har biri jami miqdorning 20,0 %ni tashkil etadi). Olingan daromadlar miqdori ham tegishli foiz guruhlariga shartli ravishda bo'linadi.

Daromadlar jamlanishi koeffitsienti yoki Jini koeffitsienti (G) turlicha taqsimlanishlarni taqqoslashdagi tengsizlikning o'lchagichlaridan biri hisoblanadi, u Lorents egri chizig'i va bissektisa bilan cheklangan maydon (S)ning ideal tenglik to'g'ri chizig'i ostidagi umumiy maydonga nisbati sifatida hisoblab chiqiladi. Bu koeffitsient daromadlar va boylikni baholash yangi usullarini ishlab chiqqan italiyalik statist, iqtisodchi va demograf Korrado Jini nomi bilan atalgan.

$$G = \frac{SOABCD E}{FSOEF}$$

Daromadlar jamlanish koeffitsienti (Jini indeksi) daromadlar barcha miqdorining aholi ayrim guruhlari o'rtasida taqsimlanishining notekislik darajasini tavsiflaydi. Uning o'lchami 0 dan 1 gacha turlicha bo'lishi mumkin. Shu bilan birga, ko'rsatkich qiymati qanchalik yuqori bo'lsa, jamiyatda daromadlar shunchalik notekis taqsimlangan bo'ladi. Lekin amaliyotda Jini koeffitsienti ko'rsatib o'tilgan eng past va eng yuqori qiymatlarga etmaydi.

Iqtisodchilarning fikricha, aholi daromadlari tabaqalashishining sabablari quyidagicha:

1) kishilar o'z aqliy qobiliyatlari bilan ajralib turadilar, iqtisodiy nazariya esa turli tabiiy xususiyatlarga ega bo'lgan shaxslar ish haqlari notengligi asosli ekanligini ko'rsatib bermoqda;

2) kishilar turlicha meros oladilar, bunday meros ularning ayrimlariga daromadlar borasida ustunlik beradi;

3) yangi yaratilgan qiymat (yalpi daromad)ning mehnat va kapital o'rtasida adolatsiz taqsimlanishi;

4) mehnat bozorlaridagi kamsitishlar, bu kamsitish xodimlarga teng mehnat uchun turlicha ish haqi to'lanishida ifodalanishi;

5) inflyatsiya yuqoriligi, u fuqarolar jamg'armalarini qadrsizlantirib qo'yishi va belgilab qo'yilgan ish haqi oladigan xodimlarning daromadlarini pasaytirishi.

Yalpi daromadni taqsimlashdagi notenglikka yuqorida sanab o'tilgan sabablardan boshqa sabablar ta'sir etadi. Masalan, jamiyatda pensionerlar ulushi ko'payishi pensiya fondlariga ajratmalar kamayishi va shunga ko'ra, ishlaydigan fuqarolarga nisbatan pensionerlarning daromadlari pasayishiga olib keladi.

Oilalar tarkibidagi farqlar ham daromadlardagi tabaqalashishni kuchaytiradi. Agar oilaning barcha a'zolari ishlaydigan bo'lsa, ularning daromadlari ko'p bolali oilalardagiga qaraganda ancha yuqori bo'ladi.

Ishsizlik ham daromadlar darajasiga jiddiy ta'sir ko'rsatadi. Ya'ni bunda ishsizlik yuzasidan nafaqa oladigan va boshqa daromad manbalari bo'lmagan kishilar bir necha oydan keyin aholining eng kam ta'minlangan toifalariga kirib qoladilar.

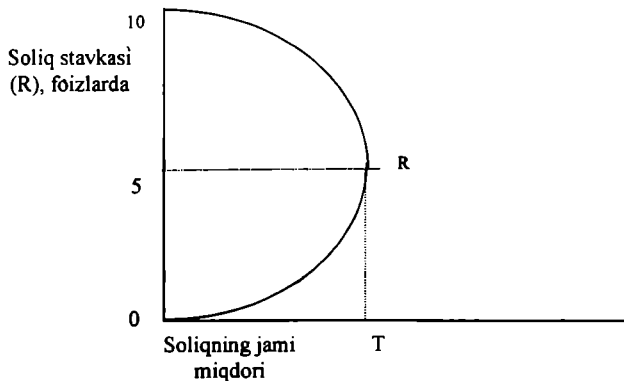
Aholi olgan daromadlarining quyidagicha taqsimlanishi tasarruf etiladi: ularning bir qismi daromad solig'i shaklida davlatga kelib tushadi, qolgan qismi esa shaxsiy iste'molga qilinadigan sarf-xarajatlar hamda jamg'armalarga taqsimlanadi.

Mamlakatlar bo'yicha Jini koeffitsientlari

Mamlakat	G	Mamlakat	G
Finlyandiya	0,20	Buyuk Britaniya	0,29
Shvetsiya	0,21	Fransiya	0,30
Lyuksemburg	0,23	Yangi Zelandiya	0,30
Germaniya	0,25	Italiya	0,31
Niderlandiya	0,26	Avstriya	0,31
Kanada	0,28	AQSh	0,34

Soliq solish tizimi daromadlar va ish haqi siyosatiga moliyaviy ta'sir etish vositalaridan biridir. Daromad solig'i jismoniy shaxslardan undiriladigan to'g'ri soliqlarning asosiy turidir. Soliq solish printsiplari orasida soliq stavkasining olinadigan daromad miqdoriga bog'liqligini alohida olib qarash lozim. Hashamat buyumlari iste'moliga qilinadigan sarf-xarajatlardan undiriladigan soliq va eng zarur buyumlarga qilinadigan sarf-xarajatlardan ushlab qolinadigan soliq o'rtasida farqlar borligi mazkur printsipl maqsadga muvofiqligining sababidir.

~~A. Laffer boshchiligidagi bir guruh mutaxassislar byudjetga tushadigan soliqlar tushumlari miqdorining daromad solig'i stavkalariga bog'liqligini o'rganib chiqdi. Ushbu bog'liqlik Laffer egri chizig'ida ko'rsatib berilgan (11.5-chizmaga qarang). A. Laffer nazariyasining asosini 50,0 %li soliq stavkasi eng maqbul stavka ekanligi va u soliqning eng yuqori miqdorini ta'minlashi to'g'risidagi qoida tashkil etadi. Soliq stavkasi 50,0 %dan oshgan taqdirda firmalar va xodimlarning amaliy faolligi keskin pasayadi va natijada daromadlar yashirin (xufiyona, norasmiy) iqtisodiyotga o'tib ketadi.~~



11.5-chizma.
Laffer egri chizig'i

Jismoniy shaxslarning daromadlariga soliq solish davlatning tegishli qonun hujjatlari bilan tartibga solinadi, ular soliqlarni undirishning aniq mexanizmini belgilaydi. Unga quyidagilar kiradi:

- soliq sub'yekti yoki soliq to'lovchi – qonun soliq to'lash vazifasini yuklagan shaxs;

- soliq ob'yekti – shunday daromad yoki mulkka, undan soliq hisoblab chiqariladi (ish haqi, dividendlar va hokazo);

- soliq manbai – shunday daromadki, undan soliq to'lanadi;

- soliq stavkasi – soliq solish birligiga to'g'ri keladigan soliq miqdori.

Soliq stavkalarining quyidagilari farqlanadi:

a) qattiq stavkalar, ular ob'yekt birligiga uning qiymatidan qat'i nazar (masalan, avtomashinaga) belgilanadi;

b) mutanosib stavkalar – daromadning miqdoridan qat'i nazar soliq to'lash-

ning yagona foizi;

v) progressiv stavkalar – daromadlar oshgan sayin oshadigan stavkalar;

g) regressiv stavkalar – bunda soliqning o'rtacha stavkasi daromad oshgan sayin pasaya boradi.

Daromadlarga soliq solish amaliyotida yalpi daromad, chegirishlar va soliq solinadigan daromad farqlanadi.

Yalpi daromad – turli manbalardan olingan daromadlar umumiy miqdori. Odatda, qonunchilikda yalpi daromaddan ishlab chiqarish, transport, xizmat safari va reklama sarf-xarajatlarini chegirishga ruxsat etiladi. Bundan tashqari, soliq sohasidagi turli imtiyozlar: daromadlarning soliqqa tortilmaydigan eng kam miqdori, xayr-ehsonlar summasi, pensioner va nogironlarga beriladigan imtiyozlar va hokazolar chegirmalarga kiradi. Shunday qilib, soliqqa tortiladigan daromad yalpi daromad va mazkur chegirmalar o'rtasidagi farqdir.

Daromadlarning asosiy qismi aholidan iqtisodiyotning ishlab chiqarish sektoriga shaxsiy iste'mol sarf-xarajatlari tarzida qaytadi; ushbu sarf-xarajatlar bir necha usulda tasniflanishi mumkin. Chunonchi, O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi iste'mol sarf-xarajatlarini quyidagi tarzda tasniflaydi:

1) uzoq vaqt foydalaniladigan tovarlarga sarf-xarajatlar;

2) qisqa vaqt foydalaniladigan tovarlarga sarf-xarajatlar;

3) xizmatlarga sarf-xarajatlar.

Uzoq vaqt foydalaniladigan tovarlarga xizmat muddati bir yil va undan ko'proq bo'lishi taxmin qilinadigan tovarlar kiradi. Basharti, bu muddat bir

yildan kam bo'lsa, bu tovar qisqa vaqt foydalaniladigan tovar hisoblanadi. Avtomobillar, televizorlar, kir yuvish mashinalari, shaxsiy komp'yuterlar uzoq vaqt foydalaniladigan tovarlarga misoldir. Aksariyat oziq-ovqat va kiyim-kechaklar qisqa vaqt foydalaniladigan tovarlarga kiritiladi. Xizmatlar iste'molchilarga shifokorlar, repetitorlar, advokatlar va shu kabilar xizmat ko'rsatishidir.

Uzoq vaqt foydalaniladigan tovarlarga sarf-xarajatlar, odatda, iqtisodiyotning barqaror yuksalishi davrida oshadi. Iqtisodiy tanazzul davrida esa, aksincha, iste'molchilar uzoq vaqt foydalaniladigan tovarlarga sarf-xarajat qilishdan tiyiladilar.

Uy xo'jaliklari daromadning soliqlar to'langanidan qolgan qismini iste'molgagina emas, balki jamg'armalarga ham yo'naltiradilar. Jamg'armalar daromadning soliq to'langanidan qolgan, iste'mol qilinmaydigan qismi hisoblanadi. Fuqarolarning jamg'armalari banklardagi hisob varaqlarga kelib tushadi, sug'urta polislari, obligatsiyalar, aktsiyalar va boshqa moliyaviy aktivlarga qo'yiladi. Ba'zi mamlakatlarda moliyaviy ahvol beqaror bo'lgan sharoitlarda aholi o'z jamg'armalarini saqlashning valyuta sotib olish kabi shakllaridan ham foydalanadi.

Aholi kutilmagan vaziyatlar ro'y berganda – betob bo'lib qolganda, ~~baxtsiz hodisa ro'y berganda, ishsiz qolganda, pensiyaga chiqqanda o'zini~~ ta'minlash uchun, bolalarining o'qishiga ishlatish va hokazolar uchun mablag' jamg'aradi. Shu bilan birga, jamg'armalar birjadagi o'yinlar, moliyaviy oldi-sotdilar uchun ham foydalanilishi mumkin. Masalan, qiymati nominal qiymatidan oshishi hisobiga qo'shimcha daromad olish maqsadida qimmatli qog'ozlar sotib olinishi mumkin.

Aholining jamg'armalari ichki resurslar safarbar etilishi hisobiga investitsiya jarayoni kengayishida muhim rol o'ynaydi. Aholi daromadlarining miqdori, ularning tabaqalashishi va taqsimlanishi ko'p jihatdan davlatning ijtimoiy siyosatiga bog'liq.

11.4. Aholi daromadlarini davlat tomonidan tartibga solish

Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish vakolatli davlat idoralari tomonidan daromadlarni barqarorlashtirish va jamiyat taraqqiyotida yuz berayotgan ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlarga muvofiq tarzda oshirib borish maqsadida amalga oshiriladigan chora-tadbirlar hamda me'yorlarni o'zida mujassamlashtiradi. U ishchi kuchini normal takror ishlab chiqarish va rivojlantirish uchun zarur shart-sharoitlarni yaratib berishga qaratilgan.

Hozirgi sharoitda davlat ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarga butunlay aralashmasligi mumkin emas, chunki bozorning taqsimoti o'z tabiati bo'yicha adolatsizdir. Bozor sharoitida «har bir kishiga – iqtisodiy faoliyati natijasidan qat'i nazar munosib hayotni ta'minlovchi daromad» tamoyiliga rioya qilinmaydi. Shuning uchun bu jarayonga davlatning aralashuvi zarurat hisoblanadi.

Davlat tomonidan tartibga solishning ob'yektiv imkoniyati iqtisodiy rivojlanishning ma'lum darajaga etishi, ishlab chiqarish va kapital kontsentratsiyasida yuzaga keladi. Bu imkoniyatni haqiqatga aylantirish zarurati muammolar o'sib borgani sayin kuchayadi va ularni davlat tomonidan tartibga solish orqali bartaraf etish lozim.

Hozirgi sharoitda daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish takror ishlab chiqarishning tarkibiy qismidir. U ko'p vazifalarni echadi, masalan, iqtisodiy o'sishni, tarmoq va mintaqaviy tuzilmalardagi progressiv siljishlarni rag'batlantirish, eksportni qo'llab-quvvatlash, ish bilan bandlik, soliqqa tortish, narxlarni tartibga solish va hokazo. Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solishning aniq yo'nalishi, shakllari, ko'lami ayrim mamlakatlar va muayyan davrda ijtimoiy-iqtisodiy muammolar xarakteri va jiddiyligi bilan belgilanadi.

Turli sabablarga ko'ra, Fransiya, Germaniya, Niderlandiya, Skandinaviya davlatlari, Yaponiya hamda Osiyo va Lotin Amerikasining jadal rivojlanayotgan bir qator davlatlarida daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish mexanizmi kengroq rivoj topgan. Ikkinchi jahon urushi, sotsializm lageri oqibatlarini boshdan kyechirmagan AQSh, Kanada, Avstraliya kabi davlatlarda u zaifroq rivojlangan, ammo bu davlatlarda ham daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish muhim o'rin tutadi, ayniqsa, kon'yunkturaning buzilishi, inflyatsiya va ishsizlikning o'sishi sharoitida unga ehtiyoj ortadi.

Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solishning mexanizmini anglash uchun uning sub'yektlari, ob'yektlari, maqsadi, instrumentlarini (vositalari) ko'rib chiqish lozim. Xo'jalik manfaatlarining sohiblari, ifodalovchilari, ijrochilari iqtisodiy siyosatning sub'yektlari hisoblanadi.

Xo'jalik manfaatlari sohiblari bir-biridan mulkiy mavqei, daromadi, kasbi, tarmoq va mintaqaviy manfaatlari kabi belgilari bilan farqlanuvchi ijtimoiy guruhlardir. Bu guruhlarga korxonalarining (firma) yollanma ishchilari va egalari, fermerlar va yer egalari, dehqonlar, mayda va yirik tadbirkorlar, hissadorlar, davlat xizmatchilari va erkin kasb egalari kiradi.

Daromadlarni shakllantirishning o'z-o'zidan hal bo'lmaydigan muammo va qiyinchiliklari mavjud yoki yuzaga kelishi mumkin bo'lgan sohalari, holatlari, sharoitlari, manbalari daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish ob'yektlaridir. Mazkur muammolarni hal etish va oldini olish orqali iqtisodiyotni bir maromda rivojlantirish, ishchi kuchini takror ishlab chiqarish, jamiyatdagi barqarorlikni saqlash mumkin.

Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solishning asosiy ob'yektlari quyidagilar: daromadlar, ish haqi minimumi; bandlik, kadrlar tayyorlash va qayta tayyorlash; soliqlar, narxlar; ijtimoiy kafolatlar, ijtimoiy munosabatlar (shu jumladan, ish beruvchi va yollanib ishlovchilar o'rtasidagi munosabatlar), ijtimoiy ta'minot; huquqiy ta'minot (xavfsizlik, hayot, mulk va jamg'armalarni himoyalash).

Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solishning bosh maqsadi daromadlarni davlat byudjeti orqali qayta taqsimlashdan iboratdir. Shu bilan birga, kam ta'minlanganlarning daromadlarini oshirish, ularning ishchi kuchini takror ishlab chiqarish, ishlab chiqarish omillarining turlicha ekani tufayli yuzaga kelgan disproportsiyani bartaraf etish, ish bilan bandlikni tartibga solish va ijtimoiy tanglikning oldini olish kabi muammolar ham hal etiladi.

~~Ko'rilayotgan doirada davlatning faolligi markaziy va mahalliy~~ byudjetdan qilingan ijtimoiy xarajatlar hajmi bilan o'lchanadi. Milliy daromadni qayta taqsimlashda davlatning imkoniyatlari byudjet tushumlari bilan cheklanadi. Davlat daromadlari o'sishining ma'lum chegaralari mavjud:

- tadbirkorlik faoliyatining yetarli darajadagi chegaralari;
- yollanib ishlovchilar, aholining o'rta qatlamini soliqqa tortishning ijtimoiy chegaralari;
- YaIMning o'sish chegaralari (kon'yunktura chegaralari).

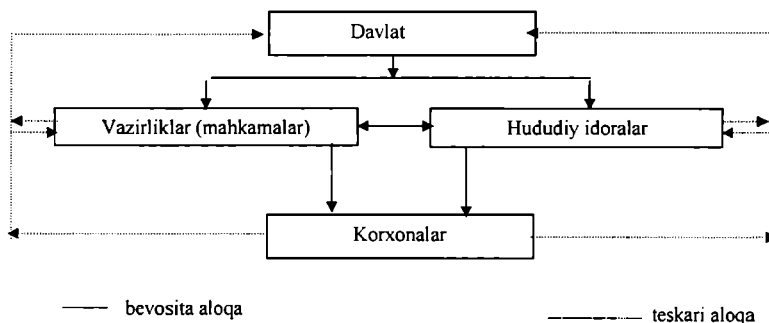
Mazkur chegaralarning mavjudligi shuni tasdiqlaydiki, ijtimoiy to'lovlar miqdori davlatning moliyaviy (iqtisodiy) imkoniyatlariga monand bo'lishi kerak. Ijtimoiy to'lovlar hajmini soliq tushumlaridan oshirib yuborish byudjet kamomadi va inflyatsiyaga sabab bo'luvchi omillardan sanaladi.

Davlat soliqlar darajasini ham oshirib yubormasligi lozim, aks holda bozor rag'batiga zarar etkazilishi va jamg'armalarning turg'un defitsiti yuzaga kelishi mumkin. Vaholanki, jamg'armalar kengaytirilgan takror ishlab chiqarishning moliyaviy asosini tashkil etadi va investitsiyalarga yo'l ochadi.

Davlat daromadlarni qayta taqsimlashni tashkil qilar ekan, murakkab muammoni hal etadi: ishsizlar, nogironlar, keksalarni asrash uchun mablag' ajratishga jamiyatning qaysi qatlamlarini jalb qilish kerakligini aniqlab oladi. Bu murakkab vazifalar davlat tomonidan iqtisodiy imkoniyatlarni ijtimoiy iste'mol bilan muvofiqlashtirib hamda salbiy oqibatlarni mikro va makro darajada tugatib borib hal etiladi.

Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish – turli darajalar: davlat, tarmoq, mintaqa va korxonalarining o'zaro aloqasini ko'zda tutuvchi murakkab ijtimoiy-iqtisodiy jarayondir (11.6-chizma).

Bu barcha darajalar o'zaro bog'liq, o'zaro qaram, ammo har biri o'z xususiyatiga va ierarxiyada o'z o'rniga ega. Davlat yetakchi tarmoqdir, u tartibga solishning yo'nalishi, taktikasi, uslublari, mexanizmi va ustuvor jihatlarni ishlab chiqadi. Iqtisodiyotning ijtimoiy orientatsiyasi xo'jalikni shaxsni kamol toptirish vazifasiga ongli ravishda bo'ysundiradi.



11.6-chizma. O'zbekistonda daromadlarni tartibga solish darajasi

Daromadlar siyosatida iqtisodiy samara-dorlik va ijtimoiy adolat o'rtasidagi muvozanat amalga oshiriladi. Bu siyosat, bir tomondan, haddan tashqari samaradorlikka intilishni adolatni cheklash hisobiga yumshatadi, boshqa tomondan – adolatga rioya qilgan holda samaradorlikni oshiradi.

Har bir jamiyatda daromadlar siyosati konstitutsiya va unga tenglashtirilgan qonuniy hujjatlarda belgilangan ma'lum tamoyillar asosida yuritiladi. Bu tamoyillar quyidagilardan iborat:

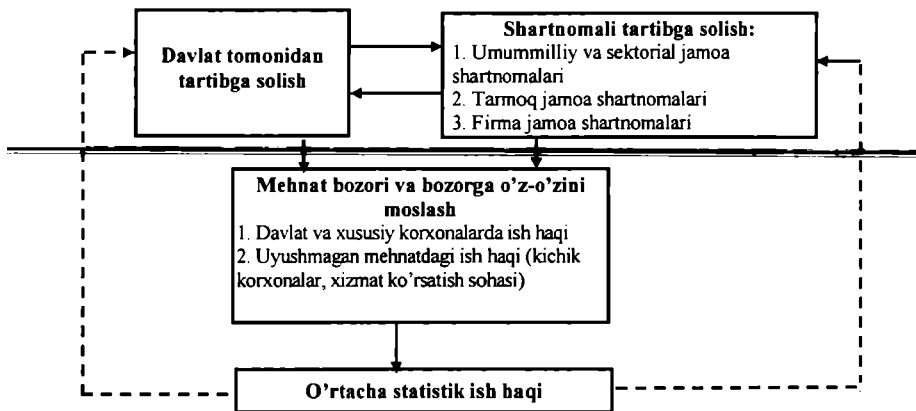
- ijtimoiy adolat;
- ijtimoiy hamkorlik va aholi barcha qatlamlarining birdamligi;
- o'z moddiy ahvoli uchun shaxsiy mas'uliyat;
- mehnat huquqi va uni munosib rag'batlantirish;

- kasaba uyushmalari huquqi;
- iqtisodiy maqsadga muvofiqlik va boshqalar.

Ma'lumki, iqtisodiyotni davlat tomonidan tartibga solishning eng yuqori shakli iqtisodiy dasturlashdir. Uning vazifasi iqtisodiy siyosatning barcha elementlaridan global maqsadlarda har tomonlama foydalanishdir. Bunday dasturlarning ob'ektlari sifatida tarmoqlar, hududlar, ijtimoiy soha, ilmiy tadqiqotlarning turli yo'nalishlari va shu kabilar tanlab olinishi mumkin. Mazkur dasturlarning barchasi (bevosita va bilvosita) aholi daromadlariga bog'liq va ularga ta'sir ko'rsatadi.

O'zbekistonda bozor iqtisodiyoti tamoyillari amal qilib turgan bugungi kunda rivojlangan davlatlarning daromadlarni tartibga solish tajribasini o'rganish foydadan xoli emas.

Rivojlangan davlatlarda daromadlarni tartibga solish quyidagi uch bo'g'inning birikuvchi va o'zaro ta'siridan iborat ish haqini tartibga solish mexanizmidan namoyon bo'ladi (11.7-chizma).



11.7-chizma. Rivojlangan kapitalistik davlatlarda ish haqini tartibga solish modeli

- 1) Davlat aralashuvi (iqtisodiydan ko'ra ijtimoiyroq rol', bevositadan ko'ra bilvosita xarakter);
- 2) Jamoa-shartnomali (umummilliy, tarmoq, firma) tartibga solish;
- 3) Qiymat qonuniga bo'ysunuvchi mehnat bozori.

Rivojlangan davlatlar tajribasi shuni ko'rsatadiki, davlatning boshqaruv idoralari ish haqini quyidagi yo'nalishlar bo'yicha tartibga soladi:

- kafolatlangan eng kam ish haqini belgilash (AQSh, Fransiya, Ispaniya va boshqalar), ammo u umummilliy shartnomalar asosiga qurilishi ham mumkin;

- soliq tizimi (daromadlar va ish haqiga nisbatan);

- inflyatsiya kuchaygan davrda ish haqi miqdorining chegarasi (yoki narxlarining oshishi davrida daromadlar pasayishini kompensatsiyalash);

- iqtisodiyotning davlat sektorida ish haqini bevosita tartibga solish (ammo u cheklangan xarakterga ega, chunki aksariyat korxonalar to'la erkinlik va o'z-o'zini ta'minlash tamoyili asosida faoliyat yuritadi);

- jamoaviy shartnomalarni tartibga solishning institutsional asoslari.

Nominal daromadlarni inflyatsiyadan himoyalash daromadlar siyosatining tarkibiy qismidir. Rivojlangan davlatlarda u daromadlarni davlat darajasida indeksatsiya qilish (tegishli qonunlar asosida) va jamoaviy shartnomalar orqali ayrim firmalar (kompaniyalar) darajasida ham amalga oshiriladi. Indeksatsiya tizimi differentsiatsiyalangan (tabaqalashgan) yondashuvni ko'zda tutadi (eng past daromadlarni to'la kompensatsiyasidan aholining yuqori daromadli guruhida uning mutlaqo bo'lmasligigacha).

Ko'pgina rivojlangan mamlakatlarda kambag'al oilalarning daromadlarini qo'llab-quvvatlash davlat tomonidan amalga oshiriladi. Ijtimoiy ta'minotning (sug'urta) mustaqil xodimlarga ko'maklashish va qaratilgan ma'lum tizimi mavjud. U milliy xususiyatlar va iqtisodiy imkoniyatlar tufayli xilma-xildir. Shuningdek, aholini ijtimoiy himoyalashning milliy tizimlari qo'llaniladi. Masalan, AQShda davlat darajasidagi dasturlarning ikki guruhini ajratish mumkin:

1) Ijtimoiy sug'urta dasturi (pensionerlar, ishsizlar, vaqtincha mehnatga layoqatsizlik bo'yicha, boqimandalar) sug'urta qilingan shaxslarning yaqinlari yo'qotgan ish haqini qisman kompensatsiyalaydi.

2) Davlat yordami dasturi (Xayriya dasturlar) – mehnatga layoqatsizlar uchun nafaqa tayinlash (qariyalar, ko'zi ojizlar, mehnatga layoqatsizlar), kam ta'minlangan oilalarga yordam va shu kabilar.

Daromadlarni ma'lum darajada tutib turish uchun umumiy xarajatlar AQShda oxirgi 50 yil ichida YaIMning 4 foizidan 18,0 %gacha o'sdi.

So'nggi yillarda O'zbekistonda davlat daromadlar siyosati muhim o'zgarishlarga yuz tutdi: ma'muriy-buyruqbozlik tizimida amal qilgan qat'iy markazlashgan siyosat iqtisodiy islohotlarning boshlanishi bilan ancha yumshadi, bozor iqtisodiga o'tilishi, iqtisodiyotdagi yakkahokimlikka (monopoliyaga) barham berilishi, xususiyl mulkchilikka yo'l ochilishi tufayli mutlaq iqtisodiy erkinlik joriy etildi.

Agar bozor munosabatlariga o'tishning ilk bosqichlarida korxonalariga o'z biznesini rivojlantirishda erkinlik, mustaqillik berilishi sharoitida daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish ortiqcha degan nisbatan noto'g'ri fikrlar ustunlik qilgan bo'lsa, hozirgi vaqtda daromadlarni davlat tomonidan tartibga solishni boshqaruvning respublika hukumati va mahalliy hokimiyatlarning funktsiyasi sifatida qaralmoqda.

Bozor munosabatlariga o'tish sharoitida daromadlarni davlat tomonidan tartibga solishning quyidagi asosiy yunalishlari shakllandi: eng kam ish haqi, byudjet sohasi va davlat xizmatchilari mehnatiga haq to'lash; inflyatsiyaga qarshi siyosat; ish bilan bandlik siyosati; jamiyatda ijtimoiy kafolatlar tizimi va ijtimoiy himoyalashning barcha tizimlari; daromadlarni tartibga solish, mehnat munosabatlarini jamoa-shartnomali tartibga solish, soliq siyosati sohalarida qonunchilik bazasini yaratish, tegishli tuzilmalar tashkil etish va shu kabilar.

Kafolatlangan eng kam ish haqini belgilash ish haqini davlat tomonidan tartibga solishning eng samarali vositalaridan biri hisoblanadi. Eng kam ish haqi ijtimoiy me'yor bo'lib, ishlab chiqarishning normal sharoitlarida eng oddiy mehnatning quyi chegaralarini ifodalaydi. U bir oy uchun pul shaklida hisoblanadi. Eng kam ish haqi miqdori O'zbekiston Respublikasi Prezidenti ~~Fermoni bilan belgilanadi, davlat tomonidan kafolatlanadi va butun~~ mamlakat hududida amal qiladi.

Eng kam ish haqi muammolari BMT qoshidagi Xalqaro Mehnat Tashkilotining turli forumlarida ko'rib chiqilgan. 1928 yildayoq «Eng kam ish haqini belgilash mexanizmi haqida»gi 26-sonli Konvensiya va uni belgilash to'g'risidagi 30-sonli Tavsiyanoma qabul qilingan edi. Eng kam ish haqi muammosini hal etish, uni belgilanishini majburiyligi Xalqaro mehnat tashkilotining 131 sonli (1971 yil) Konvensiyada ham o'z aksini topgan.

Eng kam ish haqini kiritish to'rt asosiy maqsadni ko'zda tutgan edi:

- 1) oddiy ishlarni bajaruvchi xodimlarning haddan tashqari ekspluatatsiya qilinishiga barham berish;
- 2) ish haqini keskin pasaytirish yo'li bilan erishiladigan nohalol raqobatga qarshi turish;
- 3) ish haqining eng quyi darajasini oshirish vositasida ish haqi umumiy darajasini oshirish;
- 4) ijtimoiy siyosatning milliy daromadni qayta taqsimlash, shuningdek iqtisodiyotni rivojlantirish bilan bog'liq tashabbuslarni muvofiqlashtirish.

Eng kam ish haqini belgilashda bir qator mezonlarga amal qilinadi. Iste'mol mezoni, ya'ni mutlaq standart mezondan rivojlanayotgan mamlakatlarda keng foydalaniladi, bu mamlakatlarda eng kam ish haqi miqdorini belgilash murakkab iqtisodiy vaziyat kontekstida qo'yilgan dadil qadamdir. Rivojlangan davlatlarda boshqacha yondashuv mavjud – eng kam ish haqi mamlakatdagi umumiy iqtisodiy vaziyat bilan bevosita bog'liq holda belgilanadi.

Eng kam ish haqi tizimlari turlicha bo'lib, ulardan eng ko'p tarqalganlari quyidagilar:

- past ish haqi oladigan va mehnat bozorida raqobatga bardosh berolmaydigan aholining ijtimoiy zaif qatlamlarini ijtimoiy himoyalash;

- adolatli ish haqini belgilash;

- ish haqining barcha tizimlari bazasini o'rnatish (qashshoqlikka qarshi kurash, ish haqini pasaytirib yuborishdan himoya qilish);

- yuksak milliy maqsadlarga erishish uchun eng kam ish haqini makroiqtisodiy siyosat instrumenti sifatida baholash: iqtisodiy o'sishni tartibga solish, daromadlarni taqsimlashni yaxshilash.

Eng kam ish haqini tartibga solish uchun kelajakda yangi mehnat normativi, ya'ni eng kam soatbay ish haqi taklif etilmoqda. Mutaxassislarning fikricha, bu ko'rsatkichni joriy etish xodimlarning ijtimoiy himoyalanganini oshiradi va ularning ish haqi darajasi yashash minimumi miqdoriga yaqinlashishini jadallashtiradi.

11.5. Daromadlarni tartibga solishda soliqlarning roli

Har bir mamlakat hukumati daromadlarga turlicha ta'sir ko'rsatuvchi soliqlar tizimlaridan foydalanib, o'z soliq siyosatini o'tkazadi. «O'zbek tilining izohli lug'ati»da soliq so'ziga shunday ta'rif berilgan: «Soliq – ma'lum tartibda aholidan davlat foydasiga to'lanadigan pul, mablag'».

Majburiy badal sifatida soliqlar. tegishli darajadagi byudjetga (yoki byudjetdan tashqari fondlarga) tushadi va ikki xil ko'rinishga ega:

- 1) daromadlar va mulk soliqlari, fuqarolardan olinadigan daromad solig'i, korxonalar, firmalar oladigan foydaga solinadigan soliq, mol-mulk va yer solig'i. Ular muayyan jismoniy va yuridik shaxslardan undiriladi va bevosita yoki to'g'ri soliqlar deyiladi;

- 2) tovarlar va xizmatlarga solinadigan soliqlar: qo'shilgan qiymat solig'i, aksizlar (tovarlar va xizmatlar narxlariga bevosita qo'shiladigan soliq) yer osti boyliklaridan foydalanganlik uchun soliq, suv resurslaridan

foydalaniladigan uchun soliq va shu kabilar. Bu soliqlarni bilvosita yoki egri soliqlar deyiladi.

Soliqlarni tartibga solish funksiyasi quyidagilardan iborat:

- soliq solish tizimini o'rnatish va o'zgartirish;
- soliq stavkalarini belgilash, ularning differentsiatsiyasi;
- soliq imtiyozlari berish – iqtisodiy siyosat vazifalariga muvofiq maqsadlarda foydalaniladigan foyda va sarmoyaning bir qismini soliqdan ozod qilish, aholining ayrim guruhlariga (nogironlar, pensionerlar, harbiy xizmatchilar) soliq imtiyozlari berish.

Aholi olish mumkin bo'lgan daromadlarni shakllantirish nuqtai nazaridan soliqlar daromad solig'i, mulk solig'i va ish haqining bir qismini Pensiya fondiga ajratish (keyinchalik uni pensiya sifatida qaytarish) bilan bevosita ta'sir qilsa, firma ish haqi fondidan to'lanadigan va boshqa soliqlar orqali bilvosita ta'sir ko'rsatadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I. Karimov 2002 yil 16 fevral' kuni Vazirlar Mahkamasi majlisida so'zlagan nutqida «Biz bundan buyon ham soliqlar miqdorini kamaytirish siyosatini izchillik bilan olib borishimiz kerak», degan edi. O'zbekiston davlati mustaqillik yillari mobaynida moliyaviy qudratining yuksalishi, moddiy imkoniyatlarining kengayishiga

~~qarab aholidan soliq olish miqdorini qadam-baqadam kamaytirib borayapti.~~ Masalan, eng kam ish haqining o'n besh baravari miqdori va undan yuqori miqdorida daromad olgan jismoniy shaxslarga solinadigan soliq stavkasi bundan bir necha yil ilgari 45,0 % edi, bugun bu raqam 25,0 %ni tashkil etadi. Bu ko'rsatkich Fransiyada 44,0 %, Germaniyada 38,0 %, Buyuk Britaniyada 37,0 %, Kanadada – 35,0 %, AQShda – 30,0 %ni tashkil etadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2007 yil 12 dekabrda PQ-744 sonli Qaroriga muvofiq O'zbekistonda jismoniy shaxslardan olinadigan daromad solig'i quyidagicha belgilangan:

- eng kam ish haqining 6 baravarigacha – 13,0 %;
- eng kam ish haqining 10 baravarigacha – 18,0 %;
- eng kam ish haqining 10 baravari va undan yuqori – 25,0 %.

Jahon tajribasi ko'rsatadiki, soliq stavkalarining optimal darajasi foydaga 15-20 %, qo'shimcha qiymatga 5-7 %gacha, ish haqiga daromad va ijtimoiy soliqlar 30-35 %ni tashkil etadi. Daromad solig'i to'laydigan jismoniy shaxslar doirasini aniqlashda soliq solish darajasi chegaralarini doimiy qayta ko'rib turish mexanizmining saqlanishi juda muhim.

Fuqarolardan olinadigan daromad solig'i O'zbekiston Respublikasi fuqarolaridan va fuqaroligi bo'lmagan shaxslardan olinadigan daromad

solig'i to'g'risida»gi Qonun asosida belgilanib, uning to'lovchilari o'z mustaqil daromadlariga ega bo'lgan jismoniy shaxslar hisoblanadi. Bu soliqning o'ziga xos xususiyatlari quyidagilardan iborat:

1. Bu soliqqa faqat doimiy turar joyi bo'lgan shaxslar emas, xorijlik fuqarolar va fuqaroligi bo'lmagan shaxslar ham tortiladi.

2. Soliqqa asosiy ish joyidan olinadigan ish haqidan tashqari, o'rindoshlik yo'li bilan bajariladigan xizmatlari uchun olinadigan, shuningdek mualliflik huquqi va tadbirkorlik xorijdan keladigan daromadlardan keladigan daromadlar va boshqa manbalardan olinadigan daromadlar ham tortiladi.

3. Korxonalar va tashkilotlar soliq miqdorini oylik ish haqi va boshqa daromadlardan ushlab qoladilar. Ikki va undan ko'p joyda ishlovchilar, boshqa daromad manbalari, jumladan, mualliflik huquqi va tadbirkorlik daromadiga ega bo'lganlar har yili 1 aprelgacha soliq inspeksiyalariga deklaratsiya topshirib, bunda yalpi daromadlarining umumiy miqdori va ularning ayrim manbalarini ko'rsatadilar.

4. Soliq stavkalari daromad miqdoriga qarab oshib boruvchi (progressiv) usulda hisoblanadi. Stavkalar har yili o'zgarib turishi mumkin.

5. Daromad solig'i bo'yicha fuqarolarning bir qator toifalariga imtiyozlar ko'zda tutilgan. Yengilliklar qatorida harbiy xizmatchilar, alohida xizmatlari uchun ayrim shaxslar va nogironlar soliqdan to'la yoki qisman ozod etilishi mumkin.

6. Xorijdan keladigan daromadlar, shuningdek merosxo'rlar, huquqiy vorislar, to'lovlardan daromad solig'ini O'zbekiston Respublikasi hududida shu mablag'ni to'lovchi tashkilot tomonidan ushlab qoladi.

Soliq siyosatining dolzarb muammolaridan biri soliq yukini kamaytirish va uning optimal darajasiga erishishdir. Uni oqilona hal etish uchun davlatning resurslari va sarflanadigan xarajatlarini baholash, davlat xarajatlarini markaziy byudjetga tushadigan moliyaviy resurslar miqdorini o'zaro muvofiqlashtirish lozim. Progressiv soliq solish masalasini hal etish aholi daromadlari differentsiatsiyasi aholining daromadlar guruhi bo'yicha tabaqalanishi zichligiga uzviy bog'liq.

Hozirgi vaqtda rivojlangan mamlakatlarda davlat byudjetlari daromadining 80-90 %i soliqlar hisobiga vujudga keladi. O'zbekistonda iqtisodiy taraqqiyotning bundan keyingi rivoji ham ko'p jihatdan soliq tushumlariga bog'liq. Shu sababli, bozor iqtisodiyoti qonunlariga amal qilib respublika soliq tizimini yangilab borish va uni takomillashtirish muhim ahamiyat kasb etadi. Soliqlar makroiqtisodiy rolining keskin o'sib boruvchi

ko'rsatkichi bo'lib, ular hissasing yalpi milliy mahsulot hajmidagi hissasi hisoblanadi. Bu ko'rsatkichlar qancha yuqori bo'lsa, davlat shuncha qudratli bo'ladi.

Ma'muriy buyruqbozlik tizimida soliqlar o'rniga turli ajratmalar va to'lovlar joriy etilgandiki, ular o'sha davrning xo'jalik yuritish usullariga mos tushar edi. Iqtisodiyotni boshqarishning bozor iqtisodiyotiga asoslangan yangi shakl va usullariga o'tish bir tomondan korxonalar bilan davlat, boshqa tomondan aholi va davlat o'rtasidagi ko'p qirrali va murakkab o'zaro munosabatlarni yangicha shart-sharoitlariga moslashtirishni talab qilib qo'ydi.

Soliqqa tortish ishlarini shunday olib borish kerakki, uning natijasida davlat va mahalliy byudjetlar yetarli manbaga ega bo'lishi va undan mamlakat milliy iqtisodiyotining hamma sohalarida foydalanish imkoniyati yaratilishi, mahsulot ishlab chiqarish hajmini ko'paytirish va xarajatlarni kamaytirishga erishilishi ta'minlanishi lozim.

Soliqqa tortish tizimini soliqlarning iqtisodiy mohiyati bilan bog'lab o'rganish va undan oqilona foydalanish respublika iqtisodiyoti uchun katta ahamiyatga ega. Soliqlar solish yo'li bilan iqtisodiy jarayonlarni tartibga solishning asosiy mohiyati shundaki, iqtisodiy jihatdan rivojlangan ~~korxonalardan soliqlar ko'proq olinib, boshqa korxonalarga yengilliklar yaratib berilishi lozim.~~

Bulardan tashqari, soliqlar yordamida ishlab chiqarishni rag'batlantirish, tovar ishlab chiqarish va iste'molni ko'paytirish yoki ba'zi hollarda ayrim tovarlarni ishlab chiqarishni kamaytirish mumkin, ya'ni soliqlar iqtisodiy jarayonlarni tartibga solib turishning muhim vositasi bo'lib xizmat qiladi.

Respublikada soliqqa tegishli qonunchilik bazasi yaratilgan bo'lib, ularda mamlakat hududida amal qiluvchi soliq turlari va stavkalari, soliq sub'yektlari va ob'yektlari, soliqlarni to'lashning tartib-qoidalari, soliq solish yuzasidan yuridik va jismoniy shaxslarga beriladigan yengilliklar, soliq qonunlarini buzganlik uchun javobgarlik hamda soliq to'lash yuzasidan kelib chiqadigan nizolarni hal etishning umumiy tartib-qoidalari belgilangan bo'lib, ular bilan iqtisodiyotga ta'sir o'tkazish quyidagi umumiy qoidalar asosida amalga oshiriladi:

- manbalaridan qat'i nazar, barcha olingan daromadlardan soliqlar to'lashning majburiyligi;

- barcha hududiy-ma'muriy pog'onalar uchun yagona bo'lgan umumdavlat soliq siyosatini amalga oshirish;

- o'z faoliyati bilan eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy, siyosiy va ekologik muammoni hal etishga ko'maklashayotgan samarali ishlovchi korxonalariga soliqlar bo'yicha yengilliklar berish, shuningdek xo'jalik yuritishning ilg'or shakl va uslublarini takomillashtirish orqali soliq qonunlarining rag'batlantiruvchi funktsiyasini oshirish;

- deklaratsiyalar hamda tanlab o'tkaziladigan tekshirish va taftishlarni amalga oshirish asosida barcha sub'yektlarning soliq majburiyatlari ustidan moliyaviy nazorat o'rnatish, soliq qonunlariga rioya qilmaydiganlarga nisbatan ma'muriy yoki iqtisodiy choralar qo'llash.

Soliq solishdagi muhim mezon soliq stavkasini maqsadga muvofiq belgilashdir. U soliq solish ob'yekti va sharoitlariga qarab o'zgarib borishi kerak, aks holda ishlab chiqarishni talab darajasida o'stirish yoki daromadni ko'paytirib borishni rag'batlantirishdan iborat funktsiyasini bajarmay qo'yadi, chunki agar soliq stavkasi g'oyat yuqori bo'lsa, davlat byudjetining daromad qismi oshib boradi. Lekin bu sharoitda soliq to'lovchilar daromadlarini ko'paytirishdan kamroq manfaatdor bo'ladilar, chunki daromad oshgani sari uning katta qismi soliq tariqasida olib qo'yiladi va unga qoladigan daromad kamayadi.

Soliq tizimini takomillashtirish va uning iqtisodiyotga ta'sirini kuchaytirish maqsadida korxonaning qaysi mulk shakliga mansubligidan qat'i nazar, soliq stavkasini korxonalar daromadi yoki ustav fondining miqdoriga qarab belgilash kerak. Soliqlarning iqtisodiy jarayonlarni tartibga solishdagi o'rni ko'p jihatdan soliqqa tortilmaydigan minimumga bog'liq.

Soliqlar takror ishlab chiqarish jarayoniga ta'sir etib, iqtisodiy faollikni tartibga solib turuvchi vositalardan biriga aylanishi lozim. Bu masalada sanoati rivojlangan mamlakatlarda qo'llaniladigan «tezlashtirilgan amortizatsiya» deb ataladigan soliq mexanizmining ahamiyatini kuchaytirish kerak. Uning mazmuni shundan iboratki, soliq organlari korxonalariga amortizatsiya fondiga asosiy kapitalning haqiqiy yemirilishidan ham ortiqroq summani ajratishga ruxsat beradi. Shu tariqa soliq solinadigan foyda hajmi kamayadi. Tezlashtirilgan amortizatsiya usuli korporativ sektorda kapital mablag'larni rag'batlantirish, ayniqsa, fan tarmoqlarini rivojlantirishda keng foydalaniladi.

Soliqlarning iqtisodiy jarayonlarini davlat tomonidan tartibga solib turishdagi asosiy hamda eng muhim mexanizmlardan biri ekanligini e'tirof etish lozim. Soliqning har qanday turi korxonalar va aholi daromadlarining bir qismini davlat va mahalliy byudjetlariga undirib olish funktsiyasini bajaradi. Vaholanki, bu mablag'lar ishlab chiqarish vositalari va ishchi kuchi

soʻtib olish yoki boshqacha qilib aytganda, ishlab chiqarishni kengaytirish uchun ishlatilishi mumkin. Shunday ekan, soliq solish tizimini takomillashtirish milliy iqtisodiyotni barqarorlashtirishning muhim omili boʻlib xizmat qiladi.

Qisqacha xulosalar

Aholining farovonlik darajasini ifodalashda «turmush darajasi», «xalq farovonligi», «turmush faoliyati xavfsizligi», «turmush tarzi», «mehnat faoliyati sifatida», «turmush sifati» kabi turli xil tushunchalar qoʻllaniladi. Baʼzan turli atamalar bir mazmuni anglatrsa, boshqa hollarda ular oʻrtasidagi farq muayyan xarakter kasb etadi, mazmuni sezilarli darajada farq qiladi. Shu bilan birga, mazkur tushunchalarning oʻzaro bogʻliqligini ham aytib oʻtish lozim.

Turmush darajasi – bu jismoniy, maʼnaviy va ijtimoiy ehtiyojlarning rivojlanish darajasi, qondirilganlik koʻlami va ularni qoniqtirish uchun yaratilgan imkoniyatlarni aks ettiruvchi kompleks ijtimoiy-iqtisodiy kategoriyadir. Turmush darajasi koʻrsatkichlari umumiy va xususiy turlarga ajratiladi. Aholi daromadlari – aholi yoki oila aʼzolari tomonidan maʼlum davr ichida olingan yoki ishlab topilgan pul yoki natura shaklidagi ~~mablagʻlar yigʻindisidir. Aholining talab ehtiyojlar darajasi va tarkibiy daromadlar va miqdorlariga bevosita bogʻliqdir. Isteʼmol savati – insonniy salomatligini saqlash va uning hayot-faoliyatini taʼminlash uchun zarur boʻlgan oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlarning minimal toʻplamidir.~~

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Turmush darajasi deganda nimalar tushuniladi?
2. Turmush darajasi koʻrsatkichlarining asosiy turkumlarini aytib bering. Iqtisodiy va ijtimoiy koʻrsatkichlarning roli qanday?
3. Turmush darajasini oshirishda omillar qanday oʻrin tutadi?
4. Oʻzbekistonda turmush darajasini oshirishning qaysi yoʻlini tanlangani maʼqul? Oʻz fikringizni asoslang.
5. Aholi daromadlari deganda nimalar tushuniladi va uning qanday turlari mavjud?
6. Daromadlarning eng muhim manbalari nimalardan iborat?
7. Oila byujeti va uning tarkibiy qismi nimalardan tashkil topgan?
8. Isteʼmol byujeti nima u qanday koʻrsatkichlarga ega?
9. Yashash minimumi va isteʼmol savatchasi nimani bildiradi?

sotib olish yoki boshqacha qilib aytganda, ishlab chiqarishni kengaytirish uchun ishlatilishi mumkin. Shunday ekan, soliq solish tizimini takomillashtirish milliy iqtisodiyotni barqarorlashtirishning muhim omili bo'lib xizmat qiladi.

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 sezilarli darajada farq qiladi. Shu bilan birga, mazkur tushunchalarning o'zaro bog'liqligini ham aytib o'tish lozim.

Turmush darajasi – bu jismoniy, ma'naviy va ijtimoiy ehtiyojlarning rivojlanish darajasi, qondirilganlik ko'lami va ularni qoniqtirish uchun yaratilgan imkoniyatlarni aks ettiruvchi kompleks ijtimoiy-iqtisodiy kategoriyadir. Turmush darajasi ko'rsatkichlari umumiy va xususiy turlarga ajratiladi. Aholi daromadlari – aholi yoki oila a'zolari tomonidan ma'lum davr ichida olingan yoki ishlab topilgan pul yoki natura shaklidagi ~~mablag'lar yig'indisidir. Aholining talab ehtiyojlar darajasi va tarkibiy~~ daromadlar va miqdorlariga bevosita bog'liqdir. Iste'mol savati – insonniy salomatligini saqlash va uning hayot-faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlarning minimal to'plamidir.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Turmush darajasi deganda nimalar tushuniladi?
2. Turmush darajasi ko'rsatkichlarining asosiy turkumlarini aytib bering. Iqtisodiy va ijtimoiy ko'rsatkichlarning roli qanday?
3. Turmush darajasini oshirishda omillar qanday o'rin tutadi?
4. O'zbekistonda turmush darajasini oshirishning qaysi yo'lini tanlangani ma'qul? O'z fikringizni asoslang.
5. Aholi daromadlari deganda nimalar tushuniladi va uning qanday turlari mavjud?
6. Daromadlarning eng muhim manbalari nimalardan iborat?
7. Oila byujeti va uning tarkibiy qismi nimalardan tashkil topgan?
8. Iste'mol byujeti nima u qanday ko'rsatkichlarga ega?
9. Yashash minimumi va iste'mol savatchasi nimani bildiradi?

10. Iste'mol savati qanday savatlarni o'z ichiga oladi?

11. Minimal iste'mol savatiga kiritiladigan mahsulotlarning so'ndagi ifodasi va eng kam oylik ish haqi o'rtasida mutanosiblik qanday bo'lishi kerak?

12. Aholi daromadlarini oshirishning qanday zamonaviy modellarini bilasiz?

13. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning aholi daromadlarini oshirishdagi roli nimadan iborat?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Асосий вазифамиз – Ватанамиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлиги янада юксалтиришдир/ И.А.Каримов.–Тошкент: «Ўзбекистон»,2010.

2. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг «Мамлакатимизни модернизация қилиш ва кучли фуқаролик жамияти барпо этиш – устувор мақсадимиздир» ҳамда «Асосий вазифамиз – Ватанамиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлигини янада юксалтиришдир» номли маърузаларини ўрганиш бўйича Ўқув-услубий мажмуа. – Тошкент: Иқтисодиёт. - 2010.

3. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик.-Т.: МЕННАТ, 2009.

4. Буланов И.С., Волгин Р.А. Рынок труда. Учебник. - М: «Экзамен», 2007.

5. Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2010.

12 - bob
**PERSONAL VA INSON RESURSLARINI
BOSHQARISH**

**12.1. Insonning korxonada va tashkilotdagi roli
va uni boshqarish**

Personalni boshqarish muammolari juda katta tarixiy davrni o'z ichiga oladi va u «Kishi ato va Momo havu» davridan boshlab o'zining dastlabki kurtaklarini yoza boshlagan. Islomning muqaddas kitobi «Qur'oni Karim»da kishilarni boshqarish uchun hurlik, ozodlik, tenglik, yaxshilik, qardoshlikka da'vat etuvchi g'oyalar ilgari surilar ekan, bu bilan insonning jamiyatdagi o'rni va uni boshqarish tamoyillari diniy nuqtai nazardan o'rganiladi.

Kishilarni boshqarish sohasidagi muayyan vazifalarni bajarish bilan shug'ullanuvchi xizmatlarning rivojlanish tarixi qadim zamonlarga borib taqalib, Yuliy Tsezar, Aleksandr Makedonskiy, O'rta Osiyoda Amir Temur hukmronligi davridan boshlab shakllana boshlaganligi haqida tarixiy ma'lumotlar mavjud. Dastlabki paytlarda kishilarni boshqarish juda oddiy tamoyillar asosida bo'lib, u asosan, harbiy tavsifga ega edi. O'sha davrlarda ~~harbiy intizomni o'rnatish maqsadida kishilarni boshqarish uchun ularni jazo~~ bilan qo'rqitish, har qanday buyruq va farmonlarga so'zsiz itoat etish kabi usullardan foydalanilgan. Amir Temur davrida markazlashgan, intizomli davlatning barpo etilganligiga ham Sohibqironning o'z qo'l ostidagilarni «Qo'rquv bilan umid o'rtasida ushlab» bo'yicha boshqargani sabab bo'lgan. Shu bilan bir qatorda, Amir Temur har qanday kuchli davlatni barpo etishda undagi intellektual potensialning o'rniga qattiq ishongan. Xususan, u o'z «Tuzuklarida» mamlakatning rivojlanishi o'n ikki ijtimoiy toifa kishilarga bog'liqligi va ularni imkoni boricha hurmat-e'tibor bilan tinglash zarurligini va shu bilan jamiyatda ishbilarmon tadbirlar kishilarga ham keng sharoitlar yaratib berish zarurligini ko'rsatadi. «Tajribamda ko'rilgankim, ishbilarmon, mardlik va inshoot sohibi, azmi qat'iy, tadbirkor va hushyor bir kishi, ming-minglab tadbirsiz, loqayd kishilardan yaxshidir»¹, deb uqtiradi.

Ming yillar mobaynida boshqaruv tamoyillari va uning ayrim qonuniyatlari eng qimmatli meros sifatida diniy tashkilotlar a'zolariga, hukmron sulolalarning taxtga voris bo'lib qolgan merosxo'rlariga o'tib

¹ «Temur tuzuklari». - T., 1991, 15-b.

kelgan. Eng qadimgi jamiyatlar bo'lgan Shumer, Misr, Bobil, Qadimgi Yunoniston va Qadimgi Rimda ham shunday bo'lgan.

Qadimgi dunyoda asosan diniy ta'lim ustuvor mavqega ega bo'lganligi sababli boshqaruv faoliyati qonun-qoidalarini chuqurroq bilib olishga bo'lgan imkoniyatlar cheklangan. Diniy ta'limning boshqaruv faoliyati bilan bog'liqligi bu faoliyatga alohida tus bergan. Boshqaruv sehrli, muqaddas harakat, san'at, haqiqat sari ilohiy yo'l shaklida tasavvur qilinadi.

Inson resurslarini boshqarish tarixiga Angliyada asos solingan degan fikr keng tarqalgan, bu yerda hunarmandlar gil'diyalarga (birlashmalarga) uyushib, ulardan mehnat sharoitini yaxshilashda foydalanilgan. Bular gil'diyalar kasaba uyushmalarining darakchilari bo'lishgan. Ularda boshqa masalalar bilan bir qatorda jamoalarda insoniy munosabatlarni yaxshilash masalalari ham hal etilgan. Garchi, bu xildagi vazifalarni personalni boshqarishning zamonaviy xizmatlarini hal etadigan vazifalar bilan qiyoslash mumkin bo'lsa ham, bunday muvofiqlik asosida rivojlanishning boshlang'ich nuqtasi haqidagina xulosa chiqarish kerak emas. Personalni boshqarish-ning boshlang'ich nuqtalarini aniqlashga yondashuvi uzoq o'tmishda mavjud bo'lgan kishilarni boshqarish shakllari va mehnat potensialini samarali harakatga keltirish maqsadlarining mushtarakligiga asoslangan holda yondashish kerak bo'ladi.

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

Iqtisodiy hayot sub'yekti sifatida inson to'g'risidagi tasavvurlarning uzoq vaqt mobaynida rivojlanishi natijasida «ish kuchi», «mehnat resurslari», «mehnat potentsiali», «inson omili», «inson kapitali» kabi tushunchalar vujudga keldi. Quyidagi jadvalda tilga olib o'tilgan barcha tushunchalar paydo bo'lishi vaqtiga va faol ishlatila boshlash xronologik izchilligiga muvofiq tarzda keltirib o'tilgan (12.1-jadval).

**Iqtisodiy hayot sub'yekti to'g'risidagi
tasavvurning rivojlanishi**

Katego-riya	Vatanimiz fanidagi faol foydalanish davri	Inson haqidagi tasavvurning aks ettirilishi	Vujudga kelish omillari
Ish kuchi	XIX asr va hozirgi davr	Inson - mehnat jarayonida unumli foydalanish mumkin bo'lgan qobiliyatlar va sifatlar egasi sifatida	Ishlab chiqarishning shaxsiy omilini belgilash va hisobga olish zarurligi
Mehnat resurslari	XX asrning 20-yillari va hozirgi vaqt	Inson – tashqi boshqaruvning passiv ob'yekti, rejalash – hisoblash birligi sifatida	Iqtisodiyotni markazlashgan boshqaruv sharoitida ishchi kuchini takror ishlab chiqarish ko'rsatkichlarini o'lchash zarurligi
Mehnat potentsiali	XX asrning 70-80 yillari va hozirgi vaqt	Inson – mehnat sohasidagi o'z ehtiyojlari va qiziqishlari bilan ajralib turuvchi sub'yekt sifatida	Shaxsiy omil bilan bog'liq imkoniyatlarni faollashtirish va samarali foydalanish zarurligi
Inson omili	80-yillar oxiri 90-yillar boshi va hozirgi vaqt	Inson – ijtimoiy ishlab chiqarishning asosiy harakat-lantiruvchi kuchi, uning unumdorligini oshirish vositasi	Ijtimoiy-siyosiy shart-sharoitlar, shaxsiy omil samaradorligini oshirish zarurligi
Inson kapitali	90-yillar boshi va hozirgi vaqt	Inson – eng samarali qo'yilmalar ob'yekti va ularni bilimlar majmuiga aylantiruvchi va bundan keyin undan foydalanishni maqsad qilib qo'ygan sub'yekt sifatida	Insonning asbob yasash qadriyatini va inson iqtisodiyotiga sarflangan investitsiyalarning ishlab chiqarish xususiyatini e'tirof etish

Mazkur xronologiya jamiyatning sekin-asta insonning iqtisodiyotdagi roli va uni o'rganishda kompleks yondashuvning kuchayishini aks ettiradi. U yoki bu tushuncha o'zi vujudga kelgan paytda o'zida aniq ifodalangan ma'no kuchiga ega bo'ladi, biroq keyinchalik u inson to'g'risidagi hozirgi bilimlar nuqtai nazaridan talqin qilinadi.

Kishilarni boshqarish asoschisini aniqlash ancha qiyin vazifadir, chunki personalni (kadrlarni, inson resurslarini) boshqarish muammosining mavjudligi har qanday tashkilot uchun doimiy muhim hisoblanar ekan, uni hal qilish bilan boshqaruvning butun tarixi mobaynida shug'ullanishgan. «Tizim», «boshqaruv», «tartibga solish», «personal» kabi tushunchalar

to'g'risidagi mulohazalar bugungi kunda o'zining metodologik ahamiyatini saqlab qolgan bo'lib, ularni turli davrlardagi notiqalarda uchratish mumkin. **Ksenofont** (milodiy 400 yil) boshqaruvni san'atning alohida bir turi sifatida e'tirof etilishiga yordam bergan, **G'azzoliy** (1100 yil) menejerga bo'lgan professional talablarni, **Frederik U. Teylor** (1900 yil) "menejment", "kadrlar" tushunchasini asoslashga uringan, menejyerning ishiga doir asosiy jihatlarni izohlab bergan, ish vaqtini tadqiq qilgan. **Anri Fayol'** (1916 yil) menejment tamoyillarini ifodalab, menejmentni o'qitish zarurligini asoslab bergan; **Elton Meyo** (1927 yil) guruhiiy intilishlarning sotsiologik kontseptsiyasini yaratgan; **Romari Styuart** (1976 yil) turli vaziyatlarda menejyerning harakatlari muqobilini va uni cheklashni belgilab berdi; **Tom Peters** (1985 yil) xo'jalik tizimlarini boshqarish markaziga tashkilotdagi personalga munosabatni qo'yish zarurligini belgilab berdi – biznesni rivojlantirishning muhim resursi hisoblanadi.

Boshqaruv nazariyalari boshqaruvga doir turli maktablar bilan birgalikda rivojlandi, shuning uchun bu maktablar uning nomida o'z izini qoldirdi. O'tgan bir asr mobaynida (sanoat inqilobi davri) insonning tashkilotdagi roli jiddiy ravishda o'zgardi. Hozirgi vaqtda boshqaruv nazariyalarining uch guruhi mavjud bo'lib, ular: klassik, insoniy munosabatlar va inson resurslari nazariyalaridir. Mazkur nazariyalarning asosiy qoidalari 12.2-jadvalda keltirilgan.

Aslida personalni boshqarish faqat XIX asrning oxirlarida vujudga kelgan bo'lib, bu vaqtda ishlab chiqarishning fabrika tizimi paydo bo'ldi. Mehnat bir xil, kam malaka talab qiladigan, ancha oz haq to'lanadigan, xavfsizlik texnikasi zaif bo'lgan mutlaqo o'ziga xos shart-sharoitlar yaratildi. Ish bilan bandlarning o'z huquqlari uchun kurashi olib borishi boshlandi. Kasaba uyushmalari yuzaga keldi, mehnat qonunlari, baxtsiz hollardan sug'urtalash ishlari yo'lga qo'yila boshlandi. 20-yillarning boshlarida kadrlar xizmati (bo'limlar, departamentlar) AQSh va G'arbiy Yevropaning bir qator mamlakatlarida ommalashdi. Bu xizmatlar bilan shug'ullanuvchi xodimlar ma'muriyat bilan «ko'k yoqaliklar» o'rtasidagi munosabatlarni yo'lga qo'ya boshladilar, ishchilarning kayfiyatini aniqlab, talablarini rahbariyatga yetkazib turar, ko'p yil halol mehnat qilganligi va firmaga sadoqati uchun mukofotlashar, o'sha yillarda kamroq bo'lsa ham, birgalikda bayramlar o'tkazishar, xodimlar ayrim uy-joy maishiy masalalarni hal etishar, kasaba uyushmalari tashkil etilishini oldini olishar yoki ularni «xotirjam» qilish bilan shug'ullanishar, kadrlarga oid hujjatlarni rasmiylashtirishar edi.

Ommaviy ishlab chiqarish rivojlanishi bilan menejment klassik nazariyalari (boshqaruvning teylorcha andozasi) paydo bo'ldi va ular 1880 yildan 1930 yilgacha bo'lgan davr oralig'ida keng rivoj topdi. Bu nazariya F.Teylor, F.Gelbreyt, L.Gelbreyt, G.Gant, G.Emerson, M.Veber, A.Fayol', G.Ford va boshqalar nomi bilan bog'liq. Menejment nazariyasining mazkur klassiklari barcha korxonalar uchun «maqbul» bo'lgan boshqarish va mehnatni tashkil etishning ilmiy usullarini ishlab chiqdilar. Teylorizmning umuman boshqarish va xususan personalni boshqarish to'g'risidagi qarashlarida asosiy g'oya mehnatni eng oddiy operatsiyalar majmuidan iborat, deb tasavvur qilishdan iborat edi.

2.2-jadval

Boshqaruv nazariyalarining tavsifi

№	Nazariyalar	Nazariya postulatları (qoidalari)	Tashkilot rahbarlarining vazifalari	Kutiladigan natijalar
1.	Klassik nazariyalar	Ko'pchilik xodimlar mehnatdan qoniqish hosil qilmaydi, bu ular uchun	Rahbarning asosiy vazifasi xodimlarni qattiq nazorat qilish va	Xodimlar tegishli ish haqi olsalar va xo'jayin adolatli bo'lsagina o'z
		xos xislatidir. Xodimlar uchun ular ish haqi olish yo'lida qilgan ishlari uncha muhim emas. Ijodkorlik, mustaqillik, tashabbus yoki o'z-o'zini nazorat qilishni talab qiladigan ishni xohlaydigan xodimlar kam topiladi	kuzatish; vazifalarni oson o'zlashtirsa bo'ladigan, oddiy va takrorlanuvchi operatsiyalarga bo'lishdir; eng oddiy mehnat jarayonlarini batafsil ishlab chiqish va ulami amalda joriy etishdir	mehnatlarini bajarishlari mumkin. Agar vazifalar ancha oson bo'lib, xodimlar qat'iy nazorat qilinadigan bo'lsalar, ular qayd etiladigan ishlab chiqarish normalariga rioya qilishlari mumkin
2.	Insoniy munosabatlarni nazariyalari	Xodimlar foydali, ahamiyatli, uyushqoq bo'lishga, shaxs sifatida tan olinishga intiladi. Bu ehtiyojlar pulga nisbatan muhimroq bo'lib, ular kishilarni mehnatga undaydi	Rahbarning asosiy vazifasi – har bir mehnatkash o'zini foydali va kerakli deb his etishiga erishishdir. U o'z xodimlarini xabardor qilib borishi, taklif etiladigan rejalarni yuzasidan ularning e'tirozini tinglashi	Xodimlar bilan axborot almashib turish va ularning eskicha qarorlarda ishtiroki rahbarga ularning o'zaro hamkorlik qilish ehtiyojini qondirish va o'z ahamiyatini his qilish imkonini beradi. Ehtiyojlarni qondirish

¹ Управление персоналом : Энциклопедический словарь под ред. А.Я.Кибанова. -М.: INFRA. 1998. с. 380-381.

			lozim, muayyan mustaqillik berishi, eskicha operatsiyalar ustidan shaxsan nazorat qilish imkonini berish lozim	fakti ular ruhini ko'taradi va rasmiy ma'murlarga qarshilik qilish tuyg'usini kamaytiradi, ya'ni xodimlar rahbarlari bilan jon deb muomala qiladilar
3.	Inson resurslari nazariyalari	Mehnat ko'p xodimlarni qoniqtiradi. Ular o'zlari tushunib etgan ishlab chiqishda o'zlari qatnashgan maqsadlarni amalga oshirishga o'z hissalarini qo'shishga intiladilar. Ko'pchilik xodimlar mustaqillikka, ijodkorlikka, javobgarlikka, shaxsiy nazoratga, hozir o'zlari egallab turgan vazifadan yuqoriroq pog'onani shaxsan nazorat qilishga qodirlar	Rahbarning asosiy vazifalari: inson resurslaridan yaxshiroq foydalanish; har bir kishi o'z qobiliyatini namoyon qila oladigan sharoit yaratish; muhim muammolarni hal etishda to'la qatnashish imkonini berish, ularning mustaqilligi va o'z-o'zini nazorat qilish tuyg'usini doimiy oshirish	O'z xodimlariga ta'sir etish, mustaqillik va o'z-o'zini nazorat qilishning kengayish fakti ishlab chiqarish samarasini bevosita oshiradi. Mehnatdan qoniqish ortishi mumkin, chunki xodimlar o'z insoniy resurslaridan yanada to'laroq foydalanadilar

Bunda mazkur operatsiyalar tor ixtisosdagi xodimlar tomonidan vaqt standartlarini belgilash yo'li bilan bajarildi va mahsulot ishlab chiqaruvchilar daromadlarining ko'payishi va iste'molchilarga past narxlar belgilanishi nazarda tutildi.

Teylorchilar andozasining tayanch tamoyillari quyidagilar edi:

- mehnat jarayonini (ishlab chiqarish operatsiyalarini) tarkibiy qismlar va elementlarga bo'lib chiqish va bu bilan mehnat funktsiyalarini soddalashtirish;

- xronometraj yordamida mehnat jarayonlarini bajarishga mo'ljallangan zarur vaqtni aniqlash va shu asosda butun ishga va uni tashkil etuvchi ayrim operatsiyalarga doir topshiriqlarni (normalarni) belgilash;

- mehnat usullarini ishlab chiqish va eng unumli usulni tanlab olib, uni texnologik hujjatlarda qayd etish, barcha xodimlar ularni bajarishi shart ekanligini ta'kidlash;

- belgilangan topshiriqni bajarish va uni amalga oshirib ado etish uchun mo'ljallangan asoslovchi vositalarni tatbiq etish.

«Biz juda yaxshi ishlaydigan, ko'p jismoniy kuchga ega bo'lgan va ayni vaqtda, yaxshi, chidamli ikki ishchini tanlab oldik. Bu modellarga butun ishlab chiqarish davrida, eksperimentlar mobaynida ikki baravar ko'p haq to'ladik», deydi F.Teylor va ancha kamtarlik bilan «ishning ayrim turlarini bajarish jarayonida inson haddan tashqari charchaydi», deya e'tirof qiladi. Chunonchi, 40 kg vazndagi g'o'lalarni tashishda band bo'lgan 75 kishidan faqat 9 nafari qolgan, boshqa 66 kishi saboqni bajara olmagan, biroq biz o'zimizga kerakli bo'lgan mos keluvchi kishilarni zavod ishchilari orasida ham, atrofda joylardan ham qidirib topishda aslo qiyinchilikka duch kelmadik»¹.

F.Teylor o'z tizimini ishlab chiqar ekan, vaqtni tejash mahsulot ishlab chiqarish hajmini ko'paytirish imkonini berishiga asoslandi. F.Teylarning personalni boshqarishga taalluqli takliflari quyidagi hollarga bog'liq, deb hisoblash mumkin:

- ishchilarni kasbiy jihatdan sinchiklab tanlash va o'qitish amalga oshiriladi;

- mehnat jarayoni elementlarga bo'linadi, ular ishlarni eng kam elementar harakatlarni talab qiladigan va ularni bajarish uchun zarur bo'ladigan vaqtni aniqlash maqsadida eng kuchli va chaqqon ishchining ishi ~~xronometrijdan o'tkazish yo'li bilan o'rganiladi;~~

- bajaruvchiga ish usullari va yo'llarini tushuntirib beradigan batafsil yo'riqnomaga tuzib chiqiladi;

- vaqt normasi asosida ishchilarga unumdorlik norma-sabog'i belgilanadi.

Mazkur tizimning kamchiliklariga quyidagilarni kiritish mumkin:

- mehnatning bir xilligi, o'zgarmasligi, egasiz, shaxssiz qilib qo'yiladi, haqiqatan uni hayotiy ehtiyojga va o'z-o'zini namoyon qilish manbaiga aylantirish mumkin bo'lmay qoladi. Bunda mehnatning ijodiy mazmundan mahrum bo'lib qolishi faqat ishchi va xizmatchilarga emas, shu bilan birga quyi va o'rta bo'g'in rahbarlariga ham taalluqli bo'ladi;

- korxonaning, mehnatni tashkil etish va unda insonning tutgan o'rnining mexanik talqin etilishi. Teylor tizimiga muvofiq korxonada umumiy mashinaga o'xshatiladi, undagi har bir «uzel» (tsex, bo'lim va hokazo) va «vintcha» (xodim) o'z vazifasini tez va aniq bajaradi, u boshqa «vintchalar» va «uzellar»ning ishiga aralashmaydi. Teylor ishlab chiqarish andozasining keng va tipik namoyon bo'lishining bir turi konveyer tizimidir. Garchi, F.Teylor o'z tizimining asosi sifatida yakka tartibdagi va mayda seriyali

¹ Тейлор Ф. Научная организация труда. - М., 1925, 41,42,147-б.

ishlab chiqarish sharoitida vaqtni o'rganishga va ishni tez bajarish usullarini qidirib topishga qaratilgan xronometraj kuzatishini hisoblagan.

F.Teylorning izdoshlari bo'lgan er-xotin F. va L. Gelbreytlar o'z tekshirishlarini ommaviy potok ishlab chiqarish sharoitida o'tkazdilar, bunda har bir ish usulini bajarish sur'ati butun potokning belgilangan maromiga bog'liq bo'ladi. Bunday sharoitda asosiy narsa eng samarali mehnat usullarini quyidagi sxema bo'yicha yaratish uchun amalga oshiriladigan harakatlarni bajarishdan iborat edi:

- muayyan operatsiyani bajarishda ishchi harakatlarining izchilligini tahlil qilish;
- ularning eng to'g'ri izchilligini o'rnatish;
- mehnat harakatlarini vaqt jihatidan qisqartirish maqsadida bu harakatlarni ixchamlashtirish;
- ishchilarning ortiqcha jismoniy kuch-g'ayrat sarflashiga barham berish va ularning mehnatini osonlashtirish.

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

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

Klassik maktab namoyandalari ishlarini faqat ishlab chiqarish personalni mehnat unumdorligini oshirishga emas, balki umuman tashkilotni boshqarishni takomillashtirishga qaratilgan edi. Ma'muriy boshqaruv maktabining yaratuvchilari katta biznesdagi boshqaruvning yuqori bo'g'ini rahbarlari sifatida bevosita tajribaga ega edilar. Masalan, Anri Fayol' ko'mir qazib chiqarish bo'yicha frantsuz kompaniyasiga rahbarlik qilgan. Lindvall Urvik Angliyada boshqaruv sohasida maslahatchi bo'lgan, Jeyms D. Muni «Jeneral Motors» kompaniyasida Alfred P. Stoun rahbarligida ishlagan. Boshqaruv ishiga tashkilotni yuqori darajada boshqarish nuqtai nazaridan munosabatda bo'lish klassik boshqaruv maktabining tadqiqotlariga o'z

ta'sirini o'tkazdi. Birinchi navbatda, bu maktab vakillarining asarlari ilmiy metodologiyaga emas, balki shaxsiy kuzatishlarga asoslangan edi. Ular boshqaruvning universal tamoyillarini ifodalab berishga urindilar, ularga rioya qilish esa har qanday tashkilotni muvaffaqiyatga olib kelishi lozim edi. Bu ish ko'p jihatdan o'rta asr alkimyogarlarning «falsafaning tamal toshi»ni yaratish sohasidagi kuch-g'ayratini eslatadi. Mazkur tamoyillarning samaradorligi vaziyat shart-sharoitlariga va holatlariga bog'liq ekanligi qarab chiqilmagan. Ularning asosiy tarkibiy qismi tashkilotdagi inson resurslari hisoblanadi.

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

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

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

- **Intizom** – aslida bo'ysunish, o'zini tutishga intilish, kishi, korxonada bilan uning xizmatchilari o'rtasidagi bitimga muvofiq tegishli ravishda belgilangan hurmat qilishning tashqi belgilari.

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

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

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

- **Xususiy manfaatlarning umumiy manfaatlarga bo'ysunishi.** Bu tamoyilga muvofiq korxonada xizmatchilarning manfaatlari korxonada manfaatlardan yuqori turmasligi lozim. Bu yerda turli xildagi ikki manfaat bir-biriga yuzma-yuz turadi, lekin ular bir xilda e'tirof qilinishiga sazovordir: ularni kelishtirishga harakat qilish kerak. Bu boshqaruvning eng katta qiyinchiliklaridan biridir.

• **Personalning rag'batlantirilishi.** Personalning rag'batlantirilishi bajarilgan ishga haq to'lanishidir. U adolatli bo'lishi va imkon qadar personalni, korxonani, yollovchi va yollanuvchini qanoatlantirishi lozim.

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

• **Ierarxiya (bosqich, pog'ona).** Ierarxiya – quyi rahbarlik lavozimlaridan tortib yuqori rahbarlik lavozimlarigacha bo'lgan rahbarlar qatori.

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

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

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

• **Tashabbuskorlik.** Biz tashabbuskorlik deganda rejani vujudga keltirish va uni amalga oshirish imkoniyatini tushunamiz. Taklif va uni amalga oshirish erkinligi ham tashabbuskorlik kategoriyasiga taalluqlidir.

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

Mazkur tamoyillarga muvofiq boshqaruv faoliyatini amalga oshirish, A. Fayolning fikricha, o'z taraqqiyot muammolarini samarali hal etishga qodir bo'lgan ijtimoiy yaxlit organizmni tashkil etishni ta'minlashi lozim. Shunday qilib, F. Teyloming ishlarni aniq normallashtirishni tartibga solish, hokimiyatning o'zboshimchaligiga qarshi turish maqsadida ijrochilar o'rtasida o'zaro munosabatlarni boshqarish zarurligi to'g'risidagi g'oyalari A. Fayol' tomonidan davom ettirildi va rivojlantirildi. A. Fayol' tamoyillari, avvalo, demokratik munosabatlarni amalga oshirish uchun yanada qulayroq shart-sharoitlarga mo'ljallangan. Samarali boshqaruvning mehnat taqsimoti, buyruq berish va rahbarlik qilish birligi, intizom, ierarxiya, markazlashtirish shart-sharoitlaridan tashqari, bu yerda gap yanada takomillashgan ijtimoiy organizmning tuzilishi haqida bormoqdaki, u hokimiyat va javobgarlikni birga qo'shib olib borish, xususiy manfaatlarni umumiy ishga, adolatga bo'ysundirish, tashabbusni rivojlantirish, shu jumladan, personalni qarorlar qabul qilishga juda keng suratda jalb qilish, personalni birlashtirish asosida (tashkilotda qarama-qarshi turish asosida emas) o'z-o'zini rivojlantirishga qodir bo'lishdan iborat.

A. Fayol' boshqarishni (uning atamalarida – ma'muriy boshqarish) tadbirkorlik, ishbilarmonlik faoliyatini amalga oshirishga qaratilgan ~~tamoyillar, qoidalar, usullar majmuidan iborat deb qaradi, sanoat korxonasi~~ personalni birinchilardan bo'lib taqdim etdi va uning o'zi ishlab chiqqan maxsus «yo'l-yo'riqlar» yordamida har bir ajratilgan tasniflash guruhi uchun muayyan malaka talablarining ustuvor yo'nalishlarini ifodalab berishga urindi.

Bundan tashqari, A. Fayol' personalni boshqarish yuzasidan maxsus qoidalarni taklif etgan bo'lib, ular rahbarning lavozimiga doir talablar shaklida ishlab chiqilgan: «O'ziga rahbar vazifalari yuklangan boshliq quyidagi xislatga ega bo'lishi lozim:

- o'z personalini chuqur bilish;
- layoqatsizlarni ishdan chetlashtirish (bo'shatish);
- korxonada bilan xizmatchilar o'rtasida mavjud bo'lgan shartnomalarni yaxshi bilish;
- yaxshi namuna ko'rsatish;
- boshqaruv birligi va kuch-g'ayratlarning kelishib olinishiga erishish uchun o'zining asosiy xodimlari bilan kengashlar o'tkazish;
- o'z diqqatini mayda-chuyda narsalar bilan band qilmaslik;
- personal o'rtasida harakatchanlik, tashabbuskorlik va burchni his qilish ruhi hukmron bo'lishiga erishish».

Davlat xizmatlari tomonidan inson resurslarini boshqarish usullarini rivojlantirishda mashhur nemis sotsiologi Maks Bobyerning asarlari ma'lum darajada rol' o'ynadi. U eng muhim tamoyillarni ishlab chiqqan bo'lib, ularni birgalikda olganda davlat tashkilotlarining inson omilini boshqarish usulini tashkil etadi. Aslida XX asrning boshlarida vujudga kelgan mazkur usul bugungi kunda ham o'z ahamiyatini yo'qotgani yo'q. Bu usul davlat muassasalarining qattiq tartib o'rnatilishini talab qiladigan pog'onalarida tatbiq etish uchun mo'ljallangan. Shu bilan birga, muallifning o'zi bir necha bor ta'kidlab o'tganidek, u harbiy tashkilotlarni namuna sifatida olgan. Shu sababli davlat boshqaruv kadrlari faoliyatining funktsional taqsimlanishiga lozim darajada e'tibor berilganda, boshqaruv tadbirlari doirasidagi funktsional aloqalar va munosabatlar bu yerda yaqqol ifodalanuvchi muntazamligi, qat'iy lavozim pog'onasi yaqqol ko'zga tashlanib turadi. Inson resurslarini (davlat xizmatchilarini) boshqarishning «rasmiy» usuli tamoyillariga M. Veber quyidagilarni kiritgan:

- har bir xizmatchining rasmiy mansab vazifalarini aniq qayd qilish;
- lavozimga doir o'zaro munosabatlar, huquqlar va javobgarlik pog'onasining aniqligi;
- boshqaruv jarayonida rasmiy tadbirlarning amalga oshirilishidagi bir xillik;
- boshqaruv tadbirlarini amalga oshirishdagi ob'yektivlik, unga boshqaruv faoliyatining umumiy tartiblariga va rasmiy qoidalariga so'zsiz rioya qilish asosida erishiladi;
- lavozimlarga doir bo'sh o'rinlarni kasbiy va axloqiy talablar asosida egallashga nomzodlarni qat'iy ravishda tanlash;
- xizmatchilarning vakolatiga baho berish uchun, ularni yuqori lavozimlarga ko'tarish to'g'risida qarorlar qabul qilish, kadrlarni vaqt-vaqti bilan attestatsiyadan o'tkazib turish.

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

Shuni ta'kidlash muhimki, klassik menejmentning tashkiliy qarorlari faqat mehnat faoliyatini kuchaytirishga emas, balki samarasiz faoliyatni qisqartirishga, nooqilona mehnat usullarini barham toptirishga yo'naltirilgan edi. Personalning mehnat va dam olish tartiblariga doir zarur qarorlar qabul qilmasdan turib mehnat jarayonining qat'iylashtirilishi, tashqi nazorat va

ishlab chiqarish tartibini buzganlik uchun qattiq jazolash shaklidagi ma'muriy tazyiqning kuchaytirilishi personalning qo'nimsizligini keskin ko'paytirishga imkon beradi, bu esa mehnatni jadallashtirishdan olingan samarani yo'qqa chiqardi.

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

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

Mazkur tizim ishlab chiqarish jarayonining ayrim qismlari faoliyatini muayyan marom va izchillikda aniq kelishib olishga asoslanadi. Bu tizimning asosiy bosqichlari quyidagilardan iborat edi:

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

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

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

4) ishlab chiqarishning: xomashyo, materiallar, texnologiyalar, mehnat usullari, tashkil etish va boshqarish shakllarini to'liq standartlash.

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

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

Taylorizm boshqaruvni tashkil etishda, ayniqsa, Amerika Qo'shma Shtatlarida katta muvaffaqiyatlarga erishdi. Bu yerda uning uchun eng qulay shart-sharoit – asosan kelgindilardan iborat ko'p miqdordagi yosh va sog'lom ishchi kuchining mavjudligi edi. Mazkur kishilar yetarli ma'lumotga ega bo'lmagan yoshlar bo'lsa ham, lekin ularning deyarli hammasi yuqori ish haqi olib ishlashni mo'ljallar va ishdan mahrum bo'lishdan qo'rqar edilar. Bu xildagi shart-sharoitlar mavjud bo'lmagan mamlakatlarda Teylor tizimi, xususan, uning konveyer modifikatsiyasi 70-yillardayoq qiyinchiliklarga, avvalo, yetarli sifatga ega bo'lgan ish kuchining yo'qligi, mehnat intizomining pastligi, ommaviy progullar va kadrlar qo'nimsizligi, mehnatga rag'batlantirish va shu kabilarning pasayib ketganligi bilan bog'liq bo'lgan qiyinchiliklarga duch keldi.

50-yillardayoq taylorizm zamonga nisbatan birmuncha rivojlantirilgan holda mehnatni malakasizlashtirish kontseptsiyasida o'z ifodasini topdi, unga D. Brayt (AQSh) va J. Fridman (Fransiya) nazariy asos yaratdilar. Bu nazariyalarga muvofiq FTT avj olib borgan sari xodimlarning ixtisoslashuvi kuchayadi va ular bajaradigan mehnat operatsiyalari soddalashib boradi. Ijodiy, intellektual funktsiyalar asosan ishlanmalar va loyihalashtirish sohalarida tobora ko'proq to'planib boradi. Texnika qo'llaniladigan sohalar doimiy ravishda kengayib, mehnat jarayonlarida insonning ishtirok etishi qisqarib borishiga qaramasdan, mehnat (agar u hatto mexanizmlarni kuzatishdan iborat bo'lsa ham) sodda, bir xil, noijodiy mehnat bo'lib qoladi.

Teylorcha boshqaruv andozasining mazkur modifikatsiyasi mualliflari xodimlar o'rtasida norasmiy aloqalarni rivojlantirish yordamida, ularni ayrim ishlab chiqarish qarorlarni qabul qilish jarayonlariga jalb qilish, jamoa tantanalari, qariyalar va taxriylarni qadrlash, moslashuvchan ish grafiklarini joriy etish, zararli ishlab chiqarishlar va holdan toydiruvchi operatsiyalarni tugatish, mehnatni go'zallashtirish va insoniylashtirish vositasida mehnatni mexanik tarzda tashkil qilishning salbiy holatlarini bartaraf etishga intildilar. Bunday siyosat personalni boshqarish sohasidagi munosabatlar doirasini birmuncha kengaytirish imkonini berdi, korxonadagi umumiy ma'naviy iqlimni yumshatdi. Biroq, u xodimlarning ortib borayotgan ma'lumot darajasini qondiradigan va personalning yuqori malakali bo'lishini talab qiladigan ishlab chiqarish operatsiyalarini shakllantirish imkonini bermadi.

60-70-yillarda yaqqol xodimning ishlab chiqarish imkoniyatlari cheklanganligi, mehnatning bir xilligi va qiyofasizligi, unda o'zining shaxsiy ijodiy imkoniyatini namoyon qilish mumkin emasligidan qoniqmasligi yaqqol ko'zga tashlandi. O'sha davrda Yevropaning bir qator

mamlakatlarida mehnat operatsiyalarini batafsil tabaqalashtirish, konveyer tipidagi va teylorcha boshqaruv usulidagi bir xil mehnat bilan bog'liq ishlab chiqarishlar uchun malakali ish kuchining etishmasligi sezildi. Bu xildagi korxonalarda band bo'lgan xodimlar orasida absenteizm – umumtashkiliy ishlarda ishtirok etishdan bosh tortish, kadrlar qo'nimsizligi, mehnat intizomining buzilishi, mehnat qilishga befarq qarash va boshqa salbiy holatlar tarqaldi. Xodimlarning bunday munosabati o'z natijasini bermay qolmadi. Bunday holatlar g'oyat xilma-xil omillarda: mahsulot sifatining pasayib ketishi, ommaviy ravishda yaroqsiz mahsulot ishlab chiqarish, ish tashlashlar, stixiyali va tashkiliy norozilikning boshqa shakllarida namoyon bo'ldi. Bularning hammasi katta ijtimoiy va ishlab chiqarish xarajatlariga sabab bo'ldi, korxonaga egalari va menejerlar tomonidan bularga javob tariqasida yuzaga kelgan harakat «insoniy qiyofaga ega bo'lgan teylorizm» bo'ldi.

Shunday qilib, 70-80-yillardagi bir qator nazariyotchilarning xodimlar malakasiz bo'lib qolishi va mehnatning shaxsiy qadr-qimmati va madaniyati pasayib ketishi haqidagi bashoratlari o'zini oqlamadi. 90-yillarda xodim shaxsining yangi, tag'in ham yetuk tipi shakllandi, u mehnat topshiriqlarini so'zsiz bajarish, tirishqoqlik ko'rsatish bilan cheklanib qolmasdan, mehnat ~~faoliyatini o'z hayotining ma'nosi deb bilishga intiladi, ishlab chiqarishning~~ faol sherik ishtirokchisi, hatto asosiy xo'jayini bo'lishga ham harakat qiladi.

Bunday xodimni mehnatni tashkil etishning teylorcha tizimi aslo qoniqtirmaydi, bu tizim rahbarlar ko'rsatgan topshiriqlarni beixtiyor ravishda bajarishni talab qiladi. Yangi tipdagi xodimga, ayniqsa, yosh xodimga, asosan avtoritar rahbarlik uslubi sharoitida oddiy, ko'p hollarda juda sodda operatsiyalarni shunchaki bajarish to'g'ri kelavermaydi. Bunday sharoitda teylorcha mehnat va boshqaruv andozasi ko'pincha pand berib qoladi, teylorizmning o'zi esa, ko'pincha, FTTning zamonaviy bosqichiga mos keladigan ancha samarali boshqaruv andozalarini joriy etish yo'lida to'siq deb qaraladi (shunday bo'lsa ham teylorizmning o'ziga xos ayrim usullari neoteylorizm yoki «insoniy qiyofaga ega bo'lgan» teylorizm shaklida ishlab chiqarish iqlimini yumshatuvchi usul sifatida boshqaruvda yetarli darajada keng foydalanib kelinmoqda).

12.2. Personalni ijtimoiy-psixologik jihatdan boshqarishning nazariy muammolari

Industrial psixologiya kontseptsiyasining yaratilishi ham mehnatni tashkil etishning teylorcha andozasini ishlab chiqish davriga to'g'ri keladi.

Bu yo'nalish asoschisi Gugo Myunster'erg (1863-1916) bo'lib, uning «Biznes psixologiyasi», «Psixologiya va industrial samaradorlik» kitoblari birinchi marta xodimlarni boshqarishning psixologik jihatlariga daxldor bo'ldi va xodimlarni ishga qabul qilishda, kadrlarni tayyorlashda va ishlab chiqarish samaradorligini oshirish sohasidagi tashkiliy tadbirlarda testlashtirish ahamiyatini bayon qilib berdi. Amerika Qo'shma Shtatlarida psixologiya korporatsiyasining tashkil etilishi (1918 yil) personal bilan ishlash amaliyotida boshqa psixologiya usullaridan keng foydalanishga asos yaratdi.

Gugo Myunsterberg asosiy tamoyillarni ifodalab bergan bo'lib, ularga muvofiq rahbarlik lavozimlariga xodimlarni tanlab olish kerak bo'ladi, dedi. U o'z fikriga ko'ra biznesga uch eng dolzarb masalani qo'ygan bo'lib, ular quyidagichadir: intellektual sifatdagi ishlarni bajarish uchun eng mos keladigan kishilarni qanday qilib izlab topish kerak (kadrlarni ilmiy tanlash); qanday psixologik sharoitda har bir xodimdan eng yaxshi natijalar kutish mumkin; bu masalalar ular tomonidan qanday ishlab chiqilgan, turli ishlarga bo'lgan qobiliyatlarni aniqlash uchun testlar qanday tuzib chiqilgan. Myunsterberg «psixotexnika» asoschisi bo'lib, bu 50-yillarda «amaliy psixologiya» deb atalgan edi.

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

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

Eksperimentning asosiy nazariy natijasi shu fakt bo'ldiki, xizmatchi menejyerning e'tibori va g'amxo'rligiga aks-sado berdi. Meyoning aniqlashicha, aniq tartibga solingan ish operatsiyalari va yaxshi ish haqi hamisha ham mehnat unumdorligining ortishiga olib kelavermagan. Ba'zan xodimlar rahbariyatning istagi va moddiy rag'batlaridan ko'ra guruhdagi hamkasblarining tazyiqiga ancha kuchli aks-sado bergan. Tadqiqotlarning

ko'rsatishicha, pirovard natijada, ishchining unumdorligi ko'proq darajada uning shaxsiy munosabatlari va manfaatdorligiga bog'liq bo'ladi, ular shaxsiy e'tiqodlarga asoslanadi.

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

Xautordagi eksperimentlar muhim xulosalar va ko'p yillik mustaqil tadqiqotlar yakunlarini chiqarish hamda natijalarini tekshirish imkonini berdi, bu tadqiqotlar inson resurslarini boshqarish usullarini takomillashtirish muammolari yuzasidan ishlab chiqarishda o'tkazildi. Bu, masalan, Chester P. Bernardning nazariy va amaliy ishlanmalariga taalluqlidir. ~~U ilmiy izlanishlar olib borish bilan bir qatorda 20 yildan ortiq~~ (1927-1948 yillar) davr mobaynida «N'yu-Jersi Bell Telefon» kompaniyasining prezidenti lavozimini egallab turdi, bu esa unga o'z g'oyalarini amalda sinab ko'rish imkonini berdi.

U tizimli yondashuv nuqtai nazaridan ishlab chiqarishda muayyan sharoitlarda samarali bo'lgan kichik guruhlarning ommalashuvi istiqbollariga, uning ijtimoiy tuzilishini mustahkamlash vositalariga va ish jarayonida personalning o'zaro yordam ko'rsatish imkoniyatlaridan foydalanish asosida mehnat unumdorligi, ya'ni jipslik imkoniyatlarini oshirish istiqbollariga bahs berdi. Uning rahbarlik to'g'risidagi tasavvurlari boshqaruvning bir qator yetakchi zamonaviy usullarida rivojlantirildi va tasdiqlandi, hozir esa ular klassik usullar hisoblanadi. Bernard, chamasi, ishlab chiqarishning ijtimoiy tuzilishidagi rasmiy va norasmiy tashkilotlarni birinchi bo'lib ajratib ko'rsatdi, ishlab chiqarishning ijtimoiy tuzilishi deganda, ongli ravishda muvofiqlashtirilmaydigan, umumiy maqsadga ega bo'lmagan ijtimoiy o'zaro munosabatlarni tushundi. Shu bilan birga, u alohida ta'kidlab o'tganidek, jamoada norasmiy tashkilotlar, o'zaro munosabatlar, aloqalarning mavjudligi rasmiy tuzilmalarning normal ishlashi uchun, boshqaruv va ishlab chiqarish personalining samarali

hamkorligi va o'zaro yordam ko'rsatishi uchun zarur shart hisoblanadi. Bundan tashqari, Xautorn eksperimentlarining natijalari Meri Parker Folletning tadqiqotlarini amaliy ravishda tasdiqladi, u o'z asarlarida (1918-1920 yillar) qulay ijtimoiy iqlimning ishlab chiqarishga, undagi ish samaradorligini oshirishga ta'sir ko'rsatishi masalasini qo'ydi. Follet o'zining «Yangi davlat» asarida insoniy munosabatlar sohasini o'rganishning muhim ahamiyatini ta'kidladi. «Follet mehnat va kapitalning uyg'unligi g'oyasini ilgari surdi, bu uyg'unlikka barcha manfaatdor tomonlarning manfaatlarini to'g'ri asoslaganda va hisobga olganda erishish mumkin edi»¹.

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

Mazkur maktab nazariyotchilari xodimlarning mehnat unumdorligini oshirishdagi faolligini, korxonalarda ijtimoiy vaziyatni yaxshilashdagi, oddiy personal bilan ma'muriyat o'rtasidagi kelishmovchiliklarni yumshatishdan iborat psixologik usullarni asoslab berdilar. Xodimga «ishlab chiqarish liniyasining bir qismi» sifatida qarash barham topdi va uning, avvalo, shaxs ekanligi e'tiborga oлина boshladi. Bu narsa shunga olib keldiki, moddiy rag'batlantirish bilan bir qatorda ma'naviy rag'batlantirish usullari ham yetarli darajada keng foydalanila boshlandi. Ko'p kuch-g'ayrat va mablag'lar xodimlar mehnati va turmushining maqbul shart-sharoitlarini yaratishga qaratildi (ergonomika rivojlantirildi; amaliy fanlar: industrial psixologiya va sotsiologiya keng ommalashdi), «ishtirok etish menejmenti» rivoj topdi, jamoada norasmiy munosabatlarning roli ortdi, rasmiy va norasmiy tashkilotlarning o'zaro munosabatlarini o'rganish vositalari va usullari rivojlantirila boshlandi. Boshqacha qilib aytganda, menejment yangi yo'nalishga – ijtimoiy-psixologik yo'nalishga ega bo'ldi.

¹ История менеджмента. Учебное пособие. Под ред. Иадоваго Д.П.- М., 1997, 189-б.

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

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

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

samaradorligini oshirish hisobiga tashkilotning samaradorligini oshirishdan iborat bo'ldi.

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

«Xulq-atvor fanlari» maktabi xulq-atvor to'g'risidagi fanlarni to'g'ri tatbiq etish hamisha har bir xodimning, shuningdek, umuman tashkilotning samaradorligini oshirishga yordam berishi lozim, degan g'oyani himoya qilib kelgan. Biroq, ko'pgina muhim ijobiy natijalarga qaramasdan, mazkur yondashuv uning tarafdorlari tadqiq qilgan natijalardan farq qiluvchi vaziyatlarda ba'zan noto'g'ri chiqib qolgan hollar ham bo'lgan. «Xulq-atvor fanlari» maktabi taklif etgan ko'pgina yondashuvlar va uslubiy yo'nalishlar («mehnatning boyitilishi» va «boshqaruvdan ishtirok etish») boshqaruv usullari singari faqat muayyan vaziyatlardagina va tegishli xodimlar uchungina tatbiq etilishi mumkin¹.

«Xulq-atvor fanlari» maktabi tushunchalariga muvofiq, eng muhim asoslar sifatida mehnatning mazmuni va xarakteri, xodimning erishgan yutuqlariga ob'yektiv baho berish va ularni e'tirof etish, o'z o'zini ijodiy namoyon qilish imkoniyati va nihoyat, o'z mehnatini boshqarish imkoniyati yuzaga kelishi lozim. F.Gertsbergning «eng yaxshi dalil mehnatning o'zi hisoblanadi» degan mantiqqa mos kelmaydigan da'vosi hozirgi sharoitda real mazmun kasb etmoqda. Bu hol inson resurslari «sifati»ning ortishi, madaniyat, ta'lim, malaka darajasi kabi tavsiflarning o'zgarishi, ehtiyojlarning murakkablashuvi va oshishi, qadriyatli yo'nalishlarning o'zgarishi sharoitida sodir bo'lmoqda. Hozirgi tashkilotlardagi mehnatning xarakteri avtomatlashtirish, robotlashtirish va komp'yuterlashtirish darajasining yuqoriligi bilan ajralib turadi, xodimlarning ishga ijodiy munosabatda bo'lishi va o'z-o'zini boshqarish chegaralari kengayishini taqozo etadi.

¹ Мексон МюХАльберт М., Хедоури Ф.. Основы менеджмента Пер. С. Англ. - М., 1992, 69-б.

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

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

2. Haqiqatda xodimning mehnatga munosabatini belgilab beruvchi omillar.

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

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

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

Asoslovchi omillarni faollashtirish personalning kompaniya ishlarida eng ko'p darajada ishtirok etishini: o'z ish joyida mustaqil va mas'uliyatli qarorlar qabul qilishdan tortib, to kompaniyaning innovatsiya dasturlarida

hamkorlik qilish va sherik sifatida ishtirok etishini ta'minlash uchun qodirdir.

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

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

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

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

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

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

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

Yapon korxonasi – faqat xodimlar birgalikda mehnat qilish uchun birlashadigan texnik-iqtisodiy tizim bo'lib qolmasdan, shu bilan birga, o'zaro majburiyatlar bilan yagona «ishlab chiqarish oilasi»ga bog'langan hamfikrlarning ijtimoiy hamjamiyati. «Firma oilasi» – yapon menejmentining juda keng tarqalgan shiorlaridan biri bo'lib, u amalda quyidagicha ro'yobga chiqariladi. Ish bilan bandlar, ya'ni «bolalar» o'z sadoqatlarini doimiy ravishda namoyish qilishlari va «o'zlarini butunlay jonajon oilaga bag'ishlashlari» kerak, astoydil mehnat qilishlari va o'z firmalari farovonligini birinchi o'ringa qo'yishlari lozim. Buning uchun «otalar» – ma'murlarning g'amxo'rliklari tufayli ular ish bilan, yaxshi turmush sharoiti va doimiy ortib boruvchi daromad bilan ta'min etiladilar (12.1-chizmaga qarang).

Bazis stavkasining tarkibi quyidagicha aniqlanadi:

- 20 %li ma'lumot darajasi bilan;
- 20 %li staj bilan;
- javobgarlikning 20 %li hajmi bilan;
- mustaqil qarorlarning 10 %li zarurligi bilan;
- 10 %li ruhiy yuk bilan;
- 5 %li mehnat sharoitlari bilan;
- ~~- 5 %li mehnat xavfsizligi bilan.~~

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

Kapitalistik ishlab chiqarish munosabatlari sanoat ishlab chiqarishini tashkil etish shakllarining rivojlanishi XX asr boshlarida Rossiya olimlari, muhandislari va ma'murlarini (ular orasida A.K. Gastev, P.M. Kerjentov, N.A. Vitke, A.M. Dobrovol'skiy, I.A. Semenov, N.F. Charnovskiy, N.N. Dobrunin, N.A. Amosov, I.M. Burdyanskiy, E.K. Drezen, A.A. Ermanskiy, P.M. Kerjentsev, V.V. Chayanov va boshqalar bor edi) mehnat, ishlab chiqarish va boshqarishni oqilona tashkil etish usullarini qidirib topishga undadi va bu usullar bugungi kunda faqat tarixiy qiziqish

uyg'otib qolmasdan, o'zining metodologik ahamiyatini ham saqlab kelmoqda.

Mehnatni ilmiy asosda tashkil etish bo'yicha 2-Butunittifoq konferentsiyasining (1924 yil 10-16 mart) rezolyutsiyasida to'rt asosiy yo'nalish belgilab berilgan edi: 1

- ishlab chiqarish jarayonlarini mexanizatsiyalash va elektrlashtirishga asoslangan yangi texnika va texnologiyani yo'lga qo'yish;

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

- xodimlar malakasini oshirish va mehnat jarayonlarini intensivlash yo'li bilan jonli mehnat samaradorligini ko'paytirish;

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

20-yillarda mehnat muammolarini hal etishga Markaziy mehnat instituti (MMI)ning faoliyati katta ta'sir ko'rsatdi, bu institut mehnatni ilmiy asosda tashkil etish muammolarini ishlab chiqish bilan shug'ullanadigan asosiy muassasaga aylangan edi². Shuningdek, Teylor, Gimbert, Emerson tomonidan yaratgan kitoblarning tarjima qilinishi sho'ro kitobxonlarini mehnatni tashkil etish sohasidagi xorijiy nazariya va amaliyot bilan tanishtirishga yordam berdi.

MMIning asosiy nazariy ishlanmalariga quyidagilarni kiritish mumkin:

- Kasb ta'lim uslubiyotini yaratish va ommaviy kasblar ishchilarini keng miqyosli tayyorlashni amalga oshirish; A.K. Gastev taklif etgan «mehnat yo'l-yo'riqlari» usulini o'rgatish tizimi o'quv jarayonini ta'lim oluvchilarda mehnat usullarini oqilona bajarishni oldindan belgilab beradigan muayyan «biologik yo'l-yo'riqlar»ni ishlab chiqish sifatida qarar edi. Ularning o'ziga xos xususiyati shundan iboratki, degan edi A.K. Gastev, o'quvchi avval boshdanoq to'g'ri yo'l-yo'riq olib, sekin-asta talab qilinadigan asbob bilan muomala qilish qobiliyatiga ega bo'lib boradi³.

- Eng samarali mehnat usullari, yo'llari va tartiblarini har tomonlama o'rganish va loyihalashtirish.

¹ Резалюция 2-й Всесоюзной конференции по НОТ (10-16 марта 1924 г.). -М.: изд-во МКПКН, 1924, 3-6.

² Qozon va Taganrog institutlari asosan ishlab chiqarishni ilmiy asosda tashkil etishni ishlab chiqdi hamda mamlakatdagi eng yirik institutlardan biri bo'ldi.

³ ТСИТ и его методы НОТ. - М., 1970, 62-63-б.

PERSONALNI BOSHQARISHNING AN'ANAVIY YAPON MODELII

Yaponiyaning yirik va o'rtta korxonalarida to'liq tarzda foydalanib kelinmoqda

Yapon modelining ko'pgina elementlaridan keng ravishda foydalanilmoqda

1. UMRBOD YOLLANISH

UMRBOD YOLLANISHNING NATIJALARI

- oila tuyg'usini tarbiyalash;
- ish bilan bandlarni ish o'rni bilan identifikatsiyalash;
- firma vatanparvarligi, urug'-aymoqchilik;
- ish o'rmining individuallashtirilishi;
- xavfsizlik tuyg'usini singdirish;
- jamoa maqsadlari va ish shakllariga e'tibor berish;
- mehnat axloqining yuqori darajadaliigi;
- "jonajon firma" ishlarida faol qatnashish;
- ratsionalizatsiya, o'z-o'zini boshqarish, mehnatga ijodiy yondashish

II. O'ZARO AXLOQIY MAJBURIYATLAR (firma – mashg'ulotlar) TIZIMI

Bo'lajak xodimlarni dastlabki tanlash, tayyorlash va tarbiyalash

DOIMIY O'QITISH

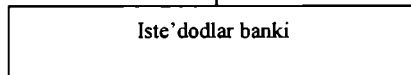
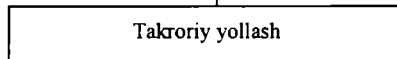
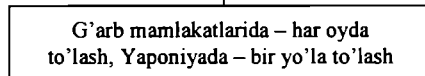
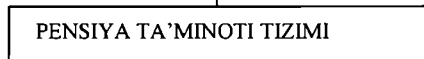
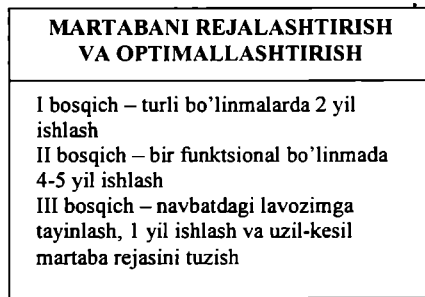
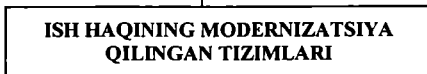
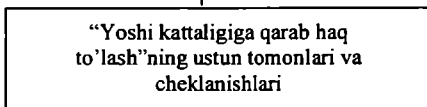
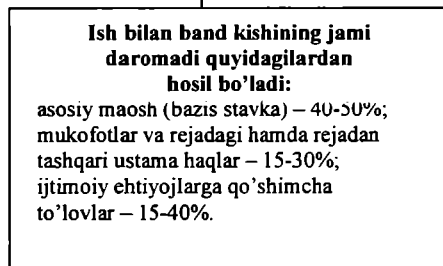
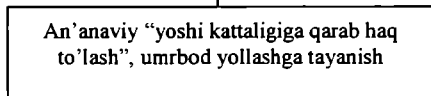
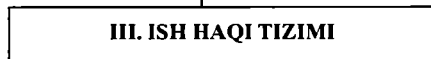
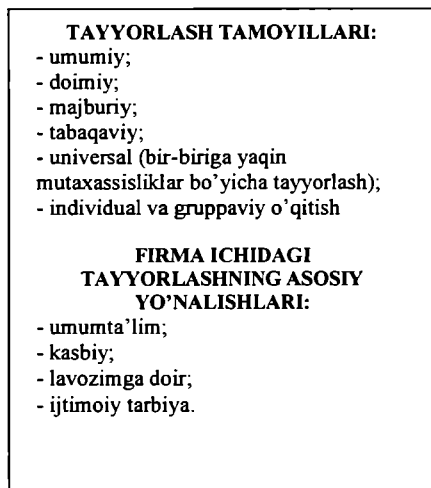
FIRMA ICHIDAGI TAYYORGARLIKNING MAQSADI

- ta'lim darajasi va kasb mahoratini oshirish;
- fikr doirasini kengaytirish, identifikatsiya tuyg'usini oshirish;
- novatorlik, ratsionalizatorlik ruhini rag'batlantirish;
- mehnatni boyitish va mehnat sababini oshirish;
- korxonalarda ijtimoiy aloqalarni mustahkamlash;
- mehnatdan qoniqish hosil qilishning ortishi;
- ijodiy salohiyatini oshirish va ijodkorlikni rag'batlantirish

LAVOZIM BO'YICHA KO'TARILISH TIZIMI

Martabalar (maqomlar) va turkumlar: lavozimga bog'liq emas

Ishchilar	Staj
3 klass	6 yil
2 klass	10 yil
1 klass	15 yil
yuqori klass	25 yil



YAPON MODELINING AFZALLIKLARI:

- yuqori malakali ish maqsadining mustahkamlanishi;
- "birga qatnashish ruhi".

Ishchilarning 75 % "firma – yagona oila" deb hisoblaydi va xizmatchilarning 85 %da barcha bandlarning maqsadlari mos keladi.

MODEL

O'zgarib borayotgan sharoitlarga doimiy ravishda duch kelib va rivojlanib, o'zining yuqori darajada samaradorligini isbotlashda davom etmoqda.

12.1-chizma. Personalni boshqarishning yapon modeli

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

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

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

Mustaqil Hamdo'stlik Mamlakatlarining yuzaga kelishi va bu mamlakatlarda bozor iqtisodiyoti tamoyillarining amalga oshirilishi mehnat muammolarini ishlab chiqish va amalga oshirish jarayonini yangi bosqichga

ko'tardi. O'zbekistonda ham bu borada bir qator nazariy va amaliy muammolar ishlab chiqildi va mamlakat faoliyatida keng foydalanilmoqda.

12.3. Korxonalarda personalni shakllantirish va tashkil qilish amaliyoti

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

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

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

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

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

Personal bilan ishlashning muhim qismi uning talab qilinayotgan darajaga (me'yorga) adekvatligi, ya'ni korxonada ehtiyojlari va har bir xodimning manfaatlariga mos kelish darajasini tahlil qilishdir. Buning uchun xodimlar va ish o'rinlari (lavozimlari)ning birgalikdagi attestatsiyasi o'tkazilishi maqsadga muvofiqdir, natijada ular yoki boshqalarning (xodim

va ish o'rinlarning) ortiqchaligi va tanqisligi aniqlanadi. Bir vaqtning o'zida ichki mehnat bozorining holati korxonada personalni toifalari va xodimlarning ro'yxat bo'yicha tarkibini talab qilinayotgan ish o'rinlari va lavozimlarga mos kelishi nazarda tutilib, uning professional, funktsional va ijtimoiy tarkibidan kelib chiqqan holda tahlil qilinadi. Bunda korxonaning tarkibiy o'zgarishlari (bo'linmalarni tuzish, qayta tuzish va tugatish) munosabati bilan, mahsulotning yangi turlarini ishlab chiqarishni o'zlashtirish, yangi texnika va texnologiyani qo'llash, talab qilinmaydigan mahsulot ishlab chiqarishini to'xtatish, mulkchilik shaklini va korxonada boshqarish tizimini o'zgartirish natijasida etishmayotgan xodimlar bilan to'ldirish va ozod bo'lganlarini ish bilan ta'minlash uchun mintaqaviy mehnat bozorlariga murojaat qilish imkoniyati aniqlanadi.

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

Xodimlarga bo'lgan ehtiyoj va uni qondirish manbalarini aniqlash masalasi korxonada tizimi, mahsulot nomenklaturasi va sifati texnologiyasi, ishlab chiqarish, mehnat va boshqarishni tashkil qilishda kutilayotgan o'zgarishlar, shuningdek, ichki va tashqi mehnat bozorlarining holatidan kelib chiqib, personalning adekvatligini tahlil qilish va uning dinamikasini istiqbollash natijalari asosida hal qilinadi. Ayniqsa, ba'zilar ishlab chiqarishni aholi uchun zarur bo'lgan mahsulot ishlab chiqarish va

korxonalarni xususiylashtirish bilan bog'liq bo'lgan personaldagi o'zgarishlarning istiqbollari ancha dolzarbdir. Xodimlarning talab qilinayotgan sonini aniqlashda kerak bo'lgan yo'naltiruvchi kuchlar mo'ljal bo'lib, mahsulot va bajarilayotgan funktsiyaning sermehnatligi bilan hisoblanadi. Buning uchun shunga mos me'yoriy materiallar, shuningdek, rivojlangan mamlakatlar ilg'or tajribasining ma'lumotlaridan keng foydalaniladi.

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

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

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

Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida xodimlarni yollash va bo'shatishning tabiiy shakli xodim va ish beruvchi o'rtasidagi bitimni ifodalovchi mehnat shartnomalarini (kontraktlarni) tuzish va to'xtatishdir. Kelishuv quyidagilarni: ish beruvchi tomonidan belgilanadigan va xodim tomonidan bajarishga qabul qilinadigan ishlar, funktsiyalar, topshiriqlar (majburiyatlar)ning tarkibi va mazmuni; kontraktning bajarish shartlari va tartiblari; xodimni sug'urta qilish va ijtimoiy ta'minlash; mehnatga haq to'lash va boshqa to'lovlarni nazarda tutadi. Ish beruvchining ehtiyojlari va xodimning manfaatlarini hisobga olib shartnomada xodimning ish kuni yoki

haftasining reglamentlangan davomiyligi bo'yicha emas, balki uning uchun individual (shaxsan) belgilangan ish tartibi va bo'sh vaqtiga mos holda bandligi ko'zda tutilishi mumkin. Kontraktda mehnat funksiyalari (lavozimlari)ning murakkabligini reyting usulida xodim o'zini o'zi baholashi maqsadga muvofiqdir.

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

Ayniqsa, korxonalaridan bo'shatilayotgan shaxslarni ishga joylashtirish zarurati bilan bog'liq bo'lgan proforientatsiya ishlari dolzarbdir. Uni korxonalarda band bo'lgan hamma toifa (kategoriya) xodimlariga, ulaming malakasini oshirish yo'nalishini aniqlash maqsadida tarqatilishi ham muhimdir. ~~Proforientatsiyaning asosiy shakllari quyidagilar. maktab,~~ shuningdek, o'rta maxsus va oliy o'quv yurtlarida ommaviy axborot vositalari bilan o'quv-tarbiya jarayonida amalga oshiralayotgan profaxborot va profmaslahat; xodim tomonidan uning uchun yangi (shu jumladan, tadbirkorlik bilan bog'liq bo'lgan) faoliyat turini imkon qadar tez va og'riqsiz o'zlashtirishi va mehnat sharoitlari hamda ijtimoiy muhitga moslashtirishi maqsadida o'tkazilayotgan profitanlash va profadaptlanish (adaptatsiya). Mintaqalar doirasida proforientatsiya ishlarini olib borish uchun aholini ish bilan ta'minlash, qayta o'qitish va proforientatsiyasi bo'yicha Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining Ilmiy Markazi tomonidan ma'lum ilmiy-amaliy ishlar olib borilmoqda.

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

Personalning sifat darajasini oshirish ishchilar, mutaxassislar va rahbarlarni korxonaning o'zida hamda undan tashqarida – o'rta maxsus va

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

Xodimlarning mehnat va ijodiy salohiyatini, ularning ish fazilatlarini realizatsiya qilishning zarur sharti mansab modelining turli variantlarini tuzishni nazarda tutuvchi, xodimlarning aniq faoliyat ko'rsatuvchi kasbiy-malaka va lavozimli ko'tarilish tizimining mavjudligidir. Ushbu tizim xodimlarni shahodatlash (attestatsiyasini) lavozimlarning bajarilishiga tanlov asosida zaxira yaratishini, ko'tarilishga nomzodlarni o'qitish va tajribasini oshirishini (stajirovkasini) o'z ichiga oladi. Tadbirkorlik, rahbarlik ishlariga maylligi bo'lmagan shaxslar uchun o'sha kasb yoki lavozim doirasida malaka bo'yicha ko'tarishni (razryad, klass yoki toifa)sini oshirishni kengroq amalda qo'llash lozim. Ammo xodimning vazifaga ko'tarish to'g'risidagi masalasini yechishda hamma hollarda uning kasblar yoki lavozimlarni birgalikda olib borish qobiliyati, shuningdek, bozor talablarini hisobga olgan holda ishga yetarlicha tayyorgarligi e'tiborga olinadi.

Ko'pincha o'z faoliyatini hisoblash-rasmiylashtirish vazifalari bilan chegaralaydigan an'anaviy kadrlar bo'limidan farq qilib, personal bilan to'laqonli ishlash ushbu xizmatni shakllantirishiga boshqacha printsipliy yondashuvni talab qiladi. Eng avvalo, gap shu haqda ketayaptiki, hamma sharoitlarda yuqorida ko'rib chiqilgan xodimlarga ehtiyojni asosli holda

aniqlash, tahlil qilish va istiqbollash, ichki va tashqi mehnat bozorlaridan foydalanib personal bilan to'ldirish, profdiagnostika va proforientatsiya, xodimlarning o'qitishini tashkil qilish, ularning salohiyatlaridan foydalanish va kasbiy lavozimda ko'tarilish imkoniyatlarini baholash vazifalarining bajarilishi ta'minlanishi kerak.

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

Ishchi o'rinlarini tuzish yoki tugatish zarurati bilan bog'liq bo'lgan ish beruvchi tomonidan ishchi kuchiga talabning o'zgarishi xodimlar tomonidan ishchi kuchiga takliflarga tegishli o'zgarishlar bo'yicha mavjud imkoniyatlarni aniqlashni talab qiladi. Bunda qo'shimcha kiritilayotgan ish joyi yoki lavozimni funktsiyalashtirish uchun qancha va qanday mehnat kerakligini aniqlash kerak; mavjud xodimlar va ularning vazifalarini kengaytirish yo'li bilan masalani yechish mumkinligini belgilash va hokazo. Ish o'rinlari (yoki vazifa lavozimlari) tugatilgan holda ishdan bo'shatilgan xodimlarni ushbu korxonada ish bilan ta'minlash imkonini aniqlash talab qilinadi. Ayniqsa, O'zbekiston sharoitida bu masala o'ta dolzarb hisoblanib, kichik korxonalarni tuzishga ko'maklashish va tadbirkorlik faoliyatini hamda o'z-o'zini ish bilan band qilishni boshqa shakllarini qo'llash, bunday yyechimlar yo'q bo'lgan holda – bandlikning mintaqaviy markazlari bo'lgan viloyat yoki tuman mehnat birjalari orqali ish bilan ta'minlashga yordam berish orqali amalga oshirilmoqda.

O'zbekistondagi kuchli korxonalarda personal xizmati o'z kuchlari bilan unga birlashtirilgan vazifalarning to'liq kompleksini bajarmagan holda (unga kiritilgan funktsional bo'linmalar hisobiga u kengaytirilgandan keyin ham) konsalting firmalar hamda alohida mutaxassislar xizmatidan foydalanish tavsiya etiladi. Ammo, hamma holatlarda personal xizmatiga xizmat kompetentsiyasiga tegishli masalalar bo'yicha korxonaning barcha bo'linma va xizmatlarning faoliyatini koordinatsiya vazifasi birlashtirilishi kerak.

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

«Personalni boshqarish» (personal bilan boshqarish) tushunchasi ma'lum darajada shartli, chunki u kishilarga buyruq berish emas, balki har bir xodim va korxonaning balanslangan ehtiyojlari va manfaatlari hajmida inson resurslaridan maqbul foydalanishni ta'minlovchi sharoitlar yaratish ko'zda tutiladi (tadbirkorning nuqtai nazaridan). Personalni (personal bilan) boshqarishning maqsadli vazifasini faqat shunday tushunilgandagina qabul qilinayotgan qarorlarning ijtimoiy-ruhiy va iqtisodiy asoslanishiga urg'u berib, u analitik tavsifga (sifatga, xususiyatga) ega bo'ladi. Ish va personal

bilan ishlashga ixtisoslashgan menejer (boshqa har qanday ixtisoslardagi kabi) uchta fazilatlariga ega bo'lishi kerak:

- birinchidan, topshirilgan ish yoki vazifalarni bajarishda kishilarning jamoa mehnat faoliyatini tashkilotchisi bo'lishi kerak;

- ikkinchidan, bir vaqtning o'zida ham psixolog, ham sotsiolog bo'lishi bo'yicha sheriklar va xodimlar bilan o'zaro munosabatlarida ularning har birining individual xususiyatlari va imkoniyatlarini to'liqroq hisobga olish va muvaffaqiyatga erishish uchun qulay iqlim yaratishi kerak;

- uchinchidan, joriy, shuningdek, uzoq muddatli xarakterdagi qarorlarni tanlash uchun erishilgan natija va xarajatlarni hisobga oluvchi, tahlil qiluvchi va istiqbolini belgilovchi iqtisodchi bo'lishi kerak.

Qisqacha xulosalar

Personalni boshqarish muammolari juda katta tarixiy davrni o'z ichiga oladi. Tashkilotdagi personalni boshqarish nazariyasi tashkilotda shuningdek, bir butun ijtimoiy-iqtisodiy tizimda inson omilining roli to'g'risidagi bilimlar tizimidan iborat. Odamlarni boshqarish asoschisini aniqlash ancha qiyin vazifadir. Boshqaruv nazariyalari boshqaruvga doir turli maktablar bilan birgalikda rivojlandi. Bu maktablarning asoschilari turli davrlarda yashagan ~~Ksenofont(milodiy 400 yil), C'enseliy(1100 yil),~~ F.Teylor(1900 yil), A.Fayol(1916 yil), E.Meyo(1927 yil), Romari Styuart (1976 yil), Tom Peters(1985 yil).

Hozirgi kunda korxonada personalni korxonada band bo'lgan hamma xodimlarning shaxsiy tarkibini o'z ichiga olib unga ishchilar, rahbarlar va yollanma ishchilar bilan bir qatorda korxonaga egalari va mutaxassislar ham kiradi.

Mamlakatimiz korxonalaridagi personal xizmatining samarali ishini zaruriy sharti ularni malakali kadrlar bilan to'ldirishdir.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Insonning tashkilotdagi roli to'g'risidagi nazariyasi xususida nimalarni bilasiz?
2. Iqtisodiy hayot subyektlari to'g'risidagi tasavvurlarning rivojlanishini gapiring.
3. Boshqarish nazariyasining tavsifi haqida bilasizmi?
4. Boshqaruv personalni ma'muriy faoliyatiga taalluqli tamoyillarini bilasizmi?

bilan ishlashga ixtisoslashgan menejer (boshqa har qanday ixtisoslardagi kabi) uchta fazilatlariga ega bo'lishi kerak:

- birinchidan, topshirilgan ish yoki vazifalarni bajarishda kishilarning jamoa mehnat faoliyatini tashkilotchisi bo'lishi kerak;

- ikkinchidan, bir vaqtning o'zida ham psixolog, ham sotsiolog bo'lishi bo'yicha sheriklar va xodimlar bilan o'zaro munosabatlarida ularning har birining individual xususiyatlari va imkoniyatlarini to'liqroq hisobga olish va muvaffaqiyatga erishish uchun qulay iqlim yaratishi kerak;

- uchinchidan, joriy, shuningdek, uzoq muddatli xaraktyerdagi qarorlarni tanlash uchun erishilgan natija va xarajatlarni hisobga oluvchi, tahlil qiluvchi va istiqbolini belgilovchi iqtisodchi bo'lishi kerak.

Qisqacha xulosalar

Personalni boshqarish muammolari juda katta tarixiy davrni o'z ichiga oladi. Tashkilotdagi personalni boshqarish nazariyasi tashkilotda shuningdek, bir butun ijtimoiy-iqtisodiy tizimda inson omilining roli to'g'risidagi bilimlar tizimidan iborat. Odamlarni boshqarish asoschisini aniqlash ancha qiyin vazifadir. Boshqaruv nazariyalari boshqaruvga doir turli maktablar bilan birgalikda rivojlandi. Bu maktablarning asoschilari turli davrlarda yashagan Ksenofont(milodiy 400 yil), G'azzoliy(1100 yil), F.Teylor(1900 yil), A.Fayol(1916 yil), E.Meyo(1927 yil), Komari Styuart (1976 yil), Tom Peters(1985 yil).

Hozirgi kunda korxonada personalni korxonada band bo'lgan hamma xodimlarning shaxsiy tarkibini o'z ichiga olib unga ishchilar, rahbarlar va yollanma ishchilar bilan bir qatorda korxonaga egalari va mutaxassislar ham kiradi.

Mamlakatimiz korxonalaridagi personal xizmatining samarali ishini zaruriy sharti ularni malakali kadrlar bilan to'ldirishdir.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Insonning tashkilotdagi roli to'g'risidagi nazariyasi xususida nimalarni bilasiz?
2. Iqtisodiy hayot subyektlari to'g'risidagi tasavvurlarning rivojlanishini gapiring.
3. Boshqarish nazariyasining tavsifi haqida bilasizmi?
4. Boshqaruv personalni ma'muriy faoliyatiga taalluqli tamoyillarini bilasizmi?

5. M. Vesterning tamoyillariga nimalar kiradi?
6. G.Fordning tizimi va uning bosqichlari haqida gapiring.
7. Indutsrial psixologiya kontseptsiyasining yaratilishi va u bilan bog'liq muammolarni bayon eting.
8. Insoniy munosabatlar kontseptsiyasi haqida nimalar bilasiz?
9. Personalni boshqarish bo'yicha yapon tajribasining xususiyatlarini izohlab bering.
10. Korxonalarda personalni shakllantirish deganda nimalarni tushunasiz?
11. Personalning shaxsiy tarkibiga kimlar kiradi?
12. Personalning xizmatini qanday tashkil etish mumkin?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “МЕHNAT”, 2009
2. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Закирова Н.К. “Персонални бошқариш” -Т.: 2008.
3. Оплата по результату: Из опыта оплаты труда персонала в США (под ред. Чингос П.Т.; пер. с англ. Кондуковой Э.В.) Изд. 3-е. Издательство: КМ СПб: Диалектика /Вильямс, 2009.
4. Соломанидина. Мотивация трудовой деятельности персонала. Издательство: Топ-персонал, 2008.
5. Татарников Е. А. Управление персоналом учеб. Пособие. Издательство: РИОР, 2008.
6. Управление персоналом организации: Учебник для вузов (под ред. Кибанова А.Я.). Издательство: М: Инфра-М, 2007.

BOZOR IQTISODIYOTI SHAROITIDA ISH HAQINI TASHKIL ETISH VA UNI ISLOH QILISH

13.1. Ish haqining mohiyati

Ish haqi mehnatkashlarning aksariyat ko'pchiligi uchun asosiy daromad manbai sifatida istiqbolda ham unumdorlikni oshirishning qudratli rag'batlantiruvchi kuchi bo'lib qolaveradi.

Mehnat bozori bozor iqtisodiyotining tarkibiy qismi bo'lib, uning asosiy tarkibiy qismlari bo'lgan ishchi kuchiga talab va taklif, xodimlar, ish beruvchilar, xodimlar bilan ish beruvchilar o'rtasidagi raqobat va boshqalar orasidagi munosabatlar natijasida ishchi kuchi qiymati va ish haqining iqtisodiy mohiyati yuzaga keladi. Bunda ishchi kuchining qiymati xodimning normal ishlashi uchun zarur hayotiy vosita sifatida namoyon bo'ladi. Bu mutlaq tabiiy o'zaro aloqadir, chunki mehnat jarayonidagi mushak, asab, miya va boshqa ruhiy-jismoniy sarflar qoplanishi lozim, aks holda kishi ishlab chiqarish faoliyatida faol ishtirok etishga qodir bo'lmay qoladi.

Ammo inson fiziologik ehtiyojlarining hajmi va tuzilmasi, ularni qoniqtirish vositalarini qo'llash faqat mehnatkashlarning intensivligi, xodimning jismoniy va aqliy sarflariga emas, balki ishchi kuchining shakllanishdagi tarixiy shart-sharoitlariga, mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanganlik darajasiga, tabiiy-iqlimiy xususiyatlariga, madaniy va boshqa an'analariga bog'liq. Masalan, rivojlangan mamlakatlardagi kishilar ehtiyojining hajmi rivojlanayotgan mamlakatlardagi aholi ehtiyojidan ancha yuqoriligi sir emas. Tabiiyki, mehnatga bo'lgan layoqatni va ishchi kuchini qayta tiklash uchun zarur bo'lgan hayotiy vositalar insonning oziq-ovqat, kiyim-kechak va turarjoyga bo'lgan fiziologik ehtiyojlarini qondirish bilangina cheklanib qolmaydi. Xodimda tarixiy an'anaviy va milliy omillarga bog'liq bo'lgan ma'naviy ehtiyojlar ham mavjud. Ularni qondirish xarajatlari ham bevosita ishchi kuchi qiymatiga kiradi. Shunday qilib, ishchi kuchi qiymatini aniqlash uchun tarixiy va ma'naviy jihatlarni ham hisobga olish zarur.

Ishchi kuchini qayta tiklash uchun zarur hayotiy vositalar yig'indisi yuqorida aytilganlar bilan cheklanmaydi. Shuningdek, u ishchi oila a'zolarini boqish, ta'lim, tibbiy xizmat, kasb malakasini oshirishni ham qamrab oladi. Ishchining malakasi qanchalik yuqori bo'lsa, uning ishchi kuchi ham shunchalik qimmat bo'ladi. Ishchi va uning oila a'zolarining

yangi tovar xizmatlarga bo'lgan ehtiyojlarning ob'yektiv o'sishini ham hisobga olmaslik mumkin emas, bu ham o'z navbatida ishchi kuchi qiymatining oshishiga ta'sir qiladi.

Shunday qilib, ishchi kuchining qiymati ishchi o'z mehnatining rag'batlantiruvchi sifatida oladigan hayotiy vositalar yig'indisining muayyan qiymatini aks ettiradi. Ishchi kuchi bahosining pul ifodasidagi aniq shakli ish haqi hisoblanadi. Ish haqi miqdori va dinamikasiga ishchi kuchi qiymatiga ta'sir etadigan barcha omillar ta'sir qiladi. Ammo ish haqining miqdori ishchi kuchi qiymatidan farq qilishi mumkin. Bunga mehnat bozorining holati, ya'ni ishchi kuchiga talab va taklifning o'zaro nisbati jiddiy ta'sir etishi mumkin.

Eng avvalo, tovar va xizmatlar narxining o'sishi, ularning tanqisligi, shuningdek, pulning xarid qobiliyatini sezilarli darajada pasaytirib yuboruvchi inflyatsiya darajasi real ish haqi darajasini ham keskin pasaytirib yuboradi. Kutilayotgan inflyatsiya sharoitlarida mehnat haqi ishchi kuchi qiymatiga ko'proq mutanosib bo'lishi uchun davlat ko'lamida aholi daromadlarini indeksatsiya qismidan foydalaniladi. Ish haqi miqdoriga ish bilan bandlik, ishchi kuchiga talab va taklif nisbati ta'sir qilishi mumkin. Bu holatda mumkin bo'lgan uchta variant nazarda tutilishi kerak. Birinchi (ideal) variant – mehnat bozorida talab va taklif bir-biriga mutanosib. Mazkur holatda ishchi oladigan ish haqi belgilaydigan ishchi kuchi bahosi ishchi kuchi qiymatiga muvofiq bo'ladi. Ikkinchi variant – ishchi kuchiga talab taklifdan ortiq. Bunday holatda ish beruvchilar, mulkdorlar, tadbirkorlar mehnat bozorida raqobatlashib, ishchilarga ishchi kuchi qiymatidan ancha yuqori ish haqini taklif qilishlari mumkin. Nihoyat, uchinchi variant – bu holat bozor iqtisodiyoti sharoitlarida keng tarqalgan bo'lib, unga ko'ra ishchi kuchiga bo'lgan taklifi undagi talabdan ortiq bo'ladi. Bu holatda ish o'rniga ega bo'lishi uchun ishchilar raqobatlashadi, demak, ishchi kuchining bahosi va ish haqi miqdori kamayishi mumkin. Nazariy jihatdan olganda mazkur holatda ishchi kuchi qiymatidan kamroq ish haqini belgilash imkoniyati yuzaga keladi. Ammo davlat qonunchilik yo'li bilan bunday imkoniyatlarning ro'yobga chiqishiga yo'l qo'ymasligi kerak. Bu maqsadda eng kam iste'mol byudjeti yoki tirikchilik minimumi rasmiy tasdiqlanadi. Unga ko'ra eng kam ish haqi fiziologik yashash minimumi darajasidan kam bo'lmasligi kerak.

Iqtisodiyotga oid ilmiy va o'quv adabiyotida mazkur iqtisodiy kategoriyaga berilgan yigirmadan ortiq ta'rifga duch kelish mumkin. Ammo ularning aksariyat ko'pchiligi xo'jalik yuritishning hozirgi shart-

sharoitlariga muvofiq kelmaydi. Yuqorida aytilgan ta'riflardan ish haqi bu alohida ishchilar o'rtasida, ularning mehnatga ko'ra taqsimlanadigan ijtimoiy mahsulotning bir qismi deb berilgan ta'rif ko'proq tarqalgan. Bu qoidadan turli o'zgarishlar bilan hozirgi kunda ham turli asar va darsliklarda foydalanilmoqda. Ish haqini bunday tushinishda quyidagi nuqsonlar ko'zga tashlanadi. Birinchidan, mazkur iqtisodiy kategoriyaning asosiy xususiyati sifatida faqat ish haqi manbalari keltiriladi, buni esa to'g'ri deb bo'lmaydi, chunki uning chuqur mohiyati tilga olinmaydi. Ikkinchidan, mualliflar taklif qilgan ish haqiga oid barcha ta'riflarda ish haqi manbalari (yalpi ijtimoiy mahsulot, milliy daromad va boshqalar) yetarlicha batafsil yoki aniq keltirilmaydi. Uchinchidan, ta'riflardan anglanishicha, ish haqi guyo mehnat miqdori va sifatiga ko'ra taqsimlanadi. Aslida esa ish haqining miqdori ko'p jihatdan ishchining haqiqiy mehnat ulushiga va ayniqsa, o'ziga xosligi, u mehnat qilayotgan korxonada xo'jalik faoliyatining pirovard natijalariga bog'liq bo'ladi. To'rtinchidan, kishi faqat ishlab chiqaruvchi ishchi kuchiga aylanibgina qolmay, balki korxonada va uni ishlab chiqarish fondlarining mulkdoriga aylanadigan mulkchilik, davlat tasarrufidan chiqarish va xususiyashtirish munosabatidagi o'zgarishlar hisobga olinmagan.

Ish haqi mohiyatini aniqlashga oid oldingi yondashuvlar ko'p jihatdan iqtisodiyotning ekstensiv rivojlanishi bosqichini aks ettirardi. Bu yo'nalishga ko'ra aniq mehnat jamoasiga mehnat natijalari bilan aloqasini aniq hisobga olmay davlat byudjetidan sezilarli mablag'lar ajratiladi. Ish haqi manbasini, shuningdek, unga beriladigan ta'rifni aniqlash zarurati mehnat jamoalarining o'zini o'zi mablag' bilan ta'minlash va bozor munosabatiga o'tishlari munosabati bilan yuzaga keladi.

Iqtisodiyot yuritishning bozor tizimiga o'tilgach, ish haqining ilgari qayd etilgan belgilari yangi shart-sharoitlarga mohiyati jihatidan javob bera olmasligi ayon bo'lib qoldi.

Mazkur kategoriyaga quyidagi ta'rifni shakllantirish va tavsiya etish mumkin. Ish haqi bu ishchi kuchining qiymati sifatida ishchilar o'rtasida sarflangan mehnat miqdori va sifatiga qo'yilgan haqiqiy hissaga muvofiq taqsimlanadigan hamda korxonada ishining pirovard natijalari (foйда)ning asosiy qismidir.

Mazkur ta'rifda, eng avvalo, ish haqi – bu ishchi kuchi (mehnatning emas) bahosining (qiymatining emas) shakli ekanligi ta'kidlanadi. Bu o'rindagi asoslash to'la qonuniy va mantiqiydir. Shunday ekan, har qanday tovar munosabatida bo'lganidek, ishchi kuchining bahosi (B) qiymat (Q) va foyda (F) yig'indisidan tarkib topadi:

$$B = Q + F.$$

Ish haqi mehnat bahosi bo'la olmaydi, chunki u ishchi kuchini qayta shakllantirishning faqat (ishchi kuchidan foydalanish) fazasini emas, balki umuman uni to'liq taqsimlash va ayirboshlashni ham aks ettiradi.

Ish haqi kategoriya sifatida ishchi kuchining tovar xususiyatiga, ya'ni xodim mehnat bozorida o'z ishchi kuchini (yoki mehnat qilish qobiliyatini) sotishiga asoslangan munosabatlarni aks ettiradi.

Har qanday tovar singari ishchi kuchi ham unga tegishli bo'lgan ikkita xususiyatga: foydalilik va bahoga ega. Baho pul shaklida ifodalangan haq bo'lib, xodim bu haqni o'z ishchi kuchini sotganligi (muayyan muddatga berganligi) uchun ish beruvchidan oladi.

Ishchi kuchining bahosi xodimlap (ishchi kuchining egalari) va ularning oilalari (yangi ishchi kuchi egalarini takror ishlab chiqarishning zarur sharti) uchun zarur bo'lgan hayotiy vositalar qiymati bilan belgilanadi. Bu qiymat o'z navbatida bir qator shartlarga: tarixan tarkib topgan ne'matlarni iste'mol qilish darajasiga, jam'iyatning madaniy rivojlanishiga, iqlim va boshqa tabiiy omillarga bog'liq bo'ladi.

Tovar sifatida ishchi kuchi mehnat bozorida sotiladi va mehnat jarayonida qo'llaniladi. Shu sababli xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi o'zaro munosabatlarning ikki sohasi: mehnat bozoridagi va korxonada ichidagi munosabatlar bilan farqlanadi. Bir sohadan boshqasiga o'tkazilganida ushbu o'zaro munosabatlar xarakteri o'zgaradi: mehnat bozorida ish beruvchi bilan xodim mustaqil xaridor va sotuvchi bo'ladilar, mehnat jarayonida esa xodim ish beruvchiga bo'ysunadi va uning nazorati ostida ishlaydi. Ishchi kuchini sotish vaqtida «ish haqi stavkasi» belgilanadi. Ishchi kuchining qiymati ana shu stavkaning ob'yektiv negizi bo'ladi. Korxonada ishchi kuchi iste'mol qilinadi va buning evaziga ish haqi stavkasiga hamda xodim bajargan ishga muvofiq haq to'lanadi. Natijada, xodimning ish haqi shakllanadi. Shunday qilib, sotilgan ishchi kuchiga «ish haqi stavkasi» atamasi, iste'mol qilingan ishchi kuchiga esa «ish haqi (yoki maosh)» atamasi mos keladi. Har ikki atama ham «ishchi kuchining bahosi» degan o'ziga xos hodisani aks ettiradi.

Korxonada xodim bilan tadbirkorning o'zaro munosabati, ya'ni tadbirkor boshqaruvi va nazorati ostida ishlash hamda shunga muvofiq ishchi kuchini iste'mol qilish, mehnatni me'yorlash va haq to'lash tizimlari vositasida amalga oshiriladi.

Jamiyat rivojlanib borgan sari ishchi kuchining bahosi va ish haqi tushunchalarining o'zaro nisbatida muhim o'zgarishlar yuz beradi. Bu o'zgarishlar natijasida ish haqidagi tashqari ishchi kuchi bahosining yangi

shakllari: pensiyalar, kasallik bo'yicha nafaqalar, ishsizlik bo'yicha nafaqalar va boshqalar paydo bo'ldi. Bu esa xodim hayoti va faoliyati davrining uzoq davom etishi va ular bir xil emasligi bilan farqlanadi. Ushbu davr xodimning ehtiyojlari turlichaligi va ularni mehnat hisobidan qondirish imkoniyati bilan, hayot davrining turli bosqichlarida ushbu ehtiyojlarni qondirish borasida xodimlar va tadbirkorlar o'rtasida turlicha o'zaro munosabatlar mavjudligi bilan bog'liqdir.

Hozirgi sharoitda «ish haqi stavkasi» va «xodimning ish haqi» xodimga qarashli bo'ladigan va mahsulot ishlab chiqarish (xizmatlar ko'rsatish) jarayonida iste'mol qilinadigan ishchi kuchi bahosining mavjud bo'lish shaklidir. Kasallik bo'yicha nafaqa mehnat qilish qobiliyatini vaqtincha yo'qotgan xodimga qarashli ishchi kuchining bahosidir. Bu fazada ishchi kuchi iste'mol qilinmaydi va ish haqi bo'lmaydi. Ishsizlik bo'yicha nafaqa vaqtincha ishini yo'qotgan xodimga qarashli ishchi kuchining bahosidir. Bunda ham ishchi kuchi iste'mol qilinmaydi va ish haqi bo'lmaydi. Bularning barchasi mehnat jarayonida xodimni jamiyat a'zosi sifatida qayta ishlab chiqarish uchun zarur vositalarni yaratmay qo'yganligini anglatmaydi. Bunda xodim va uning oila a'zolari yashashi uchun zarur bo'lgan hayotiy vositalar fondining tegishli qismini olish shakllari va shartlari o'zgaradi, xolos.

Ish haqi tadbirkor (ish beruvchi) bilan xodimning o'zaro hamkorligi mahsuli bo'lganligi sababli, u tegishli tomonlarning manfaatlari nuqtai nazaridan ham ko'rib chiqilmog'i kerak.

Xodim uchun ish haqi uning ish beruvchi korxonasidagi o'z mehnati evaziga almashib oladigan daromaddir. U tabiiyki, mehnat bozorida ishchi kuchi bahosining o'sishi hisobiga ham, shuningdek, ko'proq maosh olish uchun ko'proq mehnat sarflash vositasida ham mazkur daromadning ko'payishidan manfaatdor. Shuningdek xodim ish beruvchining boshqaruvi va nazorati ostida ish jarayonida mehnat sarflash me'yorlari juda ham qattiq bo'lmasligiga erishishdan va boshqa shart-sharoitlar bir xil bo'lganida avvalgicha mehnat sarflagan holda ko'proq maoshga yoki nisbatan kamroq mehnat sarflab shuncha maoshga erishishdan manfaatdor bo'ladi.

Tadbirkor (ish beruvchi) uchun ish haqi hamisha xarajat bo'lib kelgan. Shu sababli u xodimning yuqori mehnat unumdorligiga erishish yo'li bilan ham, mehnat va ishlab chiqarishni yanada samarali tashkil etish, uning texnikaviy qurollanganlik darajasini oshirish, shuningdek, mehnatni yanada qattiqroq me'yorlashtirish hisobidan ham mahsulot birligiga to'g'ri keladigan ish haqini kamaytirishga harakat qiladi. Ish beruvchi ishchi

kuchini sotib olish chog'ida o'zi uchun ancha foydali ish haqi stavkalariga erishishga harakat qiladi. Hozirgi sharoitda ish haqi ishchi kuchining barcha narxlaridan tashkil topadigan murakkab tushunchaga aylanganligi sababli, ish beruvchi faqat ish haqini emas, balki xodimga qilinadigan xarajatlarning hamma turlarini mahsulot birligiga qiyosan kamaytirishga harakat qiladi.

Ishchi kuchining bahosi bilan xodimning ishlab chiqarish pirovard mahsulotidagi ulushi o'z iqtisodiy mazmuni va namoyon bo'lish shakli jihatidan bir-biridan katta farq qiladi. Lekin ularning ish haqiga aylantiradigan qandaydir mushtarak jihati ham bo'lishi kerak: har ikki holda ham gap xodimning mehnati uchun haq sifatida uning ixtiyoriga o'tadigan zarur mahsulot haqida boradi. Bu mahsulot ishlab chiqaruvchi kuchlar taraqqiyotining muayyan bosqichida unga mos keladigan, moddiy va ma'naviy ne'matlarni iste'mol qilish sohasida tarixan tarkib topgan darajani ta'minlaydigan hayotiy vositalar hajmidan iborat bo'ladi.

Jamiyat taraqqiyotining muayyan bosqichida ishchi kuchi bahosining birdan-bir shakli bo'lgan ish haqidan mazkur bahoning yangi ko'rinishlari (pensiya, har xil nafaqalar – ishsizlik nafaqasi, kasallik bo'yicha nafaqa, bolalar nafaqasi va shu kabilar) ajralib chiqdi.

Natijada ishchi kuchi takror ishlab chiqarilishini ta'minlashning yangi shakllari ham paydo bo'ldi. Bu shakllar ishchi kuchining egasi ayni bir vaqtda umumxalq ishlab chiqarish vositalarining egasi bo'lishidan, ishchi kuchini takror ishlab chiqarish borasidagi munosabatlar esa tovar xarakterida bo'lmaganligidan kelib chiqadi. Jamiyatning hayotiy vositalari fondi tarkibidan ehtiyojlarni birgalikda qondirishga xizmat qiladigan hayotiy vositalar ajralib chiqish boshladi. Bu, eng avvalo, kishiga xodim sifatida ham, xo'jayin sifatida ham, jamiyatning oddiy a'zosi sifatida ham bir xil darajada kerak bo'ladigan ehtiyojlarga taalluqli edi. Bunday ehtiyojlar jumlasiga birinchi navbatda ta'lim, sog'liqni saqlash, jismoniy tarbiya va sport, ma'naviy madaniyat sohasidagi ehtiyojlar kiritildi. Bu ehtiyojlar butun jamiyatning daromadi hisobidan, go'yoki xodim uchun bepul qondirilishi aslini olganda butun jamiyatni takror ishlab chiqarishning boshqa bosqichiga o'tishni anglatar edi.

Bir qator ehtiyojlar xodim tomonidan qisman haq to'lash asosida qondirila boshladi. Masalan, uy-joy, transport, axborot bilan ta'minlash, dam olish ehtiyojlari shular jumlasidan. Jamiyat hayotiy vositalari fondining mushtarak ehtiyojlarni qondirish uchun xizmat qiladigan ulushi mutlaqo aniq nom – ijtimoiy iste'mol fondi nomini olib, uning tarkibiga ishchi kuchi egasi hayotiy davrining turli bosqichlari bilan bog'liq bo'lgan ehtiyojlarni

qondirish ham kiritildi. Ushbu ehtiyojlarni qondirish manbalarini shakllantirish printsiplari ham o'zgardi. Ularni xodimlar va ish beruvchilar ajratmalaridan sug'urtalash tamoyili asosida shakllantirish o'rniga, jamiyat hayotiy vositalari fondidan to'g'ridan-to'g'ri rejali suratda mablag' ajratishga o'tildi.

Shunday qilib, xodimning milliy daromaddagi (jamiyat iste'mol fondidagi) ijtimoiy ishlab chiqarishga qo'shgan mehnat ulushiga mos hissasi sifatidagi ish haqi uning hisobidan qondiriladigan ehtiyojlar doirasi jihatidan ishchi kuchining bahosi sifatidagi ish haqidan ancha farq qiladi. Mana shu ehtiyojlar jumlasiga ovqatlanish, kiyim-kechak, sanitariya-gigiena buyumlariga, madaniy-maishiy buyumlarga, uzoq foydalaniladigan bir qator buyumlarga: mebel', sovitkichlar, televizorlar, radiopriyomniklar, shaxsiy transport, uy kutubxonasi, javohirot va shu kabilar kiradi. Ko'rinib turibdiki, ish haqi hisobidan qondirilgan ehtiyojlarning turi anchagina bo'lsa-da, baribir ular cheklangan bo'lib, asosan shaxsiy va oilaviy ehtiyojlar edi.

Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish sohasidagi boshqa barcha ehtiyojlar ijtimoiy iste'mol fondlaridan qondirilar edi. Bozor iqtisodiyotiga o'tish vaqtida bu xususiyatni tegishli suratda hisobga olish zarur. Masalan, pulli tibbiyotni joriy etish uchun ilgari ijtimoiy iste'mol fondlari hisobidan qondirib kelingan bu ehtiyojga sarflanadigan pulni to'laligicha yoki qisman ish haqiga qo'shib berish zarur.

Sog'liqni saqlash tizimini saqlab turish uchun kerakli mablag'larni shakllantirish mexanizmini shunchaki almashtirib qo'ya qolish bilan (majburiy tibbiy sug'urtalash fondiga pul ajratish va byudjetdan soliqlar yordamida moliyalash orqali) bepul tibbiy yordamni sug'urtalash printsiplariga o'tkazish mumkin emas. Shuningdek, ish haqiga uy-joy ehtiyojlarini qondirishga qilinadigan xarajatlarni qoplash manbaini kiritmasdan hamda ish haqini ilgari umuman jamiyat hisobidan butunlay qoplab kelingan miqdor darajasida ko'paytirmay turib, uy-joylar batamom pulli bo'lishiga o'tish ham mumkin emas.

Bozor iqtisodiyoti mamlakatlar tajribasi butun jamiyat miqyosida ish haqini bozor qonunlari asosida tashkil etish mexanizmi to'rt asosiy unsumni o'z ichiga olishini ko'rsatmoqda:

- haq to'lash shartlarini belgilash chog'ida muzokarada ishtirok etuvchi tomonlarning manfaatlarini yetarli darajada to'liq aks ettirish (haq to'lash shartlari yuzasidan o'ziga xos savdolar) imkonini beradigan ko'p bosqichli kollektiv-shartnoma tizimi;

- mehnatga haq to'lash va ish haqini bozor iqtisodiyotidagi salbiy hodisalardan himoya qilish sohasida kafolatlarni ta'minlash tizimi;
- individual daromadlar ish beruvchining ishchi kuchiga qiladigan harajatlari tarkibida mehnatga haq to'lashni boshqaruvchi soliq tizimi;
- ish haqi va ish beruvchining ishchi kuchiga qiladigan boshqa chiqimlari darajasi haqida real manzarani tasvirlab beradigan axborot tizimi.

Ish haqini tashkil etishning ana shu asosiy unsurlarini o'z ichiga oladigan muayyan modellari g'oyat xilma-xilligi bilan ajralib turadi. Mazkur modellar mamlakatning iqtisodiy rivojlanish darajasini, uning an'analari va milliy xususiyatlari, ish beruvchilar bilan xodimlarning o'zaro nisbati (uyushganlik darajasini), iqtisodiyotni boshqarishda davlatning roli va boshqa ko'pgina omillarni hisobga oladi.

Ish haqini tashkil etishning bozor modelida markaziy bo'g'in mehnatga haq to'lashni jamoa-shartnomaviy boshqarish tizimidan iborat. Bu tizim turli darajalarda, shu jumladan, alohida korxonada darajasida ish beruvchilar bilan kasaba uyushmalari o'rtasidagi bevosita muzokaralar asosida mehnatga haq to'lash miqdorlariga turli omillar ta'sirini aks ettirish imkonini beradi. Bu omillar iqtisodiy samaradorlikning umumiy o'sishi ta'sirida jamiyatda zarur mahsulot miqdorining o'zgarishidan; iqtisodiyotning alohida tarmoqlari erishadigan samaradorlikdagi farqlar ta'siri ostida ishchi kuchiga bo'lgan talabdan; mehnat bozorida taklif qilinayotgan ishchi kuchining miqdoridan; davlatning bozorga, jumladan mehnat bozoriga ta'siri va boshqalardan iboratdir. Muzokara jarayonlarining ko'p bosqichda o'tishi ish beruvchilar va xodimlar alohida guruhlarining g'oyat xilma-xil manfaatlarini (iqtisodiy, siyosiy, sotsial manfaatlarini) to'laroq aks ettirish imkonini beradi va hokazo.

Ish haqini tashkil etishning bozor tizimidagi boshqa barcha unsurlari uning markaziy bo'g'ini samarali amal qilishi uchun zarur shart-sharoitlarni yaratadi. Xususan, mehnatga haq to'lash sohasida minimal kafolatlarni ta'minlash tizimi ish haqining quyi chegaralarini oshirish darajasini aniqlash uchun boshlang'ich nuqta va bu chegaralarni pasaytirish uchun to'siq bo'ladi.

Ish haqini bozorning salbiy hodisalaridan himoyalash uning o'z vaqtida to'lanishi va xarid darajasini saqlab turishini ta'minlaydi va shu tariqa butun muzokara jarayonining kafili bo'ladi.

Bunda davlatning vazifalari ish haqini bozor qoidalari asosida tashkil etuvchi mexanizmning amal qilishi uchun eng yaxshi sharoitlarni ta'minlab berishdan, shuningdek, vujudga keladigan tamoyil jamiyat uchun salbiy tus

ola boshlaganida bu mexanizmga zarur tuzatishlarni kiritish maqsadida uning amal qilishiga to'g'ridan-to'g'ri aralashishdan iborat bo'ladi. Davlat ish beruvchi sifatida namoyon bo'lgan vaqtda uning o'zi ham ish haqini tartibga solishning amaldagi bozor mexanizmiga bo'ysunib, xodimlar mehnatiga haq to'lash yuzasidan olib borilayotgan muzokaralarning tomonlaridan biri bo'ladi.

Korxonada esa ish haqini tashkil etish ishchi kuchining bahosini mehnat sarflari normalari va mehnat natijalari bilan bog'laydigan tizimlarni ishlab chiqishdan iborat bo'ladi. Bunda korxonada ichida ishchi kuchidan foydalanish masalasida xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi barcha munosabatlarning asosi mehnatni texnikaviy va tashkiliy jihatdan chegaralashga asoslangan mehnat normalaridan iborat bo'ladi.

Ish haqini tashkil etishning vujudga kelgan modeli xodimning mehnati natijasi va ishchi kuchining qiymatiga (bahosiga) qarab taqsimlashga aylanmadi. Aslini olganda, xodimlarning, bir tomondan, jamiyat daromadidagi va ikkinchi tomondan, korxonaning daromadi ulushi shaklidagi mehnatga qarab taqsimlash qay darajada bozordan tashqari bo'lsa, bu model ham shu darajada bozordan tashqaridir.

Eng kam ish haqi, ish haqiga qo'shiladigan rayon koeffitsientlari hamda jismoniy shaxslar daromadi (ish haqi)ga solinadigan soliq va to'lovlar miqdori borasida davlatning boshqaruvchilik roli ushbu modelning bozordan tashqari xarakterini yanada kuchaytiradi. Chunki u bozor tamoyillariga tayanmaydi.

Ish haqini boshqarishning bozor mexanizmini shakllantirish mulk shakllarining amaldagi xilma-xilligi sharoitida vujudga keladi. Bu xilma-xillik amalga oshirilgan iqtisodiy o'zgarishlar, jumladan, xususiylashtirish va mulkni davlat tasarrufidan chiqarish natijasida voqelikka aylandi.

Tabiiyki, ish haqini isloh qilish ishchi kuchining bahosi sifatida tashkil etish mexanizmini yaratishga qaratilgan holda, pavshanki, ushbu mexanizmga mulkchilikning turli shakllaridagi korxonalarni kiritish xususiyatlarini ham hisobga olish zarur bo'ladi.

13.2. Minimal ish haqi nazariyasi va uni qo'llashning xorijiy amaliyoti

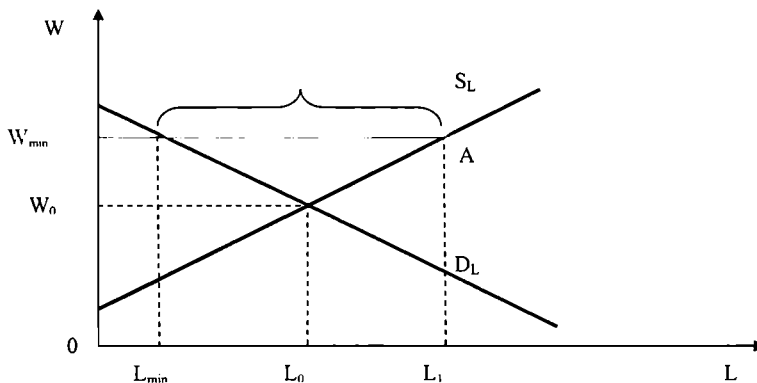
Dunyodagi ko'pgina davlatlarda mehnat bozorining davlat tomonidan tartibga solinishi *minimal ish haqini (MIH)* joriy qilish qonuniyatlari orqali amal qilishni o'z ichiga oladi. Xorijlik mutaxassislarining fikricha, minimal ish haqi ijtimoiy ta'minotning turli shakllari bo'lgan ovqatlanish va tibbiy

xizmatlardan foydalanishga bepul talonlar berilishi, kambag'allar uchun munitsipal uy-joylar qurilishi kabilarga nisbatan olib qaraganda eng kam ta'minlanganlik yoki kambag'alikka qarshi kurashning samarali yo'lidir.

Rivojlangan xorijiy mamlakatlarda mehnat munosabatlarini tartibga solishda ushbu usulidan keng foydalanadilar va ish borasida kattagina tajriba ham to'plaganlar. Mazkur usul turlicha nazariya va modellarda o'z aksini topgan.

Amerikalik iqtisodchi olim J.Stiglyerning fikricha raqobatli mehnat bozorida minimal ish haqining amal qilishi noiloj ishsizlikka olib kelishini taxmin qildi¹.

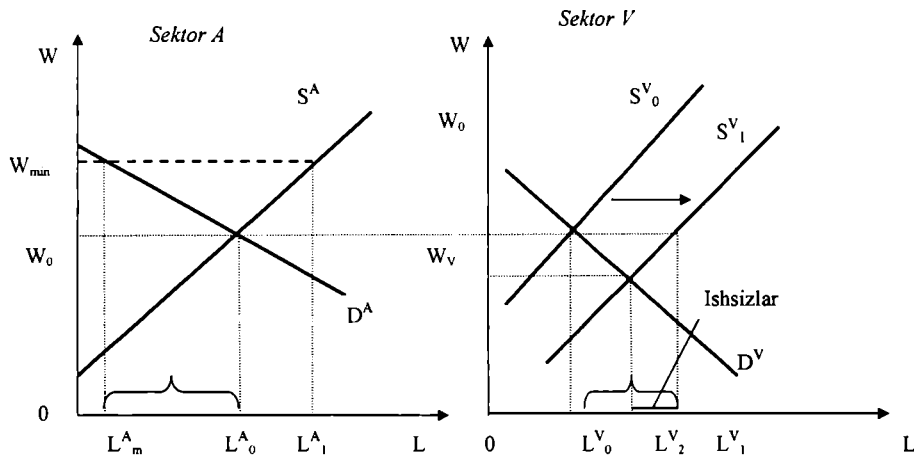
Quyida keltirilayotgan shuni ko'rish mumkinki, raqobatli mehnat bozorida minimal ish haqi joriy etilishidan ilgari muvozanat parametrlari W_0 va L_0 bo'lgan. W_{min} ga teng minimal ish haqi joriy etilgach esa mehnat taklifi bilan mehnat talabi hajmlari o'zaro teng bo'lmay qoladi. Chunki bunday ish haqi to'lanishida L_1 kishi ishlash istagida bo'ladi, lekin ish beruvchilar atigi L_{min} kishini yollaydilar. Mehnat taklifi chizig'i siniq chizig'i bo'ladi (W_{min} ASL). Ishsizlik (U) esa $L_1 - L_{min}$ kishini tashkil etadi. Shunday qilib, minimal ish haqini joriy etish ishsizlik sonini oshirishi kerak, degan xulosa namoyon bo'ladi. Lekin real voqelikda ushbu xulosa hamisha ham tasdig'ini topavermaganligi sababli ushbu holatni nazariy jihatdan asoslash zarurati tug'ildi.



Gap shundaki, minimal ish haqi to'g'risidagi qonunning ta'siri deyarli hech qachon mamlakatda mavjud mehnat bozoriga tom ma'noda qat'iy ta'sir etuvchi omil deb bo'lmaydi. Bu o'rinda mehnat bozorining *birlamchi* va *ikkilamchiga* bo'linishini eslashimiz joizdir. Birlamchi bozorda minimal ish

¹ Stigler G. The Economics of Minimum wage legislation // American Economic Review 36. 1946

haqi to'g'risidagi qoida amal qiladi, lekin ikkilamchi bozorda bu qoida hamisha ham amal qilavermaydi. Buning ustiga, ushbu qoidalarning to'g'ridan-to'g'ri buzilishi sababli ikkilamchi bozordagi vaziyatning to'g'ridan-tug'ri aloqasi bo'lmaydi. Chunki bu qoidalar xodimlarning barcha toifalariga ham taalluqli bo'lavermasligi mumkin. Masalan, kishi vaqtinchalik yoki mavsumiy ishga, shartnoma tuzmasdan qabul qilinishi mumkin. Bozorni to'liq qamramaydigan minimal ish haqining 13.1-chizmada keltirilgan ikki sektorli bozor modeli minimal ish haqi qonun qoidalari orqali joriy etilganida ishsizlik miqdori oshmay qolishi ham mumkinligini izohlash imkonini beradi.

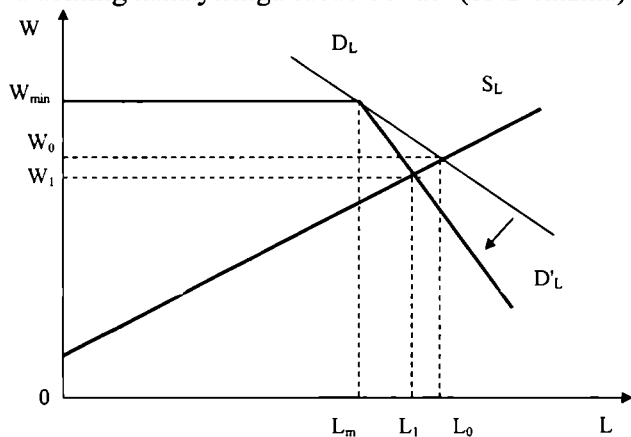


13.1-chizma. Ikki sektorli mehnat bozori modeli

Aytaylik, xodimlar A va V sektorlari oraliq'ida ishdan ishga bemaol o'tib yurishlari mumkin, buning ustiga, minimal ish haqi to'g'risidagi qoida faqat A sektorida amal qiladi. Raqobatli mehnat bozorida jami ish bilan bandlik $LA_0 + LB_0$ bo'ladi. Har ikkala sektorda muvozanatli ish haqining dastlabki darajasi bir xil - W_0 edi. Birinchi sektorda minimal ish haqi joriy etilgach, ish bilan bandlik LA_0 dan L_{Am} gacha tushib qoladi va bunda ishsizlik $LA_1 - L_{Am}$ ni tashkil etishi kerak. Lekin ushbu ishsizlarning bir qismi ($LA_0 - L_{Am}$) V sektoridan o'ziga ish qidiradi. Ularning V sektoriga kelishi SB_0 dan iborat taklif chizig'ini $L^V_1 - L^V_0 = LA_0 - L_{Am}$ miqdori darajasida o'ngga buradi (shakldor qavslar yordamida teng bo'laklar belgilangan). Bunda atigi ($L^V_2 - L^V_0$) kishi ish topadi. Kishilarning bir qismi ($L^V_1 - L^V_2$) ishsiz qoladi (bo'lak quyruq qora rang chiziq bilan ajratib

ko'rsatilgan). V sektoridagi mehnat taklifining qayishqoqligi qanchalik yuqori bo'lsa, ish bilan bandlikning yo'qotuvlari shunchalik ko'p bo'ladi. A sektoridagi ish haqi darajasi oshishi ($W_0 - W_{min}$) va V sektorda pasayishi ($W_0 - W_1$) masalasiga kelsak, ushbu o'zgarishlarning miqdori ushbu har ikkala sektordagi mehnat talabining qayishqoqligiga bog'liq bo'ladi.

Ikki sektorli bozor modeli shuni yaqqol ko'rsatadiki, qaysidir xodimlarning ish haqi oshishi oqibatda boshqa xodimlarning ish haqi pasayishi yoki ishsizlik oshishi, ko'pincha esa bir yo'la ana shunday tarzda pasayish ham, oshish ham bo'lib chiqadi. Minimal ish haqi joriy qilinganida ish bilan bandlik sezilarli darajada oshmasligini O.Ashunfel'ter bilan R.Smit *kamsitivchi yollovchi modeli* orqali boshqacha izohlaganlar¹. Ular ko'plab yollovchilarning ayrim xodimlarga belgilangan minimal ish haqidan minimal darajada ish haqi to'lashni davom ettirayotganliklari, shu tariqa qonunni buzayotganliklarini ta'kidladilar. Buning uchun qonunbuzarlarga jarima solinishi mumkin. Ehtimol solinadigan jarimalar tavakkalchilikdagi xavf omili orqali ish haqidan undiriladigan o'ziga xos soliq bo'lib, ular mehnat talabining kamayishiga sabab bo'ladi (13.2-chizma).



13.2-chizma. Minimal ish haqi to'g'risidagi qonunni buzadigan kamsitivchi yollovchi modeli

Minimal ish haqi joriy qilinishi natijasida xodimlarning bir qismi ayni shuni - W_{min} ni oladigan bo'ladi. Lekin ish bilan bandlik L_m darajasigacha qisqarmaydi, chunki xodimlarning bir qismi ($L_1 - L_m$) ishlashni davom

¹ Ashenfelter O., Smith R. Compliance with the Minimum Law Journal of Political Economy, 87 (1979).

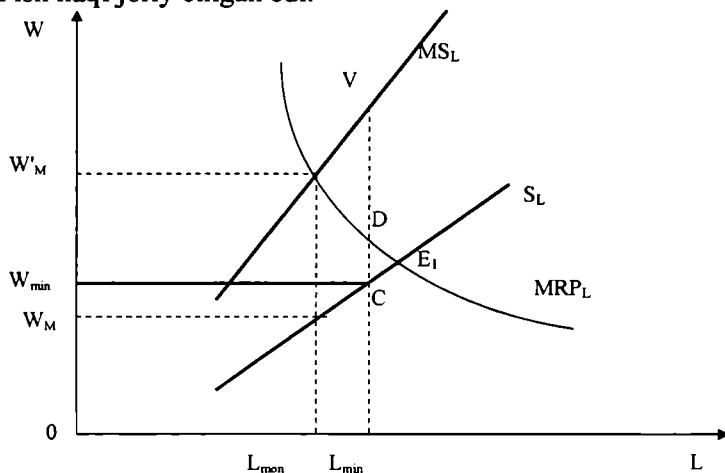
ettiradi. Bunda har bir keyingi xodim tobora past ish haki oladigan bo'ladi. Tushunarliki, bu model kamsituvchi yollovchini, ya'ni bir xil ish uchun barcha xizmatchilarga ham albatta bir xil haq to'layvermaydigan firmani nazarda tutadi. Uzil-kesil natija - ish bilan bandlikning L0 dan L1 gacha qisqarishi - qonunni buzadigan yollovchiga solinishi mumkin bo'lgan jarimalarning miqdoriga ham, mehnat talabi bilan mehnat taklifining qayishqoqligiga ham bog'liq bo'ladi.

Shunday vaziyat ham yuzaga kelishi mumkinki, bunda minimal ish haqi o'z navbatida xodimlarning ish bilan bandligi va ish haqining pasayishiga emas, balki *oshishiga* olib keladi. Bunday vaziyat monopsonist ish beruvchi bo'lgan taqdirda ro'y berishi mumkin.

13.3-chizmada minimal ish haki bo'lmish W_{min} monopsonistik muvozanatli daraja bo'lmish W_M darajasidan oshadi. Natijada mehnat taklifi grafigi $W_{min}CE1SL$ chizig'i ko'rinishiga kiradi. Chunki endi barcha (Odan Lmingacha) xodimlar minimal W_{min} ish hakini talab qiladilar. Eng ko'p sarf-xarajatlar chizig'i siniq chiziqqa, ya'ni $W_{min}CVMSL$ chizig'iga aylanadi, chunki Lmingacha bo'lgan uchastkada eng ko'p sarf-xarajatlar doimiydir va W_{minga} tengdir. Eng ko'p tushumni eng ko'p sarf-xarajatga tenglashtirib borar ekan, ish beruvchi minimal ish haqi to'g'risidagi qonun va qoidalarning amal qilishini xodimlarni ish bilan bandligini L_{mon} dan Lmingacha ko'paytirishni o'zi uchun manfaatli deb hisoblaydi. Chunki ish haki W_{min} ekanligida qo'shimcha xodimlar (toki $MRPL$ chizig'i SL chizig'idan yuqorida joylashuvchi bo'lar ekan) unga qo'shimcha daromad keltiradi. Natijada minimal ish haqi oshishi *ikki hissa ijobiy samara* keltirib chiqargan: bir yo'la ish haqini ham, ish bilan bandlikni ham oshirgan bo'lib chiqadi. Minimal ish haqining oshib boraverishi qanchadir vaqt mobaynida ish haqi va ish bilan bandlikni avvalgidek oshirib boraveradigan ko'rinadi. Buning ustiga, W_{min} gorizontali chizig'i $E1$ nuqtasi orqali o'tganida ish bilan bandlik o'zining eng yuqori qiymatiga etgan bo'ladi va keyin pasaya boradi. Toki $W_{min} < W'_m$ ekan, ish haqi oshib boraveradi.

Minimal ish haqi to'g'risidagi dastlabki qonun-qoidalar Avstraliya (1894 yilda) va Yangi Zelandiyada (1896 yilda) paydo bo'lgan, Avstraliyada minimal ish haqining miqdorini ish haqi qo'mitasi belgilar edi. 1909 yilda ulardan Buyuk Britaniya ibrat oldi, bu mamlakatning parlamenti minimal ish haqi to'g'risida qonun qabul qildi. Fransiya, Avstriya, Argentina, Chexoslovakiya, Germaniya va Bel'giyada qabul qilingan bunday qonun asosan xizmatkorlar va boshqa turdagi uy xodimlarini himoya qililar edi.

Ikkinchi jahon urushidan keyin Yevropaning ko'plab mamlakatlarida ancha keng mazmunga ega bo'lgan yangi qonunlar paydo bo'ldi. Masalan, Fransiyada qabul qilingan (1950 yilda) kafolatlangan kasblararo minimal ish haqi to'g'risidagi qonun amalda barcha xodimlarni qamradi. Gretsiya, Portugaliya va Ispaniya Yevropa Ittifoqiga kirayotganlarida ularning minimal ish haqini oyiga 300-500 dollargacha oshirishlari shart qilib qo'yilgan edi. (Lekin bu shartni bajarish oqibatda Portugaliya bilan Ispaniyada ihsizlik darajasining 25,0 %gacha oshishiga olib keldi). Pol'shada "shok terapiyasi" boshlanishi bilanoq 100 dollar miqdoridagi minimal ish haqi joriy etilgan edi.



13.3-chizma. Mehnat bozorida monopsoniya sharoitidagi minimal ish haqi

Minimal ish haqini ta'riflashga oid yagona yondashuv yo'q. Lekin minimal ish haqi ko'pincha iqtisodiy faoliyatni tartibga solish, daromadlarni eng maqbul tarzda taqsimlash, fuqarolarning xarid qobiliyatlarini oshirishning samarali vositasi bo'lib xizmat qiladi. Qator mamlakatlarda, masalan, AQShda eng kam ish haqi qonunlar orqali belgilanadigan bo'lsa-da, bunday usullarga amal qiladigan mamlakatlar unchalik ko'p emas.

Fransiyada minimal ish haqi uch tomonlama muzokaralar orqali, Yaponiyada esa ikki tomonlama muzokaralar orqali belgilanadi va jamoaviy shartnomalar tuzish yo'li bilan mustahkamlanadi. Bu davlatlarda minimal ish haqi xizmatchilarning ish haqlari va oylik maoshlarini hisoblab chiqarish uchun "baza" bo'lib xizmat qiladi. Fransiya hukumati minimal ish haqiga

kiritiladigan tuzatishlarni o'zi mustaqil ravishda qabul qilish huquqiga ega. Lekin bu hukumat bunday tuzatishlarni mehnat shartnomalari qo'mitasining xulosasi asosidagina qabul qila oladi. Mazkur qo'mita doimiy ishlaydigan maslahat organi bo'lib, u mehnatkashlar vakillari (16 kishi), ish beruvchilarning vakillari (16 kishi), oilaviy uyushmalarning namoyandalari (3 kishi) va hukumat vakillarini (3 kishi) o'z ichiga oladi. Nihoyatda xilma-xil manfaatlarni hisobga oladigan shu qadar demokratik tuzdagi taomil minimal ish haqini oshirish borasida samarali yechimlarni topish imkonini beradi.

Uzoq vaqt mobaynida o'zining umummilliy minimal ish haqi bo'lmagan Buyuk Britaniyada 1959 yildan 1993 yilgacha "Ish haqi bo'yicha kengashlar to'g'risida"gi qonun amal qilib kelgan. Grafiklar va munitsipalitetlarda tashkil etilgan kengashlarga kasaba uyushmalari, ish beruvchilarning vakillari hamda Mehnat va ish bilan bandlik vazirligi tomonidan tayinlanadigan mustaqil ekspertlar kirar edilar. Ular kam haq to'lanadigan muayyan toifalardagi xodimlar uchun minimal ish haqi darajasini belgilar va tayinlar edi. Lekin qonun orqali kiritilgan ushbu yangi soat minimumi 1999 yilning aprelidan e'tiboran ish beruvchilar uchun majburiydir. Kanadada minimal ish haqi miqdorini belgilash bilan Vazirlar Mahkamasi shug'ullanadi. Buning uchun u oldindan uch tomonlama kengashuv organi bilan maslahatlashib oladi. Mazkur kengashuv organining vakolatlari doirasiga mehnat munosabatlariga oid xilma-xil muammolar kiradi.

Yaponiyada minimal ish haqi qabul qilish jarayoni ish haqi bo'yicha Markaziy kengash bilan 47 ta prefektura (xodimlar, ish beruvchilar va jamoatchilik vakillaridan iborat) kengashi o'rtasida taqsimlangan. Hindiston va Meksikada ham minimal ish haqini tartibga solish tizimi huddi shu darajada markazdan xolidir.

AQShda ham minimal ish haqining umummilliy darajalari bilan bir qatorda regional darajalari ham mavjud bo'lib kelmoqda. Masalan, Alyaskada 90-yillarning ikkinchi yarmida minimal ish haqi soatiga 7 dollarni tashkil etar, ya'ni federal standartdan 1,85 dollar yuqori edi. Yirik (masalan, aviakosmik va avtomobil saonatining markazlari bo'lmish Xyuston va Detroyt kabi) sanoat shaharlarida minimal ish haqi yanada yuqori, ya'ni soatiga 11-12 dollar darajasidadir. Ayni chog'da esa o'n bitta shtatda minimal ish haqi umumamerika darajasidan pastroq darajadadir.

¹ Шелленбарджер С Любовь любовью, а денежки врозь. // Ведомости, 2005 г. 25 март.

Ko'plab mamlakatlarda minimal ish haqi miqdori muntazam ravishda qayta ko'riladi. Bunda uning miqdori tezroq o'sib boradigan o'rta hisobdagi ish haqi darajasiga doimiy tarzda yetkazib olinadi. O'rta hisobdagi ish haqi tezroq o'sib borishining sababi shundaki, u, odatda, har yili belgilanadi hamda narxlar va mehnat unumdorligining ketidan boradi. Turli mamlakatlarda minimal ish haqi bilan o'rta hisobdagi ish haqi o'rtasidagi nisbat 40,0% bilan 70,0% oralig'idagi turli darajalardadir. AQShda bu nisbat 40-50 foiz darajasida belgilanib, yollanma xodimlarning 90,0 %iga taalluqli bo'lmoqda.

Ayrim mamlakatlarda minimal ish haqi soatlik, haftalik va oylik eng kam ish haqi bo'lishi mumkin. Yoshlar uchun esa uning darajasi pasaytirish tomon tuzatib o'zgartirilishi mumkin.

Ko'pchilik mamlakatlarda xodim va uning oilasining muhim ehtiyojlari qondirilishi yuzaga kelgan ish haqi darajasi, ijtimoiy to'lovlar va daromadlar darajasi hisobga olinadigan tarzda, milliy daromad hajmlari va uning o'sish sur'atlari, mamlakatning to'lov balansi va hokazolar minimal ish haqi miqdorlarini belgilash uchun asosiy mezon bo'lib xizmat qilmoqda. Shu tariqa aholining ijtimoiy ehtiyojlari bilan jamiyatning iqtisodiy imkoniyatlari o'rtasida murosaga erishilmoqda. Qator mamlakatlarda Braziliya, Argentina, Meksika va boshqa mamlakatlarda maqbul turmush darajasini ta'minlaydigan minimal ish haqi konstitutsiyalar orqali ijtimoiy siyosat tamoyili darajasiga ko'tarilgan.

Ko'plab rivojlanayotgan mamlakatlarda xodimning asosiy ehtiyojlarini qondiradigan tovar va xizmatlar to'plamini miqdoriy jihatdan belgilashga, daromadlar darajasini aniqlash maqsadida ushbu tovar va xizmatlar to'plamining qiymatini hisoblab chiqishga urinib kelinmoqda. Lekin bu anchagina qiyin vazifa bo'lganligi sababli uni keng miqyosda olib borilmoqda deb bo'lmaydi.

Barcha mamlakatlarda minimal ish haqi bilan yashash minimumining nisbatiga katta e'tibor beriladi. Lekin minimal ish haqini belgilash uchun yashash minimumi odatda qo'llanilmaydi, chunki kambag'allik darajasi oilaning daromdlari bilan belgilanadi. Ya'ni minimal ish haqini oladigan xodimning kambag'alligi chegarasi uning oila a'zolarining soniga va ushbu oilada boshqa ishlaydigan shaxsning borligi (yo'qligi)ga bog'liq bo'ladi. 1999 yilda AQShda to'rt kishidan iborat oila 16,6 ming dollar miqdorida yillik daromad olishi kambag'allik chegarasi hisoblanar edi. Bundan pastroq darajadagi daromadga 12,7 % amerikaliklar, ya'ni 34 mln. kishi ega

bo'layotgan edi. Buning ustiga, kambag'al oilalarda yashaydigan 60,0 % xodimning mehnatiga eng kam darajada haq to'lab kelinayotgan edi.

13.1-jadval

**Ayrim mamlakatlarda minimal ish haqi
belgilashning tartibi***

Mamlakat (joriy etish yili)	Joriy etishning maqsadi va shakli	Yoshlarning mehnatiga haq to'lash darajasi (kattalarning mehnatiga haq to'lashga qiyosan)	Milliy darajadagi eng kam ish haqi miqdori, dollar (1997 y.)	Milliy darajadagi minimal ish haqi, o'rta hisobdagi ish haqiga qiyosan foizlarda (1997 y.)
Avstraliya (1996 y.. 1997 yildan esa – ba'zi shakllardagisi)	Qator sektorlarda (haftalik) minimal ish haqi darajasini saqlash uchun	16-20 yoshlilarga – 40 foizdan 85 foizgacha miqdorda	6,65	54
Belgiya (1975)	Oylik minimal ish haqi darajasi milliy jamoaviy bitim orqali belgilanadi	16-20 yoshlilarga – 70 foizdan 94 foizgacha miqdorda	6,40	50
Fransiya (1950 y.. 1970 y. – joriy shakllarda)	Milliy (soatlik) darajada	Lavozimda 6 oygacha ishlaganda: 16 yoshlilarga – 80 foiz, 17 yoshlilarga – 90 foiz	5,56	57
Yaponiya (1959 y.. 1968 y. – joriy shakllarda)	Har bir prefektura bo'yicha (soatlik va kunlik darajada)	-	3,38	31
Niderlandiya (1968)	Milliy (kunlik, haftalik, oylik) darajada	15-22 yoshlilarga – 30 foizdan 85 foizgacha	6,00	49
Ispaniya (1963 yy.. 1976 y. – joriy shakllarda)	Milliy (oylik) darajada	-	2,94	32
AQSh (1938)	Federal va shtatlar (oylik) darajalarida	20 yoshga to'lmaganlarga dastlabki 90 kun - 83 foiz	5,15	18
Buyuk Britaniya (1999)	Milliy (soatlik) darajada	18-21 yoshlilarga – 83 foiz	5,44	44

* **Manba:** Metcalf D. The British National Minimum Wage // British Journal of Industrial Relations. 1999. Vol. 37. P.171-291.

Minimal ish haqi darajasi to'g'ri belgilanishi mamlakatdagi ijtimoiy-iqtisodiy vaziyatni yaxshilaydi. Shu tufayli iste'mol talabi oshadi, ishlab chiqarishni rivojlantirish rag'batlantiriladi, ishchilarning motivatsiyasi kuchayadi, daromadlarning haddan ortiq tabaqalashuvi kamayadi. Biroq minimal ish haqini joriy etish va oshira borish bilan bir yo'la shunday *qo'shimcha oqibatlar* ham kelib chiqadiki, ular tufayli kambag'allik darajasini pasaytirishdan iborat asosiy maqsadga erishish qiyinlasha boradi. Ishsizlik oshishidan tashqari, yalpi talab ko'payishi natijasida inflyatsiya oshib borishi ham ushbu oqibatlar sirasiga kiradi.

Minimal ish haqining mehnat bozoriga ta'sir etishi uning darajasiga, qo'llanish sohasiga va ish beruvchilar tomonidan rioya etilishi darajasiga bog'liq bo'ladi. Minimal ish haqi darajasi haddan ziyod past bo'lsa, u ish haqlarining umumiy darajasiga va mehnat munosabatlari qatnashchilarining qabul qiladigan qarorlariga ta'sir etmaydi.

Erkin iqtisodiy islohotlar sharoitida ish haqining to'rt asosiy vazifasini farqlash mumkin:

- qayta tiklash, ishchi kuchini qayta tiklash imkoniyatini ta'minlaydi;
- rag'batlantirish (asoslash), ishlab chiqarishni rivojlantirishdagi manfaatdorlikni oshirishni nazarda tutadi;
- ijtimoiy, ijtimoiy adolat printsipini amalga oshirishda yordam beradi;
- hisob – ishlab chiqarish, mahsulot bahosini hosil qilishda jonli mehnatning qanchalik hissasi borligi va uning ishlab chiqarishni jami harajatlardagi ulushini ifodalaydi.

Shunday qilib, ish haqining vazifalari xilma-xildir. U bajaradigan vazifalar dialektik birlikni tashkil qilib, ular bir jam bo'lgandagina ish haqining mohiyati, undagi ziddiyat va muammolarni to'g'ri anglash mumkin bo'ladi. Ish haqi vazifalarini ilmiy tasniflash zarur, bu hozircha iqtisodiy adabiyotda to'la amalga oshirilgan deya olmaymiz. Bu munosabatda ham bir vazifa to'g'risida yagona bir butunning – faqat boshqa qismlarning mavjudligini nazarda tutibgina qolmay, balki ular elementlarini o'z ichiga olgan ish haqining qismi to'g'risidagi xulosaga kelish muhimdir. Masalan, hisob – ishlab chiqarish, takror ishlab chiqarish va rag'batlantirish kabi vazifalar ayni bir vaqtda ijtimoiy rolni ham bajaradi. O'z navbatida, takror ishlab chiqarish vazifasida ish haqining rag'batlantirish va hisob – ishlab chiqarish vazifalari ro'yobga chiqariladi. Shu bilan birga umumiy birlikdagina vazifalardan biri boshqasiga qarshi chiqishi, ba'zida istisno qilishi va ta'siri natijasini pasaytirishi mumkin.

Vazifalarning eng jiddiy qarama-qarshiligi, biri ish haqini tafovutlashga, ikkinchisi esa ish haqini tenglashtirishga olib borishidadir. Tenglashtirish qanchalik kuchli bo'lsa, tabaqalashtirish ham, ish haqining rag'batlantiruvchi ta'siri ham shunchalik kam bo'ladi. Bu ichki birlik normal hodisa bo'lib, ajratib ko'rsatilgan vazifalarning to'g'riligini anglatmaydi.

Ish haqini tartibga solishda uni vazifalarining ob'yektiv birligi va qarama-qarshiliklaridan mohirona foydalanish talab etiladi. Ish haqi jamiyatni rivojlantirishning ob'yektiv mazmuni va xususiyatlariga javob bera olishi uchun uning vazifalaridan birini o'z vaqtida kuchaytirish yoki boshqalarini susaytirish zarur bo'ladi.

Hozirgi kunda ish haqining barcha asosiy maqsadlari umumiy majmuida uning rag'batlantiruvchilik vazifasini kuchaytirish muhim masala hisoblanadi. Ish haqini rag'batlantiruvchilik rolining yuqori ahamiyati ishlovchilar daromadlari tartibida ish haqining asosiy o'rinni egallashi bilan izohlanadi.

Yaqin yillar mobaynida, hatto ishlovchilarni aksiyalardan oladigan dividendlari, xususiy tadbirkorlikdan va xo'jalik yuritishning yangi istiqbolli shakllaridan oladigan daromadlarining ortishi hisobga olingan taqdirda ham ish haqining ulushi ular daromadlari umumiy hajmida ustuvor bo'lib qoladi.

Ish haqining rag'batlantiruvchilik rolining rag'batlantiruvchilik vazifasi chuqurroq anglab etilgandagina oshishi mumkin. Ish haqi bevosita sarflangan mehnat bilan mutanosib bog'liqligi uchun ham uning jamiyat taraqqiyotiga rag'batlantiruvchi ta'siri yuqori ahamiyatli hisoblanadi. Bu vazifadan samarali bilan foydalanish yuqori mehnat unumdorligi va iqtisodiy taraqqiyotga erishishning eng muhim omillaridan biri hisoblanadi.

Ish haqining «rag'batlantiruvchilik vazifasi» va «rag'batlantiruvchilik roli» tushunchalari ko'p mualliflar tomonidan qo'llanilsada, biroq iqtisodiy adabiyotlarda hali to'la ochib berilmagan. Ko'pincha rag'batlantiruvchilik vazifasi va rag'batlantiruvchilik roli aynanlashtiriladi.

«Rag'batlantiruvchilik vazifasi» va «rag'batlantiruvchilik roli» bir-biriga yaqin bo'lsa-da, ularni o'zaro tenglab bo'lmaydi. Ish haqining rag'batlantiruvchilik vazifasi – ish haqining to'lanadigan miqdori va mehnat ulushining o'zaro aloqasini ta'minlash hisobiga ishlovchilar manfaatlarini talab etiladigan mehnat natijalariga erishishga yo'llash xususiyatidir. Ish haqining rag'batlantiruvchilik roli ish haqi miqdorini xodim mehnat faoliyatining aniq natijalari bilan o'zaro aloqasini ta'minlashda namoyon bo'ladi.

Shunday qilib, rag'batlantiruvchilik rolini rag'batlantiruvchilik vazifasining o'ziga xos «dvigateli» deyish mumkin. «Dvigatel'» ishlayaptimi, demak, rag'batlantiruvchilik vazifasi amalga oshayotgan bo'ladi. Aksincha, u ishlamay qolsa, ish haqi miqdori bilan uning natijalari o'rtasida uzviy aloqa yo'qligidan, ya'ni ish haqi ishchilarning yuqori natijaga erishishdagi manfaatdorliklarini ta'minlamayotganligidan darak beradi. Rag'batlantiruvchilik vazifasining amalga oshirilish darajasi ish haqining rag'batlantiruvchilik roli darajasiga mutanosib deyish mumkin. Bu tushunchalarning printsipial farqi va tabiiy o'zaro aloqasi mana shundadir. Ish haqining «rag'batlantiruvchilik vazifasi» va «rag'batlantiruvchilik roli» mazmunini aniqlashga bunday yondashuvni ishchi daromadlarining boshqa turlariga ham qo'llash mumkin.

Bundan tashqari, agar ish haqining rag'batlantiruvchilik vazifasini miqdoriy o'lchash mumkin bo'lmasa, rag'batlantiruvchilik roli o'lchanadigandir. Rag'batlantiruvchilik rolining darajasi, birinchi navbatda, ish haqi miqdori, ishchilar mehnat ulushi va ularning natijalari bilan aloqasini ta'minlanishiga ko'ra oshishi yoki pasayishi mumkin. Demak, bu vazifa qilingan mehnatning miqdori, sifati va natijalariga qarab, ish haqining nisbiy darajasini belgilashni maqsad qilib qo'yadi. Ana shu maqsadga muvofiq uni amalga oshirishning asosiy tamoyili – mehnat unumdorligi va samaradorligi mezonlari bo'yicha mehnatga haq to'lashni tabaqalashtirishdir. Bu tamoyil mehnatga haq to'lashga tenglik bilan yondashishga qarama-qarshi qo'yiladi va bunday yondashuv xodimlarga rag'batlantiruvchi ta'sir ko'rsatmaydi, aksincha ularning mehnat va ijodiy salohiyatidan foydalanishga xalaqit beradi.

Ish haqini tabaqalashtirish mehnat unumdorligi va samaradorligini oshirishga yordam berishi lozim. Ayni vaqtda u ish beruvchilar tomonidan ham, xodimlar tomonidan ham to'g'ri tushunilishi kerak. Demak, mehnatga haq to'lashni tabaqalashtirishning amaldagi tizimi qanchalik asosli ekanligi haqida mehnat faoliyatining samaradorligi va mehnat jamoalaridagi ijtimoiy-psixologik vaziyatga qarab, shu jumladan, mehnat haqi darajasini turlicha tushunish negizida mehnat nizolari mavjudligi (yoki yo'qligi)ga qarab xulosa chiqarish mumkin.

Mehnatga haq to'lashni tabaqalashtirish asoslari tarkiban mehnat bozorini segmentatsiyalash bilan bog'liqdir, u ishchi kuchiga talab va taklifni hisobga olgan holda turli toifadagi ishlovchilarning mehnatiga haq to'lashning nisbiy darajasini belgilaydi. Bunday bog'liqlik mehnatga haq to'lashni tabaqalashtirishga zarur darajada moslashuvchanlik bag'ishlashi

lozim, toki u ana shu tabaqalashtirishning imkoniyatlari va maqsadga muvofiqligini aks ettirsin. Xususan, shu narsa aniqlanganki, avtomatlashtirish va zamonaviy texnologiyalarning rivojlanishiga qarab mehnatga haq to'lashning bevosita mehnat unumdorligiga bog'liq qismida tabaqalashtirish darajasi kamayadi, ayni vaqtda u mehnat samaradorligi mezonini bo'yicha mehnatga haq to'lashga nisbatan ortadi.

Mehnatga haq to'lashni tabaqalashtirishning asosiy omili tarif tizimi hisoblanadi. U normativlar yig'indisi bo'lgan tarif stavkalari va lavozim maoshlari sxemalari, tarif setkalari, tarif – malaka ma'lumotnomalari, tuman koeffitsientlari, turli ustamalar va tarif tarzidagi qo'shimcha haqlarni o'z ichiga oladi. Ular bajarilgan ish uchun to'lanadigan haqlar miqdorini belgilashda ishlatiladi. Bozor munosabatlari sharoitida korxonalar mehnatga tarif bo'yicha haq to'lashning u yoki bu tizimini mustaqil ravishda joriy etishlari mumkin. SHu bilan birga, mazkur vazifani hal etishda ko'pchilik korxonalarining tutadigan yo'lga markazlashgan holda ishlab chiqilgan tavsiyalar yetarli darajada o'z ta'sirini o'tkazadi.

Hozirgi vaqtda korxonalar yagona tarif setkasi (YaTS)ga amal qilmoqda va bu tarif stavkalari (maoshlar) razryadlar bo'yicha tabaqalashtirilgan, bunda xodimlar bajaradigan ishlarning murakkabligi va ularning malakasi asos qilib olingan. Boshqa omillar – mehnat shart-sharoitlari, og'irligi, qiyinligi, mehnat sarflash sohasining ahamiyati, yakka tartibdagi yoki jamoa mehnatining miqdor va sifat natijalari – ish haqini tashkil etishning ustamali, qo'shimcha haqlar, mukofotlar kabi elementlari yordamida hisobga olinadi. Ularga nisbatan tarif stavkasi (maosh) butun ish haqini shakllantirish uchun asos hisoblanadi. Xodimni bozor razryadiga kiritishda ishlar va ishchilar kasblarining yagona tarif – malaka ma'lumotnomasiga; oylik maoshlar belgilanadigan ishchilar kasblarining malaka ma'lumotnomasiga; xizmatchilar lavozimlarining malaka ma'lumotnomasiga amal qilinadi.

Bugungi kunda davlat xizmati, byudjet tashkilotlari, sog'liqni saqlash va ta'lim muassasalari xodimlariga haq to'lashning yangi tartibi ishlab chiqilgan. Ana shunday yo'l bilan razryadlar tizimidan va unga xos bo'lgan tuzilishning pog'onali usulidan umuman voz kyechish va har bir xodimning reytingiga hamda mehnatga haq to'lashning tegishli darajasiga baho berishga o'tish mumkin bo'lib, bunda xodim ishining muayyan mazmuni va natijalaridan kelib chiqiladi. Shu bilan birga ish haqini oshirishni his qila boshlash va u bilan bog'liq bo'lgan razryad koeffitsientlarining ortib borish shartlari muammosi barham topdi, xodimning mazmun va murakkablik

jihatidan turli-tuman ishlarni bajarishda mehnatga haq to'lash darajasiga birmuncha o'xshashroq baho berish imkoniyati tug'ildi. Boshqacha aytganda, har bir xodimning alohida tarif koeffitsienti (reytingi) uni u yoki bu razryadga kiritish o'rniga mehnat tarifikatsiyasi universal tizimining asosi bo'lib qolish imkoni tug'iladi.

Ish haqini rag'batlantiruvchilik roli ortib borishi ish haqi samaradorligining o'sishiga ta'sir ko'rsatuvchi omil sifatida fikr bildirish mumkin. Ammo yaqin kunlarga ishlab chiqarish moddiy omillari (kapital qo'yilma, asosiy fondlar, texnika, moddiy resurslar va boshqalar)ning samaradorligi tadqiq qilinib, ish haqining samaradorligini o'rganishga jiddiy e'tibor berilmagan.

Ish haqi samaradorligini o'rganish zaruratini, eng avvalo, bozor munosabatlarining rivojlanishi va kengayishi taqozo qiladi. Samaradorlik formulasi yaratilgan mahsulot (natija, samara)ning uni ishlab chiqarishga to'langan mehnat haqiga nisbati, ya'ni ish haqi samarasi sifatida tasavvur qilish mumkin. Samaradorlikni aniqlashga bunday yondashish ijtimoiy mahsulotni yaratish jarayonida ish haqi fondini sarflashdagi oqillik darajasini aniqlash va ish haqining rag'batlantiruvchilik rolini baholash imkonini beradi.

Albatta, ish haqi samaradorligini tahlil qilishning bunday metodikasini mutlaq aniq deya olmaymiz, chunki u mehnatga ko'ra haq to'lashni o'zining samarasini to'liq aniqlash imkonini bermaydi. Ish haqi samaradorligi (samarasi) formulasining surati mehnatga ko'ra haq to'lash bilangina emas, balki mablag'lardan va mehnat ashyolaridan ham foydalanish bilan bog'liq bo'lgan sarflar natijasi hisoblanadi. Aytib o'tilgan holat mazkur ko'rsatkichni qo'llash sohasini hech biri cheklamaydi va uning takomillashgan mezonlarini izlashda davom etishni talab qiladi. Ammo u ayniqsa, o'xshash texnologiyalari, ishlab chiqarish shart-sharoitlari va shu kabilari bilan ifodalanuvchi korxonalar va ishlab chiqarish bo'linmalaridagi ish haqi samaradorligini qiyoslashda dolzarbligini yo'qotmagan.

Keyingi yillarda xo'jalik amaliyotida ish haqi samaradorligi ko'rsatkichiga teskari miqdorlardan, ishlab chiqarilgan pirovard mahsulotda mehnatga ko'ra haq to'lash sarflari koeffitsientlaridan umumli foydalanilmoqda:

$$Kih = MHF / M,$$

bunda, Kih – mahsulotni ish haqiga talab koeffitsientini anglatadi;

MHF – mehnat haqi fondi;

M - ijtimoiy mahsulot, milliy daromad yoki YaMM miqdori;

Ish haqining rag'batlantiruvchilik imkoniyati faqat mehnatga to'lanadigan haq miqdori bilan belgilanadi deb o'ylash to'g'ri emas. Ish haqining rag'batlantiruvchilik roli darajasining oshirilishi bir qator omillarga bog'liq bo'ladi. Shuning uchun ularning majmui va mazkur jarayonga ta'sir darajasini to'liqroq aniqlash muhimdir. Bu omillarni ahamiyatiga ko'ra tasniflash maqsadga muvofiqdir.

Ish haqining rag'batlantiruvchi roli bog'liq bo'lgan omillarni ichki va tashqi omillarga ajratish mumkin.

Ish haqini tashkil etish ichki omillar qatoriga kiradi. Ish haqini tashkil etish deganda uning tuzilishi, mehnat sifati va miqdorining unga haq to'lash miqdori bilan o'zaro aloqasini ta'minlash, shuningdek, tarkibiy elementlar yig'indisi (normalash, tarif tizimi, mukofotlar, qo'shimcha to'lovlar va ustamalar) tushuniladi.

Tashqi omillarga boshqaruv tizimi, ishlab chiqarish tashqi tuzilmalari, huquqiy asoslar va xo'jalik yuritish normalarini o'zgartirish, tovar va xizmatlarga talab va taklifning muvofiqligini qo'shib yozishlar, boshqa mehnatsiz daromadlarga barham berish va shu kabilarni ajratib ko'rsatish mumkin.

Tashqi omillarni ish haqining rag'batlantiruvchilik roliga ta'sir etish usuli xarakteriga ko'ra quyidagilarga ajratish mumkin:

- ish haqini tashkil etishning amaliyligiga ta'sir etadiganlar (boshqaruv tizimini, huquqiy asoslarni, xo'jalik yuritish normalarini o'zgartirish va boshqalar);

- ishlovchilar daromadlari tuzilmasiga va ulardagi ish haqi ulushiga ta'sir etadiganlar (xususiy mulk, xususiyashtirish cheklari, aktsiyalardan daromadlar, mehnatsiz daromadlar va boshqalar);

- kishining kayfiyatiga, psixologik holatiga va ko'proq haq olish maqsadida unumdor mehnatga intilishiga ta'sir etadiganlar (mehnat jamoalari va oilalarda ichki sharoitni, ishchilar mehnat, maishiy va dam olish sharoitlarini yaxshilash, tovar va xizmatlarga talab va taklifning muvofiqligi va boshqalar).

Mehnatga haq to'lashning takror ishlab chiqarish vazifasi xodim va uning oilasi hayotiy ehtiyojlarini ta'minlash uchun zarur bo'lgan mehnatga haq to'lashning mutlaq darajasini belgilab beradi. Bu vazifani amalga oshirishning ob'yektiv asosi marginallashtirish (frantsuzcha marginal – cheklangan, chegaralangan) tamoyili bo'lib, u ana shu darajaning chegaralangan ahamiyatini belgilashni nazarda tutadi. Unga amal qilish esa

majburiy va tavsiya qiluvchi xususiyatga egadir. Xususan, hozirgi vaqtda minimal fiziologik ehtiyojdan kelib chiqib, ish haqining eng kam miqdorini belgilab qo'yiladi. Normal sharoitlarda mehnatga haq to'lashning eng kam darajasi iste'mol savatiga kiradigan tovarlar va xizmatlar qiymatiga, shu jumladan, fiziologik ehtiyojlarga muvofiq kelishi lozim. Shu bilan birga mazkur miqdor xodimlar malakasini oshirish va ijodiy salohiyatini rivojlantirishni ham ta'minlashi lozim. Shu munosabat bilan ishchi kuchining qiymati kabi tushuncha faqat nazariy ahamiyatga emas, balki amaliy ahamiyatga ham egadir. Bu qiymatga fiziologik va ijtimoiy mezonlar bo'yicha baho beriladi, u tegishli ravishda ishchi kuchini oddiy va kengaytirilgan takror ishlab chiqarish xarajatlarini belgilab beradi.

Tajriba ishchi kuchining qiymatini va unga asoslangan mehnatga haq to'lashning eng kam darajasini belgilashga tabaqalashgan holda yondashish zarurligini ko'rsatadi. Bu esa turli mintaqalarda iste'mol tovarlari va xizmatlar narxidagi farqlar, ya'ni ishlovchilarning ishchi kuchini takror ishlab chiqarish uchun kerak bo'ladigan eng kam mablag'lar bilan ta'minlashning real shart-sharoitlari bilan bog'liqdir. Xususan, noqulay tabiiy iqlim sharoitlariga ega bo'lgan mintaqalar uchun mehnatga to'lanadigan haq darajasini tegishli ravishda oshiradigan tuman koeffitsientlari joriy etiladi.

Ishchi kuchi qiymatini belgilash vaqtida uning fiziologik va ijtimoiy mezonlar bo'yicha hisob-kitob miqdorini haqiqiy xarajatlar bilan taqqoslash maqsadga muvofiqdir. Bu xarajatlar ish beruvchining ish haqi va kompensatsiya to'lovlari bo'yicha amalga oshiradigan hamda jamoaviy shartnomada nazarda tutilgan barcha to'lovlarni o'z ichiga oladi. Tahliliy maqsadlarda bitta xodim ishchi kuchining o'rtacha qiymati ko'rsatkichlari yoki ayrim hollarda xodimlarga to'lanadigan o'rtacha kompensatsiyalar miqdori ishlatiladi. Bu hol turli toifadagi ishchi va xizmatchilar ishchi kuchi qiymatining darajasi va tuzilishidagi farqlarni aniqlash imkonini beradi.

Yollanma xodimlarning yuqori toifalari (korxonalar rahbarlari, ijrochi direktorlar, menejerlar) ish haqining chegaralangan miqdorini belgilashga mehnatga haq to'lash darajasini chegaralash tamoyili qo'llaniladi. Bu esa korxonaning muvaffaqiyatli ishlashi va ishchi kuchini takror ishlab chiqarish ehtiyojlarini ta'minlash, ayni vaqtda ularning ish haqi o'rtacha darajadan asossiz ravishda oshib ketishiga yo'l qo'ymaslik imkonini beradi.

Mehnatga haq to'lashning tartibga soluvchi vazifasi uning ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif o'rtasidagi nisbatga hamda personalni, xodimlar sonini shakllantirishga va ularning bandlik darajasiga ta'sir

ko'rsatishdan iborat. Mazkur vazifa takror ishlab chiqaruvchi va rag'batlantiruvchi vazifalar o'rtasida oraliq mavqeni egallaydi hamda ularga nisbatan birlashtiruvchi vazifani bajaradi. Bundan maqsad xodimlar va ish beruvchilar manfaatleri mutanosibligiga erishishdir. Ana shu funktsiyani amalga oshirishning ob'yektiv asosi mehnatga haq to'lash darajasini bo'g'implarga ajratish tamoyili bo'lib, u ayrim bo'g'implar (subbozorlar), ya'ni faoliyat sohasining ustuvorligi va moddiy darajasi bilan farq qiluvchi xodimlar guruhleri bo'yicha ish haqi darajasini cheklashni nazarda tutadi. Unga ko'ra xodimlarning turli toifalariga mehnat haqi darajasini belgilashning muayyan siyosatini ishlab chiqiladi va bunda ijtimoiy sheriklik asosida mehnat munosabatlarini tartibga solishning umumiy talabidan kelib chiqiladi. Bu tartibga solish turli darajalarda – asosiy va tarmoq tarif bitimlari doirasida, korxonalarining jamoa shartnomalarida amalga oshiriladi. Bunday tartibga solishni uning xususiyati va vazifasidan kelib chiqib, segmentlashgan (bo'g'implarga ajratilgan) tartibga solish deb atash mumkin. Chunki u kasb-tarmoq, malaka – ish haqi va ijtimoiy-demografik belgilarga qarab mehnatga haq to'lash darajasini o'zgartirishga doir umumiy yondashuvlarga taalluqlidir.

Mehnatga haq to'lashni bo'g'implarga ajratilgan holda tartibga solishning dolzarb vazifalariga ekologik va ijtimoiy mezonlarga javob beradigan nisbatlar belgilanishi kiradi. Bu nisbatlar iqtisodiyot sektorlari o'rtasida (xususan, bozor sektori bilan byudjet sohasi o'rtasida, qazib chiqariladigan va qayta ishlanadigan tarmoqlar o'rtasida, ishlab chiqarish bilan savdo-sotiq o'rtasida) mavjud bo'ladi. Bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlar tajribasidan kelib chiqib, ishlab chiqarish va mehnatga haq to'lash o'rtasida nisbatlar belgilash huquqi korxonalarining jamoa shartnomalari doirasida emas, balki asosiy va tarmoq tarif bitimlari darajasida muvaffaqiyatli amalga oshirilishi mumkin. Shu bilan birga, eng kam ish haqining emas, balki o'rtacha ish haqining foizi ortishini, shuningdek, uning sur'atini o'stirishni belgilash maqsadga muvofiqdir.

Tarmoq tarif bitimlari ish haqini tarmoqlar ichida va kasblar ichida tabaqalashtirish masalalarini hal qilishida asos bo'lib xizmat qilishi lozim. Bozor munosabatlariga o'tish sharoitida mazkur muammo yetarli darajada keskinlik kasb etadi. Aynan shu bois barcha hollarda real ehtiyojlardan kelib chiqish, aholining turli guruhlariga mansub bo'lgan xodimlar mehnatiga haq to'lash darajasidagi asoslanmagan farqlarni keltirib chiqaradigan ijtimoiy oqibatlarini hisobga olish zarur.

Tartibga soluvchilik funktsiyasining ahamiyati ish bilan bandlik mehnat salohiyatidan foydalanishga ta'siri nuqtai nazaridan korxonalar uchun zarur bo'ladigan xodimlarning eng maqbul tarkibini aniqlash masalalarini hal qilishda namoyon bo'ladi. Buning uchun jamoaviy va individual mehnat shartnomasiga muvofiq xodimlar manfaatlarini hisobga olish kerak. Shuning uchun ham makrodarajada ishlab chiqiladigan segmentlash siyosatini amalga oshirish mikrodarajadagi, ya'ni korxonalar miqyosidagi tezkor tartibga solishni talab qiladi.

Mehnatga haq to'lash tezkor tartibga solinishi xodimlarning mehnatni taklif qilishi bilan ish beruvchining mehnatga talabining o'zaro maqbul asosda mos kelishiga erishish uchun shart-sharoitlar yaratilishini maqsad qilib qo'yadi. Bu ish mehnat bozoridagi narx belgilash mexanizmini va u bilan bog'liq bo'lgan bozor munosabatlari sub'yektlarini o'rganishga tayangandagina bunday vazifani muvaffaqiyatli hal etish mumkin.

Shuningdek, ish haqi mehnat bozori holati va aholini ish bilan ta'minlashga bevosita ta'sir ko'rsatib, u quyidagilarda namoyon bo'ladi:

- aholining mehnatga bo'lgan motivini shakllantiradi;
- mehnat bozorida ishchi kuchi taklifi va unga bo'lgan talabni o'zaro muvozanatga keltiradi;

- ishchi kuchining takroriy ishlab chiqarilishini ta'minlaydi;
- xodimlar mehnatini rag'batlantirishning asosiy ko'inishi bo'lib xizmat qiladi;

- kadrlar qo'nimsizligining oldini oladi va tartibga soladi. Mehnat bozorini harakatga keltirishning eng muhim omili ishchi kuchining narxi hisoblanadi. Ishchi kuchi narxining past darajasi yashirin ishsizlikning ko'payib borishi omillaridan biri bo'ladi, chunki ishsizlik muayyan vaqtgacha korxonalarning moliyaviy ahvoli uchun haddan tashqari og'ir yuk bo'lmaydi. Ish haqining o'rtacha past darajasi bandlik va uning tuzilishiga salbiy ta'sir qiladi. *Birinchi*dan, u xodimlarning texnik jihatdan birmuncha orqada qolgan sanoatning xomashyo tarmoqlariga o'tib ketishini keskin kuchaytiradi, bu tarmoqlarda ish haqi darajasi o'rtacha darajadan birmuncha yuqori bo'ladi, shuningdek, ishlab chiqarishda kam malakali mehnat ustunlik qiladi, natijada ham ish bilan bandlarning kasb-malaka tuzilishini murakkablashtirib yuboradi. *Ikkinchi*dan, ish haqi darajasining pastligi iste'mol byudjetini toraytirishga va izdan chiqarishga olib keladi, uni faqat birinchi galda zarur bo'ladigan tovarlar ishlab chiqarishga yo'naltiradi. Ayni vaqtda, aholining uzoq vaqt ishlatiladigan tovarlarga ehtiyoji pasayadi, bu

esa texnik jihatdan ilg'or bo'lgan ishlab chiqarish hajmi va ish bilan bandlikni qisqartirishga olib keladi.

Ish haqining respublikamiz mehnat bozoriga yuqori ta'sirining asosiy sababi bu ish haqi aholi daromadlari shakllanishining asosiy manbalaridan biri ekanligidir. Chunki, bugungi kunda mehnatga layoqatli aholi qatlami daromadlarida ish haqining ulushi 30,0 % ni tashkil qiladi. Shu bois O'zbekistonda bu borada faol siyosat olib boriladi.

Ish haqi va ijtimoiy transfert to'lovlari miqdorini muntazam oshirib borish siyosati aholi ish bilan bandligi muammolarini bartaraf etish, farovonlikni oshirish va ishchi kuchining qayta tiklanishi uchun qulay sharoit yaratadi. Shu bilan birga, faqatgina ish haqining o'sishi aholi turmush sifatining yaxshilanishi uchun yetarli emas. Chunki, ish haqi miqdorining keskin ko'tarilishi inflyatsiyani keltirib chiqaradi va aholining katta qismi uchun aks samara berishi ham mumkin. Aynan shu sababli ish haqi tizimini tartibga solish muhim ahamiyat kasb etadi. Hukumatimiz oldida turgan bosh vazifa ish haqini oshirish emas, balki uning to'lov qobiliyati, ya'ni real miqdorini o'stirish hisoblanadi. Bu jarayon narxni shakllantirish, raqobatni rivojlantirish, ishlab chiqarish va tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash hamda eksportni rag'batlantirish kabi murakkab iqtisodiy jarayonlar bilan chambarchas bog'liqdir.

Iqtisodiyotni isloh qilishning bozor tizimi sharoitida ish haqini, jumladan, xo'jalik sub'yektlarining ish haqi jamg'armasini tartibga solishdagi davlatning roli asta-sekin kamaytirib boriladi. Ammo, ishchilar daromadini shakllantirish maqsadida yirik monopol korxonalarining ish haqi fondini tartibga solishdagi davlat aralashuvi saqlab qolinadi.

Aholi turmush darajasini yaxshilashga yo'naltirilgan davlat siyosatining olib borilishi natijasida byudjet tashkilotlari xodimlarining ish haqini to'lash uchun byudjet xarajatlari yildan-yilga oshib bormoqda. Ish haqi to'lovlari uchun byudjet xarajatlarining hajmi bo'yicha O'zbekiston MDH mamlakatlari orasida yetakchi hisoblanadi. Bu maqsadlarga ko'pgina MDH davlatlarida jami byudjet xarajatlarining 10-15,0 % atrofida sarflansa, respublikamizda ushbu ko'rsatkich 25,0-30,0 % ni tashkil etadi.

13.3. Ish haqini tashkil etish tamoyillari – daromadlar va mehnatga haq to'lash siyosatini ishlab chiqishning metodologik asosi

Ish haqini rag'batlantiruvchilik rolini oshiruvchi xilma-xil omillar orasida ichki omillar, ya'ni ish haqini tashkil etish ustuvor ahamiyatga

egadir¹. Shunga ko'ra ish haqini mehnat unumdorligi va ishlab chiqarish samaradorligini oshirishning amaliy quroliga aylantirish maqsadida, shuningdek mazkur muammo nazariy jihatdan yetarlicha o'rganilmaganligini nazarda tutib, ish haqini tashkil qilishda qaysi tamoyillarga asoslanish lozimligini anglab olish muhim ahamiyat kasb etadi.

Tamoyillar ish haqini tashkil etish talablarini to'laroq amalga oshirilishida yordam beradi va ularni aniqlashtiradi. Bunda tamoyillar iqtisodiyotning holati, vazifalariga ko'ra qayta ko'rib chiqilishi hamda o'zgartirilishi mumkin. Ular ish haqini tashkil etish jarayonida rioya qilinishi lozim bo'lgan normativ hujjatlarda aniq ko'rsatma, normativ ko'rsatkich, maksimal yoki minimal yo'l qo'yiladigan chegarada, o'rtacha miqdorda aks ettiriladi.

Demak, ish haqini tashkil etish tamoyillari ob'yektivdir, chunki ob'yektiv qonunlar ta'sirini aks ettiradi, talablar esa – sub'yektivdir, chunki uni kishilar belgilaydi. Shuning uchun tamoyillar va talablar bir xil bo'lolmaydi, ularni yagona tasnifga kiritish mumkin emas.

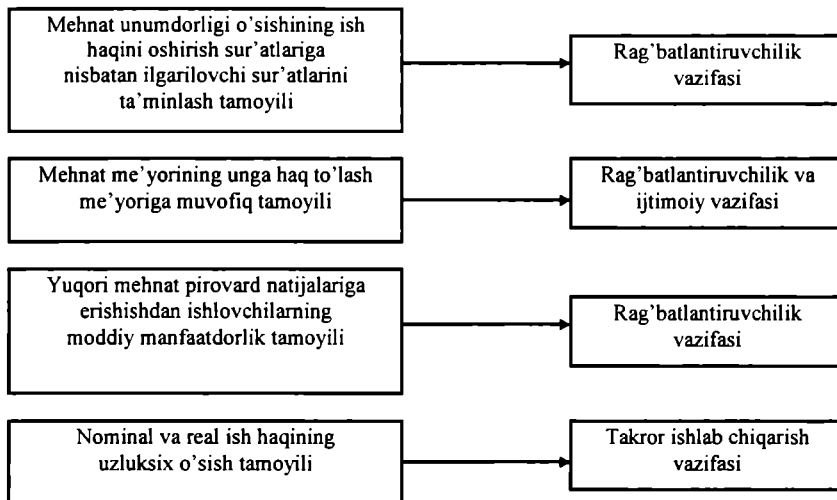
Yuqorida aytilganlarni nazarda tutib hamda ish haqini tashkil etish printsiplarini bir xil tushunish nazariy va amaliy xususda ham muhimligidan kelib chiqib, quyidagi ta'rifni tavsiya etish mumkin: ish haqini tashkil etish printsiplari – iqtisodiy qonunlar ta'sirini aks ettiradigan va ish haqi vazifalarini to'liqroq amalga oshirilishiga yo'naltirilgan ob'yektiv, ilmiy asoslangan qoidalardir. Shunga ko'ra, ish haqini tashkil etishning quyidagi eng xarakterli tamoyillarni ajratib ko'rsatish mumkin:

- nominal va real ish haqining uzluksiz oshib borishi;
- mehnat me'yoringa unga haq to'lash me'yoriga muvofiqligi;
- ishlovchilarning yuqori mehnat pirovard natijalariga erishishdan moddiy manfaatdorligi;
- mehnat unumdorligini o'stirishning ish haqini oshirish sur'atlariga nisbatan ilgarilovchi sur'atlarini ta'minlash.

Har bir printsiptan bir necha iqtisodiy qonunlar ta'sirini aks ettiradi. Tamoyillarni ish haqi qaysi vazifani amalga oshirishga yo'naltirilgan bo'lsa, shu vazifaga ko'ra tasniflash maqsadga muvofiqdir. Har bir tamoyil bitta vazifa bilan emas, balki bir necha vazifalar majmui bilan bog'langan. Shunday bo'lsa-da, mazkur tamoyil birinchi navbatda bajarishga yo'naltirilgan asosiy vazifani ajratib ko'rsatishi mumkin.

¹ Волгин Н. А. Новая модель оплаты труда. -М.: Луч, 1992, 18-20-б.

Ish haqini tashkil etishning aytib o'tilgan tamoyillari va vazifalaridan hamda ular mazmunidan kelib chiqiladigan bo'lsa, bu aloqa quyidagi ko'rinishda bo'lishi mumkin (13.5-chizma).



3.5-chizma. Ish haqini tashkil etish tamoyillari va vazifalari aloqasi chizmasi

Chizmadan ko'rinib turibdiki, mehnat unumdorligi o'sishining ish haqini oshirish sur'atlariga nisbatan ilgarilovchi sur'atlarini ta'minlash tamoyili va yuqori mehnat natijalariga erishishdan ishlovchilarning moddiy manfaatdorligi tamoyilini eng avvalo rag'batlantiruvchilik vazifasini amalga oshirishga yordam berishi kerak. Mehnat me'yoring unga haq to'lash me'yoriga muvofiqlik tamoyili uchun asosiy vazifani ajratish murakkabroq. Bu tamoyil ayni bir vaqtda ham rag'batlantiruvchilik, ham ijtimoiy vazifalarni amalga oshirishga yo'naltirilgan.

Tamoyillar uchun ish haqining asosiy vazifalarini aniqlash faqat nazariy ahamiyatga ega bo'lmay, balki ish haqining aniq vazifalaridan foydalanishga oid amaliy vazifalarni ham hal qilishda yordam beradi. Masalan, 13.5-rasmdan ko'rinib turibdiki, ish haqining rag'batlantiruvchilik vazifasini to'liq amalga oshirish uchun birinchi navbatda ish haqini tashkil etishda mehnat unumdorligi o'sishi ish haqining oshirish sur'atlariga nisbatan ilgarilovchi sur'atlari, mehnat me'yoring unga haq to'lash me'yoriga ko'proq muvofiqligi, yuqori mehnat pirovard natijalariga erishishdan

ishlovchilarning maksimal moddiy manfaatdorliklarini ta'minlaydigan o'zgarishlarni amalga oshirish zarur bo'ladi.

Shunday qilib, ish haqini tashkil etish vazifalari va tamoyillarini to'g'ri tushuntirish va uning xususiyatlari hamda mazmunini to'g'ri hisobga olish ish haqining ishlovchilarni maksimal pirovard natijalardan va iqtisodiy o'sishdan manfaatdor qiladigan ilmiy asoslangan model' va kontseptsiyalarini yaratishda yordam berishi mumkin.

13.4. Tarif tizimi – ish haqini tashkil etish unsuri sifatida

Tarif tizimi deganda, bajarilayotgan ishlarning murakkablik darajasini, mehnat sharoitlari va intensivligini, uni qo'llash sohasining ahamiyatini va mehnat jarayonining yollanib ishlovchilar mehnat bilan qo'shadigan ulushini baholashning u yoki bu tizimida «tarif yasovchi» deb ataladigan ba'zi bir boshqa ko'rsatkichlarini hisobga olish imkonini beradigan jami haq to'lash shartlari tushuniladi.

Tarif yasovchi asosiy omillar. Ular orasida eng muhimlaridan biri – bajarilayotgan ishlarning murakkablik darajasi va shunga muvofiq holda xodimlarning bu ishlarni bajarish qobiliyatidir. Tarif tizimi orqali, eng avvalo, ushbu omilga bog'liq holda haq to'lash darajalashtirilishi kerak. Malakali ishchi boshqa sharoitlar teng bo'lganida, bir xil vaqt mobaynida malakasi kam ishchiga qaraganda ancha ko'p moddiy boyliklar yaratadi. Bundan tashqari, yuqori malakali ishchi malakasiz xodim bajara olmaydigan ishlarni bajarishga qodir bo'ladi. Malakali ishchiga o'z ko'nikmalari va bilimlarini qo'lga kiritishi, saqlab turishi va oshib borishi uchun malakasiz ishchiga qaraganda ko'proq xarajat talab qilinadi. Bularning barchasi, bir tomondan, malakaliroq ishga malakasi kamroq ishga qaraganda ko'p haq to'lashni talab qiladi, ikkinchi tomondan esa, buning uchun imkoniyat yaratadi.

Ish haqi tarif tizimi orqali ishni bajarishning ishlab chiqarish-texnika sharoitlaridagi farqni ham aks ettirishi kerak. Mehnat intensivligi o'rtachadan yuqoriroq bo'lgan, mehnatning jismoniy va ruhiy og'irligi yuqoriroq bo'lgan, hamda zararli va xavfli mehnat sharoitlarida ishlayotganlar uchun oshirilgan haq to'lash joriy etilishi kerak. Mehnat sharoitlari omilining ijtimoiy ahamiyati texnikaviy va sotsial taraqqiyot kuchayib borgan sari o'zgaradi. Bir tomondan, texnika taraqqiyoti og'ir jismoniy ishlarning qisqarishiga, salomatlik uchun yomon oqibatlariga olib keladigan va ishlovchilarning hayoti uchun xavfli bo'lgan mehnat turlari kamayishiga olib kelmoqda. Ikkinchi tomondan, ish beruvchilar va xodimlar

ishlovchining yo'qotgan salomatligini hech qanday pul bilan qoplab bo'lmasligini tushunib bormoqdalar. Shu sababli bu omil tarif yasovchi omil sifatida hozirgi sharoitda o'z ta'sirini asta-sekin yo'qotmoqda. Biroq, texnikaviy himoyaga, ish tartibiga, mehnat faoliyati jarayonida salomatlikni tibbiy nazorat qilishga, ovqatlanish va dam olish uchun zararli va salomatlik uchun xavfli bo'lgan mehnat sharoitlariga qo'yiladigan talablar oshib bormoqda.

Shunday qilib, noqulay sharoitlarda ish bajarganlik uchun tarif tizimi orqali haq to'lash boshqa afzalliklar, imtiyoz va to'lovlar tizimi bilan to'ldiriladi va hatto almashtiriladi. Bunday tizimlar jumlasiga qisqartirilgan ish kuni, qo'shimcha mehnat ta'tillari, bepul ovqatlanish, oshirilgan pensiya ta'minoti va ularning imtiyozli muddatlar bilan belgilanishi, sotsial sug'urtalash va ijtimoiy muhofaza borasida afzalliklar berishni joriy etish kiradi. Ko'pincha mehnat sharoitlari og'ir bo'lishi munosabati bilan xodimlarga beriladigan qo'shimcha ustamalar ish haqiga kiritiladigan qo'shimcha kompensatsiya to'lovlaridan ancha oshib ketadi.

Tarif yasovchi ko'rsatkichlar jumlasiga xodimlar yashaydigan tabiiy-iqlim va iqtisodiy sharoitlardagi farqlar ham kiritilishi kerak. Tabiiy-iqlim sharoitlarining bir xil bo'lmasligi va ayrim joylar o'zlashtirilgan markazlardan uzoqda bo'lishi boshqa shart-sharoitlar bir xil bo'lganida ishchi kuchini takror ishlab chiqarish borasida hududiy farqlarga olib keladi. Shu sababli agar tarif tizimi tabiiy-iqlim sharoitlari turlicha bo'lgan bir necha hududda amal qilsa, u tegishli ravishda tabaqalashtirilmog'i kerak.

Ko'pincha u yoki bu faoliyat turining korxonalar, tarmoqlar, hudud yoki butun iqtisodiyot uchun ahamiyati ham tarif yasovchi ko'rsatkichlar jumlasiga kirib qoladi. Xususan, avvalgi iqtisodiy tizimda texnika taraqqiyotini ta'minlaydigan va ishlab chiqarishning moddiy asosini yaratadigan tarmoqlarda tarif tizimi yordamida ushbu tarmoq xodimlari uchun mehnatga haq to'lashda afzalliklar yaratilar edi. Mahsulot ishlab chiqarish, ish bajarish va xizmat ko'rsatishning yuqori texnikaviy darajasini ta'minlash maqsadida muhandis-texnologlar va konstruktorlar uchun oshirilgan lavozim okladlar nazarda tutilar edi.

Shunday qilib, tarif tizimining asosiy vazifasi individual mehnat natijalariga qarab emas, balki ishning mazmuni va uni bajarish sharoitlaridagi ob'yektiv farqlarga bog'liq holda ish haqini tabaqalashdan iborat. Shu sababli tarif tizimi hamma vaqt mehnatning o'zidagi ijtimoiy ahamiyatga molik farqlar uchun haq to'lash shartlari yuzasidan ish beruvchilar bilan barcha xodimlar o'rtasidagi munosabatlarni aks ettiradi.

Xodimning hissasini baholash uchun ushbu tizim yordamida teng mehnat uchun teng haq to'lash yoki turlicha mehnat uchun turlicha haq to'lash tamoyili amalga oshirilishi ta'minlanadi.

Tarif bo'yicha haq to'lash va uning vazifalari. Tarif tizimi asosida xodimga tarif bo'yicha to'lanadigan haq, ya'ni u mehnat normasini (mehnat majburiyatlarini) bajariganligi uchun to'lanadigan haq shakllantiriladi. Xodimning amaldagi ish haqi mehnat normalarini qanchalik bajarayotganligiga bog'liq holda tarif bo'yicha to'lanadigan haqqa teng bo'lishi, undan yuqori yoki past bo'lishi mumkin. Mehnatga tarif bo'yicha haq to'lash ish haqining takror ishlab chiqarish, rag'batlantirish va boshqarish vazifalarini bajarishiga yordam berishi kerak.

Tarif tizimining vazifasi mehnat sifati (malakasi) va sharoitiga, ishlab chiqarish tarmog'ining ahamiyati hamda korxonalar hududiy joylashuviga qarab xodimlarning ish haqini tartibga solishni ta'minlashdan iborat. Bu vazifa tarif tizimining ayrim tarkibiy qismlarini to'g'ri tuzish, ya'ni tarif-malaka ma'lumotnomasini ishlab chiqish, tarif jadvali va tarif stavkasini tuzish yo'li bilan hal etiladi.

Tarif-malaka ma'lumotnomasi ishlab chiqarishning muayyan tarmog'idagi barcha asosiy ish turlarining, shuningdek, muayyan tarif guruhi xodimlariga qo'yiladigan asosiy talablar bo'yicha malaka tarifi to'plamidan iborat.

Xodimlarning har bir tarif guruhi kasb, ixtisos va malaka bilan xarakterlanadi. Muayyan tayyorgarlik, ma'lum nazariy bilim va amaliy ko'nikma talab qiladigan mehnat faoliyati va mashg'ulotlarining turi kasb deb ataladi. Masalan, tokar', slesar', po'lat quyuvchi, shaxtyor, to'quvchi va hokazo. Kasb, odatda, bir qator ixtisosni – bajariladigan ishlar yoki xizmat ko'rsatiladigan uskunalar xarakteriga ko'ra farq qilinadigan mehnat faoliyati turlarini birlashtiradi. Ixtisos tor doirada chuqur bilimga ega bo'lish va amaliy bilimlarni o'zlashtirishni talab qiladi. Chunonchi, slesar' kasbi slesar'-yig'uvchi, slesar'-remontchi, slesar'-asbobsoz va hokazolarni birlashtiradi. Nihoyat, malaka muayyan tashkiliy-texnikaviy sharoitda o'z ixtisosiga qarab, ishlarni bajarish uchun zarur bo'lgan mehnat ko'nikmalari va bilimni egallaganlik darajasini ifodalaydi.

Ishchining malaka ko'rsatkichi unga berilgan tarif razryadi hisoblanadi. Eng oddiy ishlarni bajaruvchi ishchilar birinchi razryadga kiradi. Razryad raqamlari malaka oshishiga qarab ortib boradi. Vazifa – turli kasb va ixtisosdagi ishchilar mehnatining sifatini to'g'ri aniqlash va ularni malaka guruhleri, razryadlar bo'yicha taqsimlashdan iborat. Buning uchun har bir

ishlab chiqarishda muayyan malaka belgilari bo'yicha bajariladigan ishlarga sifat jihatdan tavsif berish kerak bo'ladi.

Tarif razryadlari ishning murakkabligi, aniqligi va ularni bajarish mas'uliyatiga qarab belgilanadi. Ishning murakkabligi texnologik operatsiyalarning mazmuni, murakkabligi, shuningdek, muayyan mehnatni tashkil etish sharoiti va ishda zarur mustaqillik darajasi bilan aniqlanadi. Tarif-malaka ma'lumotnomalarning mohiyati shundaki, mehnat jarayoni har qanday mehnat turiga xos ayrim ishchi funktsiyalariga bo'linadi:

- a) hisob funktsiyasi, ya'ni ishchining ish jarayoni boshlanishidan oldingi hamda ish jarayoni vaqtidagi barcha yumushlarni bajarishi;
- b) ish joyini tayyorlash yoki asbob-uskunalarni tanlash va sozlash;
- v) ish jarayonini yuritish, ya'ni ishchining mehnat predmetini ishlashga, uning holatini o'zgartirishga qaratilgan maqsadga muvofiq faoliyati;
- g) ish jarayonida uskunalarni boshqarish.

Bundan tashqari, ishlar murakkabligini baholashda ijroning ishonchliligi va xodimning mas'uliyati hisobga olinadi.

Barcha funktsiyalar turlicha murakkablik darajasi bilan xarakterlanadi, ya'ni oddiy, o'rtacha, murakkab, katta va g'oyat katta doirada bo'lishi mumkin. Turli ishlarni bajarishda barcha funktsiyalar va ishonchlilik omili yuzasidan murakkablik darajalarini turlicha muvofiqlashtirish zarurati vujudga keladi. Oqibat natijada, ish umuman ozmi-ko'pmi murakkab bo'lishi mumkin. Ko'pchilik rivojlangan mamlakatlarda buni aniqlash uchun ishonchlilikning har bir funktsiyasi va omili bo'yicha murakkablik darajasini ball baholash tizimi qo'llaniladi. Ballarning umumiy miqdori aniqlangandan keyin maxsus shkala bo'yicha ish biron-bir razryadga kiritiladi.

Ball bilan baholash tizimi ishning murakkabligini aniqlovchi analitik metodning texnik vositasi hisoblanadi. Ballar yordamida turli funktsiyalarning murakkabligi nisbatan shartli baholanadi va shu asosda ishlar razryadlari bo'yicha bo'linadi.

Mamlakatimizda yaratilayotgan tarif-malaka spravochniklari yagona tuzilma: umumiy qism, malaka tavsifi va kasblarning alfavit ko'rsatkichiga egadir. Umumiy qismda xodimga qo'yiladigan talablar, ayrim ishlab chiqarish xususiyatlari, yangi ishlarga tarif belgilash tartibi, spravochniklarga o'zgartirishlar va qo'shimchalar kiritish qoidalari bayon etiladi.

Spravochnikning asosiy qismi malaka tavsifi hisoblanadi. Bu qism uch bo'limdan iborat: birinchi bo'lim «Ishlar xarakteristikasi» deb yuritiladi. Bu bo'limda muayyan razryaddagi ishchi bajaradigan ishlar bayon etiladi, bu

ishlarning murakkablik darajasi ko'rsatiladi, ularni bajarishda ishchining mustaqilligi, ko'rsatiladi.

Ikkinchi bo'lim «Bilishi lozim» - bunda birinchi bo'limda ko'rsatilgan ishlarni bajarish uchun ishchi egallashi kerak bo'lgan bilimlarga qo'yiladigan asosiy talablar ko'rsatiladi. Uchinchi bo'lim «Ishlar namunalari» - kasblar va razryadlar bo'yicha ishlab chiqarishning muayyan tarmog'i uchun namunaviy hisoblangan kasblar va razryadlar bo'yicha ishlar ro'yxati bayon etiladi.

Ma'lumotnoma ilmiy-texnika taraqqiyoti va amalga oshirilayotgan islohotlar ta'siri ostida sodir bo'layotgan ishlar tizimi va turlaridagi, xodimlar tizimi, kasb-malaka tizimidagi o'zgarishlarni o'z vaqtida aks ettirishi lozim.

Tarif jadvali tarif tizimining muhim tarkibiy qismi hisoblanadi. Bu jadvalning vazifasi uning yordamida har bir korxonaga personalning malakasiga muvofiq ish haqi to'lashdagi zarur farqlarni aniqlashdan iborat. Tarif jadvali tarif razryadlari va koeffitsientlaridan tashkil topadi. Razryad belgilash esa xodimga qanday ishni topshirishni aniqlash uchun xizmat qiladi. Bu xodim uchun juda katta ma'naviy va moddiy ahamiyatga ega. Moddiy rag'batlantirish shunga bog'liqlik, mehnat haqi odatda ish razryadiga ko'ra to'lansa-da, vaqtbay ish haqi hamda turli kafolatli va kompensatsiyali to'lovlarda ishchining razryadi hisobga olinadi.

Tarif jadvalining boshqa bir tarkibiy qismi – tarif koeffitsienti bo'lib, u tarif jadvalining har bir razryadi bilan erishiladi. Tarif koeffitsientlari absolyut va nisbiy bo'ladi. Razryadlar o'rtasidagi nisbatlarning absolyut miqdori ikki turdosh razryadlarning tarif koeffitsientlari o'rtasidagi farqdan iborat. Razryadlar o'rtasidagi nisbatlarning nisbiy miqdori har bir keyingi razryad tarif koeffitsientining oldingi razryad koeffitsientiga qaraganda o'sish foizi bilan ifodalanadi.

Razryadlar o'rtasidagi nisbatlar muayyan diapazondagi razryadlar miqdoriga bog'liq. Ular razryadlar bir xil bo'lganida jadvallar diapazoni qancha katta yoki o'zgarmas diapazonda razryadlar qancha kam bo'lsa, shuncha katta bo'ladi. Bunda shuni nazarda tutish zarurki, uncha katta bo'lmagan razryadlar o'rtasidagi nisbatlar malaka oshirishda manfaatdorlikni ta'minlamaydi, mehnat haqini tashkil etishda tenglashtirish elementlarini kiritadi.

Tarif koeffitsientlarining razryaddan razryadga o'sib o'tish xarakteri katta ahamiyatga ega. Ish haqi razryadi o'rtasidagi nisbatlarda ancha yuqori malakali ishlarda malakasiz ishlarga qaraganda razryaddan razryadga o'tish

jarayoni sohasidagi tobora ortib boruvchi qiyinchilik hisobga olinishi lozim. Shu boisdan quyi razryadlardan yuqori razryadlarga o'tishda ish haqidagi absolyut hamda nisbiy farqlar kamayib boradigan tarif jadvallari maqsadga muvofiq emas.

Ishchilarga qayta tarif belgilash yoki turli tarif jadvallarini, shuningdek, ishchilar malaka tizimini qiyosiy tahlil qilishda o'rtacha tarif razryadlari hamda o'rtacha tarif koeffitsientlaridan keng foydalaniladi.

Belgilangan tarif jadvali va amaldagi tarif-malaka spravochnigiga muvofiq ish vaqti birligi ish haqining absolyut miqdorini belgilovchi tarif stavkalari tarif tizimining asosiy tarkibiy qismiga kiradi. Bunda birinchi razryad tarif stavkasi alohida rol' o'ynaydi, chunki bu razryad bo'yicha tegishli tarif koeffitsientlari asosida boshqa barcha tarif razryadlari stavkalari belgilanadi.

Mavjud tarif setkasidagi razryadlar soni ishchi va xizmatchilar mehnatining murakkabligidagi farqlanishlar asosida qaror toptirilgan bo'lib, ulardan 1-8 razryadlar toifalari ishchilar mehnatini tarifatsiyalash uchun ajratilgan, mutaxassis va xizmatchilar uchun esa 9-16 tarif razryadlari ajratilgan. Qolgan 17-22 razryadlar esa yuqori lavozimli davlat xizmatchilari uchun mo'ljallangan.

Hozirgi vaqtda mavjud yagona tarif setkasi (YaTS) mamlakatda mavjud qonun va qoidalar asosida o'rnatilgan bo'lib, har bir fuqaroning mehnati uchun ijtimoiy jihatdan yetarlicha to'lanadigan mablag'ning kafolatlovchi mexanizmi hisoblanadi. Shu bilan birga uning quyi chegarasi mamlakatimiz aholisini sotsial himoyalash vazifasini ham o'taydi.

1993 yilda ishlab chiqilgan va 1996 yilgacha amal qilingan YaTS da 5-razryadning tarif koeffitsienti 1,69 bo'lgani holda eng yuqori 28-razryadning tarif koeffitsienti 14,28ni tashkil etgan. Koeffitsientlar o'zaro taqqoslanganda eng yuqori razryad koeffitsientining beshinchi razryad koeffitsientiga nisbatan 8,45 marta ortiqligini ta'kidlash mumkin. 1996 yilda amaliyotga kiritilgan YaTSda aynan shu munosabat 2,85 dan iborat bo'lgan. Buning ijobiy tomoni shundaki, malakasiz kishilarning ijtimoiy himoyalanganligi ortdi, ya'ni beshinchi va yigirma ikkinchi razryadli xodimlar orasidagi farq yaqinlashdi. Ayni paytda esa yuqori malakali xodimlarni rag'batlantirish darajasi pasaydi. Bunday o'zgarish yuqori razryadli xodimlarning ish joyiga nisbatan bo'lgan ishtiyoqiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Mazkur holatlarning oldini olish va xodimlar mehnatini yanada rag'batlantirish maqsadida YaTS tarif koeffitsientlari bosqichma-bosqich takomillashtirib borildi. Natijada 1996-2006 yillarda ushbu ko'rsatkichlar 8

marta o'zgartirildi va har gal oshirib borildi. Bugungi kunda amal qilayotgan YaTS O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2006 yil 26 oktyabrdagi 218-sonli Qaroriga muvofiq qabul qilingan bo'lib, 2006 yilning 1 noyabridan kuchga kirgan. Unga ko'ra, eng yuqori 22-razryadning tarif koeffitsienti 9,830 ni tashkil etsa, 5-razryadli malakasiz xodimlar tarif koeffitsienti 3,467 qilib belgilandi. Har ikkala razryadli xodimlar orasidagi farq 2,84 dan iborat bo'lmoqda. Dastlabki 22-razryadli YaTS bilan amaldagi YaTS tarif koeffitsientlarini solishtirsak, quyidagi natijalarni ko'rish mumkin, ya'ni 1-razryadli ishchilar tarif koeffitsienti 1,74 martaga, 5-razryadli ishchilarniki 1,88 martaga, 10-razryadli xodimlarniki 1,95 martaga, 15-razryadli xodimlar koeffitsienti 1,93 martaga va 22-razryadlilarniki esa 1,87 martaga oshdi. Mazkur o'zgarishlar esa, o'z navbatida, xodimlar ish haqining ko'payishi va ular mehnat motivatsiyasining o'sishiga olib keldi.

YaTS ish haqini hisoblab chiqarishda qulaylikka ega bo'lsa-da, mehnatni rag'batlantirish nuqtai nazaridan quyidagi kamchiliklarga ega:

- xodimga ish haqi belgilashda uning malakasi, tajribasi va umumiy mehnatga qo'shgan hissasi hisobga olinmaydi;
- byudjet sohasining turli tarmoq muassasalarida ishning o'ziga xos jihatlari, xususiyatlari va farqi inobatga olinmaydi;
- xodimlarning mehnatga bo'lgan motiviga nisbatan salbiy ta'sir ko'rsatadi.

YaTSning mazkur kamchiliklarini e'tiborga olgan holda bugungi kunda xodimlar uchun quyidagi ustamalar ham belgilangan:

- davlat hokimiyat va boshqaruv muassasalari xodimlari uchun 20,0% li, prokuratura, teatr va muzey xodimlari uchun 25,0 % li, kutubxonachilar va markaziy televidenie xodimlari uchun 15,0 % li ustamalar;
- chorak va yil yakunlari uchun, bayram hamda yubileylar munosabati bilan mukofot pullari;
- ishga qo'shgan shaxsiy hissasi uchun yuqori malakali xodimlarga personal ustamalar;
- hudud va tarmoq uchun koeffitsientlar.

Lekin, mazkur ustamalar tarmoq va hududlarda bir xil emas. Bu esa o'z-o'zidan xodimlar ish haqi miqdorining differentsiallashtirishini keltirib chiqaradi. Masalan, og'ir sanoat, axborot texnologiyalari, tashqi savdo, moliya va lizing muassasalari xodimlarining o'rta ish haqlari miqdori ta'lim, fan, madaniyat, sog'liqni saqlash va ijtimoiy ta'minot kabi byudjet sohaslarining xodimlari o'rta mehnat haqlari miqdoridan ancha yuqoridir. Hududlar bo'yicha olib qarasaq, Toshkent shahri, Navoiy va Toshkent

viloyatlarida ish haqining oʻrtacha miqdori boshqa viloyatlarga nisbatan yuqoridir. Mazkur holatlar esa aholining daromadlar boʻyicha keskin tabaqalashuvini keltirib chiqaradi. Shuningdek, byudjet tarmoqlarida kadrlar qoʻnimsizligining yuqori koʻrsatkichiga sabab boʻladi.

Ushbu salbiy oqibatlarining oldini olish va aholining turmush darajasini oshirish maqsadida har yili Prezident Farmonlari asosida ish haqi miqdori muntazam oshirib borilishi kuzatarkanmiz: oʻtgan yillarda respublikada oʻrtacha ish haqi 1,4 marta atrofida oʻsishi kuzatildi. Shuningdek, Yurtboshimiz Vazirlar Mahkamasining 2006 yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2007 yilda iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirishning eng muhim yoʻnalishlariga bagʻishlangan majlisida 2010 yilgacha ish haqi miqdorini 2,5 barobarga oshirish vazifasini qoʻydi. Bugungi kunda respublikamizda roʻy berayotgan ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarning jadal surʼatidan mazkur koʻrsatkichga erishish mumkinligini xulosa qilish mumkin. Chunki, Yurtboshimiz qayd etishicha, 2007 yilning dekabr oyida respublikamizda oʻrtacha ish haqi miqdori 210 AQSh dollaridan iborat boʻldi².

Soʻnggi yillarda ish haqi, pensiya, stipendiya va nafaqalar miqdorini oshirish, jismoniy shaxslar daromadidan olinadigan soliq stavkalarini kamaytirish, inflatsiya darajasini pasaytirish boʻyicha koʻrilgan chora-tadbirlar natijasida aholining yalpi va real daromadlari sezilarli ravishda oshdi, uning xarid qobiliyati barqaror surʼatda oʻsib bormoqda. Jumladan, oʻtgan yili 2000 yilga nisbatan oʻrtacha ish haqi 28,5 barobar, pensiyalarning oʻrtacha miqdori qariyb 18 barobar, aholi jon boshiga nisbatan pul daromadlari esa 12 barobar oshdi.

Joriy yilda ham ish haqini kamida 30 foizga, real daromadlarni esa 23 foizga oshirish moʻljallanmoqda. Aholining oziq-ovqat mahsulotlari tarkibiga kirmaydigan, uzoq foydalanishga moʻljallangan sanoat tovarlarini xarid qilish boʻyicha xarajatlari sezilarli darajada oʻsdi.

2010 yilning dekabr oyida respublikamizda oʻrtacha ish haqi miqdori 500 AQSh dollaridan iborat boʻldi³

Ijtimoiy-iqtisodiy siyosatda minimal ish haqining tartibga soluvchi va muvofiqlashtiruvchi qurol sifatidagi rolini oshirish maqsadga muvofiqdir.

¹ Karimov I.A. Yangilanish va barqaror taraqqiyot yoʻlidan yanada izchil harakat qilish, xalqimiz uchun farovon turmush sharoiti yaratish - asosiy vazifamizdir. - T.: Oʻzbekiston, 2007.

² Karimov I.A. Inson manfaatlarini ustuvorligini taʼminlash - barcha islohot va oʻzgarishlarimizning bosh maqsadidir. // Xalq soʻzi, 2008 yil 9 fevral.

³ Karimov I.A. Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va kuchli fuqorolik jamiyati barpo etish - ustuvor maqsadimizdir. Toshkent: - "Oʻzbekiston", 2010 12,19 6.

Davlat minimal ish haqi miqdorini rasmiy tarzda belgilab qo'yadi. Buning natijasida esa ijtimoiy to'lovlar va ish haqi darajasini tartibga solish jarayonida minimal ish haqining roli oshadi. Ammo, ushbu chora-tadbirlar davlat byudjeti daromad qismining hamda YaMMning jadal o'sishi natijasidagina amalga oshirilishi mumkin.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining tavsiyasida aytilishicha, eng kam miqdordagi ish haqini belgilashning asosiy maqsadi yollanib ishlayotgan shaxslarga eng kam miqdorda yo'l qo'yiladigan ish haqi darajasiga nisbatan zarur ijtimoiy himoya berilishi lozimligidir. Eng kam ish haqi miqdorini asoslashda hisobga olinishi zarur bo'lgan omillardan biri uning mehnatga to'lanadigan haqning o'rtacha darajasiga nisbatidir.

O'zbekistonda ish haqi minimumi ham, iqtisodiy o'zgarishlar bilan doimo uzgarib bormoqda (13.2-jadval).

13.2-jadval

**O'zbekiston Respublikasida minimal ish haqi
miqdorining o'zgarishi¹**

Davr	Pul birligi	Miqdor	O'zgarish, %
1992 yil			
1 yanvardan	Rubl'	350	-
16 martdan	Rubl'	550	200 rublga
1 iyuldan	Rubl'	1000	45,0
1 sentyabrdan	Rubl'	1250	25,0
1 oktyabrdan	Rubl'	2000	60,0
1993 yil			
1 apreldan	Rubl'	3000	50,0
1 iyundan	Rubl'	7500	150,0
1 iyuldan	Rubl'	11250	50,0
1 sentyabrdan	Rubl'	13500	20,0
1 noyabrdan	Rubl'	16200	20,0
1 dekabrdan	So'm-kupon	24300	50,0
1994 yil			
1 avgustdan	So'm	100	-
1995 yil			
1 martdan	So'm	100	2,5 marta
1 sentyabrdan	So'm	250	33,0
1996 yil			

¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Farmonlari asosida tayyorlangan.

1 apreldan	So'm	400	40,0
1 sentyabr	So'm	550	25,0
1997 yil			
1 iyuldan	So'm	750	50,0
1998 yil			
1 ilyudan	So'm	1100	50,0
1999 yil			
1 yanvardan	So'm	1320	20,0
1 avgustdan	So'm	1750	40,0
2000 yil			
1 avgustdan	So'm	2450	50,0
2001 yil			
1 avgustdan	So'm	3430	40,0
2002 yil			
1 apreldan	So'm	3945	15,0
1 avgustdan	So'm	4535	15,0
2003 yil			
1 maydan	So'm	5440	20,0
2004 yil			
1 avgustdan	So'm	6530	20,0
2005 yil			
1 maydan	So'm	7835	20,0
1 oktyabr	So'm	9400	20,0
2006 yil			
1 iyuldan	So'm	10800	20,0
1 novabr	So'm	12420	20,0
2007 yil			
1 avgustdan	So'm	15525	25,0
16 novabr	So'm	18630	20,0
2008 yil			
1 apreldan	So'm	20865	12,0
1 sentyabr	So'm	25040	20,0
2009 yil			
1 apreldan	So'm	30080	20,0
1 avgustdan	So'm	37240	20,0
2010 yil			
1 avgustdan	So'm	45215	20,0
1 dekabr	So'm	49735	10,0

Mazkur jadvalda minimal ish haqi miqdorining o'zgarishi ko'rsatilgan bo'lib, bunda mazkur miqdorning har yili muntazam oshib borganligini ko'rish mumkin. Respublikada yangi pul birligi «so'm» joriy qilingan

dastlabki kunlarda minimal ish haqi 100 so'mni tashkil etgan bo'lsa, uning oshirilib borishi natijasida 2001 yili 3430 so'mga, 2010 yili 49735 so'mga etdi.

13.3-jadval

**O'zbekiston Respublikasida mehnatga haq to'lashning
yagona tarif setkasi (YaTS) va uning
koeffitsientlari o'zgarishi**

Tarif razryad lari	O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining Qarorlariga asosan:								
	1.04.96 y. dan	1.09.96 y. dan	1.07.97 y. dan	1.07.98 y. dan	1.08.99 y. dan	1.08.00 y. dan	1.08.04 y. dan	1.07.06 y. dan	1.11.06 y. dan
Tarif koeffitsientlari									
0	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
1	1,370	1,450	1,74	1,780	1,880	2,014	2,181	2,278	2,377
2	1,475	1,595	1,915	1,958	2,068	2,216	2,400	2,507	2,616
3	1,590	1,755	2,107	2,155	2,276	2,439	2,641	2,758	2,878
4	1,714	1,930	2,316	2,369	2,502	2,681	2,904	3,033	3,165
5	1,846	2,115	2,539	2,596	2,741	2,937	3,181	3,322	3,467
6	1,988	2,308	2,769	2,832	2,991	3,205	3,471	3,625	3,783
7	2,139	2,510	3,012	3,080	3,252	3,484	3,773	3,941	4,112
8	2,299	2,716	3,26	3,334	3,521	3,773	4,086	4,268	4,454
9	2,466	2,926	6,512	3,592	3,793	4,064	4,401	4,597	4,797
10	2,641	3,140	3,768	3,854	4,070	4,361	4,723	4,933	5,147
11	2,823	3,358	4,029	4,121	4,352	4,663	5,050	5,274	5,503
12	3,012	3,581	4,297	4,395	4,641	4,973	5,386	5,625	5,870
13	3,208	3,808	4,569	4,673	4,935	5,288	5,727	5,982	6,242
14	3,412	4,038	4,845	4,955	5,232	5,606	6,071	6,341	6,617
15	3,623	4,271	5,125	5,242	5,536	5,931	6,423	6,708	7,000
16	3,841	4,508	5,409	5,532	5,842	6,259	6,779	7,080	7,388
17	4,066	4,748	5,679	5,827	6,153	6,593	7,140	7,457	7,781
18	4,297	4,991	5,989	6,125	6,468	6,930	7,505	7,839	8,180
19	4,534	5,238	6,285	6,735	6,788	7,273	7,877	8,227	8,180
20	4,774	5,488	6,585	7,046	7,112	7,620	8,253	8,620	8,995
21	5,017	5,741	6,889	7,371	7,441	7,973	8,635	9,019	9,411
22	5,265	5,998	7,198	7,629	7,773	8,328	9,019	9,420	9,830

Yagona tarif stavkasi byudjet sohasida mehnat qiluvchi xodimlarning barcha kategoriyalariga tarifkatsiya va ish haqi to'lash shkalasidir. Xodimlarning har bir guruhi (ishchidan direktorgacha) yagona tarif stavkasida tegishli razryad diapazonini egallaydi.

¹ O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi Qarorlari asosida tayyorlangan.

Mamlakatimiz mustaqilligi yillarida amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlar natijasi o'laroq ish haqini tashkil etish, uning samaradorligini oshirish maqsadida O'zbekiston Respublikasi hukumati YaTSini ham bir necha marta o'zgartirdi. Vazirlar Mahkamasining qaroriga binoan O'zbekistonda birinchi YaTS 1993 yil 1 yanvardan boshlab ish haqini tashkil etishda foydalanila boshladi. Bu kiritilgan YaTS 28 razryadli bo'lib, unda YaTSidan foydalanish bo'yicha barcha qoidalar ishlab chiqildi. Mamlakatda amalga oshirilayotgan iqtisodiy o'zgarishlar 1996 yildan boshlab 22 razryadli YaTSga o'tishni taqozo etdi. Yangidan taklif etilgan YaTS bundan oldin amal qilgan YaTSidan qat'iy farqlanmay, unda tarif koeffitsientlarining o'sib borish tendentsiyasi kuzatiladi (13.3-jadval).

13.5. Ish haqiga koeffitsientlar

Korxonalar, tashkilotlar va muassasalar xodimlarining ish haqiga rayon koeffitsientlari, cho'l va suvsiz, baland tog'lik joylarda ishlaganlik uchun koeffitsientlarni qo'llash tartibi sobiq SSSR Ministrlar Soveti va KPSS Markaziy Komitetining 1959 yil 19 sentyabrdagi 1120-son qarori bilan belgilangan va hozirga qadar o'zgarmagan. Faqat yuqorida aytilgan koeffitsientlarni hisoblash uchun ish haqining eng katta miqdori belgilab qo'yilgan band bundan mustasno.

Koeffitsientlarning qo'llanilishi yangi tarif stavkalari va lavozim maoshlarini shakllantirmaydi.

Koeffitsientlar O'zbekiston hududida belgilangan eng kam ish haqining to'rt baravaridan oshmaydigan miqdordagi ish haqi summasiga qo'shiladi. Agar ish haqi bu summadan katta bo'lsa, u holda koeffitsient uning eng kam ish haqining to'rt baravarini tashkil etuvchi qismiga qo'shiladi (O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1992 yil 4 sentyabrdagi 407-son qarorining 4-bandi).

Koeffitsientlar xodimlarning ish haqiga qo'llaniladi:

Koeffitsientlar qo'shiladigan mehnat haqiga ish haqi fondidan to'lovlar, jumladan korxonalar, tashkilotlar, muassasalarda amalda bo'lgan mehnatga haq to'lash tizimida yoki mukofotlash to'g'risidagi nizomda ko'zda tutilgan mukofotlar kiradi.

Koeffitsientlar quyidagilarga qo'llanilmaydi:

-xizmat yillari uchun mukofotlar, yillik ish yakunlari bo'yicha mukofotlar, dala ta'minoti, shaxsiy ustamalar, doim harakatda va safarda bo'lishni talab qiladigan ishlar uchun ustamalar, ratsionalizatorlik takliflari va ixtirolar uchun mukofotlar;

-qora va rangli metall parchalari hamda chiqindilari to'plangani, saqlangani va jo'natilgani uchun mukofotlar, yangi texnikani joriy etish uchun mukofot, yoqilg'i-energetika resurslari, avtoshinalar va boshqa materiallarni tejaganlik uchun mukofot, ob'yektlar foydalanishga topshirilgani uchun mukofot;

-o'rtacha ish haqiga qarab hisoblanadigan, bir marta to'lanadigan barcha to'lovlar, nafaqalar (qonunchilikda belgilangan hollardan tashqari).

Xodim bir tumanda (punkt)da yashab, boshqasida ishlaydigan hollarda u ishlaydigan tuman (punkt) uchun belgilangan koeffitsientlar qo'llaniladi.

Xizmat safariga boradigan xodimlarning ish haqiga quyidagi koeffitsientlar qo'llaniladi:

-lavozim maoshi belgilangan xodimlarga – ish joyida amal qilayotgan koeffitsient;

-ishbay haq to'lanadigan ishlarni bajarish uchun xizmat safariga yuboriladigan ishchilarga – ular ishni bajargan tuman (punkt) uchun belgilangan koeffitsient.

Koeffitsientlar O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida ko'zda tutilgan xizmat safari xarajatlari uchun to'lovlardan qat'i nazar qo'llaniladi.

Bir necha koeffitsientlar (rayon koeffitsienti, cho'l va suvsiz joylarda ishlaganlik uchun koeffitsient, baland tog'lik joylarda ishlaganlik uchun koeffitsient) bir yo'la qo'llaniladigan tumanlarda ular qo'shiladi.

1-misol.

Tuman (punkt)da rayon koeffitsienti 1,15 hajmida hamda cho'l va suvsiz joylarda ishlaganlik uchun koeffitsient 1,2 hajmida belgilangan. Umumiy koeffitsient $1,15+1,2=1,35$ ni tashkil etadi. Xodimga to'liq ish oyi uchun 155.000 so'm miqdorida ish haqi hisoblangan. Hisob-kitob vaqtida 2006 yil 1 noyabrdan boshlab respublika hududida belgilangan eng kam ish haqining miqdori 12.420 so'mni tashkil etgan.

Demak, jamlama koeffitsient qo'llanilishi mumkin bo'lgan eng katta summa: $12.420 \text{ so'm} \times 4 = 49.680 \text{ so'm}$.

Shunday qilib, jamlama koeffitsienti bo'yicha ish haqiga ustama 17.388 so'mga teng bo'ladi ($49.680 \text{ so'm} \times 0.35$).

Jamlama koeffitsienti bo'yicha hisoblangan summa qo'llanilganda ish haqi 172.388 so'mni tashkil etadi ($155.000 \text{ so'm} + 17.388 \text{ so'm}$).

2-misol.

Tuman (punkt)da rayon koeffitsienti 1.15 hajmida belgilangan. Xodimga to'liq ish oyi uchun 48.500 so'm miqdorida ish haqi hisoblangan.

Hisob-kitob vaqtida 2006 yil 1 noyabrdan boshlab respublika hududida belgilangan eng kam ish haqining miqdori 12.420 so'mni tashkil etgan.

Demak, jamlama koeffitsienti qo'llanilishi mumkin bo'lgan eng katta summa: $12.420 \text{ so'm} \times 4 = 49.680 \text{ so'm}$.

Hisoblangan ish haqi rayon koeffitsientini qo'shish uchun belgilangan eng katta summadan oshmaganligi sababli koeffitsient hisoblangan ish haqiga qo'shiladi: $48.500 \text{ so'm} \times 0.15 = 7.275 \text{ so'm}$.

Rayon koeffitsienti bo'yicha hisoblangan summa qo'shilganda ish haqi 55.775 so'mni tashkil etadi ($48.500 \text{ so'm} + 7.275 \text{ so'm}$).

3-misol.

Tuman (punkt)da rayon koeffitsienti 1.15 hajmida belgilangan. Tugagan chorak uchun xodimga quyidagi hajmlarda ish haqi hisoblangan va to'langan:

	Rayon koeffitsienti hisobga olinmagan ish haqi	Koeffitsientga qo'shimcha to'lov	Jami, so'mda
Yanvar	35000	5250	40250
Fevral	45000	6750	51750
Mart	47000	7050	54050
jami:	127000	19050	146050

4-misol.

Tuman uchun belgilangan rayon koeffitsienti – 1.15 hamda cho'l va suvsiz joylarda ishlaganlik uchun koeffitsient – 1.2. Ish haqiga 1,35ga teng jamlama koeffitsienti qo'llaniladi.

Ichimlik suvi bilan ta'minlangan aholi punktlari va joylarda ishlaganda cho'l va suvsiz tumanlarda ishlaganlik uchun koeffitsientlar qo'llanilmaydi.

Baland tog'lik joylarda ishlaganlik uchun ish haqiga qo'llaniladigan koeffitsientlar o'sha joy (ob'yekt)ning dengiz sathidan balandligi to'g'risida berilgan tasdiqlovchi hujjatga muvofiq qo'llaniladi.

Xodimlarga bajarilgan ishlar uchun mukofot chorak tugaganda to'lanadigan hollarda mukofot summasiga koeffitsientlar bo'yicha ustama quyidagi tarzda hisoblanadi:

-choraklik mukofot oylarga bo'linadi, bir oylik ish haqi va unga qo'shilgan mukofotlar (lavozim maoshi yoki ishbay haq plyus choraklik mukofotning ishlangan kunlar soniga yoki ish haqiga muvofiq shu oyga to'g'ri keladigan qismi) summasi aniqlanadi va olingan summalarga belgilangan koeffitsientlar odatdagi tartibda qo'llaniladi, ya'ni bunda koeffitsient eng kam ish haqining to'rt baravaridan oshmaydigan summadagi mehnat haqiga qo'llanilish hisobga olinadi. Shu tariqa xodimning choraklik

ish haqi umumiy summasi aniqlangach, unda to'langan summalar chegiriladi va orada qolgan farq to'lanadi.

5-misol.

Tugagan chorak uchun 51.000 so'm miqdorida choraklik mukofot hisoblanad va to'lanadi. Bu mablag' koeffitsientni hisobga olgan holda, quyidagi hisob-kitob bo'yicha to'lanadi:

	Rayon koeffitsienti hisobga olinmagan ish haqi	Hisoblangan mukofot summasi	Jami	Koeffitsient bo'yicha qo'shimcha to'lov	Jami
Yanvar	35000	14000	49000	7350	56350
Fevral	45000	18000	63000	7452	70452
Mart	47000	19000	66000	7452	73452
jami:	127000	51000	178000	22254	200254

Koeffitsient hisobga olingan, summasi quyidagicha bo'lgan mukofot to'lanishi kerak: $200254 \text{ so'm} - 146050 \text{ so'm} = 54204 \text{ so'm}$.

Xodim ishlagan oy to'liq bo'lmagan hollarda uning ish haqiga koeffitsientlar to'liq ish oyi uchun shartli ish haqi summasidan kelib chiqib qo'llaniladi.

Dastlab shu oydagi ishlangan kunlar soni va ishlangan kunlar uchun ish haqi summasiga tayanib, bir kunlik ish haqi summasi belgilanadi, keyin to'liq ish oyi uchun shartli ish haqi summasi bir kunlik ish haqi summasini shu oydagi ish kunlari soniga ko'paytirish yo'li bilan belgilanadi. Koeffitsientlarni qo'llash tartibiga muvofiq belgilangan koeffitsient olingan summaga qo'llaniladi va to'liq ish oyi uchun belgilangan koeffitsient bo'yicha ustama summasi aniqlanadi.

Shundan so'ng belgilangan koeffitsient bo'yicha ustamani hisobga olgan holda to'liq ish oyi uchun ish haqining shartli summasi belgilanadi. Bu summani shu oydagi ish kunlari to'liq soniga bo'lib, belgilangan koeffitsient hisobga olingan bir kunlik ish haqi summasi chiqariladi va belgilangan koeffitsient hisobga olingan bir kunlik ish haqi summasini mazkur oydagi amalda ishlangan kunlar soniga ko'paytirish yo'li bilan amalda ishlangan kunlar uchun ish haqi summasi aniqlanadi.

6-misol.

Xodim 14 ish kuni ishlagan. Oyda 22 ish kuni bor. Shu vaqt uchun unga 98000 so'm ish haqi hisoblangan. Uning bir kunlik ish haqi: $98000:14=7000 \text{ so'm}$. Demak, uning oylik shartli ish haqi $7000 \text{ so'm} \times 22 = 154000 \text{ so'm}$ ni tashkil etadi. Uning ish haqiga 1,15 hajmida rayon

koefitsienti belgilangan. Koefitsient bo'yicha bir oylik qo'shimcha to'lov 7452 so'mni ($49680 \times 0,15$) tashkil etadi. Shunday qilib, hioblangan to'lovlar umumiy summasi: $154000 \text{ so'm} + 7452 \text{ so'm} = 161452 \text{ so'm}$. Demak, xodim ishlagan 14 ish kuni uchun unga tuman koefitsientini hisobga olgan holda to'lanishi kerak bo'lgan ish haqi: $(161452 \text{ so'm} : 22 \text{ kun}) \times 14 \text{ kun} = 102742 \text{ so'm}$.

Iqtisodiyotning turli tarmoqlariga mansub korxonalar va tashkilotlar tarkibiga kiruvchi garajlar, avtotransport tsexlari va yo'llardan foydalanish uchastkalari (tsexlari) xodimlarining ish haqiga shu korxonalar (tashkilot)da asosiy ishlab chiqarishda ishlovchi xodimlar uchun belgilangan koefitsientlar qo'llaniladi.

13.4-jadval

Joylar ro'yxatini va shu hududda joylashgan barcha mulkchilik shakllaridagi korxonalar xodimlarining ish haqiga belgilangan, hozirgi vaqtda amalda bo'lgan koefitsientlar (tuman koefitsienti, hududiy koefitsient hamda cho'l va suvsiz joylarda ishlaganlik uchun koefitsient) hajmlari

<i>Belgilangan koefitsient hajmi</i>	<i>Koefitsient taalluqli bo'lgan hudud</i>
	Navoiy viloyati
	Quyidagi hududlarda joylashgan barcha korxonalar, tashkilotlar va muassasalarning xodimlari uchun hududiy koefitsient:
1,6	Uchquduq shahrida va Zarafshon shahrida
1,5	Tomdi va Uchquduq tumanlarida
1,3	Konimex, Nurota, Xatirchi, Navbaxor, Qiziltepa tumanlarida,
1,2	Navoiy shahrida, Navoiy tumanida
	Qoraqalpog'iston Respublikasi
	Respublika iqtisodiyoti tarmoqlarining quyidagi hududlarda joylashgan korxonalar va tashkilotlar

¹ Hukumat qarorlariga ko'ra, aniq korxonalar va alohida iqtisodiyot tarmoqlari uchun belgilangan rayon koefitsientlari ro'yxatga kiritilmagan.

	xodimlariga cho'l va suvsiz joylarda ishlaganlik uchun beriladigan koeffitsient:
1,3	Mo'ynoq, Bo'zatov, Qo'ng'iroq tumanlarida, Mo'ynoq va Qo'ng'iroq shaharlaridan tashqari.
1,2	Mo'ynoq va Qo'ng'iroq shaharlarida, Qorao'zak, Kegayli, Nukus, Konliko'l, Taxtako'pir, Chimboy, Shumanay tumanlarida hamda Beruniy, To'rtko'l va Ellikqal'a tumanlaridagi Qizilqum cho'llarining daladashlarida
1,15	Xo'jayli tumanida hamda Amudaryo tumanidagi Berdaq nomli va Navoiy nomli sobiq qishloq xo'jaligi birlashmalarining hududlarida joylashgan xo'jaliklar, tashkilotlar va korxonalarda
1,1	Nukus shahrida
	Buxoro viloyati
1,5	Qorovulbozor tumani hududida joylashgan korxonalar va tashkilotlar xodimlari uchun rayon koeffitsienti
1,2	Gazli shahri hududida joylashgan, noishlab chiqarish tarmoqlari va aholiga xizmat ko'rsatish sohasi korxonalari, tashkilotlari hamda muassasalarining xodimlariga cho'l va suvsiz joylarda ishlangani uchun koeffitsient
	Toshkent viloyati
1,2	Yangiobod shahrida joylashgan, barcha tarmoqlarga mansub bo'lgan hamma korxonalar, tashkilotlar va muassasalar uchun rayon koeffitsienti

Sanoat, qurilish, geologiya-qidiruv va boshqa korxonalariga doimiy xizmat vaqti uchun bevosita korxonalarda texnologik, energetik va elektr-texnika uskunalari ta'mirlash, qurilish-montaj va ishga tushirish-sozlash bo'yicha tashkil etilgan ishlab chiqarish uchastkalari, geologiya-geodeziya (neft'-gaz qidirish) partiyalari, otryadlari, ekspeditsiyalariga xizmat ko'rsatuvchi tarmoqlar, avtomobil' transporti va shosse yo'llari korxonalarining xodimlari hamda boshqalar ish haqiga xizmat

ko'rsatilayotgan korxonalarining asosiy xodimlari uchun belgilangan koeffitsientlar qo'llaniladi.

13.6. Ish haqini isloh qilishning asosiy yo'nalishlari

Iqtisodiyotni isloh qilishning boshlang'ich sharoitida ish haqi, pensiya va nafaqalarning, ya'ni iste'molchilar asosiy ommasi oladigan daromadlarning doimiy ravishda pasayib borishi shunday bir holatga olib keldiki, natijada ular o'zlarining iqtisodiy funktsiyalarini bajarmay qo'ydilar. Shuningdek ish haqi xodimni va uning oila a'zolarini normal takror ishlab chiqarishni ta'minlamaslik va xodimni yuqori unum bilan mehnat qilishga rag'batlantirmaslik holatlari yuzaga kelgan.

Islahotlarni izchil davom ettirish va uning samaradorligini oshirish uchun mehnatga haq to'lash siyosati va aholi pul daromadlarining o'sishi bilan bog'lanmog'i kerak. Buning uchun esa quyidagilarni amalga oshirish zarur:

- daromadlar va eng avvalo, ish haqining iste'mol imkoniyatlarini kengaytirish hamda aholining (birinchi navbatda yollanma mehnat xodimlarining) talabi oshishi asosida ishlab chiqarishni tarkiban qayta qurishga faol ta'sir ko'rsatishini ta'minlash;

- mehnat faoliyatidan keladigan aholi daromadlarida ish haqining ulushi tushib ketishini real ish haqi darajasi va o'sish cyp'atlapini oshirish asosida to'xtatish;

- daromadlar sohasidagi eng kam sotsial kafolatlarni iste'molning asoslangan sotsial normativlarini belgilash va iqtisodiyotning boshqaruvchanligini oshirish asosida tegishli aholi guruhlari (yollanib ishlaydiganlar, nafaqaxo'rlar, kam ta'minlangan va ko'p bolali oilalar va hokazo) normal (fiziologik darajada takror ishlab chiqarilishini ta'minlaydigan darajaga asta-sekin yaqinlashtirib borishga kirishish;

- o'z tajribamizni va xorij mamlakatlar tajribasini o'rganish hamda ulardan O'zbekiston iqtisodiyoti xususiyatlarini va milliy an'analarini hisobga olgan holda foydalanish asosida aholi daromadlarining hamma turlarini (ish haqi, pensiyalar, nafaqalar, stipendiyalar va boshqalarni) boshqarishning bozor mexanizmlari shakllanishiga faol yordam berish.

Sanab o'tilgan vazifalarning hammasi bir-biri bilan chambarchas bog'liq bo'lib, ularning har birini hal qilish boshqalarini hal qilishga yordam beradi. Buning uchun muddatlari jihatidan ham, iqtisodiy mazmuni jihatidan

ham bir-biri bilan uzviy bog'langan bir qator tadbirlar amalga oshirilishini ta'minlash zarur.

Bozor iqtisodiyoti hukm surayotgan ko'pgina mamlakatlarda ish haqining narxlar o'sishiga qaraganda ildam o'sishi yoki ularning o'sish sur'atlari bir-biriga mos kelishi kuzatiladi. Daromadlarning ildam sur'atlar bilan o'sishi bozorning bo'shab qolishiga va tovar taqchilligi vujudga kelishiga olib boradi, degan xavotirlanish bor. Agar daromadlarni ildam sur'atlar bilan o'stirish siyosatiga qattiq boshqariladigan, asta-sekin amalga oshiriladigan, ichki bozorni rivojlantirish borasidagi boshqa tadbirlar bilan bog'langan siyosat deb qaraladigan bo'lsa, taqchillikning paydo bo'lishiga va narxlarning inflyatsion o'sishiga yo'l qo'ymaslik mumkin. Buni isbotlash uchun shuni dalil qilib keltirish mumkinki, tadbirkorlik sur'atlari narxlar o'sishidan o'zib ketadigan darajada yuqori bo'lmay, shuning uchun uning o'sishi ushbu aholi qatlamlari iste'mol qiladigan tovarlarning taqchilligi o'sishiga olib kelmadi. Aksincha, mavjud barqaror talab bunday tovarlar (qimmatbaho avtomobillar, dam olish zonalaridagi kottejlar, qimmatbaho tele va radioapparaturalar va shu kabilar) bozorini doimo kengaytiradi.

Bozop iqtisodiyoti sharoitidagi ko'pgina mamlakatlar uchun so'nggi yillarda real ish haqi va real daromadlarning o'sishiga faqat pul bilan to'lanadigan ish haqini narx-navoga qaraganda ildamroq o'stirish asosida erishildi. Buning ustiga, masalan, Fransiyada o'rtacha soatbay ish haqini narxlarga qaraganda ildam o'stirish eng kam ish haqini o'zgartirish mexanizmiga tarkibiy qism bo'lib qo'shiladi. Bu ish haqi eng kam ish haqining o'sish sur'atlari, narxlarning o'sish sur'atlaridan ildamroq borishining yarmi miqdorida oshiriladi. Bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda ishlab chiqarishda erishiladigan samaraning xodimlar bilan ishlab chiqarish vositalari mulkdorlari o'rtasida taqsimlanishi pul bilan to'lanadigan ish haqining o'sishi bilan iste'mol tovarlari narxining o'sishi o'rtasidagi nisbat orqali tartibga solinadi. Narxlar bilan ish haqi baravar o'sganida samaraning hammasi tadbirkorlarga o'tib ketadi, ish haqi ildam sur'atlar bilan o'sganida samaraning bir qismi xodimlarga tegadi, qolgan qismi esa tadbirkorlarda qoladi.

Ish haqi va zarur mahsulotning boshqa shakllarini isloh qilish soliqqa tortish va sotsial sug'urtalash tizimlarida amalga oshiriladigan o'zgarishlar bilan bog'lanishi kerak. Chunonchi, korxonada soliq yukining kamayishi byudjet va sug'urta fondlari miqdoriga salbiy ta'sir etmasligi uchun ish haqi miqdorlari tegishli sur'atda ko'paytirilishi zarur. Xuddi shunga o'xshab, jismoniy shaxslarning mol-mulkiga soliq solinishi aholining

kambag'allashib qolishiga olib kelmasligi uchun to'lanadigan soliq to'lovlarining hammasi miqdorida ishlovchilarga to'lovlar va ish haqini, pensionerlarga pensiyalarni ko'paytirish kerak. Shu bilan birga, ravshanki, korxonalar daromadlaridan soliq to'lovlarining undiriladigan ish haqiga va daromadlarining boshqa turlariga bunday qayta taqsimlanishiga davlat tomonidan qat'iy boshqariladigan va yaxshi hisoblab chiqilgan ish haqini bosqichma-bosqich majburiy ko'paytirib borishni amalga oshirgan taqdirdagina erishish mumkin. Bizning fikrimizcha, kelajakda soliq yukini qayta taqsimlash oqilona bo'lmasligi va o'zini oqlamasligi mumkin. Bordiyu, ish beruvchi zimmasidagi amaldagi soliq yukini kamaytirish ish haqini tegishli sur'atda ko'paytirmasdan amalga oshirilsa, bu hol aholining turmush darajasiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Basharti, ish haqi va boshqa daromadlar tegishlicha ko'paytirilsa, u holda bu ish beruvchi uchun chiqimlarning kamayishini emas, balki ularning soliqdan ish haqiga qayta taqsimlanishini anglatadi.

Qisqacha xulosalar

Iqtisodiyotning barcha sohalarida mehnatga to'lanadigan haqni baravarlashtirish, ayniqsa, yuqori unumli sohalarda, yuksak malakali mutaxassislar etishmaydigan tarmoqlarda daromadlarni tenglashtirish umumiy tarzda inflyatsiyaning avj olishi uchun omil bo'lib xizmat qiladi. Bu hol shunga olib keladiki, ish haqini oshirish pirovard natijada, butun iqtisodiyotda mehnat unumdorligini quvib o'tadi.

Dunyoda ishlab chiqarish sohasida ro'y berayotgan umumiy tanazzul natijasida keyingi yillarda ish bilan bandlik borasidagi ahvol birmuncha murakkablashdi. Oxirgi o'n yil ichida dunyo bo'yicha o'rtacha kishi boshiga to'g'ri keladigan daromad ketma-ket qisqardi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Rivojlangan xorijiy davlatlarda daromadlar siyosatining xususiyatlari nimada?
2. Daromadlar siyosati va mehnatga haq to'lash vositalari bo'yicha qanday amaliy tajribalar bor?
3. Vengriyada mehnatga haq to'lash vositalari qanday xususiyatlarga ega?
4. Ish bilan bandlik va ish haqi to'g'risida, xalqaro statistika haqida gapiring.
5. «Yalpi» va «sof» ish haqi to'g'risida nimalarni bilasiz?

6. AQShdagi istiqbolli kasblar bo'yicha mehnatga haq to'lash qanday amalga oshiriladi?

7. Ishchi kuchiga sarflanadigan xarajatlar va uning tarkibiga nimalar kiradi?

8. Yaponiyada ish kuchiga sarflanadigan xarajatlarning xususiyatlari haqida gapiring.

9. Shvetsiyada ish haqini tashkil etish xususiyatlari nimalarda ifodalanadi?

10. Fan-texnika taraqqiyoti ta'sirida ish haqini tashkil qilishdagi qanday o'zgarishlarni bilasiz?

11. Ish haqi tuzilmasini qanday usullar bilan tartibga solish mumkin?

12. Ishchi va xizmatchilarga ish haqi stavkalarini belgilash usullarini aytib bering.

13. Ish haqining shakl va tizimlari hamda uning ko'rsatkichlarini aytib bering.

14. Ish haqi bo'yicha oshkoralik, hisobga olish va nazorat tizimi haqida nimalarni bilasiz?

15. Ish haqining ishlab chiqarish samaradorligiga ta'siri qanday ko'rsatkichlarda ifodalanadi?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: МЕННАТ, 2009.

2. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. Анализ, проблемы, решения. Издательство: Экзамен, 2008.

3. Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2010.

4. Мумладзе Р.Г. Экономика и социология труда. Учебник. - М.: КНОРУС, 2007.

5. Рязанцев Д. Зарплата и кадры. Секреты работы. –СПб.: БХВ-Петербург, 2007.

6. Хендерсон Р.И. Компенсационный менеджмент: стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат М.: 2008.

7. Шоюсупова Н.Т., «Меҳнат иқтисодиёти: ижтимоий-меҳнат муносабатлари» фани бўйича таълим технологияси. –Т.: ТДИУ, 2010

MEHNATGA HAQ TO'LASH TIZIMLARINI TASHKIL ETISH

14.1. Mehnatga haq to'lash tizimlari tushunchasi va ularning tasnifi

Mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlari deganda, xodimning mehnat xarajatlari va natijalarini unga tegadigan ish haqi miqdori bilan qiyoslashning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari tushuniladi. Mehnatga haq to'lash shakllari muayyan vaqt mobaynida xodimning olgan ish haqi uning mehnatidan olingan natijalarga bog'liqligini aniqlash usullari sifatida, mehnatga haq to'lash tizimi esa ana shu bog'liqlikni amalga oshirish texnologiyasi sifatida belgilanadi.

Mulk shakllarining xilma-xilligiga hamda ish beruvchilar (tadbirkorlar) tomonidan xodimlarni yollash munosabatlariga asoslangan iqtisodiy tizimlarda ish haqini tashkil etish xodimlar bilan ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlarning ikki asosiy darajasi bo'lishini taqozo etadi.

Birinchi daraja - ularning mehnat bozorida o'zaro munosabatidan iborat bo'lib, bu bozorda ishchi kuchining narxi aniqlanadi. Yuqorida ko'rsatib o'tilganidek, ishchi kuchining narxi haqida ish beruvchilar bilan xodimlar hozirgi sharoitda yo o'z vakillari orqali turli darajalardagi jamoaviy muzokaralar yo'li bilan yoki bevosita, vakillarsiz, individual shartnoma tuzish asosida kelishib oladilar.

Xodimlar bilan ish beruvchilar o'zaro munosabatining ikkinchi darajasi –korxonada ichidagi o'zaro munosabatdan iborat. Xodimlarning qobiliyati ro'yobga chiqishi, mehnati esa samarali bo'lishi, ishchi kuchining narxi bilan xodim faoliyatining samaradorligini bildiruvchi ko'rsatkichlar o'rtasida muayyan o'zaro aloqa o'rnatilmog'i lozim. 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 aniq miqdor va sifat ko'rsatkichlarini belgilaydigan mehnat faoliyati me'yorlari (mehnat majburiyatlarini) 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 aloqa belgilanishi kerak. Boshqacha qilib aytganda, mehnat normasining miqdoriy o'lchovi har qaysi ishchi kuchining

bahosiga qarab pulda narxlanishi kerak. Bundan tashqari, xodim bilan ish beruvchi belgilangan mehnat normalaridan ortiqcha mehnatga haq to'lash haqida ham o'zaro kelishib olishlari lozim. Bunday o'zaro aloqaning turli ko'rinishlari ish haqi tizimini ifodalaydi. Shunday qilib, mehnatga haq to'lash tizimi deganda, mehnat normalari doirasida unga haq to'lash me'yorini bildiradigan ko'rsatkichlar o'rtasidagi o'zaro aloqalar tushuniladi. Mehnatga haq to'lash tizimi xodimning amalda erishilgan mehnat natijalariga hamda xodim bilan ish beruvchi o'rtasida kelishilgan ishchi kuchining bahosiga muvofiq ish haqi olishini kafolatlaydi.

Mehnat natijalarini aniqlash uchun qanday asosiy ko'rsatkichdan foydalanilishiga ko'ra ish haqi tizimlarini ikki katta guruhga bo'lish qabul qilingan. Bu guruhlar ish haqi shakllari deb ataladi. Agar mehnat natijalarining asosiy o'lchagichi sifatida tayyorlangan mahsulot miqdoridan foydalanilsa, buni ish haqining ishbay shakli deyiladi. Bordiyu ana shunday o'lchagich sifatida ishlangan ish vaqtining miqdoridan foydalanilsa, bunda gap *vaqtbay* ish haqi to'g'risida boradi. Binobarin, ish haqi shakli - xodimga haq to'lash maqsadida uning bajargan ishini baholash chog'ida mehnat natijalarini hisobga olishning asosiy ko'rsatkichi bo'yicha guruhlarga ajratilgan haq to'lash tizimlarining u yoki bu turkumi.

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 omillar mehnatga haq to'lash shakllarini texnik shart-sharoitlar va ularni tatbiq etish sohalarini cheklash imkoniyatlari nuqtai nazaridan belgilanadi. Mehnatga ishbay haq to'lash shaklidan foydalanish imkoni yo'q bo'lganda vaqtbay haq to'lash shakli joriy etiladi. Haqiqatda mehnatga haq to'lashning har ikki shaklini chegaralashning asosiy belgisi mehnat unumdorligini miqdoriy o'lchash imkoniyatidir. U tabiiy shakldagi mahsulot hajmining ish vaqti sarflariga nisbati sifatida belgilanadi. Ishbay haq to'lash asosida xuddi shunday imkoniyatlar mavjuddir. Vaqtbay haq to'lashda eng yaxshi deganda, natijalar va xarajatlarning qiymat o'lchagichlari bo'lgan mehnat samaradorligiga baho berish haqidagina gap borishi mumkin.

Amaliyotda turli-tuman yondashuvlardan foydalaniladi. Ular normalashtirilgan topshiriqlarni belgilash acoidagi ishbay haq to'lashga xos bo'lgan usullardan foydalanish hisobiga vaqtbay haq to'lash sharoitidagi yuqori unumli ishni rag'batlantiradi. Bundan tashqari, mehnatga haq to'lashning aralash: vaqtbay-ishbay shakllari ham uchrab turadi. Har ikki

shaklning integratsiyasidagi birlashtiruvchi omil ularni o'zaro boyitish asosidagi qoida, ya'ni ish haqi darajasi to'g'ridan-to'g'ri mehnat samaradorligiga bog'liq bo'lib, ayni vaqtda uning rag'batlantiruvchi omili bo'lib xizmat qiladi.

Korxonalarda mehnatga haq to'lash tizimlari oldiga qo'yiladigan muhim talablardan biri shuki, bu tizimlar mehnatga teng ish haqi to'lanishini ta'minlashi kerak. Buning uchun mehnat natijalarini hisobga olishda foydalaniladigan ko'rsatkichlar yollanma xodimlar mehnatining miqdorini ham, sifatini ham baholash va ana shu ko'rsatkichlarga mos keladigan mehnat miqdori va sifati normalarini belgilash imkonini berishi kerak. Shu sababli ish haqini tashkil etish amaliyotida mehnatni normalashning ikki turi: tarif va tashkiliy-texnikaviy turlari mavjud. Hozirgi sharoitda mehnatni tarif bo'yicha normalash ko'pincha bir korxonada doirasidan chiqib ketmoqda va ko'pgina korxonalarining birgalikdagi kuch-g'ayratlari bilan amalga oshirilmoqda. 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 har tomonlama qabul qilingan bo'lishi kerak, aks holda teng mehnatga teng haq to'lash tamoyili ta'minlanmaydi.

Mehnatga haq to'lashning ishbay hamda vaqtbay tizimlarida tarif bo'yicha normalash bir xil bo'lgani holda, mehnatni tashkiliy-texnikaviy normalashda turlicha yondashuvlardan foydalaniladi. Vaqtbay ish haqi to'lashda mehnatning asosiy normasi qonun bilan belgilab qo'yilgan yagona ish vaqti va xodim shu vaqt davomida bajarishi kerak bo'lgan mehnat majburiyatlarining ro'yxatidan iborat bo'ladi. Xodimning mehnat majburiyatlari esa korxonada tarkib topgan xodimlar o'rtasida mehnat taqsimoti tamoyillaridan kelib chiqadi. Bu tamoyil ishlab chiqarishning tashkiliy-texnikaviy sharoitlari bilan belgilanadi. Ushbu normani bajariganlik uchun muayyan haq to'lash me'yori – tarif stavkasi nazarda tutiladi. Agar xodim normada nazarda tutilganidan kamroq vaqt ishlagan bo'lsa, unga tarif stavkasidan ko'ra kamroq ish haqi yoziladi. Bordi-yu, xodim ishlagan ish vaqti va uning konkret mehnat majburiyatlari belgilangan normadan oshib ketsa, uning mehnatiga to'lanadigan haq tarif stavkasidan ortiq bo'ladi.

Ishbay haq to'lash chog'ida mahsulot chiqarish normasi asosiy mehnat normasi bo'ladi. U ham qonun bilan belgilangan ish vaqtining davomiyligiga qarab hisoblanadi. Bunday normani bajariganlik uchun xodim tarif stavkasi miqdorida haq oladi. Tarif stavkasi bajarilmaganida yoki

oshirib bajarilganida xodimga yozilgan haq tegishli sur'atda undan past yoki yuqori bo'ladi.

Mehnatga ishbay hamda vaqtbay haq to'lash tizimlarida asosiy mehnat normasi bilan bir qatorda ko'pincha bir yoki bir necha qo'shimcha mehnat normalaridan foydalaniladi. Bu mehnat normalarini to'la va oshirib bajarganlik uchun joriy mukofotlar yoziladi. O'zining iqtisodiy mazmuniga ko'ra bunday mukofotlar asosiy mehnat normasiga qo'shimcha tarzda belgilangan haq to'lash normalaridan iborat bo'ladi.

Iqtisodiy mohiyat nuqtai nazaridan qaraganda ish haqining ishbay va vaqtbay shakllari o'rtasida katta farq yo'q: ularning har ikkisi ham mehnat bozori tomonidan belgilangan ishchi kuchining bahosiga hamda qonun bilan belgilangan ish vaqtining davomiyligiga asoslanadi. Haq to'lashning ikki shaklida mehnat natijasi ham, ish vaqti ham hisobga olinadi.

Haq to'lash tizimlari vositasida xodimlarning moddiy manfaatdorligiga muayyan tarzda ta'sir etish ish haqini tashkil etishning asosiy tamoyillaridan biridir. Ish haqini tashkil etishning bozor modelida ish beruvchi bilan yollanma xodim o'rtasida vazifalarni aniq taqsimlash nazarda tutiladi. Ish beruvchi korxonada ishining ijobiy natijalaridan, uni mustahkamlash va rivojlantirishdan moddiy manfaatdor bo'ladi. U texnikaviy siyosatni belgilaydi, bozor kon'yunkturasini o'rganadi, nimani va qancha hajmda ishlab chiqarish, qanday bahoda va kimga sotish kerakligini belgilaydi. Yollanma xodim esa o'z mehnatining natijalari uchun javob beradi, umuman korxonada faoliyatining natijalaridan qat'i nazar, bu mehnat uchun unga haq to'lashlari shart. Shu tarzda ish haqini tashkil etishning bozor modelida xodimning o'z mehnat natijalaridan shaxsiy manfaatdorligi birinchi o'rinda turadi.

Xodimning moddiy manfaatdorligiga ta'sir ko'rsatish nuqtai nazaridan qaraganda, haq to'lash tizimlari oddiy va murakkab bo'lishi mumkin. Oddiy tizimlar xodimga haq to'lashni faqat uning mehnati natijalarini hisobga olishning asosiy ko'rsatkichi bilangina bog'laydi: ishbay tizimlar – faqat tayyorlangan mahsulot hajmi bilan, vaqtbay tizimlar – ishlangan vaqt miqdori bilangina bog'laydi.

Murakkab tizimlar mehnatga haq to'lashni bir necha ko'rsatkichlarga bog'liq qilib qo'yadi. Shulardan biri asosiy, boshqalari esa qo'shimcha ko'rsatkichlardir. Qo'shimcha ko'rsatkichlar soni xodimlarning mehnat unumdorligini oshirish borasida mavjud zaxiralardan foydalanishga ta'sir ko'rsatish imkoniyatlariga bog'liq. Bunda ishlab chiqarish samaradorligini

oshirishning ob'yektiv shart-sharoitlari bilan bir qatorda xodimlarning sub'yektiv fazilatlarini ham hisobga olinishi mumkin.

Haq to'lash tizimlarining alohida olingan har bir xodimga ta'sirini ham, xodimlar guruhiga ta'sirini ham har bir ishlovchining mehnat natijalarini yoki jamoa mehnat natijalarini nazarda tutib hisoblab chiqarish mumkin. Shunga muvofiq holda haq to'lash tizimlari ham individual va jamoaviy bo'ladi. Murakkab tizimlarda bir xil ko'rsatkichlar xodimlar shaxsiy kuch-g'ayratining natijasi, boshqalari esa jamoa kuch-g'ayrat natijasi bo'lishi mumkin.

Murakkab haq to'lash tizimlarida to'lanadigan haqni o'lchashning proporsional, progressiv va regressiv variantlari qo'shib yuborilishi mumkin. Xususan, haq to'lashning ishbay-mukofot tizimlarini qo'llash amaliyotida ko'pincha moddiy xarajatlar tejalishi munosabati bilan to'lanadigan haqning proporsional o'sishini kuzatish mumkin.

Korxonalarda haq to'lash tizimlarini ishlab chiqish chog'ida bir vaqtning o'zida ikki vazifani hal qilishga to'g'ri keladi. Birinchidan, har qaysi tizim xodimning kuch-g'ayratini ish beruvchi (tadbirkor, korxonalar mulkdori) zarur ishlab chiqarish natijasiga erishishini ta'minlaydigan mehnat faoliyatining ko'rsatkichlarini qo'lga kiritishga yo'naltirishi kerak. Ikkinchidan, bunda xodimga aqliy va jismoniy qobiliyatini maksimal darajada namoyon qilish imkoniyati berilishi kerak. Ana shu aytilganlarning hammasi haq to'lash tizimlarini rag'batlantiruvchi, kafolatlovchi va majbur qiluvchi tizimlarga bo'lish uchun negiz yaratadi.

Konkret ishlab chiqarish sharoitlarida yuqorida ko'rsatilgan ikki vazifani optimal hal qilishni ta'minlaydigan haq to'lash tizimini rag'batlantiruvchi tizim deb hisoblash kerak. Haq to'lashning rag'batlantiruvchi tizimlari ana shunday talqin qilinganida ulardan haq to'lashning majburlovchi va kafolatlovchi tizimlarini farqlash kerak. Rag'batlantiruvchi tizim xodimga ko'rsatkichlarni yaxshilashda o'zining ishtirok etish darajasini tanlash imkonini beradi. Majburlovchi tizim esa xodimni ish beruvchi tomonidan ancha yuqori darajada belgilangan ko'rsatkichlarga erishishga yo'naltiradi.

Majburiy tizimlarni joriy etishni ko'pincha ish beruvchining ishchi kuchini avtoritar uslubda boshqarishga moyilligi emas, balki texnologiya jarayonining talablari yoki korxonalar mahsulotini sotish bozorida juda qattiq raqobat taqozo etadi. Majburlovchi tizimlar yuqori sur'at bilan mehnat normalarini bajarganlik va oshirib bajarganlik uchun yuqori haq to'lanishi bilan ajralib turadi.

Kafolatlovchi tizimlar o'zining tashkiliy tuzilishi va ko'rsatkichlari bo'yicha rag'batlantiruvchi tizimlarni eslatadi, lekin ularning asosiy vazifasi xodimga kelishilgan summaning korxonada amal qilayotgan barcha haq to'lash shartlari (tarif stavkalari, narxlar, qo'shimcha haq, ustama haq, mukofotlar va shu kabilar) orqali yozilishini ta'minlashdan iborat.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida haq to'lashning kafolatlovchi tizimlari ish beruvchining manfaatlari korxonada mulkdorining manfaatlaridan ajralib qolganida namoyon bo'ladi. Hozirgi iqtisodiy sharoitlarda ko'pgina korxonalar haq to'lashning kafolatlovchi tizimlarini doimo «takomillashtirishga» ham majbur bo'lmoqdalar.

Asosiy va qo'shimcha ish haqi. Asosiy ish haqi deganda xodim oladigan ish haqining aniq ish davri - hafta, oy, chorak, yarim yil, bir yil uchun tarif stavkalari bo'yicha haq to'lashga mos keladigan qismi tushuniladi. Bir qancha hollarda ish haqining nisbatan doimiy qismi asosiy ish haqi deb ataladi. Ishbay ishlovchilar uchun u amalda tayyorlangan mahsulot uchun belgilangan narx bo'yicha to'lanadigan haqdir; vaqtbay ishlovchi uchun – tarif stavkalari bo'yicha amalda ishlangan vaqt uchun to'lanadigan haqdir.

Ish haqini asosiy (tarif) va qo'shimcha (rag'batlantiruvchi) qismlarga bo'lish muqarrar ravishda ularning o'zaro nisbati masalasini o'ptara qo'yadi. Ish haqining ushbu tarkibiy qismlari nomining mantig'i asosiy ish haqi o'z nomini oqlashi uchun kam deganda 50 foizdan ko'proqni, rag'batlantiruvchi qismi esa tegishli suratda 50 foizdan kamroqni tashkil etishi kerakligini ko'rsatadi.

Boshqa shart-sharoitlar teng bo'lgani holda tarif bo'yicha to'lovlar bilan rag'batlantiruvchi to'lovlar nisbatiga ta'sir ko'rsatadigan ikkinchi muhim omil korxonada kasaba uyushmasi tashkilotining yetuklik darajasidan, uning ish beruvchilar bilan jamoaviy shartnoma munosabatlaridagi haq to'lash shartlari va darajasiga ta'sir ko'rsata olishidan iboratdir. Xodimlar o'z mehnatlariga haq to'lash kafolatlari ancha yuqori bo'lishidan manfaatdor. Bu esa tarif bo'yicha haq to'lash darajasini oshirish orqali ta'minlanadi. Ko'pincha kasaba uyushmalari asosiy haq darajasi iste'mol tovarlari narxlarining o'sish dinamikasiga mos bo'lishini nazorat qiladilap va ish haqining tegishli oshirilishiga erishadilar.

14.2. 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, avvalo, xodim mehnatining natijalarini

hisobga olish uchun acociy ko'rsatkichni tanlashga nima ta'sir ko'rsatishiga, ya'ni muayyan tizim ishbay yoki vaqtbay tizimlar jumlasiga kiritilishiga bog'liq bo'ladi. Haq to'lash tizimlarini tanlab olish huquqi ish beruvchining ixtiyorida bo'ladi.

Ish haqining ishbay hamda vaqtbay shakllarini qo'llash shartlari ancha yaxshi ishlab chiqilgan, lekin ular, asosan, iqtisodiyotning bozordan tashqari modeliga hamda korxonalarda ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning shu modelga xos tizimiga mo'ljallangan. Endilikda ahvol ancha o'zgardi: agar ilgari ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etish bilan bog'liq xarajatlarning anchagina qismini davlat o'z zimmasiga olgan bo'lsa, hozir bu xarajatlar butunlay korxonalar zimmasiga tushdi.

Haq to'lash shakllarini tanlab olishga ta'sir ko'rsatadigan asosiy omil mehnatni normalashtirish va uni amalga oshirish shakllarini ishlab chiqarishni tashkil etish yo'l qo'yadigan darajada detallashtirishdir.

Biroq, haq to'lashning ishbay hamda vaqtbay tizimlarini qo'llash imkoniyatini ulardan foydalanishning iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiqligi bilan aralashtirib yubormaslik kerak. Ishbay haq to'lashni faqat u iqtisodiy samara beradigan ishlardagina qo'llash mumkin. Qoida tariqasida, u mehnat unumdorligini o'stirishni va mahsulot chiqarishni ko'paytirishni rag'batlantiradi. Lekin ishlab chiqarishni o'stirishni moddiy jihatdan rag'batlantirish ish beruvchida mehnat unumdorligini oshirish uchun real zarurat bo'lgandagina ijobiy natijalar berishi mumkin.

Ishlab chiqarish o'sishiga ishchilarning ta'sir ko'rsatish darajasi ular mehnatining texnika bilan qurollanganlik darajasiga bevosita bog'liq bo'ladi. Bu daraja qancha past bo'lsa, ishchilarda belgilangan ishlab chiqarish normalarini oshirib bajarish imkoniyati shuncha ko'p bo'ladi, mazkur daraja qancha yuqori bo'lsa, ishchilarning imkoniyati shuncha kam bo'ladi.

Qisman mashinada, qisman qo'lda bajariladigan ishlarda ishchilarning ishlab chiqarishni ilmiy asoslangan normalarga nisbatan oshirish imkoniyati cheklanadi. Hozirgi vaqtda bunday ishlar ko'pgina sanoat tarmoqlarida asosiy o'rinda turadi.

Qisman qo'lda bajariladigan ishlar ishbay mehnat haqi g'oyat samarali qo'llanadigan sohadir.

Binobarin, apparaturalar yordamida kechadigan jarayonlarda, asosan, vaqtbay haq to'lash shakllaridan foydalangan ma'qul. Lekin bu ana shunday jarayonlarda mehnatga ishbay haq to'lashni qo'llanishi batamom istisno etilishini anglatmaydi.

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.

Mehnatga ishbay hamda vaqtbay haq to'lashni qo'llashning umumiy shartlari mehnatga haq to'lash shakllarini tanlash amaliyotini yaxshilashga, ularning iqtisodiy samaradorligini oshirishga yordam berishi kerak. Ayni vaqtda har bir korxonada mehnatga haq to'lashni qo'llashning shartlari tarmoq xususiyatlarini va ishchilarning kasbiy-malaka tarkibini hisobga olgan holda konkretlashtirilishi hamda aniqlashtirilishi kerak.

Mehnatga haq to'lashning oddiy tizimlari. Bu tizimlar ishchilarning ish haqini mehnat natijalarini hisobga olishning faqat bir ko'rsatkichiga: ish vaqtiga yoki tayyorlangan mahsulot miqdoriga qarab shakllantiradi.

Oddiy vaqtbay tizim xodimning maoshini uning tarif stavkasiga va amalda ishlagan vaqtiga qarab shakllantiradi. Shunga muvofiq holda soatbay, kunbay va oylik tarif stavkalari qo'llanadi. Oddiy vaqtbay haq to'lashda ishlangan vaqt miqdori bilan maosh o'rtasidagi aloqa proporsional xarakterga ega bo'ladi.

Oddiy ishbay haq to'lashda ishchining maoshi tayyorlangan mahsulot (bajarilgan ish) birligiga to'lanadigan haq miqdoridan iborat bo'lgan ishbay belgilangan narxga va ana shu mahsulot miqdoriga bog'liq bo'ladi. Amaliyotda mehnatga haq to'lashning bevosita individual, jamoa (brigada), akkord, bilvosita, ishbay-progressiv, ishbay-regressiv tizimlari qo'llanishi mumkin.

Ish haqining bevosita ishbay individual tizimi bo'yicha har qaysi ishchining maoshi uning shaxsiy mehnati natijalariga muvofiq aniqlanadi. Bu mehnat natijalari ishchi tomonidan tayyorlangan buyumlar yoki muayyan vaqt davrida u bajargan operatsiyalar miqdorida ifodalanadi. Bunday holda ishchining mehnat sarflari va natijalari bilan uning maoshi o'rtasida bevosita to'g'ri aloqadorlik mavjud bo'ladi - bajarilgan ishning har qaysi birligi uchun o'zgaraydigan ishbay narx belgilanadi.

Ishbay narxlarni belgilash chog'ida vaqt birliklarini hisobga olish zarur. Vaqt birliklari o'rniga tarif stavkalari olinadi va ularning normalari (soat, smena) belgilanadi. Agar smenada ishlab chiqarish me'yori belgilangan bo'lsa, rastsenkani hisoblash chog'ida bir kunlik (smenalik) tarif stavkasidan foydalaniladi, agar soatbay ishlab chiqarish normasi belgilangan bo'lsa, rastsenkani aniqlash uchun soatbay tarif stavkasidan foydalaniladi.

Mehnatga haq to'lashning jamoa (brigada) ishbay tizimi shunday tizimki, unda ishchilarning maoshi ishlab chiqarish brigadasi bajargan ish hajmiga (mahsulot soniga) muvofiq hisoblab chiqariladi.

Mehnatga haq to'lashning jamoa ishbay tizimida ishchilar maoshini hisoblab chiqarish butun brigada uchun umumiy jamoa belgilangan narxlarni qo'llagan holda, yoki individual ishbay rastsenkalarini qo'llagan holda amalga oshiriladi.

Birinchi holatda brigada ishlab chiqargan mahsulot va bajargan ishlar hajmi birligiga umumiy jamoa rastsenka asosida butun brigadaga to'lanadigan ish haqi aniqlanadi, so'ngra u brigada a'zolari o'rtasida taqsimlanadi. Ikkinchi holatda har bir ishchining mehnatiga u bajaradigan ish turlariga belgilanadigan rastsenkalar bo'yicha haq to'lanadi. Bunda ishlab chiqarishni hisobga olish butun brigada tomonidan yaratilgan pirovard mahsulot bo'yicha amalga oshiriladi.

Jamoa ish haqini brigada a'zolari o'rtasida taqsimlash chog'ida kelib chiqadigan asosiy muammo brigada ishining umumiy natijalariga har bir ishchi qo'shgan individual ulushni to'la-to'kis hisobga olishdan iboratdir. Bu esa brigada maoshini taqsimlashning turli usullarini joriy etishni zarur qilib qo'yadi. Ana shunday usullardan biri brigadaning ishbay qo'shimcha ish haqini va jamoa mukofotini ishtirok etish koeffitsientlari yordamida taqsimlashdan iborat bo'lib, bu koeffitsientlar brigadaning ayrim a'zolari umumiy topshiriqni bajarishda qay darajada ishtirok etganligini ko'rsatadi.

O'rtacha ishtirok etish koeffitsienti birlik sifatida qabul qilinadi. Uning pasayishi, odatda, mehnatga beparvolik bilan munosabatda bo'lish, brigada boshlig'ining topshiriqlarini bajarmaslik, past unum bilan mehnat qilish, mehnat va texnologiya intizomlarini hamda xavfsizlik texnikasi qoidalarini buzish va boshqa sabablar bilan bog'lanadi. Ishtirok etish koeffitsientini oshirishdan maqsad ishchilar brigadaning boshqa a'zolariga qaraganda yuqoriroq mehnat unumdorligiga erishgan, ular yaqin ixtisoslarni (operatsiyalarni) o'zlashtirgan, ishlab chiqarish topshiriqlarini bajarish chog'ida tashabbus ko'rsatgan, ishlarni yuqori sifatli qilib bajargan hollarda foydalaniladi. Amaliyotda brigadalarda qo'llaniladigan ishtirok etish koeffitsientlari ko'pincha 0,8-1,5 oralig'ida bo'ladi. Ishlangan vaqt uchun tarif bo'yicha ish haqi odatda kafolatlanadi, ishbay qo'shimcha ish haqi miqdori esa ishtirok etish koeffitsientiga proporsional tarzda belgilanadi.

Mehnat taqsimoti barqaror bo'lgan, har bir ishchi belgilangan doiradagi vazifalarni bajaradigan va ishchining malakasi bajarilayotgan ishning

murakkabligiga to'la mos keladigan brigadalarda maosh har bir ishchi uchun individual rastsenkalar asosida hisoblanadi.

Bunday hollarda jamoa maoshining umumiy summasini taqsimlash zarurati bo'lmaydi. Har qaysi ishchining maoshi brigada ishlab chiqargan mahsulot uchun, lekin individual rastsenkalar bo'yicha hisoblanadi, brigadaning amaldagi maoshi esa uning barcha ishtirokchilari oladigan maoshlar summasidan iborat bo'ladi.

Mehnatga haq to'lashning akkord tizimi shunisi bilan ajralib turadiki, unda ayrim operatsiyalar yoki ish turlarining bajarilishiga emas, balki akkord topshiriqqa kiradigan ishlarning muayyan kompleksi bajarilishiga haq to'lanadi. Akkord naryad bo'yicha maosh summasi kal'kulyatsiya asosida belgilanadi. Bu kal'kulyatsiya mazkur kompleksga kiritilgan ish turlariga belgilangan vaqt (unum) normasini va rastsenkalarni hisobga oladi.

Mehnatga akkord haq to'lash, qoida tariqasida, ishchilar jamoasi uchun joriy etiladi hamda amalda mehnatning pirovard natijalariga qarab brigadalar mehnatiga jamoa haq to'lash tizimining bir varianti deb hisoblanishi mumkin. Uning ishbay haq to'lashning boshqa turlaridan farqi shundaki, topshiriqni bajarganlik uchun to'lanadigan maoshning umumiy summasi ishchilarga oldindan e'lon qilinadi.

Akkord haq to'lash ishlab chiqarish topshirig'ini bajarishning konkret muddatini belgilash bilan bog'liq bo'ladi. Ishchilar akkord naryad olgach, ish hajmini hamda uni belgilangan muddatda bajarganlik uchun olishlari mumkin bo'ladigan maosh summasini yaqqol tasavvur etadilar. Bu esa ularning ishni bajarish vaqtini qisqartirishdan manfaatdorligini oshiradi. Agap akkord topshiriqni bajarish uchun uzoq vaqt talab qilinadigan bo'lsa, ishchilarga muayyan davrda amalda bajarilgan ishlar hajmiga muvofiq bo'nak beriladi. Akkord tizimda uzil-kesil hisob-kitob topshiriqda nazarda tutilgan hamma ishlar tugaganidan keyin amalga oshiriladi.

Mehnatga haq to'lashning bilvosita ishbay tizimi shundan iboratki, xodimning maoshi uning o'zi shaxsan bajargan ishga emas, balki umumiy mehnat natijalariga bog'liq qilib qo'yiladi. Haq to'lashning ushbu tizimi bajargan ishlarini hisobga olish qiyin bo'lgan, lekin mehnatlarining natijasiga ishbay ishlaydigan asosiy ishchilarning chiqargan mahsuloti bog'liq bo'ladigan yordamchi ishchilar uchun qo'llaniladi.

Har bir xizmat ko'rsatuvchi xodimning maoshi bilvosita belgilangan narxni hamma xizmat ko'rsatuvchi xodimlar bajargan buyumlar soniga ko'paytirish yo'li bilan aniqlanadi.

Agar xodim bir necha ish joyida ishlayotgan bo'lsa, har bir ish joyi bo'yicha ishbay rastsenkani aniqlash uchun tarif stavkasi dastlab xizmat ko'rsatilayotgan ish joylari soniga taqsimlanadi. Buning natijasida olingan tarif stavkasining qismi xizmat ko'rsatilayotgan har bir ish joyi uchun belgilangan ishlab chiqarish normasiga taqsimlanadi.

Mehnatga haq to'lashning ishbay-progressiv tizimi shunisi bilan ajralib turadiki, normalarni bajarishning oldindan belgilab qo'yilgan darajasidan boshlab bajarilgan operatsiyalar uchun ishbay belgilangan narx ma'lum darajada ko'payadi. Shunday qilib, ishbay rastsenkalar normalarni bajarishda erishilgan darajaga bog'liq holda farqlanadi, ya'ni normalar qancha oshirib bajarilsa rastsenka shuncha yuqori bo'ladi.

Ishbay-progressiv haq to'lashning o'ziga xos unsurlari ishbay normalarni bajarishning boshlang'ich darajasidan (rastsenkaning ko'payishi shundan boshlanadi (baza)) hamda normalarni boshlang'ich bazadan muayyan darajada oshirib bajarilganida ishbay rastsenkaning ko'payish miqdorini ko'rsatuvchi progressiv qo'shimchalar shkalasidan iborat. Quyida progressiv rastsenkalarining ikki bosqichli shkalasiga misol keltiriladi:

Boshlang'ich bazani oshirib bajarish, %	Ishbay rastsenkaning ko'payishi, %
1-10	20
10 dan ortiq	50

Boshlang'ich bazaning kattaligi normalashtirish sifatiga va normalarni bajarishda amalda erishilgan darajaga bog'liq bo'ladi. Qoida tariqasida, boshlang'ich baza ishbay-progressiv haq to'lash joriy etilishidan oldingi 3 oyda normalarning o'rtacha bajarilishi darajasida belgilanadi.

Ishbay-progressiv haq to'lashda ishchining maoshi uning chiqargan mahsulotiga qaraganda tezroq o'sadi. Mana shu holat ishbay-progressiv tizimni ommaviy tarzda va doimiy ravishda qo'llash imkonini bermaydi. Bu tizim odatda u yoki bu sabablarga ko'ra rejani bajarish sohasida yomon ahvol vujudga kelayotgan va shu sababli ishchilarni normalarni oshirib bajarishdan qo'shimcha moddiy manfaatdor qilish kerak bo'lgan ishlab chiqarish uchastkalarida cheklangan muddatga (3-6 oyga) joriy etiladi.

Ishbay-regressiv haq to'lash tizimi shunisi bilan ajralib turadiki, normalarni oshirib bajarish muayyan darajaga etgach, ishbay pastsenka kamayadi. Bu tizim ishbay-progressiv tizimning o'ziga xos aksidir: normalar qancha ortig'i bilan bajarilsa, normadan tashqari ishning har qaysi birligi uchun rastsenka shuncha past bo'ladi. Haq to'lashning bunday tizimi ham normalarni bajarishning pastsenka pasaya boshlaydigan darajasini

belgilashni talab qiladi. Bunda boshlang'ich bazani belgilashga qo'yiladigan talab ishbay-progressiv tizimda qanday bo'lsa, ishbay-regressiv tizimda ham shunday bo'ladi. Quyida regressiya shkalasini tuzishga misol keltiriladi:

Normani oshirib bajarish, %	Ishbay rastsenkaniing kamayish koeffitsienti (marta)
10 gacha	1,0
110 dan 125 gacha	1,3
125 dan yuqori	1,6

Ishbay-regressiv tizimda maosh ishlab chiqarishga qaraganda sekinroq o'sadi, bu esa xodimning ishlab chiqarishni oshirishdan manfaatdorligini chegaralab qo'yadi. SHuning uchun uni korxonalarda ishlab chiqarish faoliyati hajmi biron-bir sababga ko'ra pasayib ketganida, biroq unda ishlayotgan xodimlarni, ayniqsa asosiy ishlab chiqarish sohasidagi xodimlarni saqlab qolish maqsadga muvofiq bo'lganida joriy etish kerak.

Mehnatga haq to'lashning har qanday ishbay tizimi, yuqorida aytilganidek, chiqarilayotgan mahsulot (ish) birligiga yoki ishlab chiqarish operatsiyasiga ketadigan vaqt normasini (ishlab chiqarish) ishlab chiqish va joriy etishga asoslanadi. Ushbu normalar u yoki bu ishni bajarishning muayyan ishlab chiqarish-texnikaviy shartlari uchun belgilanganligi sababli, bu shartlar o'zgarishi bilan normalar qayta ko'rib chiqilishi kerak. Ayni vaqtda ishbay rastsenkalar ham o'zgartiriladi.

Haq to'lashning rag'batlantiruvchi tizimlarini, eng avvalo, rag'batlantiruvchi haq bilan asosiy maoshni o'zaro bog'lab turuvchi mexanizmning shaklini ham, mazmunini ham belgilaydigan aniq maqsadiga qapab farqlash kerak bo'ladi. Ana shu nuqtai nazardan qaraganda, rag'batlantiruvchi tizimlarning bir necha guruhlarini ko'rsatish mumkin.

1. Asosiy haq xodim mehnatining asosiy normasidan tashqaridagi ko'rsatkichlarni to'la va oshirib bajarish bilan bog'lanadigan tizimlar. Bunday tizimlar jumlasiga ishdagi joriy natijalar uchun beriladigan turli mukofotlar kiradi.

Rag'batlantirishning bu turlari xodimlarni qamrab olish ko'lami jihatidan ham, ish haqidagi salmog'i jihatidan ham g'oyat keng tarqalgandir. Ularning xususiyati shundaki, ular qoida tariqasida, xodimning o'ziga ham, shuningdek uning bevosita rahbariga ham hisoblab yozilayotgan ish haqi darajasini nazorat qilish imkonini beradigan aniq miqdor ko'rsatkichlariga ega. Rag'batlantirish tizimlarining bu turida haq to'lash normalari va mehnat normalaridagi barcha o'zgarishlar ko'pincha kasaba uyushmalari bilan kelishiladi.

II. Asosiy haqni xodimning shaxsiy ishchanlik fazilatlarini, uning professional mahorat darajasi, individual fazilatlarini va ishga munosabati bilan bog'laydigan tizimlar. Bular jumlasiga, eng avvalo, rag'batlantiruvchi qo'shimchalar va ustamalar: professional mahorat uchun, bir necha kasblarda (lavozimda) ishlaganlik uchun, xizmat ko'rsatish normalarini kengaytirganlik uchun, avvalgicha yoki ko'proq hajmdagi ishlarni oz sonli xodimlar bilan bajarganlik uchun to'lanadigan qo'shimchalar va ustamalar kiradi.

Rag'batlantirishning bu turlari o'z ish vaqtini yanada yuqori darajada barqaror sarflaydigan, yuqori professional ko'rsatkichlarga erishadigan, jamoa ishida faol qatnashib, yuqori natijaga erishishga o'zining hissasini qo'shadigan oz sonli xodimlarni qamrab oladi.

Qo'shimcha va ustamalarning rag'batlantirish turi sifatidagi muhim xususiyati shundan iboratki, ular har bir xodim mehnatining natijalari bilan uni mukofotlash miqdori o'rtasida aniq miqdor bog'lanishlariga ega emas. Ko'pincha bu bog'lanish aniq miqdoriy qiyoslash darajasida emas, balki tamoyil darajasida belgilanadi.

III. Xodimning yoki bir guruh xodimlarning asosiy ish haqini nomuntazam xaraktyerdagi biron-bir yutuqlar bilan yoki muayyan davr (yarim yil, bir yil) mobaynidagi umumiy jamoa ish natijalari bilan bog'laydigan tizimlar.

Bular hozir ham ayrim korxonalarda bir yo'la to'lanayotgan har xil mukofotlar: o'ta muhim ishlab chiqarish topshiriqlarini bajarganlik uchun, ishlab chiqarish musobaqasida yutib chiqqanligi uchun bir yo'la to'lanadigan mukofotlar, korxonaning muayyan davrdagi faoliyati yakunlari bo'yicha beriladigan mukofotlar va hokazolardir.

Bunday turdagi rag'batlantirishlarning muhim xususiyati shuki, ular moslashuvchidir. Ular qoida tariqasida, ish haqiga o'z-o'zidan qo'shiladigan qo'shimchaga aylanmaydi, ko'pincha xodimlar tomonidan yaxshi qarshi olinadi va deyarli hammavaqt o'zini oqlaydi.

14.3. Asosiy ish natijalari uchun rag'batlantirish tizimlarini ishlab chiqish va ularning samaradorligini aniqlash

Mukofotlash tizimini ishlab chiqqan vaqtda mukofotlash ko'rsatkichlari, shartlari, miqdorlari, mukofotlanadigan xodimlar doirasi va uning davriylikini nazarda tutish kerak.

Tizim xodimga rag'batlantiruvchi ta'sir ko'rsatishini ta'minlash uchun uni tashkil etishga qo'yiladigan ayrim talablarga rioya qilish zarur. Eng

avvalo, mukofotlash ko'rsatkichlari muayyan bo'limdagi, korxonadagi ishlab chiqarish vazifalariga mos bo'lishi hamda ushbu jamoa yoki xodimning mehnat sohasidagi kuch-g'ayratlariga peal bog'liq bo'lishi kerak.

Belgilangan mukofotlash ko'rsatkichlari va shartlari bir-biriga zid bo'lmasligi holda bir ko'rsatkichni yaxshilash boshqalarning yomonlashuviga sabab bo'lmasligi kerak. Chunonchi, agar mehnat unumdorligini o'stirish bilan mahsulot sifatini oshirishni bir vaqtning o'zida rag'batlantirish kerak bo'lsa, mukofotlashning tegishli shartlarini kelishib olish orqali bu yerdagi ziddiyatni bartaraf qilish mumkin.

Xodimlar mehnatda yuqori natijalarga erishishdan manfaatdor bo'lishini ta'minlash uchun mukofotlash ko'rsatkichining darajasini ushbu korxonada mazkur ko'rsatkichni bajarish sohasida amalda erishilgan o'rtacha darajasiga teng qilib, uskunalarning ishlab chiqarish quvvatiga, normativ ko'rsatkichlarga va shu kabilarga qarab erishilgan o'rtacha darajadan yuqori qilib belgilash mumkin.

Ikkinchi tomondan, mahsulot sifati ko'rsatkichi amaldagi holatga va uni yaxshilash borasidagi mavjud rezervlarga bog'liq holda sifat ko'rsatkichlarini bajaribgina qolmay, balki oshirib bajarishga, mahsulotning sifat darajasini oldingi yil, oldingi davrdagiga nisbatan yaxshilashga qaratilishi mumkin.

Mukofotlash ko'rsatkichi nimaga yo'naltirilganligiga muvofiq holda mukofotlash normativini (mukofot miqdorini) ham belgilash kerak bo'ladi. Masalan, rejani 100 % qilib bajarganlik, buyumlarni belgilangan assortimentda chiqarganlik, brak va reklamatsiyalar yo'qligi, ishlar va xizmatlarni belgilangan muddatda bajarganlik uchun barqaror bo'ladigan mukofot miqdorini (masalan, ishbay maoshga nisbatan 15,0 %, mansab okladiga nisbatan 40,0 % va hokazo) belgilash mumkin.

Rejani oshirib bajarganlik, mehnat unumdorligini o'stirganlik, mahsulot, ishlar va xizmatlar sifatini oshirganlik, tannarxni kamaytirganlik, moddiy resurslarni tejaganlik, foydani o'stirganlik uchun mukofotlar miqdori normativ (rejadagi) darajaga yoki oldingi davrda erishilgan darajaga nisbatan ko'rsatkichning har bir foizga (punktga) yaxshilanganligi uchun belgilanadi.

Mukofotlar miqdorini belgilashning muhim jihati mukofotlash ko'rsatkichining tig'izligini baholashdan iborat. U mukofotlar miqdorini bo'linmalar va ish joylari bo'yicha darajalashga imkon beradi, qattiqroq mehnat qilinganida uning uchun nisbatan yuqori mukofot to'lanishini ta'minlaydi.

Mukofotlash ko'rsatkichining tig'izligi ushbu ko'rsatkichning belgilangan darajasini oldingi davr darajasiga, erishilgan o'rtacha darajaga taqqoslash yo'li bilan, shuningdek ishlab chiqarish quvvatlari, mehnat va moddiy resurslardan foydalanish darajasiga qarab aniqlanadi.

Mukofotlash davriyligini (bir oydag, chorakdagi natijalar bo'yicha) ishlab chiqarishni tashkil etish va mehnatning xususiyatlariga, mukofotlash ko'rsatkichlarining xarakteriga, tegishli buxgalteriya va operativ hisoblar mavjudligiga qarab belgilash kerak. Asosiy faoliyat natijalari uchun joriy mukofotlash chog'ida ishchilar uchun qoida tariqasida, har oyda mukofotlash, rahbarlar, mutaxassislar va xizmatchilar uchun har chorakda mukofotlash joriy etiladi. Chunki, ularni mukofotlash ko'rsatkichlari ko'pincha chorak hisobotlari asosida aniqlanishi mumkin. Biroq, tsexlarda bunday xodimlar uchun tsexning birlamchi operativ hisobotlariga asoslangan holda har oyda mukofotlash ham belgilanishi mumkin. Shu bilan birga asosiy natijalar uchun mukofotlar yoziladigan faoliyat davrlari ancha uzoq bo'lishi ham mumkin: ishlab chiqarish tsikli uzoq davom etganida, mavsumiy ishlarda, mehnatga akkord usulda ishbay haq to'lashdan foydalanilganida, ishlarni bajarishning konkret muddati kelishib olinganida va hokazo shunday bo'lishi mumkin.

Xo'jalik faoliyatining asosiy natijalari uchun xodimlarni mukofotlash haqidagi nizomlarni ishlab chiqish chog'ida bir tomondan ishchilarni, ikkinchi tomondan esa mutaxassislar, xizmatchilar va rahbarlarni rag'batlantirishni tashkil etishda ba'zi bir farqlarni hisobga olish kerak bo'ladi. Ishchilarni xo'jalik faoliyatining asosiy natijalari uchun individual tarzda ham, jamoa tarzda ham mukofotlash mumkin.

Individual mukofotlashdan ishlab chiqarishni tashkil etish shart-sharoitlari har bir ishchining boshqalardan mustaqil ishlashini oldindan belgilab qo'yganida, alohida ko'nikmalarni, maxsus uskunalarda ishlay olishni talab qiladigan ishlarni bajarganda, individual mehnat natijalari hisobga olinadigan bo'lganida va shu kabilarda foydalanish maqsadga muvofiqdir. Bunday hollarda individual ko'rsatkichlar va mukofotlash shartlari bevosita kasblar yoki ish turlari bo'yicha belgilanadi, mukofot esa har bir alohida ishchining asosiy ish haqiga yoziladi.

Jamoa mukofotlashdan mehnat va unga haq to'lash jamoa usulda yoki individual tarzda tashkil etilganida foydalanish mumkin. Undan ko'zlangan maqsad ishchilarni brigada, uchastka, tsex ishining umumiy, pirovard natijalaridan manfaatdor qilishdan iborat. Mukofot butun brigadaning (yoki

alohida ishchining) asosiy ish haqiga jamoa mukofotlash ko'rsatkichlari bo'yicha yoziladi.

Jamoa mukofot butun brigadaga yoziladi, xodimlar o'rtasida asosiy ish haqiga, ishlagan vaqtiga hamda mehnatda ishtirok etish koeffitsientiga qarab, ularning har biri shaxsiy mehnati bilan qo'shgan ulushni hisobga olib taqsimlanadi. Jamoa mukofotlashni individual mukofotlash bilan to'ldirish mumkin. Masalan, mukofot butun uchastka bo'yicha brak normativini pasaytirganlik uchun va ayni vaqtda muayyan ish joyida individual brak normativini pasaytirganlik uchun to'lanishi mumkin. Ishchilarni mukofot ko'rsatkichlari va shartlari, ularning boshlang'ich darajalari ishchilar mehnat qilayotgan uchastka, tsexning ko'rsatkichlariga muvofiq hamda ushbu ko'rsatkichlar o'zgarishiga ishchilarning ta'sir ko'rsatish darajasini hisobga olgan holda belgilanadi.

Brigadalar jamoalarini va alohida ishchilarini mukofotlashni ular faoliyatining natijalarini, eng avvalo, sifat ko'rsatkichlari bo'yicha natijalarni yaxshilashga yo'naltirish tavsiya etiladi. Asosiy ishlab chiqarishdagi ishbay hamda vaqtbay ishlovchilar uchun bunday ko'rsatkichlar quyidagilardan iborat bo'lishi mumkin: mahsulot, ishlar, xizmatlar sifatini yaxshilashni rag'batlantirganda - mahsulot navini (markasini) yaxshilash, mahsulotni birinchi taqdimdayoq topshirishni ko'paytirish; sifatsiz mahsulot qaytarib beriladigan hollarni, reklamatsiyalarni qisqartirish; brakni kamaytirish, mahsulot, ishlar, xizmatlarga texnika nazorati xizmatlari va iste'molchilar tomonidan da'volar bo'lmasligi va boshqalar; moddiy xarajatlarni kamaytirish rag'batlantirilganida – xomashyo, materiallar, yoqilg'i-energetika resurslari, asboblari, ehtiyot qismlarni tejash; mahsulot birligiga to'g'ri keladigan yo'qotishlar, chiqindilarni o'tgan yilning shu davrida amalda erishilganiga qaraganda kamaytirish va hokazolar; yangi texnika va progressiv texnologiyani o'zlashtirish rag'batlantirilganida – uskunalarni ish bilan ta'minlash koeffitsientini oshirish, ularni ishlatishga qilinadigan xarajatlarni qisqartirish; yangi turdagi mashinalar, yuqori unumli zamonaviy uskunalar ishining smenaliligi koeffitsientini oshirish, progressiv texnologiyani o'zlashtirish muddatlarini qisqartirish va boshqalar.

Muayyan ishlab chiqarish sharoitlarida va asosan haq to'lashning vaqtbay shaklida ishning sifat ko'rsatkichlari bilan bir qatorda ishlab chiqarish hajmlari va mehnat unumdorligini o'stirishni rag'batlantirish maqsadga muvofiqdir.

Ishbay haq to'lash shakli mehnatning miqdor natijalarini ko'paytirishni bevosita rag'batlantiradi va ushbu ko'rsatkichlar bo'yicha qo'shimcha mukofotlashni talab qilmaydi. Vaqtbay ishlovchilarni normalar va rejalar oshirib bajarilganligi uchun mukofotlashni tashkil etganda esa bunday mukofotlashning maqsadga muvofiqligini vaqtbay ishlovchilarni mehnatga ishbay haq to'lash shakliga o'tkazish imkoniyati bilan taqqoslash kerak bo'ladi.

Ishlab chiqarish hajmlarini va mehnat unumdorligini o'stirishdan manfaatdorlikni ta'minlash uchun quyidagilarni bildiruvchi mukofotlash ko'rsatkichlaridan foydalanish kerak: berilgan nomenklaturada mahsulot ishlab chiqarish rejasining bajarilishi; mahsulot ishlab chiqarish (ishlar bajarish) normativ hajmining bajarilishi; belgilangan ishlab chiqarish normalarining bajarilishi (va oshirib bajarilishi); ishlab chiqarish va mahsulot tayyorlash hajmlarining o'stirilishi (qo'shimcha o'stirilishi); kundalik reja topshirig'ining bajarilishi (va oshirib bajarilishi); normativda belgilanganiga qaraganda kamroq ishchilar bilan ish bajarilishi va boshqalar.

Brigadalar va ayrim ishchilar uchun hajm ko'rsatkichlari kattaligini belgilash vaqtida, eng avvalo, tegishli uchastka, tsexning ishlab chiqarish dasturiga, ishlab chiqarish quvvatlaridan foydalanish rezervlariga hamda mahsulot (ishlar, xizmatlar)ga mehnat sarflarini kamaytirish rejalariga asoslanish kerak.

Asosiy ishlab chiqarishga xizmat ko'rsatishda band bo'lgan ishchilar uchun ular ishining sifati yaxshilanganligini: asosiy tsexlardagi uskunalar uzluksiz va bir maromda ishlashi ta'minlanganligi, ta'mirlash davrlari orasida foydalanish muddati uzaytirilganligi hamda uskunalariga xizmat ko'rsatish va ularni ta'mirlash xarajatlari qisqartirilganligi; uskunalardan foydalanish koeffitsienti yaxshilanganligi; ish joylari, asboblardan va uskunalar, transport vositalari, energiya, issiqlik va shu kabilar bilan uzluksiz ta'minlanganligi ko'rsatkichlarini belgilash maqsadga muvofiqdir.

Texnikaviy nazorat xizmatlarining nazoratchi ishchilarini faqat ularning chiqarilayotgan mahsulot sifatini yaxshilash borasidagi kuch-g'ayratlarini: mahsulot sifatiga reklamatsiyalar kelmaganligi, brak mahsulotni navbatdagi operatsiyalarga yoki bo'linma (korxonada) chegarasidan tashqariga o'tkazib yuborish hollari bo'lmaganligini; brakning oldini olish bo'yicha rejadagi tadbirlar bajarilganligini; navbatdagi operatsiyalardan mahsulotning qaytarib yuborilishi qisqarganligi va hokazolarni bildiruvchi ko'rsatkichlar bo'yichagina mukofotlash kerak.

Mehnat brigada usulida tashkil etilganida va unga haq to'langanida mukofot quyidagicha hisoblanadi: ishbay haq to'lashda - brigadaning ishbay maoshiga; vaqtbay haq to'lashda – brigadaning tarif stavkalari (oylik okladlar) bo'yicha maoshiga amalda ishlangan vaqtga qarab. Agar brigada jamoasi topshiriqda belgilanganiga qaraganda kamroq ishchilar bilan ishlasa, tarif stavkalari (oylik okladlar) bo'yicha haq to'lash fondiga jamoa mukofotni ishlovchilarning amaldagi soniga qarab emas, balki normativ soniga qarab hisoblash tavsiya etiladi. Buning hisobiga ishchilar oladigan mukofot miqdorlari yuqori bo'ladi va bu hol oz sonli ishchilar bilan ishlashdan manfaatdorlikni ta'minlaydi. Brigada bo'yicha hisoblangan umumiy mukofot summasini taqsimlash chog'ida uning jamoasi alohida ishchiga beriladigan mukofotni bu ishchining umumiy natijalarga qo'shgan shaxsiy ulushiga muvofiq mustaqil belgilaydi.

Vujudga kelgan amaliyotga ko'ra, jamoa mukofot yozilganida uni taqsimlash bilan jamoaning o'zi shug'ullanadi. Bu esa amalda xodimning mehnati orqali qo'shgan hissasiga ish beruvchi emas, balki jamoa uzil-kesil baho berishini anglatadi. Fikrimizcha, bunday amaliyot xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi mehnat munosabatlarini tartibga solishning mohiyatiga ziddir.

Ehtimol, ish beruvchilar bilan xodimlar davlat mulkiga birgalikda teng huquqli egalik qilgan vaqtda, har bir a'zoning mehnat bilan qo'shgan hissasini baholash huquqini jamoaga topshirish to'g'ri bo'lgan. Biroq, mulk shakllarining xilma-xilligi sharoitida bunday yondashuv o'zining iqtisodiy asosini yo'qotadi, mehnat jamoasi xodimlarni baholash vazifasini o'z zimmasiga olish huquqiga ega emas; har qanday xodim o'z hamkasblari tomonidan baholanishini xohlamasligi mumkin, chunki u mehnat shartnomasini jamoa bilan emas, balki ish beruvchi bilan tuzgan, shu sababli u haq to'lash bilan bog'liq har qanday masalalarni ish beruvchi bilan hal qilishga umid bog'lash huquqiga ega.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida rahbarlar, mutaxassislar va xizmatchilarni mukofotlash tizimida rejaning ahamiyati ham ancha o'zgaradi. Rejani ishlab chiqish va tasdiqlash faqat korxonaning huquqiga aylanadi, unga bozor kon'yunkturasidagi o'zgarishlarni hisobga olgan holda aniqlik kiritilishi mumkin. Yo'riqnoma rejalaridan ozod bo'lgan korxonalar o'z faoliyatining natijalarini birinchi navbatda rejani bajarish darajasiga qarab emas, balki natijalarning amalda yaxshilanishiga qarab baholashdan manfaatdor bo'ladi.

Shu munosabat bilan rahbarlar, mutaxassislar va xizmatchilarni rag'batlantirishda asosiy yo'nalish ish natijalari amalda yaxshilanganligi

uchun mukofotlashdan iborat bo'lmog'i kerak. Ushbu xodimlar, eng avvalo, o'zlari mehnat qilayotgan ishlab chiqarish uchastkasida mehnat natijalari yaxshilanishidan manfaatdor bo'lishlarini ta'minlash zarur. Shu sababli ularni mukofotlash ko'rsatkichlarida tegishli ishlab chiqarish bo'linmalari faoliyatining bevosita natijalarini hisobga olish maqsadga muvofiq.

Bozor munosabatlarida korxonada ishlab chiqarishni kengaytirish va texnikaviy jihatdan takomillashtirish, shuningdek uning ishtirokchilari oladigan daromadlarni ko'paytirish uchun mablag'lar manbai sifatida foydaning ahamiyati ancha oshadi. SHu sababli jamoa shartnomada va mukofotlash haqidagi nizomda korxonada ixtiyorida qoladigan foyda miqdori oshganida (kamayganida) mutaxassislar va xizmatchilarga yozilgan mukofot miqdorlarining oshishi yoki pasayishini nazarda tutish mumkin.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida foydaning o'sishini rag'batlantirish bo'linmalar rahbarlari, mutaxassislari va xizmatchilarini mukofotlashni tashkil etishda majburiy yo'nalishga aylanadi. Ana shu maqsadlarda boshqaruv apparati va asosiy ishlab chiqarish bo'linmalarini mukofotlashning asosiy ko'rsatkichi sifatida foyda rejasining bajarilishi (oshirib bajarilishi)dan; oldingi yilning tegishli davriga nisbatan foydaning o'sganligi (qo'shimcha o'sganligi)dan foydalanish tavsiya etiladi. Foyda ko'rsatkichi rejalashtirilmaydigan va hisobga olinmaydigan tsexlarda (uchastkalarda) mukofotlashning asosiy yoki qo'shimcha sharti sifatida butun zavod bo'yicha foyda ko'rsatkichidan foydalanish mumkin.

Ba'zan, ishlab chiqarishning xususiyatlariga qarab, muayyan bo'linmada rejalashtiriladigan va hisobga olinadigan mukofotlash ko'rsatkichlari bilan: mehnat unumdorligining o'sishi; mahsulot tannarxining pasayishi, mahsulotga sarflanadigan mehnat va materiallarning kamayishi; ishlab chiqarishga qilinadigan xarajatlarning ayrim unsurlari va moddiy resurslarning konkret turlari bo'yicha tejamkorlik ko'rsatkichlari bilan cheklaniladi. Bunday hollarda tegishli bo'linmalar xodimlariga mukofot to'lashni butun korxonaning foyda olishi bilan bog'lash, mukofotlash shartlarini oldindan nazarda tutish tavsiya etiladi.

Texnikaviy nazorat xodimlariga beriladigan mukofot miqdorlarini mukofotlash ko'rsatkichlarining yaxshilanish darajasiga bevosita bog'liq qilib qo'ygan ma'qulroq. Bo'linmalar mutaxassislari va xizmatchilarini jamoa ko'rsatkichlar bo'yicha mukofotlashni tashkil etganda ularning bevosita har biriga amalda ishlagan vaqti uchun asosiy ish haqiga yakka tartibda mukofot yozish mumkin bo'ladi. Xodimlarning ushbu toifasiga mukofotni jamoa tarzda yozganda, ularning shtat ro'yxati bo'yicha yoki

bo'linma xodimlarining normativ soni bo'yicha mansab okladlari summasi sifatidagi asosiy ish haqini aniqlash maqsadga muvofiq.

Mukofotning umumiy summasi xodimlar o'rtasida, ularning ishlagan vaqti uchun okladlarini hamda mehnatda ishtirok etish koeffitsientini hisobga olgan holda taqsimlanadi. Bu koeffitsientni baholash ko'rsatkichlari sifatida muayyan boshqaruv funktsiyasi bo'yicha bajarilgan ishlar hajmi ko'rsatkichlaridan, ularning tig'izligidan, sifatidan, mehnatni tashkil etish darajasidan, ishlab chiqarishdagi faollikdan va ijodiy faollikdan, ijrochilik va mehnat intizomidan foydalaniladi. Mukofot yozish uchun statistika va buxgalteriya hisobotlari, ishchilarni, mutaxassislar va xizmatchilarni mukofotlash uchun esa, shuningdek operativ hisob ma'lumotlari ham asos bo'ladi.

Korxonalar rahbar xodimlarini, ishlab chiqarish va funktsional bo'linmalar rahbarlarini, mutaxassislari va xizmatchilarini mukofotlash ko'rsatkichlarining bajarilishini, agar mukofotlash yuzasidan belgilangan ko'rsatkichlar (shartlar) xususiyatlariga zid bo'lmasa, yil boshidan boshlab qo'shib boruvchi yakun bo'yicha baholagan yaxshiroq.

Ishchilar uchun esa faoliyat natijalarini oyma-oy baholab borish maqsadga muvofiq. Lekin muayyan sharoitlarda yil choraklari bo'yicha yoki ishlab chiqarishni tashkil etish xususiyatlariga bog'liq bo'lgan boshqa faoliyat davri bo'yicha baholash mumkin. Mukofot miqdorlari quyidagicha belgilanadi: ishchilar uchun - tarif stavkalari (ishbay rastsenkalar) bo'yicha ish haqiga foiz hisobida yoki mutlaq summada; rahbarlar, mutaxassislar va xizmatchilar uchun - mansab okladlari bo'yicha ish haqiga foiz hisobida yoki mutlaq summada.

Biroq, mukofotlashning konkret ko'rsatkichlari xususiyatlariga qarab ularni boshqacha yo'l bilan belgilash ham mumkin: masalan, materiallar, energiya, yoqilg'i va shu kabilarni tejash summasidan ulushlar (foizlar) hisobida belgilash mumkin. Ishlab chiqarishda kamchiliklarga yo'l qo'yilganida: chiqarilayotgan mahsulot (bajarilayotgan ishlar) sifati yomonlashganida, texnologiya intizomi buzilganida, standartlar va texnika shartlariga rioya qilinmaganida, reklamatsiyalar tushganida yoki sifatsiz mahsulot qaytarib yuborilganida, mahsulot yetkazib berish shartnomalari bajarilmaganida va boshqa hollarda - jamoalar va alohida xodimlar mukofotdan butunlay yoki qisman mahrum qilinishi mumkin.

Yo'l qo'yilgan kamchiliklar ro'yxati ularning xodimlar o'z ishiga halol munosabatda bo'lganligiga bog'liqligini hisobga olgan holda tuziladi. Ayrim xodimlar ishlab chiqarishda kamchiliklarga yo'l qo'yganlarida ularni

mukofotdan mahrum qilish masalalari bevosita mehnat jamoasida uning rahbari tomonidan hal qilinadi. Shu bilan birga, ayrim hollarda korxonalar rahbari agar konkret xodim ishlab chiqarishda jiddiy kamchiliklarga yo'l qo'ygan bo'lsa, uni jamoa belgilagan mukofotdan butunlay yoki qisman mahrum qilishi yoki, aksincha, katta yutuqlari uchun jamoa a'zosini qo'shimcha rag'batlantirishi mumkin.

14.4. Korxonalarda ish haqiga qo'shimchalar va ustamalarni, shuningdek bir marta beriladigan mukofotlarni qo'llash

Asosiy ish haqiga qo'shimchalar va ustamalar. Hozirgi vaqtda amal qilib turgan kompensatsiya qo'shimchalari va ustamalarning hamma turlarini ikkita katta guruhga: mehnat faoliyati sohalari bo'yicha cheklanmaydigan qo'shimchalar va ustamalarga hamda muayyan mehnat sohaslarida qo'llanadigan qo'shimchalar va ustamalarga ajratish zarur. Birinchi guruhga dam olish va bayram kunlarida ishlaganlik uchun; ish vaqtidan tashqari ishlaganlik uchun; voyaga etmagan xodimlarga ularning ish kuni qisqartirilganligi munosabati bilan; o'zlariga berilgan tarif razryadidan past ishlarni bajarayotgan ishchilarga qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda o'rtacha maoshga etkazish uchun to'lanadigan qo'shimchalar; ishni bajarishning normal sharoitlaridan chekinish munosabati bilan ishchilarga to'lanadigan qo'shimchalar kiradi.

To'lovlarning qolgan barcha turlarini qo'llash sohasi cheklangan. Bular turlicha cheklolvardir. Masalan, ba'zilar xodimning asosiy funktsiyasi bilan bevosita bog'liq bo'lmagan qo'shimcha ishni kompensatsiyalash maqsadida belgilanadi. Bunga misol qilib xodim asosiy ishidan ozod qilinmagani holda rahbarlik vazifalarini bajarishini ko'rsatish mumkin. Ustamalarning boshqa turlari noqulay mehnat sharoitlari bilan bog'liq ishlar sohasini qamrab oladi. Uchinchi turlarini bajarilayotgan ishning alohida xarakteri (masalan, bir joydan ikkinchi joyga ko'chib ishlaganlik uchun to'lanadigan ustamalar) keltirib chiqargan.

Qo'llash sohasi cheklangan qo'shimchalar va ustamalarni o'z navbatida uch guruhga ajratish maqsadga muvofiq. Birinchi guruh - rag'batlantiruvchi qo'shimchalar. Ulardan eng muhimlari: 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; mutaxassislariga mehnatda erishgan yuksak ko'rsatkichlari va yuqori malaka darajasi uchun; jahon yutuqlariga mos mahsulot salmog'i katta

bo'lishini ta'minlaganlik, mahsulotni eksport qilishni ancha kengaytirganlik hamda ishlab chiqarishning texnikaviy darajasini oshirganlik uchun.

Ikkinchi guruh - bajarilayotgan ishning alohida xususiyati bilan (mavsumiyliги, uzoqdaligi, ish ob'yekti noaniqligi va shu kabilar bilan) bog'liq qo'shimchalar; grafik bo'yicha dam olish yoki bayram kuniga to'g'ri kelgan ish kunlarida ishlaganlik uchun; ko'p smenali ish tartibi uchun; ishlarni tashkil etishning vaxta usulida ish vaqti normadan ortiq davom etadigan ish munosabati bilan.

Uchinchi guruh - normal mehnat sharoitidan farq qiladigan sharoitlar uchun qo'shimchalar: og'ir (zararli) va o'ta og'ir (o'ta zararli) mehnat sharoitlarida ishlaganligi uchun; konveyer, oqim va avtomat liniyalardagi ishchilarga mehnatning intensivligi uchun; shaxta va razrezlarning mexanizatsiyalashtirilgan zaboylaridagi ishchilariga mehnat intensivligi uchun; tungi vaqtda ishlaganlik uchun; metropolitenlarning tonnellarida va er osti hududlarida faqat tungi vaqtda ishlar bajarganlik uchun; ayrim qurilish ob'yektlarida va favqulodda vaziyatlar tug'ilishi mumkin bo'lgan joylarda oshirilgan tarif stavkalari va mansab okladlarini qo'llash; xavfli yuklarni tashiganlik uchun.

Qo'shimchalar va ustamalar turlarining taklif qilingan tasnifi bu to'lov turlarini qo'llash maqsadga muvofiqliги nuqtai nazaridan ko'rib chiqish imkonini beradi.

Rag'batlantiruvchi qo'shimchalar va ustamalar. Rag'batlantiruvchi qo'shimchalar va ustamalar ro'yxatiga nazar tashlanganida ularning kattagina qismini qo'llashdan maqsad xodimlar mehnatini ish kuni doirasida kasbiy (yoki mansab) sohani kengaytirish hisobiga intensivlashdan iborat ekanligi ma'lum bo'ladi.

Oldingi xo'jalik yuritish tizimida xodimning ish kuni mobaynida normal (to'liq) ish bilan band qilish har doim ham ta'minlanavermas edi. Ko'pincha, ayniqsa, vaqtbay haq to'lashda, ish bilan bandlik 50-60 %ni, hatto undan ham kamroqni tashkil qilar edi. Ishlab chiqarish yuqori darajada tashkil etilmaganligi korxonalarda ortiqcha personalni saqlab turishni talab qilardi. Ana shu muammolarni hal qilish vositasi sifatida kasblarni qo'shib bajarganlik uchun, xizmat ko'rsatish doirasini kengaytirganlik, kam sonli personal bilan ishlaganlik va hokazolar uchun qo'shimcha haq to'lash paydo bo'lgan edi.

Xodimlar kun davomida ish bilan to'liq band bo'lishi ta'minlanadigan korxonalarda har bir xodimning shaxsiy ishchanlik fazilatlarini yuqori ishlab chiqarish natijalari hammadan yaxshiroq ko'rsatadi: mehnat unumdorligi

yuqoriroq bo'ladi, bajarilgan ishlar sifati ancha yuqori bo'ladi, moddiy resurslarni sarflashga boshqalarga qaraganda asrab-avaylash munosabatida bo'linadi va hokazo. Bunda xodimning mehnat jarayonlarini ratsionallashtirishdagi faolligi, ilg'or ish usullarini bilishi va professional tayyorgarligi doimiy ravishda o'sib borayotganligini tasdiqlovchi hujjatlar mavjudligi hisobga olinadi.

Ayni vaqtda bu qobiliyatlar konkret miqdor va sifat ko'rsatkichlariga ega bo'lishi zarur: bir necha kasblarda (ixtisoslarda) ishlay olish, buning avvalgi ish tajribasi yoki ushbu kasblarni (ixtisoslarni) egallaganlik haqidagi hujjatlar bilan tasdiqlanganligi; mahsulot ishlab chiqarish borasida vaziyatni yaxshilashga qaratilgan chora-tadbirlarni ishlab chiqishda faol qatnashish; mavjud ish tajribasi va mehnat ko'nikmalarini korxonaning boshqa xodimlari bilan o'rtoqlasha bilish; yuksak mehnat madaniyatiga amal qilish va uni oshirishga hamda keng yoyishga intilish shular jumlasidandir.

Yuksak professional mahorati uchun ustamalar belgilashga nomzodlarni to'g'ri va asosli tanlab olishga xodimlarni attestatsiyalash yoki ularning «xizmatlarini baholash» tizimini joriy etish yordam berishi mumkin. Bu tizimni amalga oshirish jarayonida muayyan sistema bo'yicha har bir xodim faoliyatining natijalari va ishchanlik fazilatlarini baholanadi.

Bir yilda kam deganda bir marta o'tkazilishi kerak bo'lgan attestatsiya natijalari bo'yicha ustamalar belgilash baholarning taqqoslanishini ta'minlaydi va hamma xodimlar tomonidan yanada ijobiy qabul qilinadi. Ustamalar miqdori istagancha bo'lishi mumkin. Muhimi, ular xodimlarning ishchanlik fazilatlaridagi farqlarni hisobga olgan holda darajalashtirilgan bo'lishi kerak. Biroq, belgilangan ustamalar miqdori haq to'lash tizimining boshqa tarkibiy qismlari bilan birgalikda yuqori malakali mutaxassislariga xos darajada haq to'lanishini ta'minlashi kerak.

Rag'batlantirishning bunday shakli asossiz ravishda kengayib ketishiga yo'l qo'ymaslik uchun kasbiy mahoratga to'lanadigan hamma ustamalarni ana shu maqsadlarga yo'naltiriladigan mablag'larning tamomila aniq summasi doirasida belgilash maqsadga muvofiqdir.

Qisqacha xulosalar

Ish haqining moxiyati u ijtimoiy ishlab chiqarish bosqichlarida: ishlab chiqarish, taqsimlash, ayirboshlash va iste'molda bajaradigan funktsiyalarda ro'yobga chiqariladi.

Ish haqini tashkil etish deganda uning tuzilishi, mehnat miqdorining unga to'lanadigan haq miqdori bilan o'zaro bog'liqligi, shuningdek

tarkibiy elementlarning yigindisi (normalash, tarif tizimi, mukofotlar, qo'shimcha va ustama haqlar) tushuniladi. Ish haqini tashkil etishning muhim elementi tarif tizimi bo'lib, u turli normativ materiallar majmuidan iboratdir, ular yordamida xodimlarga to'lanadigan ish haqi darajasi omillar guruhiga bog'liq ravishda belgilanadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Bozor iqtisodiyoti sharoitida xodimlarning ish haqi qanday funksiyalarni bajaradi?

2. Ish haqini tashkil etish deganda nima tushuniladi?

3. Mehnatga haq to'lashni tashkil etishning asosiy tamoyillarini sanab bering.

4. Ish haqini tashkil etishning asosiy elementlari nimalardan iborat?

5. Ish haqining tarif tizimi nimadan iborat?

6. Yagona tarif setkasining byudjet sohasidagi xodimlar uchun asosiy hususiyatlarini ko'rsatib o'ting.

7. Ish haqi tizimi nima?

8. Ish haqi shakllarini tariflang.

9. Ish haqining ragbatlantiruvchi, kafolatlovchi va majbur qiluvchi tizimlari o'rtasidagi farqlarni ko'rsatib bering.

10. Ish haqining shakllarini tanlashga ta'sir ko'rsatuvchi asosiy shart-sharoitlar nimalardan iborat?

11. Ishbay ish haqining oddiy tizimlarini aytib bering.

12. Ish haqining oshishi iqtisodiyotda qanday o'zgarishlarga sabab bo'ladi?

13. Ish haqining qanday tizimlarini bilasiz?

14. O'zbekiston Respublikasida eng kam ish haqi qanday va nimalar asosida belgilanadi?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик.-Т.: МЕҲНАТ, 2009.

2. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. Анализ, проблемы, решения. Издательство: Экзамен, 2008.

3. Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2010.

4. Мумладзе Р.Г. Экономика и социология труда. Учебник. - М.: КНОРУС, 2007.

5. Рязанцев Д. Зарплата и кадры. Секреты работы. –СПб.: БХВ-Петербург, 2007.

6. Хендерсон Р.И. Компенсационный менеджмент: стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат М.: 2008.

7. Шоюсупова Н.Т. «Мехнат иқтисодиёти: ижтимоий-мехнат муносабатлари» фани бўйича таълим технологияси. –Т.: ТДИУ, 2010

AHOLINI IJTIMOIIY MUHOFAZA QILISH MUAMMOLARI

15.1. Ijtimoiy muhofaza bo'yicha asosiy tushunchalar

Ijtimoiy muhofaza tizimi – aholining muhim hayotiy manfaatlarini sohasi bo'lib, uning sifat va miqdor ko'rsatkichlari davlat va jamiyatning iqtisodiy, huquqiy va madaniy rivojlanish darajasidan darak beradi. Ijtimoiy muhofazalanish huquqi – insonning munosib turmush kyechirishi uchun zarur bo'lgan hajmdagi fiziologik, ijtimoiy, moddiy, iqtisodiy, maishiy va ma'naviy ehtiyojlarini qondirish imkoniyati hisoblanadi. Ijtimoiy muhofaza tizimini tashkil etish masalasi ko'p jihatdan mamlakatdagi milliy tartib, jamiyatdagi totuvlik darajasi, ijtimoiy va iqtisodiy rivojlanishning barqarorligi va dinamikasini belgilab beradi.

«Ijtimoiy muhofaza» kategoriyasi – bir qator tabiiy va ijtimoiy fanlar ilmiy apparatining atributi bo'lib, mehnat iqtisodiyotida xodim va uning oila a'zolarini ijtimoiy muhofazalash va ularning turmushini moddiy vositalar bilan ta'minlash, hamda ishchi kuchining qattiq yemirilishini oldini olish nuqtai nazaridan ko'rib chiqadi.

Nazariy-amaliy nuqtai nazardan qaraganda, ijtimoiy muhofaza sohasi davlat yuritadigan ijtimoiy siyosat va mehnat munosabatlarining eng muhim tarkibiy qismlaridan biridir. «Ijtimoiy siyosatning asosiy maqsadlari va normalari to'g'risida»gi XMT 117-Konventsiyasining 25-moddasiga muvofiq, kishi o'z va oilasining sihat-salomatligi va farovon hayot kechirishini ta'minlash uchun zarur bo'lgan turmush darajasi, shu jumladan, oziq-ovqat, kiyim, uy-joy, tibbiy yordam va ijtimoiy xizmatga ega bo'lish huquqi, shuningdek ishsizlik, nogironlik yoki o'ziga bog'liq bo'lmagan holatlarga ko'ra tirikchilik vositalarini yo'qotgan boshqa hollarda ta'minot olish huquqiga ega.

Agar yollanma ishchi kasallik, baxtsiz hodisa, keksalik yoki mehnatga talab yo'qolishi oqibatida mehnat qilish qobiliyatini yo'qotsa, uning uchun moddiy ta'minlanmaslik muammolari tug'iladi. Shu sababli bozor iqtisodiyotida ijtimoiy muhofaza jamiyatning xo'jalik va ijtimoiy hayotini tashkil etishning uzviy qismi bo'ladi, uning tashkiliy-huquqiy shakllari esa mehnat jarayoni va ishchi kuchini takror ishlab chiqarish jarayoni uzluksiz davom etishini ta'minlashi kerak.

Shunday qilib, ijtimoiy muhofaza kishilarning turmush darajasi bilan uzviy bog'langan bo'lib, u BMT tavsiyasiga muvofiq bir necha unurni: salomatlik, demografiya sharoitlari, oziq-ovqat, kiyim-kechak, iste'mol va jamg'arish fondlarini; mehnat qilish sharoitlari, ish bilan bandlik, mehnatni tashkil etish; ta'lim olish, savodxonlik, uy-joy, shu jumladan obodonlashtirish; ijtimoiy ta'minot, inson erkinliklarini o'z ichiga oladi.

Shu bilan birga, korxonalar va tashkilotlar personalini texnolog va tabiiy, iqtisodiy va biologik omillarning murakkab kompleksi ta'siridan muhofazalash bilan bog'liq ijtimoiy mehnat munosabatlari xodim bilan ish beruvchi, xodim bilan davlat, ish beruvchi bilan davlat o'rtasidagi o'zaro aloqa tarzida namoyon bo'ladi.

Xodimlarni ijtimoiy muhofazalash masalalari bo'yicha ijtimoiy-mehnat munosabatlari, korxonalar va tashkilot, tarmog' va mintaqa darajasida amalga oshiriladi. Ularning har biri uchun o'z munosabatlar va o'zaro aloqalar predmeti xos bo'lib, bu predmetlar xodimning ijtimoiy ahvoli hamda mehnat bilan o'tadigan hayotining darajasi va sifatini bildiruvchi ko'rsatkichlarni belgilab beradi.

Xodimning ijtimoiy ahvoli va mehnat faoliyatining sifati o'z navbatida kishilar, jamoalar hamda ijtimoiy guruhlar hayoti va faoliyatining asosiy ko'rsatkichlari bo'ladi hamda ikkita yashash shakliga ega bo'ladi.

Birinchisi – muayyan kishilar, oilalar, ijtimoiy guruhlar ijtimoiy ahvolidagi amaldagi holati.

Ikkinchisi – ijtimoiy kafolatlar tarzidagi ijtimoiy ahvol; bu shakl amaldagi ijtimoiy-mehnat munosabatlarining normativ-qonunchilik va institutsional darajadagi proektsiyasini (refleksiyasini) aks ettiradi.

Bunda «ijtimoiy xatar» kategoriyasi bog'lovchi unsur bo'lib xizmat qiladi. Bu unsur ob'yektiv, ijtimoiy ahamiyatli sabablarga ko'ra ish haqidan yoki boshqa mehnat daromadidan mahrum bo'lish natijasida, shuningdek bolalar va tibbiy yordamga hamda ijtimoiy (qayta tiklash va rekreatsiya) xizmatlarga muhtoj boshqa oila a'zolarini boqish uchun qo'shimcha xarajat qilish munosabati bilan moddiy ta'minlanmaganlik holati vujudga kelish ehtimoli sifatida ta'riflanadi.

Ijtimoiy muhofaza tizimi quyidagi tarkibiy qismlarga ajratiladi:

- ijtimoiy muhofaza sub'yektlari – yollanma xodim va uning oila a'zolari, ish beruvchi, davlat, ommaviy-huquqiy maqomga ega sug'urta tashkilotlari;

- ijtimoiy muhofaza darajalari – individual daraja (xodim - ish beruvchi) va guruh darajasi (yollanma xodimlarning kasaba uyushmalari va ish beruvchilarning birlashmalari);

- ijtimoiy muhofaza predmetlari va ularning tarkibi – personalni ishga yollash va ishdan bo'shatish, professional tayyorlash, mehnat sharoitlari, uni tashkil etish va normalash, mehnat qobiliyatini yo'qotishni kompensatsiyalash, tibbiy va ijtimoiy-maishiy xizmat ko'rsatishni tashkil etish mexanizmlari;

- ijtimoiy muhofazaning ijtimoiy adolat va o'zaro yordamni amalga oshirish printsiplari va turlari – ijtimoiy sherikchilik (yollanma xodimlar bilan ish beruvchilar o'zaro hamkorlik qilishining xilma-xil usullari bilan birga) yoki mehnat munosabatlarini qat'iy reglamentlab, ijtimoiy muhofazada paternalistik munosabatlar bilan bog'lash, shuningdek ijtimoiy muhofazaning ushbu prinsip va turlarini aralash hamda bog'lab olib borish;

- ijtimoiy muhofazani baholash mezonlari – ijtimoiy kafolatlar hamda hayot sifatining tan olingan milliy ko'rsatkichlari: ishlab chiqarish sohasining ahvoli, mehnat muhofazasi va uning xavfsizligi; mehnatning psixofiziologik normativlari; mehnat sharoitlari (mehnat qilish va dam olish, moddiy haq to'lash tartiblari); xodimlarning salomatligi va mehnatga layoqatliligi; professional tayyorgarlikning malaka ko'rsatkichlari; oziq-ovqat mahsulotlarini iste'mol qilish normalari; uy-joy bilan ta'minlanganlik.

«Ijtimoiy muhofaza» atamasi birinchi marta 1935 yilda AQShning ijtimoiy muhofaza to'g'risidagi qonunida ishlatilgan edi. Bu qonun keksalik, o'lim, nogironlik va ishsizlikdan majburiy sug'urtalash institutini qonunan belgilab berdi. U mazkur mamlakat uchun yangilik bo'lgan edi.

Tez orada bu atama dunyoning ko'pgina mamlakatlarida va XMTda keng qo'llanila boshladi. Chunki u keksalar hamda mehnatga qobiliyatsizlarga yordam berish milliy dasturlari va tizimlarini tashkil etish muammosining mohiyatini sodda va tushunarli tarzda ifodalar edi. Keyinchalik XMT, Jahon sog'liqni saqlash tashkiloti (JSST), Xalqaro ijtimoiy ta'minot assotsiatsiyasi (XSTA)ning ijtimoiy sug'urtalash va ijtimoiy yordam, ishlayotganlarga mehnatga qobiliyatsizlik hollarida eng kam daromadlarni kafolatlash bo'yicha, shuningdek mehnat sharoitlari va uni muhofazalash, ish haqi sohasidagi konvensiyalari va tavsiyalarini ishlab chiqish hamda qabul qilish chog'ida ushbu tushunchaning doirasi ancha kengaytirildi.

«Ijtimoiy muhofaza» kategoriyasining xalqaro hamjamiyat tomonidan qo'llanilishini shunday hol bilan izohlash mumkinki, XX asrning 30-50-

yillarida dunyoning ko'pgina mamlakatlarida ijtimoiy siyosatda tub o'zgarishlar yuz berib, ular ijtimoiy sohaning xilma-xil segmentlari va institutlarini bu sohaning muhofaza vazifalarini ta'riflash nuqtai nazaridan muvofiqlashtirishni zarur qilib qo'ydi.

Mamlakatimiz adabiyotlarida «ijtimoiy muhofaza» atamasi ancha yangi. Uning paydo bo'lishi va qo'llanishi o'tgan asrning 90-yillarida mamlakatning ijtimoiy tuzilishida yuz bergan o'zgarishlar bilan bog'liq. hozirgi vaqtda gap nochor aholi kategoriyalarini muhofazalash shakllari haqida borgan hollarda bu atama davlatning ijtimoiy siyosatini ta'riflash uchun keng ishlatiladigan bo'lib qoldi.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) «xodimlarni ijtimoiy muhofazalash» tushunchasining predmeti va mazmunini ta'riflash uchun ikkita yondashuvdan – kishining hayoti va mehnat faoliyati sohasini butunlay qamrab oladigan keng yondashuv hamda ijtimoiy sug'urtalash va ijtimoiy yordamni qamrab oladigan tor yondashuvdan foydalanadi. Chunonchi, mehnat faoliyatining sifati doktrinasi hamda mehnat sharoitlarini yaxshilash dasturida xodimlarni ijtimoiy himoyalashning keng talqinidan foydalaniladi. Bunda uning tarkibiga ish vaqti, mehnatni tashkil etish va uning mazmuni, xavfsiz mehnat sharoitlari va ishlab chiqarish muhiti, texnologiyalarni tanlash, ish haqi va turmush sharoitlari kiritiladi.

Mamlakatimiz va xorij olimlarining ijtimoiy muhofaza muammosiga qarashlarining tahlilini hisobga olgan holda ushbu kategoriya predmeti va ob'yektini belgilash mumkin.

«Ijtimoiy muhofaza» kategoriyasining predmeti ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar, xodimlar va ularning oila a'zolarining turmush darajasini pasaytirib yuboradigan omillardan muhofazalash bilan bog'liq muhim aloqalari va manfaatlari, avvalo, xodim oilasining mehnat va ijtimoiy maqomidan iboratdir.

Quyidagilar xodimlar hayotining normal kyechishi va ijtimoiy maqomini buzadigan omillar bo'ladi: ular salomatligiga zarar etishi va mehnat qobiliyatini yo'qotishi xatarlari (kasalliklar, baxtsiz hodisalar, keksalik); kasbiy malakaning etishmasligi yoki mehnat bozoridagi noqulay vaziyat. Bular ish joyidan mahrum bo'lishga olib keladi va natijada moddiy ta'minlanmaganlik va ijtimoiy mavqedagi o'zgarishlar kelib chiqadi.

Ayrim xodim uchun mazkur xatarlar ehtimollik-tasodifiylik xarakteriga ega bo'ladi, umumiy xodim uchun esa ular muqarrar va bartaraf etib bo'lmaydigan xaraktyerdagi ob'yektiv-ommaviy hodisa sifatida yuzaga chiqadi. Ularning ob'yektivligi va yuz berish ko'lamiga ijtimoiy turmushni

tashkil etishning o'zaro bog'liq bo'lgan iqtisodiy, siyosiy va ijtimoiy xossalari, kishining salomatligi va mehnat qilish qobiliyati nuqtai nazaridan uning organizmining fiziologik qonuniyatlari, shuningdek xodimlar uchun professional mehnatning xatarli darajalari (ishlab chiqarish travmatizmi va professional kasalliklar ko'pligi)dan iborat murakkab kompleks asos bo'ladi.

Muhofazaning ushbu turini ijtimoiy himoya sifatida ta'riflash uning ob'yektivligi, ya'ni xodimlar va ular oilalarining muhofaza ahvolini aks ettiradi. Shu munosabat bilan xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish ob'yekti quyidagi yo'nalishlarni o'z ichiga oladi:

- xodimlarning o'z oilalari munosib hayot kyechirishi uchun zaruriy turmush vositalarini hech bir to'sqinliksiz ishlab topishlariga imkon beradigan mehnat faoliyati bilan band bo'lishi uchun shart-sharoit yaratish;

- xodimlar uchun xavfsiz mehnat sharoitlari hamda ular va oila a'zolari sog'lig'ini saqlash, reabilitatsiya va professional ta'lim tizimlaridan foydalanishlarini ta'minlash;

- xodimlar va ularning oila a'zolariga ishsizlik, kasallik, farzand tug'ilishi, baxtsiz hodisa yuz berishi, ishlab chiqarish jarohatlari yoki professional kasallik tufayli daromaddan mahrum bo'lish yoki uning keskin qisqarib ketishi, nogironlik, keksalik, boquvchisini yo'qotgan hollarida tirikchilik minimumini ta'minlash.

Ijtimoiy muhofaza sohasida ish beruvchi bilan xodimning turli yo'nalishlardagi manfaatlari mosligi va uyg'unligiga erishish tegishli usul va mexanizmlar majmuini qo'llashni: muzokaralar, mehnat bitimlari, normativ hujjatlar yordamida tartibga solishni talab qiladi. Ijtimoiy muhofazaning normalarini mustahkamlovchi mexanizmlar orasida asosiyalaridan biri qonundir.

Muhofazaning asosiy normalari konstitutsiyaviy huquq, mehnat va ijtimoiy qonunlarda (pensiya ta'minoti, tibbiy yordam, nogironlarni muhofazalash va shu kabilar) o'z ifodasini topadi. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida fuqarolarni ijtimoiy muhofazalash bo'yicha asosiy qoidalar 37, 39-moddalarda mustahkamlab qo'yilgan. Masalan, Konstitutsiyasining 39-moddasida bunday deyilgan: «har kim qariganda, mehnat layoqatini yo'qotganda, shuningdek boquvchisidan mahrum bo'lganda va qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda ijtimoiy ta'minot olish huquqiga ega».

Ijtimoiy muhofaza sohasida milliy qonunchilik asosini shakllantirish uchun xalqaro hamjamiyat qabul qilgan hujjatlar mo'ljal bo'lib xizmat qiladi. Ular jumlasiga quyidagilar kiradi:

- Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risida xalqaro pakt.
- Fuqarolik va siyosiy huquqlar to'g'risida xalqaro pakt.
- Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi.
- XMT (400 ga yaqin), JSST, MASO konventsionalari va tavsiya-nomalari.

Ushbu hujjatlarning ko'pi ixtisoslashgan xalqaro tashkilotlar – XMT, JSST, MASO tomonidan ishlab chiqiladi.

Konstitutsiyaviy mehnat va ijtimoiy huquq ijtimoiy muhofazaning qonunan mustahkamlab qo'yilgan shakl va darajalarini ifoda etadi yoki boshqacha qilib aytganda, milliy ijtimoiy muhofaza doktrinasi bo'ladi.

Mamlakatdagi qonunchilik asosining ushbu sohasida xalqaro hujjatlarning asosiy qoidalarini tahlil qilish xodimlarni ijtimoiy muhofazalashning quyidagilarni eng muhim tamoyillar jumlasiga kiritish imkonini beradi:

- shaxsga, inson qadr-qimmatini, uning erkin mehnat qilish, erkin kasb, ish joyi va ta'lim olish joyini tanlash huquqini muhofazalashga avaylab munosabatda bo'lish uchun jamiyat va davlatning ijtimoiy mas'uliyati; mehnatni muhofaza qilish, maqbul mehnat sharoitlarini ta'minlash, salomatlik va hayotni muhofaza qilish, mehnat qobiliyatini yo'qotganlik uchun haq to'lash. Bular Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi, BMT, XMTning ijtimoiy paktlari va hujjatlari qoidalarini hamda boshqa xalqaro e'tirof etilgan normalarga mosdir;

- mehnat munosabatlari sohasidagi ijtimoiy adolat – teng mehnat uchun teng haq olish huquqi, mehnat xavfsizligi va gigiyenasiga bo'lgan huquq, fuqarolarning sog'lig'ini, ishlash qobiliyati va mehnat qilish layoqatini saqlash, kasal bo'lib qolgan taqdirda ijtimoiy nafaqalar olish, mehnat layoqatini doimiy yo'qotgan taqdirda yuqori darajada nafaqa olish, ishlab chiqarishda zarar ko'rganlarni tibbiy, ijtimoiy va kasbiy reabilitatsiyalashni ta'minlashga bo'lgan teng huquqlar;

- xodimlarni ijtimoiy va kasbiy xatarlardan muhofazalashning umumiy va majburiy xarakteri, jamiyat taraqqiyotining asosiy mo'ljali sifatida ijtimoiy muhofazalanish huquqini ta'minlash; bular xalqaro normalar, shu jumladan XMTning 67,118,158-Konventsionalarida qayd etilgan;

- ijtimoiy va kasbiy xatarlar darajasining iloji boricha past bo'lishi, tegishli axborotdan foydalanish mumkinligi va uning ochiqligi; kasbiy, ijtimoiy xatarlarni kamaytirish va evaziga haq to'lash bo'yicha ijtimoiy kafolatlarni joriy etish asosida jamiyatda ijtimoiy totuvlikka erishish;

- nodavlat muhofaza tizimlari va dasturlari mustaqil va o'zini-o'zi boshqaradigan bo'lgani holda ijtimoiy muhofaza bilan bog'liq davlat kafolatlari;

- muhofazaning barcha asosiy sub'yektlari muhofazalashning u yoki bu tizim va shakllarini tashkil etish va takomillashtirishdan manfaatdorligi, xavf-xatarga qarshi kurashda birgalikda javobgar bo'lish asosida ijtimoiy muhofazaning barcha sub'yektlari hamjihat bo'lishi, xatar omillarini aniqlash, baholash hamda o'z manfaatlarini birgalashib muhofaza qilish, ijtimoiy hamda kasbiy xatarlar evaziga haq to'lash va bu xatarlarni kamaytirish bo'yicha moliyaviy xarajatlarni kelishgan holda taqsimlash;

- mehnat sohasida xodimlarning iqtisodiy va ijtimoiy erkinligi kasbiy va ijtimoiy xatarlar darajasi maqbul bo'lgan kasbni tanlash, kasbiy ta'lim olish, ish joyiga ega bo'lish imkoniyati; assotsiatsiyalar erkinligi, ya'ni o'z huquqlarini muhofaza qilish maqsadida kasaba uyushmalariga, shirkatlar va boshqa shunga o'xshash tashkilotlarga birlashish huquqi;

- xodimlarning o'z salomatligi, ishlash qobiliyati va mehnat qilish layoqatini saqlash, kasbni, kasbiy va ijtimoiy xatarlar muayyan darajada bo'lgan ish joyini to'g'ri tanlash uchun shaxsiy javobgarligi;

- ijtimoiy muhofaza usullarining ko'p bosqichlilik va turli manzillarga yo'naltirilganligi – hamma mehnatkashlar uchun davlat kafolatlaridan boshlab, ayrim toifalar va kasbiy guruhlariga mansub mehnatkashlar uchun tor doirada yo'naltirilgan chora-tadbirlargacha, bu esa muhofazalanuvchilarning turli toifalariga tabaqalashtirgan holda yondashuvni amalga oshirish imkonini beradi;

- ijtimoiy muhofazaning ko'p sub'yektlilikligi – davlat (idoralar hamda vazirliklar orqali), ish beruvchilar, kasbiy uyushmalar va birlashmalar (sug'urtalash bo'yicha shirkatlar), mintaqaviy boshqaruv organlari ijtimoiy muhofazalash sub'yektlari bo'lishi kerak;

- ijtimoiy muhofaza chora-tadbirlarining ko'p jihatlilikligi va yo'nalishlari xilma-xilligi ijtimoiy muhofaza ob'yektlari shaxsan xodimlar, bilvosita esa ular mehnat sharoiti va mehnatga haq to'lash, kasbiy tayyorgarlik, tibbiy xizmat ko'rsatish, mehnat qobiliyatini yo'qotganlik uchun haq to'lash va rehabilitatsiya xizmatlaridan iborat bo'lmog'i kerak.

Aholini ijtimoiy muhofazalash ijtimoiy yordamning quyidagi turlari bilan ta'minlanadi:

- pensiyalar;
- nafaqalar;
- imtiyozlar, afzalliklar va xizmatlar;

- bir yo'la (nomuntazam)beriladigan moddiy yordam.
- Quyidagilar ijtimoiy muhofaza ob'yektlari hisoblanadi:
- pensiya yoshiga etganlar;
 - nogironlar;
 - boquvchisini yo'qotgan bolalar;
 - kam ta'minlangan oilalar farzandlari;
 - ishsizlar;
 - homilador ayollar va yosh bolalarga qarash bilan band bo'lgan ishlamayotgan ayollar;
 - kasallik tufayli vaqtincha ishlamayotganlar;
 - voyaga etmaganlar va o'quvchi yoshlar;
 - mehnatga layoqatsizlarga qarash bilan band bo'lgan ishlamayotgan mehnatga layoqatli fuqarolar.

Pensionerlar pensiya yoshiga etganligi yoki nogironlik natijada mehnat qobiliyatini yo'qotgan shaxslar, shuningdek boquvchisini yo'qotgan bolalar (etimlar)dir. Shaxslarning bu doirasini ijtimoiy muhofazalash pensiya ta'minoti tizimi orqali amalga oshiriladi.

Ishsizlar turli sabablar tufayli ishini yo'qotgan va ishga joylashish ishtiyoqi bo'lgan 16 yoshdan boshlab to pensiya yoshigacha mehnatga yaroqli shaxslardir. Bunday shaxslarni ijtimoiy muhofazalash ishsizlik bo'yicha nafaqalar tizimi orqali amalga oshiriladi.

Kam ta'minlangan oilalar farzandlari oilaning har bir a'zosining o'rtacha daromadi rasmiy belgilangan tirikchilik minimumidan kam bo'lgan oilalardagi voyaga etmagan bolalardir. Ularni ijtimoiy muhofazalash nafaqa tizimi orqali amalga oshiriladi.

Demak, «ijtimoiy muhofaza» kategoriyasining yuqorida keltirilgan tamoyil va ko'rsatkichlari uni quyidagicha ta'riflash imkonini beradi.

Ijtimoiy muhofaza qonunlar va mehnat bitimlari asosida maxsus mexanizmlar, fondlar va ijtimoiy muhofazalash institutlari tashkil etish yordamida xodimlarning sog'lig'ini saqlash, mehnat qobiliyati va moddiy ahvolini muhofaza qilish maqsadida ularning hayoti sifatini yomonlashtiradigan noqulay omillardan (ijtimoiy va kasbiy xatardan) muhofazalash yuzasidan ko'riladigan iqtisodiy, ijtimoiy, huquqiy, tashkiliy, tibbiy va texnikaviy chora-tadbirlar tizimidir.

Ijtimoiy muhofazaning profilaktika – oldini olish vazifasi mehnat jarayonida xodimning salomatligi va mehnat qobiliyatini muhofazalash imkonini beradigan kompleks tashkiliy-texnikaviy va tibbiy tadbirlarni amalga oshirishdan iborat.

Iqtisodiy vazifa mehnat qilish qobiliyatini vaqtincha yoki doimiy yo'qotish (kasallik, baxtsiz hodisa, keksalik tufayli) yoki boquvchisidan mahrum bo'lganlik (xodimning oila a'zolari uchun) munosabati bilan yo'qotilgan ish haqi yoki daromadning o'rnini to'ldirish, shuningdek davolanish va nogironlik munosabati bilan qilinadigan qo'shimcha xarajatlarni qoplashdan iborat.

Ijtimoiy-reabilitatsiya (qayta tiklash) vazifa yo'qolgan salomatlik va mehnat qilish qobiliyatini qayta tiklash maqsadida xodimlarni tibbiy, kasbiy va ijtimoiy reabilitatsiyalash bo'yicha chora-tadbirlar majmuini amalga oshirishni nazarda tutadi.

Siyosiy vazifa jamiyatda ijtimoiy barqarorlik va erishish bo'yicha Konstitutsiya va qonunlarda kafolatlab qo'yilgan ijtimoiy va huquqiy normalarni ta'minlash maqsadida samarali ijtimoiy muhofaza institutlari va mexanizmlari barpo etilishini ta'minlashi kerak.

15.2. Ijtimoiy muhofazaning samarali tizimi

Ijtimoiy muhofazaning samarali tizimi zamonaviy iqtisodiyotga xos xususiyat hisoblanadi. U har bir kishining ijtimoiy-iqtisodiy maqomidan qat'i nazar, mehnat imkoniyatlaridan to'laroq foydalanish va jamiyatdagi barqaror holatni kafolatlash imkonini beradi hamda «inson salohiyati»ni rivojlantirish imkoniyatlarini yaratadi. hozirgi sharoitda inson salohiyatidan samarali foydalanish va jamiyatda ijtimoiy barqarorlikni ta'minlashga aynan shunday erishish mumkin. Bunday muhofaza ta'minlanmas ekan kishilarni qayta o'qitish, yangilikni o'zlashtirish, samarali ijod qilish kabi mehnat imkoniyatlaridan foydalanish mumkin bo'lmay qoladi. Samarali ijtimoiy muhofaza tizimining mavjudligi malakali xodim mehnatiga asoslanuvchi zamonaviy iqtisodiyotning ajralmas tarkibiy qismi hisoblanadi.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish davlatning aholiga normal hayot faoliyati uchun beradigan shart-sharoitlarini ta'minlaydigan bevosita maqsadli kafolatlar tizimidir. Boshqacha aytganda, ijtimoiy muhofaza tizimi mamlakatda haqiqiy ijtimoiy-iqtisodiy samaradorlikni ta'minlash masalalarini hal qilish maqsadidan kelib chiqib tashkil etilishi kerak. Shu bilan birga ijtimoiy muhofaza, o'zi amal qilib turgan ishlab chiqarish munosabatlari tizimi tomonidan, jahon iqtisodiyotining hozirgi holati imkoniyatlaridan keng foydalanadi va hozirgi zamon talablari asosida rivojlanib boradi.

Ijtimoiy muhofazaning «Iqtisodiyot inson uchun» tarzida bo'lishi uchun shunday samarali tizim zarurki, u har bir kishining mehnat salohiyati, ijtimoiy-iqtisodiy maqomi va qaysi ijtimoiy-iqtisodiy guruhga mansubligidan qat'i nazar, undan foydalanish imkonini bersin. Faqat shundagina inson salohiyatidan samarali foydalanish va ertangi kunga ishonch bo'lishiga erishish mumkin. Bunday muhofaza ta'minlanmas ekan, qayta tayyorlash, yangilikni o'zlashtirish va ijodiy ishlash qobiliyatiga ega bo'lish kerak bo'lgan malakali ishchi kuchidan foydalanishning imkoni bo'lmaydi yoki ancha chegaralanadi.

Boshqacha aytganda, samarali ijtimoiy muhofaza tizimining mavjudligi malakali xodim mehnatiga asoslanadigan zamonaviy iqtisodiyotning tarkibiy xususiyati hisoblanadi.

Samarali ijtimoiy muhofazalash deganda, jamiyatning har bir a'zosiga ma'lum turmush darajasi, o'z qobiliyatini (mehnat, tadbirkorlik, shaxsiy) rivojlantirish va ulardan foydalanish, u yoki bu qobiliyatlar yo'qotilgan taqdirda (keksalar, nogironlar, kasallar, bolalar va boshqalar) kafolatlarni ta'minlaydigan iqtisodiy munosabatlar tizimi tushuniladi.

Ijtimoiy muhofaza mazmunini aniqlashga bunday yondashilganda quyidagi kafolatlar uning tarkibiy qismlariga aylanadi:

- mehnatga layoqatlilar uchun ish (ishsizlikdan muhofaza qilish);
- mehnatga layoqatsiz bo'lib qolganlar, nogironlar va aholining boshqa ijtimoiy zaif guruhlarini nafaqalar bilan ta'minlash;
- mehnat faoliyatidan olingan daromad yoki nafaqa asosida normal turmush darajasini ta'minlash (bunga asosiy moddiy boyliklar, avvalo, oziq-ovqat mahsuloti iste'moli ham kiritiladi);
- turar joy, madaniy-maishiy xizmatlar, ta'lim va sog'liqni saqlash xizmatlarini minimal teng me'yorda ta'minlash;
- zamonaviy malakali ishchi kuchini shakllantirish uchun zarur bo'ladigan ma'lumotni olish.

Davlat va uning tuzilmalari quyidagi masalalarning hal etilishini ta'minlaydi. Birinchidan, davlat mehnat qilish huquqini kafolatlaydi, bunga ish joyiga yoki zarur resurslarga ega bo'lish va mehnatga yarasha haq to'lash kafolati ham kiritiladi.

O'zbekiston Respublikasida xodimlar uchun mehnat huquqlari va kafolatlarining eng past darajasi qonunlar bilan belgilab qo'yiladi. Qonunlardagiga nisbatan qo'shimcha mehnat huquqlari va kafolatlari boshqa normativ hujjatlar, shu jumladan shartnoma yo'sinidagi hujjatlar (jamoalar kelishuvlari, jamoalar shartnomalari, boshqa lokal hujjatlar),

shuningdek xodim va ish beruvchi o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomalari bilan belgilanishi mumkin.

O'zbekistonda barcha fuqarolar mehnat huquqlariga ega bo'lish va ulardan foydalanishda teng imkoniyatlarga egadir. Jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati va mansab-mavqei, dinga bo'lgan munosabati, e'tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligidan qat'i nazar, shuningdek xodimlarning ishchanlik qobiliyatlari va ular mehnatining natijalariga aloqador bo'lmagan boshqa jihatlariga qarab mehnatga oid munosabatlar sohasida har qanday cheklashlar yoki imtiyozlar belgilashga yo'l qo'yilmaydi va bular kamsitish, deb hisoblanadi.

Mehnat sohasida mehnatning muayyan turiga xos talablar yoki davlatning yuqoriroq ijtimoiy muhofazasiga muhtoj shaxslar (ayollar, voyaga etmaganlar, nogironlar va boshqalar) to'g'risidagi alohida g'amxo'rlik bilan bog'liq farqlashlar kamsitish deb hisoblanmaydi.

Mehnat sohasida o'zini kamsitilgan deb hisoblagan shaxs kamsitishni bartaraf etish hamda o'ziga etkazilgan moddiy va ma'naviy zararni qoplash to'g'risidagi ariza bilan sudga murojaat etishi mumkin¹.

Shu bilan birga O'zbekistonda davlat:

- ish bilan ta'minlash turini, shu jumladan turli mehnat rejimidagi ishni tanlash erkinligi;

- ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etish va mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilishdan muhofazalanish;

- maqbul keladigan ish tanlash va ishga joylashishga bepul yordam berish;

- kasb va ishga ega bo'lishda, mehnat qilish va ish bilan ta'minlash shart-sharoitlari, mehnatga haq olish, xizmat pog'onasidan yuqorilab borishda hamma teng imkoniyatlar yaratish;

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

- boshqa joydagi ishga qabul qilinganda moddiy xarajatlar uchun qonun hujjatlariga muvofiq kompensatsiya to'lash;

- haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish uchun muddatli mehnat shartnomalari tuzish imkoniyatini kafolatlaydi.

Ish bilan ta'minlashning huquqiy, iqtisodiy va tashkiliy shartlari hamda mehnat qilish huquqini amalga oshirishning kafolatlari mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilab qo'yiladi.

¹ O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. -T.: «Adolat», 2006, 5-6-b.

Ikkinchidan, jamiyat davlat organlari tizimi va boshqa ijtimoiy tuzilmalar orqali ish kuni, ish haftasi, ish yili tartibini, yuqori mehnat samaradorligi bilan uzoq muddatli mehnat qobiliyatini saqlash uchun qulay shart-sharoitlarni qonunchilik yo'li bilan hamda boshqacha ijtimoiy muhofaza qilishni kafolatlaydi.

O'zbekiston Respublikasida Mehnat kodeksiga muvofiq xodim uchun ish vaqtining normal muddati haftasiga qirq soatdan ortiq bo'lishi mumkin emas. Olti kunlik ish haftasida har kungi ishning muddati etti soatdan, besh kunlik ish haftasida esa sakkiz soatdan ortib ketmasligi lozim.

Ayrim toifadagi xodimlar uchun ularning yoshi, sog'lig'i, ruhiy holati, mehnatning shartlari va vazifalarining o'ziga xos xususiyatlarini inobatga olib, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlariga binoan mehnatga to'lanadigan haqni kamaytirmasdan, ish vaqtining qisqartirilgan muddati belgilanadi. Ish vaqtining qisqartirilgan muddati quyidagilar uchun belgilanadi:

- o'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlar;
- I va II guruh nogironi bo'lgan xodimlar;
- noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlar;
- alohida tusga ega bo'lgan ishlardagi xodimlar;
- uch yoshga to'lmagan farzandi bor, byudjet hisobidan moliyalashtiriladigan muassasa va tashkilotlarda ishlayotgan ayollar.

Ish vaqtining haftasiga o'ttiz olti soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddati sog'lig'iga ishlab chiqarishning fizikaviy, kimyoviy, biologik va boshqa zararli omillari ta'sir etadigan xodimlar uchun belgilanadi.

Uchinchidan, jamiyat ijtimoiy-madaniy sohani aholini ijtimoiy muhofazalash talablari ustuvorligini hisobga olib rivojlantirishni kafolatlaydi. Jumladan, bu vazifa dam olish muassasalarining zarur tizimi va infratuzilmasini rivojlantirish yo'li bilan har kunlik, har haftalik va har yillik dam olish uchun qulay shart-sharoitlar yaratish orqali amalga oshiriladi.

O'zbekistonda dam olish vaqti – xodim mehnat vazifalarini bajarishdan xoli bo'lgan va bundan o'z ixtiyoriga ko'ra foydalanishi mumkin bo'lgan vaqtdir. Xodimga ish kuni (smena) davomida dam olish va ovqatlanish uchun tanaffus berilishi kerak, bu tanaffus ish vaqtiga kiritilmaydi.

Tanaffus berish vaqti va uning aniq muddati ichki mehnat tartibi qoidalari, smena grafiklari yoki xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilab qo'yiladi.

Ishlab chiqarish sharoitiga ko'ra dam olish va ovqatlanish uchun tanaffus berish mumkin bo'lmagan ishlarda ish beruvchi xodimga ish

vaqtida ovqatlanib olish imkoniyatini ta'minlashi shart. Bunday ishlarning ro'yxati, ovqatlanish tartibi va joyi korxonaning ichki mehnat tartibi qoidalarida belgilab qo'yiladi.

Mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan ish kuni (smena) davomida boshqa tanaffuslar ham belgilab qo'yilishi mumkin. Ishning tugashi bilan keyingi kuni (smenada) ish boshlanishi o'rtasidagi kundalik dam olish vaqtining muddati o'n ikki soatdan kam bo'lishi mumkin emas. Barcha xodimlarga dam olish kunlari (har haftalik uzluksiz dam olish) beriladi. Besh kunlik ish haftasida xodimlarga haftada ikki dam olish kuni, olti kunlik ish haftasida esa, bir dam olish kuni beriladi. Umumiy dam olish kuni yakshanbadir.

Barcha xodimlarga, shu jumladan o'rindoshlik asosida ishlayotgan xodimlarga, dam olish va ish qobiliyatini tiklash uchun ish joyi (lavozimi) va o'rtacha ish haqi saqlangan holda yillik mehnat ta'tillari beriladi. Xodimlarga o'n besh ish kunidan kam bo'lmagan muddat bilan yillik asosiy ta'til beriladi. Yillik asosiy ta'til birinchi ish yili uchun olti oy ishlagandan keyin beriladi. Ish yili mehnat shartnomasiga binoan ish boshlangan kundan e'tiboran hisoblanadi.

Ta'til quyidagi xodimlarga ularning xohishi bo'yicha olti oy o'tmasdan oldin beriladi:

- ayollarga – homiladorlik va tug'ish ta'tili oldindan yoki undan keyin;
- I va II guruh nogironlariga;
- o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarga;
- muddatli harbiy xizmatdan zaxiraga bo'shatilgan va ishga joylashgan harbiy xizmatchilarga.

15.3. Ijtimoiy muhofaza shakllari va mexanizmlarini amalga oshirishda davlatning roli

Xodimlarni ijtimoiy muhofazalash tizimi keng doiradagi tarkibiy qismlar va segmentlarni (unsurlar, shakllar, mexanizmlar, tizimlar va institutlarni) o'z ichiga oladi:

- biron-bir tashkilotda o'z holicha yoki boshqa unsurlar bilan birgalikda amal qiladigan ayrim normativ-huquqiy unsurlar. Ular jumlasiga mehnat va ijtimoiy huquq bo'yicha qonunchilik normalari (mehnat to'g'risidagi qonunlar, mehnat kodeksi, pensiya ta'minoti va sog'liqni saqlash to'g'risidagi qonunlar) ni kiritish mumkin. Bular to'g'ridan-to'g'ri ta'sir ko'rsatish, ya'ni xodimlarni ishga qabul qilish va ishdan bo'shatish, ish vaqti tartiblari, ish vaqtidan tashqari va tunda bajarilgan ishlarga haq to'lash,

ayollar va o'smirlar mehnatini muhofazalash, pensiya va nafaqalar miqdorlarini tartibga solish xarakteriga ega;

- muhofazaning muayyan vazifa va turlarini (segmentlarini) ta'minlashi (xodimlarning daromadlarini muhofazalashni, mehnatni muhofaza qilishni va mehnat tibbiyoti va hokazolarni ta'minlashi) kerak bo'lgan iqtisodiy, ijtimoiy, huquqiy va tashkiliy tizimlarning ayrim kombinatsiyalarini o'z ichiga oladigan ijtimoiy muhofaza mexanizmlari, shuningdek ijtimoiy sub'yektlar o'rtasida kelishuvga erishish vositalari – tarif bitimlari, jamoa shartnomalari va mehnat shartnomalari (15.1-jadval);

15.1-jadval

Mehnat jarayonida xodimlarni ijtimoiy muhofazalash unsurlari, mexanizmlari va tizimlarining tasnifi

Unsurlar	Mexanizmlar	Tizimlar
Ijtimoiy kafolatlar – umumdavlat (milliy) darajasi: mehnat ijtimoiy qonunchiligi; xavfsizlik texnikasi va mehnat gigienasi bo'yicha qoidalar va normalar	Iqtisodiy, huquqiy, siyosiy	Davlat minimal ijtimoiy standartlari; tibbiy va kasbiy tanlov, shuningdek xodimlarni professional tayyorlash
Kollektiv, mintaqaviy, tarmoq (tarif) va asosiy kelishuvlardagi ijtimoiy kafolatlar	Ijtimoiy	Mehnatni muhofaza qilish, baholash, kasbiy xatarlarning oldini olish va kamaytirish, shuningdek shilab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni tekshirish
XMT konventsiyalari va tavsiyalaridagi ijtimoiy kafolatlar	Iqtisodiy, huquqiy	Kasb kasalligini aniqlash hamda ishlab chiqarishda mehnat qobiliyatini yo'qotganlik darajasini belgilash, ijtimoiy sug'urtalash (tibbiy, ishsizlik bo'yicha, pensiyaga chiqish bo'yicha, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan)

- aniq belgilangan yuridik maqom va iqtisodiy imkoniyatlarga muvofiq aniq maqsadli muhofaza vazifalarini (majburiy va ixtiyoriy ijtimoiy sug'urtalash, ijtimoiy yordam va davlat ijtimoiy ta'minotini) bajarishi kerak

bo'lgan tashkiliy-huquqiy tuzilmalardan iborat ijtimoiy muhofaza institutlari.

Qarorlar qabul qilishda shaxsan erkin bo'lish va shaxsiy mas'uliyat, shuningdek kasal bo'lib qolgan, baxtsiz hodisaga uchragan, keksaygan vaqtida va shu kabi boshqa hollarda o'z (va o'z oilasining) moddiy ahvolini oldindan o'ylab qo'yish bozor iqtisodiyotiga asoslangan mamlakatlarda ijtimoiy muhofazani tashkil etishda asosiy qoidalardan biridir.

Ijtimoiy muhofazalashning ikki ko'rinishi quyidagi shakllarda qo'llaniladi: davlatning ijtimoiy (bepul) yordami va ijtimoiy sug'urtalash (ijtimoiy muhofazaning pulli shakli). Bunda sug'urtalashning quyidagi turlari mavjud:

- shaxsiy (hayotni, pensiya ta'minotini) sug'urtalash, bunda nogiron shaxsan javobgar bo'ladi;

- ijtimoiy sug'urtalash, u ommaviy-huquqiy maqomga ega bo'ladi, bu esa iqtisodiy nuqtai nazardan shaxsiy, shuningdek jamoa-guruh va ijtimoiy javobgarlikni qo'shib olib borishni bildiradi;

- ijtimoiy-kasbiy sug'urtalash, uning xususiyati jamoa-guruh (kasbiy) hamjihatlik va shaxsiy javobgarlikni qo'shib olib borishdan iborat.

Sug'urtalashning turlari mavjudligi tasodifiy emas. Ish bilan bandlik shakllaridagi farqlar, mehnat sharoitlarining tarmoq bo'yicha kasbiy guruh va hududiy xususiyati, ijtimoiy xatar darajalaridagi katta farqlar ijtimoiy muhofazaning turli institutlarini tanlab olishda (shakllantirishda) ularni hisobga olishni zarur qilib qo'yadi. Shu bilan birga butun aholi uchun mushtarak bo'lgan manfaatlarni ham, faqat ayrim kasbiy guruhlarga xos bo'lgan manfaatlarni ham hisobga olish muhim. Chunonchi, kasbiy xatar darajasi yuqori bo'lgan ishlab chiqarishlarda ishlaydigan xodimlar ijtimoiy kasbiy sug'urtalashning qo'shimcha, alohida kasbiy guruhlar uchun o'ziga xos shakllariga muhtoj bo'ladilar.

Shunday qilib, faqat ijtimoiy muhofaza turlari va ko'p sub'yektli tashkiliy-huquqiy shakllarni qo'shib olib borish, uning amal qilishida xodimlar, ish beruvchilar va fuqarolar, shuningdek davlat hokimiyat organlarining faol va mas'uliyat bilan ishtirok etishi asosidagina ijtimoiy muhofazaning samarali tizimini yaratish mumkin.

Jahon tajribasini tahlil qilish ijtimoiy muhofazaning besh asosiy institutini alohida ko'rsatish imkonini beradi.

1. Zarur mehnat layoqati, ish joyi, daromadlar manbaiga ega bo'lmaganligi tufayli moddiy hayotini mustaqil ta'minlashga qodir bo'lmagan shaxslarga davlatning ijtimoiy yordami. Bunda beriladigan

yordam hajmi oldingi daromad miqdori bilan yoki vujudga kelgan aholi umumiy turmush darajasi bilan bog'liq bo'lmaydi.

Ijtimoiy yordam ko'p jihatdan xayriya tariqasida bo'ladi. Ijtimoiy yordam doirasidagi pensiya va nafaqalar faqat qonunda belgilab qo'yilgan fuqarolar toifalariga beriladi. Jismoniy shaxs ijtimoiy foydali mehnat faoliyatida ishtirok etgan yoki etmaganligidan qat'i nazar, ijtimoiy yordam olaveradi. Bu tizimning to'lovlari daromadning minimal darajasini ta'minlash maqsadida ehtiyoj tekshirilganidan keyin daromadga qo'shimcha shaklini oladi. Ijtimoiy yordam berish uchun eng muhim asos – tirikchilik minimumi hajmidagi mablag'larning yo'qligidir.

Ijtimoiy yordam tizimida nafaqalar miqdorlari oila a'zolari o'rtacha daromadlarining umumiy hajmi belgilangan tirikchilik minimumiga etadigan bo'lishini hisobga olib belgilanadi.

2. harbiy xizmatchilarni, xavfsizlik xizmati va ichki ishlar xizmatchilari, davlat xizmatchilari, shuningdek fuqarolarning boshqa bir qator toifalarini ularning muhim davlat funksiyalarini bajarish bilan bog'liq o'ziga xos mehnat faoliyatini hisobga olgan holda davlat tomonidan ijtimoiy ta'minlash.

Davlat ijtimoiy ta'minotini berish uchun oldindan biron-bir badal to'lash yoki bu shakldagi ta'minot berilayotgan shaxslarning muayyan moddiy ahvoli (ehtiyoji) shart qilib qo'yilmaydi. Ushbu ijtimoiy muhofaza institutining moliyaviy manbalari respublika va mahalliy byudjetlarning mablag'laridir.

3. Qonun bo'yicha majburiy ijtimoiy sug'urtalashi iqtisodiy jihatdan faol aholini mehnat qilish qobiliyatini (kasallik, baxtsiz hodisa, keksalik tufayli) yoki ish joyini yo'qotish natijasida daromaddan (ish haqidan) mahrum bo'lish xatarlaridan ijtimoiy muhofazalash institutidir. Moliyaviy manbalari – ish beruvchilarning, xodimlarning (ba'zan davlatning) mushtarak o'zaro yordam va shaxsiy mas'uliyat tamoyillari asosida tashkil etilgan sug'urta badallaridir. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar munosabati bilan sug'urtalash tizimlari bundan mustasno bo'lib, ular faqat ish beruvchilarning badallaridan moliyalanadi.

Ijtimoiy sug'urta tizimlari doirasida pensiya va nafaqalar sug'urtalangan shaxsning huquqi bo'yicha, faktning o'zi tufayli va har bir sug'urtalangan shaxs va unga ish beruvchining ushbu tizimlarni moliyalashda ishtirok etish darajasi bo'yicha beriladi.

4. Iqtisodiyotning ayrim tarmog'leri yoki jamoa bitimlari asosida tashkil etiladigan kompaniyalar doirasida yollanma ishchilarni ixtiyoriy ravishda qo'shimcha (kasbiy) ijtimoiy sug'urtalash.

Ijtimoiy sug'urtalashning ixtiyoriy qo'shimcha tizimlari xususiy bo'ladi, lekin ularning faoliyati maxsus qonunlar bilan boshqariladi. Ayrim korxonalarining pensiya tizimlari ushbu ijtimoiy muhofaza institutining tashkiliy-huquqiy shakllari bo'lib xizmat qiladi. SHuningdek tashkiliy-huquqiy shakllar jumlasiga aktivlar ajratiladigan va mustaqil pensiya kassalari, fondlari, madad kassalari va sug'urta kompaniyalari tomonidan boshqariladigan pensiya tizimlari ham kiradi.

Pensiya huquqlari amalga oshirilishini kafolatlash maqsadida zaxira pensiya fondi mavjud bo'lib, korxonaga yoki mustaqil pensiya kassasi (fondi, sug'urta kompaniyasi) to'lovga qobiliyatsiz bo'lib qolgan hollarda to'lovlar amalga oshiriladi.

5. Fuqarolarning shartnoma asosida tashkil etilgan ixtiyoriy shaxsiy (xususiy) sug'urtasi. Bunday sug'urtalash uning doirasi va amal qilishini qat'iy belgilab qo'yilgan davrlar bilan, muayyan xatar turlari va ayrim jismoniy shaxslarning moliyaviy imkoniyatlari bilan cheklab qo'yadi. Bunday sug'urtalash shaxsiy sug'urtalash mexanizmlari (sug'urta badallari bilan to'lovlarning ekvivalentligi, shuningdek sug'urta mukofotini muayyan vaqt davomida muayyan fuqarolar uchun xatar tug'ilishi ehtimoli bilan bog'lash) va tamoyillari asosida tashkil etiladi. Eng muhim xususiyatlari - sug'urta shartnomasining mavjudligi, fuqarolarning o'zlari javobgar bo'lishidan iborat.

15.2-judval

Ijtimoiy muhofazaning tashkiliy-huquqiy shakllari

Tashkiliy huquqiy shakllarning xususiyatlari	Ijtimoiy muhofaza				
	Moddiy jihatdan o'zini shaxsan muhofazalash	Ijtimoiy xayriya	Ijtimoiy hamjihatlik	Davlat ijtimoiy ta'minoti va yordami	Ijtimoiy muhofazaning firma (korxonalar) tizimlari
Tashkil etish printsiplari	Fuqarolarning o'z moddiy farovonligi uchun shaxsiy javobgarligi	Hamjihatlik bilan ishtirok etish va jamiyatning nochor qatlamlariga	Hamjihat o'zaro muhofaza tashkil etish bo'yicha ijtimoiy	Davlat xizmatchilari va aholining nochor qatlamlari uchun davlat	Ish beruvchilar va xodimlarning korxonalar xodimlarini ijtimoiy

		yordam berish	hamkorlik	javobgarligi	muhofazalash bo'yicha ijtimoiy hamkorligi
Tashkil etish shakllari	Shaxsiy daromadlar va jamg'armalar, shu jumladan ko'chmas mulk sotib olish, shaxsiy sug'urta	Xayriya tashkilotlari, masjidlar faoliyati	Majburiy va ixtiyoriy ijtimoiy (kollektiv-ommmaviy) sug'urta	Harbiy xizmatchilar, davlat xizmatchilari, ijtimoiy nochor toifalar uchun davlat shakllari	Korxonalar personalini uchun firma shakllari
To'lovlar va xizmatlar turlari	Uy-joy, tibbiy yordam, ovqat va xizmatlarga bo'lgan kundalik ehtiyojlar haqini to'lash	Bepul ovqatlar, keksalarni parvarishlash	Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik bo'yicha nafaqalar, pensiyalar, tibbiy yordam	Nafaqalar, pensiyalar, tibbiy davolash	Ishga qatnash, davolashning, reabilitatsiya xizmatlarining ayrim turlari haqini to'lash
Moliyaviy manbalar	Ish haqi, shaxsiy jamg'armalar, tadbirkorlik faoliyati, qimmatli qog'ozlar va ko'chmas mulkdan olinadigan daromadlar	Xususiy va yuridik shaxslarning ionalari, fuqarolar, masjidning xayriya faoliyati	Ijtimoiy sug'urtalash fondlariga majburiy sug'urta badallari	Byudjet, shu jumladan mahalliy manbalar	Korxonalar va tashkilotlar foydasi
Huquqiy ta'minlash	Fuqaroviy-huquqiy qonunlar		Davlatning ijtimoiy huquq turkumiga kiruvchi qonunlari		Tarmoq (cheklangan) va jamoa bitimlar

Milliy ijtimoiy muhofaza tizimlarini tashkil etishdagi mavjud xilma-xillik bir qator sabablar bilan izohlanadi, jumladan mamlakatlarning ijtimoiy-iqtisodiy va huquqiy rivojlanish darajasi, ularning jug'rofiy joylashish xususiyatlari, davlat qurilishi shakli, madaniy va tarixiy an'analari, rivojlangan fuqarolik jamiyatining mavjudligi. Bunda milliy

ijtimoiy muhofaza tizimlarining evolyutsiyasi jarayonida ularning xilma-xil shakllari bir-birini to'ldirib keldi.

Shu munosabat bilan muhofazaniig xususiy, jamoa-guruhiy va davlat shakllarining xilma-xil kombinatsiyasi hosil bo'lib, u ijtimoiy muhofaza modelini tashkil etdi. Muhofaza modellarining asosiy xususiyatlarini belgilab beruvchi eng muhim omil mablag'larni ijtimoiy muhofaza maqsadlariga qayta taqsimlash mexanizmlaridan iborat bo'lib, bu maqsadlar o'z navbatida ishchi kuchini takror ishlab chiqarish mexanizmlariga bog'liq.

Shvetsiyalik olim Esping-Andersen 1991 yilda ijtimoiy muhofaza tizimlarini davlat qurilishining «mafkurasi» turi bilan bog'lagan holda guruhlashni taklif qildi:

1. Liberal tur. Ijtimoiy yordam berish mezoni - muhtojlikni tekshirish, davlatning ijtimoiy-ijtimoiy yordamini erkin bozordan ajratish, «manzilli» yordamga intilishi bilan ajralib turadi. Asosiy maqsadi - kambag'allikni yo'qotish. Mamlakatlar - Buyuk Britaniya va Yaponiya;

2. Konservativ tur. Mezoni – belgilangan vazifalarning bajarilishini tekshirish, ijtimoiy sug'urtalashning klassik bismarkcha tizimlarini qo'llash va avvalgi xizmatlari uchun yordamning kompensatsiya sifatida bo'lishiga intilishi bilan ajralib turadi. Maqsadi – ishga layoqatli davrda erishilgan turmush darajasini saqlab qolish. Mamlakatlar – Germaniyaga qarab ish tutadigan g'arbiy Yevropa mamlakatlarining aksariyati.

3. Ijtimoiy-demokratik tur. Mezoni – muayyan aholi toifasiga mansublik, pul yoki natural ko'rinishdagi yordamlar hamda muayyan xizmatlar to'plamini berish, yordamning tenglik ruhida bo'lishiga intilish bilan ajralib turadi. Maqsadi – daromadni qayta taqsimlash. Mamlakatlar – Skandinaviya mamlakatlari.

Shunga o'xshash yondashuvni rossiyalik olim E.V. Tishin ijtimoiy muhofaza va pensiya ta'minotining tizimlarini ijtimoiy muhofaza dasturlarining rivojlanish tamoyillari nuqtai nazaridan tasniflash uchun taklif qiladi. Bunda u quyidagilarni ajratib ko'rsatadi:

- AQSh, Angliya, Kanadada amal qilib turgan yangi konservativ tizimlar;

- ijtimoiy-demokratik tizimlar – Shvetsiya, Daniya, Shveytsariya, Lyuksemburgda;

- ijtimoiy jamiyat nazariyasiga asoslangan tizimlar – GFR, Avstriyada;

- umumiy farovonlik davlati nazariyasiga asoslangan tizimlar, Fransiya, Belgiya, Yaponiyada;

- tushunarsiz tizimlar – Italiyada¹.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish keksalik, mehnat qobiliyati yoki boquvchisini yo'qotishdan sug'urta tizimi (pensiya ta'minoti, kam ta'minlangan oilalarga ijtimoiy to'lovlar, nafaqalar), vaqtincha ishlamayotganlarni ijtimoiy qo'llab-quvvatlash (ishsizlik bo'yicha nafaqa), aholining ayrim toifalariga imtiyoz va afzalliklar berish (patronaj xizmatlar shaklidagi ijtimoiy yordam, oziq-ovqat, yonilg'i berish va boshqalar), onalikni muhofaza qilish (tug'ishdan oldingi va tug'ishdan keyingi ta'tillarni berish), sog'liqni sug'urta qildirish (tibbiy sug'urta, vaqtincha mehnat qobiliyatini yo'qotganlik nafaqasi), o'quvchi yoshlarni moddiy qo'llab-quvvatlash (stipendiyalar), nogironlikning oldini olish va mehnat qobiliyatini tiklash (nogironlarni reabilitatsiya qilish, protez-ortopediya markazlari) orqali ta'minlanadi.

Davlat aholini ijtimoiy muhofaza qilish darajasini qonun va qonun osti hujjatlari orqali boshqaradi, tirikchilik minimumini belgilaydi hamda uni nazarda tutib kam ish haqi miqdori, ijtimoiy to'lovlar, sug'urta badallari va ijtimoiy yordam (imtiyozlar) turlarini belgilaydi, xizmatlar faoliyatini muvofiqlashtiradi. Ammo davlatning aholini ijtimoiy muhofaza qilish darajasini boshqarishdagi eng ta'sirli roli qo'shimcha ish joylari, shu jumladan nogironlar uchun ham ish joylarini tashkil etish, aholiga kasbiy tayyorgarlik, qayta tayyorlash va malaka oshirishdagi yordamini rag'batlantirishdadir.

Ijtimoiy muhofaza tizimi turmush darajasining pasayib ketishiga yo'l qo'ymaslikka yo'naltirilganligini hisobga olib, «kambag'allik» tushunchasi kiritiladi, kambag'allik chegarasi va undan kelib chiqib, ijtimoiy yordamga “muhtojlik” mezonini aniqlanadi.

Kambag'allik xodim (uning oilasi) turmush darajasining jamiyatda belgilangan standartdan pasayib ketishi sifatida belgilanadi. Kambag'allik chegarasi zamon va joyga ko'ra o'zgarib turadi. Kambag'allikning quyi chegarasi (mutlaq kambag'allik), insonning bundan keyin yashay olmaydigan darajasi tushuniladi. Bu chegara boshqarilmaydi. Kambag'allikning yuqori chegarasi (nisbatan kambag'allik) jamiyatdagi muayyan o'rtacha turmush darajasidan oshmaydigan daraja hisoblanadi. Bu chegara davlat tomonidan belgilanishi va boshqarilishi mumkin.

Mutlaq va nisbatan kambag'allik o'rtasidagi farq aholining ijtimoiy muhofazalanganlik darajasini belgilaydi, ya'ni bu oraliq qanchalik katta bo'lsa, jamiyat ham iqtisodiy, ham ijtimoiy ma'noda shunchalik farovon

¹ Тишин Е.В. Социальная защита и социальное обеспечение зарубежом. РАН ИСЭП. -СПб, 1994, 6-7-с.

bo'ladi. Demak, nisbatan kambag'allik davlat tomonidan rasmiy belgilangan tirikchilik minimumini ifodalaydi.

Muhtojlik asosiy ehtiyojlarni qondirishdagi zaruratdir. Ijtimoiy muhofaza nuqtai nazaridan muhtojlik aniq bir shaxs daromadlarini kambag'allik darajasidan davlat tomonidan rasmiy belgilanadigan tirikchilik minimumiga etkazish zarurligini nazarda tutadi. Muhtojlikni qondirish ijtimoiy yordam turlari majmui bilan ta'minlanadi.

Ijtimoiy muhofaza turlari va moddiy yordam miqdorlari joydagi ekologik muhit, qishloq xo'jaligi va sanoat bilan aloqani hisobga olib belgilanadi. Bunday madadni berish tartibi va uning miqdori boqimandachilikning rivojlanishiga olib kelmasligi kerak.

Aholini ijtimoiy muhofazalash tizimi, uni rivojlantirish istiqbollari va qaror topish bosqichlarini shakllantirishda demografik vaziyat va mumkin bo'lgan o'zgarishlarni ham nazarda tutish kerak. Masalan, O'zbekistondagi demografik vaziyatning o'ziga xosligi shundan iboratki, undagi aholining yarmidan ko'prog'i mehnatga layoqatsiz hisoblanadi. Ammo mehnatga layoqatsiz aholining 80,0%ga yaqinini bolalar tashkil etadi (9,5 millionga yaqin kishi) va bunda aholi tabiiy o'sishining yuqori sur'ati saqlanib turibdi.

Mehnatga layoqatli yoshga etmagan aholini ijtimoiy muhofazalash – shaxsning bozor sharoitlariga moslashish imkonini normal jismoniy hamda ma'naviy rivojlanishini ta'minlashi kerak.

Ijtimoiy muhofazaning asosiy tamoyili har bir shaxs yoki oilaga yordamni faqat ularning daromadi, farovonlik darajasi, ijtimoiy foydali mehnat sifati va davomiyligini baholash asosida ko'rsatishdir. Tizim kambag'allik chegarasidan tashqarida yashovchilarni qo'llab-quvvatlashi, ularga yordam ko'rsatishi, shuningdek ayni vaqtda fuqarolikning keksayganda va mehnat qobiliyatini yo'qotganda o'z ijtimoiy muhofazalarini ta'minlashga intilishlarini rag'batlantirishi kerak.

Ijtimoiy muhofazaning asosiy iste'molchilari O'zbekistonda mehnatga layoqatsiz fuqarolar (mehnat yoshiga etmaganlar, yoki mehnat qobiliyatini yo'qotgan shaxslar), ishsizlar, tug'ruq ta'tilidagi ayollar va ko'p bolali onalar hisoblanadi. Shunga ko'ra ijtimoiy yordamni ikki asosiy turga ajratish maqsadga muvofiqdir:

- pensiya ko'rinishidagi yordam;
- nafaqa ko'rinishidagi yordam.

Katta yoshlilar, nogironlar va boquvchisini yo'qotganlarni ijtimoiy muhofazalash tizimida pensiya ta'minoti asosiy bo'g'in hisoblanadi. U bir

necha vazifalarni bajaradi, ularning eng muhimi mehnat qobiliyatini yo'qotganlikdagi kompensatsiyadir.

Pensiya ta'minoti tizimi pensiya yoshini oshirish, nogironlikni reabilitatsiya qilishga intilish, shikastlanish va kasbiy kasallanishni kamaytirishga intilishni rag'batlantirishi kerak. Pensiya ta'minotining miqdori mehnatning davomiyligi va intensivligiga bog'liq bo'lishi kerak.

Vaqtincha mehnat qobiliyatini yo'qotganlik bo'yicha nafaqa kasallanish sabablarini aniqlashi kerak. Qo'shimcha yordam ko'rsatish kasallikning og'irligi va uni davolash xarajatlarini hisobga oladigan mexanizmlarni ishlab chiqishni amalga oshirish zarur.

Ijtimoiy muhofazani sog'liqni muhofaza qilish munosabatidagi islohoti rivojlangan mamlakatlar tajribasi asosida amalga oshirilishi va bosqichma-bosqich joriy etiladigan sug'urtali tibbiyotga o'tishni nazarda tutishi kerak.

15.4. O'zbekiston Respublikasida aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimining o'ziga xos xususiyatlari

O'zbekistonda olib borilayotgan iqtisodiy islohotlarning markazida ijtimoiy siyosat masalasi turadi. Bu siyosatning zarurati mamlakatda amalga oshirilayotgan keng ko'lamlı islohotlar natijasida aholini ijtimoiy muhofazalash va moddiy qo'llab-quvvatlash bilan bog'liqdir. Bundan tashqari har qanday jamiyatda shunday shaxslar toifasi doimo mavjudki, ular ob'yektiv sabablarga ko'ra (yoshi, sog'lig'ining yomonligi, ishsizlik va boshqalar) ishlab chiqarishda ishtirok eta olishmaydi. Shuning uchun ularni ijtimoiy jihatdan himoyalashni davlat o'z zimmasiga oladi, ya'ni yaratilgan milliy daromadning bir qismi ular foydasiga qayta taqsimlanadi.

Xorijiy mamlakatlar tajribasiga asosan kambag'allik va aholi o'rtasida kuchli iqtisodiy tengsizlikning oldini olish maqsadida daromadni taqsimlash va qayta taqsimlash bo'yicha davlat chora-tadbirlari tizimi ijtimoiy siyosat deb yuritiladi. Keng ma'noda ijtimoiy siyosat deganda shaxsning hayot faoliyatini shunday sharoitlarini yaratish va tutib turish bo'yicha ko'rilgan barcha chora-tadbirlar tushuniladi. U o'z navbatida shaxsning rivojlanishiga yordam beradi va uning ijodiy imkoniyatlarini to'liq namoyon qilishini rag'batlantiradi.

Mamlakatda o'tkazilayotgan barcha islohotlarning pirovard maqsadi – inson uchun munosib shart-sharoit yaratish bilan chambarchas bog'liq. «Islohot – inson uchun» degan tamoyil O'zbekistonda islohotning «jazava» (sakrash) usullarini qo'llashni istisno etdi va bozor iqtisodiyotiga o'tishning

dastlabki bosqichidayoq kishilarni ijtimoiy muhofaza qilish yuzasidan tegishli choralar ko'rish zarurligini taqozo etadi.

Respublikada bozor iqtisodiyotiga o'tishning ilk bosqichlaridagi ijtimoiy muhofaza tadbirlari butun aholiga nisbatan qo'llanildi. Bu esa mamlakatda ijtimoiy-iqtisodiy barqarorlikni saqlashning muhim omili bo'lib xizmat qildi. Muntazam ravishda ko'rib chiqilayotgan turli miqdordagi ish haqi, pensiya, stipendiya, nafaqa va tovon puli ko'rinishidagi bevosita moddiy yordam keng qo'llanildi. Shuningdek, bu davrda imtiyozlar hamda turli qo'shimcha to'lovlar tizimi aholini ijtimoiy muhofazalash darajasini birmuncha oshirdi. Eng kam miqdordagi mehnat haqi va pensiyalarning soliqqa tortilmasligi belgilab qo'yildi. Korxonalarining o'z xodimlariga ijtimoiy yordam ko'rsatish borasidagi xarajatlari qisman byudjet mablag'lari hisobidan to'ldirildi. Ommaviy ravishda talab qilinadigan asosiy iste'mol tovarlari va xizmatlarning ko'pgina turlariga belgilangan narxlar o'rtasidagi tafovutlar o'rni qoplandi.

Ayni vaqtda qo'shimcha ijtimoiy tadbirlarning butun bir majmui – ikki yoshga to'lmagan bolalarga nafaqalar tayinlanishi, boshlang'ich sinf o'quvchilari uchun bepul nonushta berilishi, maktab o'quvchilari va talabalarning imtiyozli ovqatlanishi, jamoat transportida imtiyozli qatnashi kabilar yo'lga qo'yildi. Uy-joylar xususiy lashtirilgan paytda ko'pgina toifadagi fuqarolar ularni bepul o'z shaxsiy mulki qilib oldi va aholining ayrim ijtimoiy guruhlari uchun kommunal xizmatlar bo'yicha imtiyozlar joriy etildi. Islohotlarning dastlabki bosqichida ijtimoiy muhofazaga ajratilgan davlat xarajatlari respublika byudjetining uchdan bir qismini tashkil etdi.

Biroq, mazkur davrda barcha aholiga mo'ljallangan ijtimoiy siyosat yordamga ehtiyojning ko'proq va kamroq darajasi kabi juda muhim omilga nisbatan sezgirlikni qo'ldan boy berdi. Shunday bo'lib chiqdiki, kam ta'minlangan fuqarolar ham, to'la ta'minlangan fuqarolar ham bir xilda madad olardi. Buning ustiga, dotatsiya joriy etilgan asosiy tovar va xizmat turlaridan kam ta'minlangan aholiga nisbatan ularga kamroq muhtoj bo'lgan kishilar ko'proq foydalanib qolishdi.

Ob'yektiv ravishda ijtimoiy muhofaza qilish vositalarini qayta yo'naltirish zarurati, yalpi ijtimoiy madad berish yo'lidan chindan ham yordamga muhtoj kishilarga yordam ko'rsatishning tabaqalashgan, adresli (manzilli) tizimiga o'tish zarurati tug'ildi.

Respublikada chindan ham muhtoj kishilarga adresli, tabaqalashgan yordam berishga adolat g'oyasiga og'ishmay amal qilish qoidasi asos qilib olindi.

– Adolatga intilish, – deydi O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A. Karimov, - xalqimizning eng muhim fazilatidir. Adolatni kuchli his qilish, ko'p jihatdan Sharq falsafasi ta'siri ostida yuzaga kelganki, uning rivojlanishiga o'zbek xalqi, o'tmish mutafakkirlari, olimlari bebaho hissa qo'shgan.

Ijtimoiy yordam tizimining adolat mezoniga bo'ysundirilishi aholi uchun g'oyat oddiy va ravshan bo'lgan taqsimot vositalarini talab qildi va ular ishlab chiqildi. Mustaqillik yillari aholini ijtimoiy muhofaza etish tizimi tubdan o'zgartirildi. Mazkur o'zgarish islohotlar ijtimoiy dasturini amalga oshirish birinchi bosqichining eng muhim yakuni bo'ldi hamda bozor munosabatlari rivojlanishiga mos yangi ustuvor yo'nalishlarga o'tilganligidan dalolat berdi.

Yangi tizim ijtimoiy yordamdan aniq foydalanuvchilarga puxtaroq yo'naltirilgan. Bular, avvalo, mamlakat kelajagi – bolalar, shuningdek ko'p bolali va kam ta'minlangan oilalardir.

Ijtimoiy o'zaro yordam tizimida oila asosiy bo'g'inga aylandiki, bu esa asosiy insoniylik qoidalari, milliy an'analar va xususiyatlar, jamiyatda oila mavqeiga muvofiqdir.

O'zbekistonning o'ziga xosligi shundaki, bu yerda bir uyda birgalikda yashashni afzal ko'radigan, yagona xo'jalikka ega bo'lgan va umumiy oilaviy byudjet sarflaydigan murakkab oilalar ko'p uchraydi. Bunday sharoitda esa oilani yordamga muhtoj, kam ta'minlangan oilalar toifasiga kiritish mezonini tanlash juda murakkab ish bo'lib chiqdi. Daromadlarni deklaratsiya qilishdan iborat ma'lum usul respublika uchun juda kam darajada maqbul ekan.

Mazkur sharoitda rasmiy ma'lumotnomalarga qarab oilalarga nafaqa berilishi adolat ustuvor mezonidan muqarrar chekinishlarga sabab bo'lar edi. Boisi shundaki, respublikaning ko'pchilik aholisi (60-70 %) qishloq joyda yashab, tomorqa xo'jaligidan hisobga olish qiyin bo'lgan daromadlar ko'radi. Undan tashqari, daromadni hisoblash, kishilarni qo'shimcha daromadni yashirishga undar, boqimandalikni rag'batlantirar edi. Yuqoridagi holatlar barcha daromad manbalarini to'liq va aniq hisobga olish imkonini beruvchi uy xo'jaliklarini tekshirish metodikasini ishlab chiqishni talab etardi.

O'zbekistonda muhtojlarga ijtimoiy yordam ko'rsatishning eng sodda, samarali va oshkora vositasi qilib mahalla orqali yordam berilishi maqbul, deb topildi. Aholi demokratik asosda saylab qo'yadigan mahalla fuqarolar yig'inlari raislari (oqsoqollar), ularning maslahatchilari va mahalla faollari, fuqarolar yig'inlari (ularga qonun yo'li bilan mahalliy o'z-o'zini boshqarish organi maqomi berilgan) har bir oilaning moddiy ahvolini, daromad manbalarini yaxshi biladi. Mamlakatda joriy etilgan ijtimoiy yordam tizimiga binoan, kam ta'minlangan oilalarga moddiy yordam tayinlash masalasi mahalla fuqarolari yig'ilishida hal qilinadi. Muhtojlarni aniqlash, hisobga olish va ro'yxatdan o'tkazish, ularga manzilli yordam berishga bunday yangicha yondashuvda qo'ni-qo'shnilarga yordam ko'rsatish, ularga hamdardlik bildirish, shuningdek boqimandalarga nisbatan murosasiz bo'lish kabi qadimiy xalq an'analari namoyon bo'ladi. Endilikda qimmatga tushadigan qog'ozboz idoralar tashkil etmay, aholining adolat haqidagi tasavvurlariga muvofiq ravishda yalpi ichki mahsulotning bir qismi chindan ham muhtoj oilalarga taqsimlab berilayotir.

Mamlakatda onalik va bolalik manfaatlarini ko'zlab ko'p farzandli oilalarga davlat yordamini kuchaytirish, o'sib kelayotgan avlodni kamol toptirish va tarbiyalash uchun sharoit yaratish maqsadida 16 yoshgacha bolalari bo'lgan kam ta'minlangan oilalarga oylik nafaqalari quyidagi miqdorda oshirildi: bir bolali oilalarga eng kam ish haqining – 40,0 %, ikki bolali oilalarga – 80,0 %, uch bolali oilalarga – 120,0 %, to'rt va undan ko'proq bolali oilalarga – 150,0 %. Shuningdek, ish haqi va pensiyaning eng kam miqdorlari hamda bola ikki yoshga to'lgunicha uni parvarish qilish bo'yicha oylik nafaqalar (eng kam ish haqining 150,0 %i miqdorida) oshirildi.

Shu tariqa O'zbekistonda aholini ijtimoiy muhofaza qilishning noyob va betakror manzilli tizimi amal qilmoqdaki, u xalq an'analari va axloqiy qoidalariga asoslangan hamda bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitiga moslangan.

O'tgan iqtisodiy islohotlar davrida ijtimoiy siyosat qoidalari quyidagi asosiy yo'nalishlarda ro'yobga chiqarildi: aholining ish bilan bandligini ta'minlash va mehnat bozorini shakllantirish borasida ishga kirishni istaganlar uchun tegishli shart-sharoit yaratildi. Barcha tumanlarda ishga joylashishga ko'maklashish markalari tuzildi. Ish bilan bandlik fondining mablag'lari hisobiga xodimlar tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish tarmog'i tashkil etilib, ularga ishsiz aholi keng jalb etildi.

O'zbekistonda iqtisodiy islohotlar birinchi bosqichi aholini ijtimoiy muhofaza qilishning butun tizimini asta-sekin o'zgartirish, oqilona yo'lga qo'yish va adresli bo'lishini ta'minlash belgisi ostida o'tdi. Ijtimoiy madaddan asosiy foydalanuvchilar aholining eng nochor qismi - bolalar, o'quvchi yoshlar, keksalar, ishsizlar, kam ta'minlangan oilalar, nogironlar bo'ldi.

O'zbekistonda amalga oshirilayotgan ijtimoiy siyosatning asosiy yo'nalishlari quyidagilar hisoblanadi:

- fuqarolarning iqtisodiy faoliyat, tadbirkorlik va mehnat qilish erkinligi, kasb va mehnat sohasini erkin tanlash bo'yicha kafolatlangan konstitutsiyaviy huquqlarni ta'minlash. Aholining o'zi mehnat faoliyati turini erkin tanlash huquqidan foydalanib, o'zi va oilasini moddiy jihatdan ta'minlash, sog'lom avlodni kamol toptirish uchun javobgar bo'lishi kerak;

- ijtimoiy muhofaza qilish aniq va maqsadli yo'naltirilgan bo'lishi kerak. Aholining turli qatlamlariga alohida-alohida yondashish ijtimoiy muhofaza tizimining o'ziga xos xususiyati bo'lib qolmog'i lozim;

- real mehnat bozori infratuzilmasini shakllantirish, mehnatga layoqatli har bir kishiga o'z mehnati bilan oilasining turmush darajasini yaxshilash imkonini beradigan sharoitni yaratish.

Ijtimoiy islohotlarni o'tkazishning taktik jihatlari quyidagilarni nazarda tutadi:

- bozor mexanizmlarini joriy etishdan oldin aholini ijtimoiy qo'llab-quvvatlash va muhofaza qilish bo'yicha qat'iy chora-tadbirlar ko'rish;

- ijtimoiy soha ahvolini davlat tomonidan nazorat qilish va qo'llab-quvvatlash;

- bozor iqtisodiyotiga kirib borgan sari yuzaga keladigan vaziyat va yangi imkoniyatlarni hisobga olgan holda aholini ijtimoiy muhofaza qilish ustuvorliklari va mexanizmlarining o'zgarishi.

O'zbekistonda ijtimoiy va iqtisodiy islohotlarni o'tkazish, ko'rilayotgan chora-tadbirlarning o'zaro bir-biriga bog'liqligi va ta'sirini ta'minlash natijasida:

- kishilarning turmush darajasi keskin pasayib ketishining oldini olishga, respublikada osoyishtalik va barqarorlikni saqlashga muvaffaq bo'lindi;

- aholini manzilli ijtimoiy muhofazalashning qat'iy tizimi yaratildi;
- aholi bozor iqtisodiyoti sharoitlariga ko'niktirildi;
- iqtisodiy faollik oshdi, tadbirkorlik rivojlanmoqda, aholini ish bilan bandlik tizimi bozor tizimiga yaqinlashmoqda;

- inson manfaatlarini yanada kengroq ro'yobga chiqarishni ta'minlash uchun yangi sharoitlar va imkoniyatlar yaratildi;

- mutlaq yangicha yondashuvlar asosida zamonaviy talablarga javob beradigan «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi» ishlab chiqildi.

O'zbekistonda ijtimoiy muhofazalash masalalari bilan Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi shug'ullanadi. Respublika hududlarida viloyat, mehnat, aholini ijtimoiy muhofaza qilish va ta'minlash bo'yicha boshqarmalari va tuman bo'limlari faoliyat yuritadi. Mazkur idoralarga aholining ayrim guruhlari uchun imtiyozlar, kafolatlar belgilash va to'lash, aholiga ijtimoiy xizmat ko'rsatish vazifalari yuklatilgan.

15.3-jadval

Ijtimoiy kafolatlar, imtiyozlar va to'lovlar milliy tizimi

Ijtimoiy kafolatlar, imtiyozlar va to'lovlar shakllari	To'lovlar va xizmatlarning vazifalari	Shakllanishining asosiy tamoyillari	Moliyalash manbalari	Huquqiy ta'minot
Turmushni ta'minlash bo'yicha davlat ijtimoiy kafolatlari	Sog'liqni saqlash, ta'lim, pensiya ta'minoti sohalarida	Umumiylik, bir asoslilik, ijtimoiy adolat	Respublika byudjeti va mahalliy byudjetlar	Ijtimoiy me'yorlar, muhtojlikni tekshirmasdan – barcha aholi uchun
Ijtimoiy yordam	Aholining mehnatga layoqatsiz va ijtimoiy zaif qatlamlari uchun pensiyalar va nafaqalar	Jamiyat va davlatning birgalikda qo'llab-quvvatlashi	Respublika byudjeti va mahalliy byudjetlar	Ijtimoiy me'yorlar, muhtojlikni tekshirmasdan – aholining zaif qatlamlari uchun
Majburiy tibbiy sug'urta	Pensiyalar, tibbiy yordam, reabilitatsiya sog'lomlash-	Shaxsiy javobgarlik, birdamlik sug'urtasi va	Ish beruvchilar va mehnatkashlarning	Ijtimoiy me'yorlar, muhtojlikni tekshirmasdan

	tirish	subsidiyalan- ganlik	ijtimoiy badallari	sug'urtalangan mehnatkashlar uchun
To'lovlar va kompensatsiyalar	Ijtimoiy to'lov- lar (bonuslar), dam olish, davolanish, sog'lomlash- tirish, ta'lim olish bo'yicha qo'shimcha xizmatlar uchun to'lovlar	Ijtimoiy adolat, shaxsiy javobgarlik	Korxonalar- ning (ish beruvchilar- ning) ijtimoiy to'lovlari	Mehnat sifati, shaxsiy tashabbus, ish stajini hisobga olib tuziladigan mehnat shartnomalari, muhtojlikni tekshirmasdan
Ixtiyoriy ijti- moiy sug'urta	Pensiyalar, tibbiy xizmatlar, sog'lomlashtiri- sh	Shaxsiy javobgarlik sug'urta birdamligi	Ish beruvchilar va mehnat- kashlarning ijtimoiy badallari	Muhtojlikni tek- shirmasdan beriladigan ijtimoiy kafolatlar – sug'ur- talanganlar uchun

O'zbekiston Respublikasida pensiya ta'minoti Byudjetdan tashqari pensiya fondi va quyi ijtimoiy ta'minot idoralari zimmasida. Aholi nafaqalarni ish joyidan (ijtimoiy sug'urta fondidan), ijtimoiy ta'minot bo'limlaridan yoki mahallalardan olishi mumkin. Bundan tashqari ijtimoiy ta'minot muassasalari (internatlar, ijtimoiy yordam xizmatlari va boshqalar) va protez – ortopediya buyumlarini ishlab chiqarish korxonalarini rivojlantirish orqali natural xizmatlar ko'rsatish bilan ijtimoiy ta'minot amalga oshiriladi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mulkchilikning xilma-xilligi tufayli aholining ijtimoiy muhofazasi uchun ajratiladigan mablag'lar ham turli shakldagi davlat, korxonalar, muassasalar daromadlarining bir qismidan rasmiy ravishda belgilangan me'yorlarda shakllanadi. Undan tashqari ijtimoiy muhofaza fondlariga mamlakatimizdagi korxonalar va tashkilotlar, xorijiy davlatlardan keladigan homiylik va insonparvarlik yordamlari ham qo'shiladi. Lekin ijtimoiy ta'minot fondining asosiy hajmi davlat tomonidan

belgilangan me'yorlarga muvofiq milliy daromadning bir qismidan shakllanadi. Davlat ta'minotiga qo'shimcha ijtimoiy imtiyozlar korxonalarining iqtisodiy imkoniyatlariga qarab jamoa shartnomalariga kiritilishi mumkin.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish, kishilarning moddiy ahvolini yaxshilash vazifalarini hal etishda davlat manbalari bilan bir qatorda mehnat jamoalarining, jamoat va xayriya tashkilotlarining hamda jamg'armalarning mablag'lari ishga tushirilishi zarurdir. Aholini ijtimoiy muhofazalash, kishilarning moddiy ahvolini yaxshilash vazifalarini hal qilishda davlat manbalari bilan bir qatorda mehnat jamoalarining, jamoat tashkilotlari va xayriya jamg'armalarining mablag'laridan safarbar etilishi lozim.

Shunday qilib, ijtimoiy yo'nalishdagi bozor iqtisodiyotini vujudga keltirish ijtimoiy muhofazalashning shunga mos keladigan yaxlit tizimini barpo etishni talab qiladi. Bu tizim fuqarolarning erkinliklari va huquqlarini ta'minlashning iqtisodiy va ijtimoiy kafolatlarini o'z ichiga olishi lozim.

O'zbekistonda pensionerlarni ijtimoiy muhofazalashni kuchaytirishga yo'naltirilgan qator tadbirlar amalga oshirildi. «Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida»gi Qonun qabul qilingan bo'lib, qonun pensiyalar miqdorining ijtimoiy sug'urtaga berilgan badallarga bog'liqligini kuchaytirdi va shu orqali pensiya qonunchiligini rivojlangan mamlakatlar standartlariga yaqinlashtirdi.

Ijtimoiy muhofaza tizimining yagona moliyaviy asosini yaratish maqsadida O'zbekistonda ijtimoiy sug'urta fondi tashkil etildi. Fond pensiyalar, vaqtincha mehnat qobiliyatini yo'qotganlik va ijtimoiy nafaqalar to'lovlarini mablag' bilan ta'minlashni amalga oshiradi.

Pensiyalarning eng kam ish haqidan muayyan o'sib borishi pensionerlarni ijtimoiy muhofazalashning muhim yo'nalishi hisoblanadi. O'zbekistonda eng kam miqdordagi pensiyaning o'sishi eng kam ish haqi miqdoridan deyarli uch marta ortiqdir.

Nogironlar aholining eng zaif toifalaridan biri hisoblanadi. Mamlakatda nogironlarga yordam ko'rsatishning huquqiy asosi «Nogironlarni ijtimoiy muhofazalash to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni va «Nogironlarni rehabilitatsiya qilish davlat dasturi»da belgilab berilgan. Dasturda nogironlar uchun teng imkoniyatlar yaratishga alohida e'tibor beriladi.

Mamlakatda O'zbekiston nogironlar jamiyati, O'zbekiston ko'rlar jamiyati, O'zbekiston karlar jamiyati va boshqa ijtimoiy jamiyatlar muvaffaqiyatli ishlab turibdi. Bu jamiyatlar o'z korxonalarida nogironlar

mehnatini tashkil etadilar va ularga faqat qo'shimcha daromad olish emas, balki mehnat faoliyatiga qo'shilish, o'zining jamiyatga zarurligini his etish imkoniyatini yaratadi.

O'zbekistondagi bolalarga nafaqa to'lash tizimi quyidagi tartibda ishlaydi:

1. Bola tug'ilganda ota-ona eng kam ish haqining ikki barobari miqdorida bir yo'la beriladigan nafaqa oladi.

Bola tug'ilgandagi nafaqadan tashqari ona yoki bolaga qaraydigan shaxs bola ikki yoshga etgunga qadar nafaqa olish huquqiga ega bo'ladi.

2. 16 yoshgacha bolalari bo'lgan kam ta'minlangan oilalarga nafaqalar.

Bu nafaqalar oilalarga ota-onaning daromadlari miqdoridan kelib chiqib to'lanadi. Davlat bu nafaqalarni to'lashdan nazarda tutadigan asosiy maqsad - bolasi bor oilalarning moddiy jihatdan qo'llab-quvvatlashdir.

90-yillarning o'rtalaridan boshlab O'zbekistonda muhtoj oilalarga yordam ko'rsatishga yo'naltirilgan ijtimoiy muhofazaning maqsadli shakli rivojlana boshlanadi. Bu nafaqa qishloq, ovul fuqarolari kengashi, mahalla fuqarolar vakillari yig'ilishining qarori bilan tayinlanib, davlat byudjeti hisobidan to'lanadi. Qaror chiqarishdan oldin ariza beruvchining unga moddiy yordam ko'rsatilishiga muhtojlik darajasi tekshirib chiqiladi.

O'zbek xalqining asriy an'alaridan foydalanish davlat moddiy yordamini muhtojlarning o'zlariga yo'llash imkonini berdi, ya'ni bunda o'zini o'zi boshqarish organlari (mahallalar) xizmatidan foydalanildi.

Mehnat bozorida raqobat kurashining avj olishi natijasida aholining ijtimoiy muhofazalanishini talab etadigan yana bir guruhi – ishsizlar guruhi paydo bo'ladi. Aholi bu guruhning farqlovchi xususiyati shundaki, u mehnat qilish qobiliyatiga ega, shu sababli ham yordam olish huquqidan mahrum. Respublikada aholining bu toifasi uchun ijtimoiy muhofazaning shunday mexanizmi ishlab chiqilishi kerakki, u mehnat qilishga bo'lgan intilishni so'ndirmasin va ayni vaqtda byudjetga og'ir yuk bo'lib tushmasin.

Ishsizlik nafaqalari tizimi tezroq ishga joylashishga, o'z malakasini oshirishga yoki mehnat bozorida talabgor bo'lgan kasbni egallab olishga undashi kerak. Shunga ko'ra ishsizlik, nafaqalar miqdori hamda ularni to'lash muddatining davomiyligi bo'yicha ham cheklanadi. Bundan tashqari, to'lanadigan nafaqalar miqdori vaqtga ko'ra tafovutlanadi. Masalan, davrning birinchi choragida nafaqa to'la to'lanadi, ikkinchi chorakda nafaqa miqdori 25,0 %, uchinchi chorakda 50,0 % kamaytiriladi, to'rtinchi chorakda esa dastlabki belgilangan summaning 25,0 % to'lanadi, ammo

barcha holatlarda ham u rasmiy belgilangan tirikchilik minimumidan kam bo'lmash kerak.

Sog'liqni muhofaza qilish ijtimoiy muhofazaning eng yirik yo'nalishi hisoblanadi. U respublikaning barcha aholisini qamrab oladi, shuning uchun ham sezilarli mablag'larni talab qiladi. Sog'liqni saqlash tizimi sog'lom turmush tarziga amal qilishga hamda tibbiy xizmat ko'rsatish darajasini oshirishga va bunda boqimandalikning rivojlanishiga yo'l qo'ymaslikka rag'batlantirishi kerak.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti mutaxassislarining baholariga ko'ra, O'zbekistonda amalda bo'lib turgan tizim o'xshashi yo'q nodir tizimdir, chunki dunyoning biror mamlakatida bunga o'xshash tizim yo'q.

15.5. Mamlakat aholisini ijtimoiy muhofaza qilishda maqsadli davlat dasturlarining amalga oshirilishi

O'zbekistonda inson taraqqiyoti va munosib turmush darajasini ta'minlashning asosiy vositalari bo'lib iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish va iqtisodiyot tarmoqlari, sohalari va hududlarni rivojlantirishga yo'naltirilgan milliy, maqsadli va hududiy dasturlar majmuasi hisoblanadi. Ushbu dasturlar o'zaro birgalikda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning uyg'unligini ta'minlash hamda aholi ehtiyojlarini qondirish, ularning qobiliyatini takomillashtirish va namoyon etish borasida yangicha shart-sharoitlar yaratib beradi.

Shuni qayd etish zarurki, hududiy hamda iqtisodiyotning turli tarmog'larini (moliya-kredit, bank va boshqa sohalarni) rivojlantirish dasturlaridan tashqari, xizmat ko'rsatish va servis sohasini rivojlantirish dasturi, sog'liqni saqlash tizimini isloh qilish, kadrlar tayyorlash bo'yicha milliy dastur, maktab ta'limini rivojlantirish bo'yicha davlat dasturi, qishloq aholisini toza ichimlik suvi va tabiiy gaz bilan ta'minlash kabi dasturlar ham inson salohiyatini rivojlantirishga, kishilar turmush sifatini oshirishga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Ushbu dasturlardan ko'zlangan asosiy maqsad davlat, nodavlat muassasalari, korxonalar, jamoat tashkilotlari, byudjet va byudjetdan tashqari jamg'armalar mablag'larini jamlash hamda ularni jamiyat taraqqiyotining muayyan bosqichidagi dolzarb vazifalarni hal qilishga yo'naltirishdan iborat. Tabiiyki, bir yillik qisqa muddat davomida jamiyat oldida turgan dolzarb muammolarni hal qilish mushkul. Biroq, bugungi sharoitda qisqa muddatli dasturlarni ishlab chiqish va amalga oshirish o'zining yuqori ijobiy samarasini bermoqda.

Ijtimoiy himoyani kuchaytirishga oid dasturiy chora-tadbirlar aholining keng qatlamlarini qamrab oladi, bunda onalar va bolalar, pensionerlar, nogironlar va yolg'iz qariyalarga, shuningdek, qishloq aholisiga, olis aholi punktlarida yashovchi kishilarga bo'lgan e'tiborni kuchaytiradi. Dasturlarda barcha tashkilot va korxonalar, firmalar, nodavlat nohukumat tuzilmalari, jamoatchilik tashkilotlari va jamg'armalari ijtimoiy muammolarni hal qilish, ijtimoiy soha ob'yektlarini qo'llab-quvvatlash va ularni rivojlantirishga jalb etish ko'zda tutiladi.

Ijtimoiy yo'naltirilgan dasturlardan ko'zlangan asosiy maqsad insonni qo'llab-quvvatlash, unga sifatli turmush kyechirish va to'laqonli faoliyat yuritish uchun tegishli shart-sharoitlarni yaratishdan iborat:

- «Inson manfaatlarini yili» dasturi (1997 y.) O'zbekiston fuqarolari manfaatlarini ro'yobga chiqarish uchun zarur huquqiy va iqtisodiy shart-sharoitlarni yaratish, shaxsning huquq va erkinliklarini ta'minlash, demokratik va ma'naviy qadriyatlarini rivojlantirish, shuningdek iqtisodiy islohotlarning ijtimoiy yo'naltirilganligini kuchaytirish, aholi turmush darajasi va farovonligini oshirish;

- «Oila yili» dasturi (1998 y.) – oilaning jamiyatdagi roli va ishtirokini yanada oshirish, ularning huquqiy, ijtimoiy, iqtisodiy, ma'naviy-axloqiy manfaatlarining amalga oshirilishi va farovonligi kuchaytirilishini davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash va bu ishlarning izchilligini ta'minlash;

- «Ayollar yili» dasturi (1999 y.) – ayollarning ijtimoiy va moddiy ahvolini yanada yaxshilash, ularning oila va jamiyatdagi rolini kuchaytirish, xotin-qizlarning jamiyat hayotining barcha jabhalarini isloh qilish, davlat va jamiyat qurilishi jarayonida faol ishtirok etishi uchun zarur shart-sharoitlarni yaratish;

- «Sog'lom avlod yili» dasturi (2000 y.) – sog'lom avlodni tarbiyalash, ma'nau boy, axloqiy barkamol, yuqori bilimli, chiniqqan, yuksak insoniy qadriyatlarga asoslangan turmush tarziga ega barkamol shaxsni shakllantirishga qaratilgan chora-tadbirlar majmuini amalga oshirish;

- «Ona va bola yili» dasturi (2001 y.) – ona va bola salomatligini mustahkamlash – homilador ayollar va sog'lom farzand tug'ilishi, diagnostika va davolashning zamonaviy usullarini joriy etish orqali ularni kuzatish va parvarishlash uchun zarur shart-sharoitlarni yaratish;

- «Qariyalarni qadrlash yili» dasturi (2002 y.) – katta avlod vakillariga e'tibor va g'amxo'rlikni kuchaytirish, davlat va jamiyat tomonidan keksalarning ijtimoiy muhofazasi, moddiy va ma'naviy ta'minotini yanada oshirish;

- «Mahalla yili» dasturi (2003 y.) – mahallaning fuqarolar o'zini o'zi boshqarish organi sifatidagi rolini kuchaytirish, uning milliy qadriyatlar va an'nalarni mustahkamlash jarayonidagi ta'sirini kuchaytirish, aholiga moddiy va ma'naviy ko'mak ko'rsatish;

- «Mehr-muruvvat yili» dasturi (2004 y.) – jamiyatda do'stlik, bag'rikenglik, o'zaro hurmat, millatlararo totuvlik va o'zaro tushunish muhitini kuchaytirish, fuqarolar, ayniqsa, yoshlar ongida olijanob insoniy hislatlarni qaror toptirish, aholining ijtimoiy himoyaga muhtoj, kam ta'minlangan qatlamlarni qo'llab-quvvatlash, shuningdek davlat va jamoat tashkilotlarining bu boradagi faoliyatini muvofiqlashtirish;

- «Sihat-salomatlik yili» dasturi (2005 y.) – jamiyatda sog'lom turmush tarzini qaror toptirish, aholi salomatligini mustahkamlash, jismonan sog'lom va ma'naviy boy yosh avlodni tarbiyalashga, fuqarolarni jismoniy tarbiya va sportga ommaviy jalb etishga yo'naltirilgan chora-tadbirlar majmuini amalga oshirish;

- «Xomiylar va shifokorlar yili» dasturi (2006 y.) – xalqimizning azaliy qadriyati bo'lgan xomiylikning roli va ahamiyatini kuchaytirish, xomiylik faoliyatining huquqiy asoslarini takomillashtirish, bu jarayonda aholining keng qatlamlari, barcha mulkchilik shakllaridagi tashkilotlar va korxonalar ishtirokini ta'minlash, aholining ijtimoiy himoyaga muhtoj qatlamlarini moddiy va ma'naviy qo'llab-quvvatlash bo'yicha ulushlarini oshirish, shuningdek tibbiyot xodimlari kasbining nufuzini kuchaytirish va ularning mehnat sharoitini yaxshilash bo'yicha maqsadli va manzilli chora-tadbirlar majmuasini amalga oshirish;

- «Ijtimoiy himoya yili» dasturi (2007 y.) – aholini ijtimoiy himoya qilishni kuchaytirish va ko'lamini kengaytirish, aholi va oilalarning ijtimoiy nochor toifalari, nogironlar va yolg'iz qariyalarga ko'rsatiladigan yordamning manzilliligi, differentsiyalanganligi va samaradorligini kuchaytirish, aholi daromadlari o'rtasida keskin tafovut bo'lishiga yo'l qo'ymaslik, jamiyatda o'zaro tushunish, mehr-oqibat va homiylik muhitini qaror toptirish; bo'yicha maqsadli chora-tadbirlar majmuini amalga oshirishga qaratilgan.

- «Yoshlar yili» (2008 y.) yoshlarning manfaatlarini yanada to'liq ta'minlash va huquqlarini himoya qilishga, bitiruvchilar yoshlarning jamiyatda o'z o'miga ega bo'lishini kafolatlaydigan, real iqtisodiyot tarmoqlari va sohalarida talab qilinayotgan yo'nalishlar va ixtisosliklar bo'yicha kadrlar tayyorlashni tashkil qilish, shuningdek muddatli harbiy xizmatni tugatgan yoshlarning, ayniqsa qishloqlarda ishga joylashishi bilan

bog'liq masalalar butun kompleksini hal etish, yoshlarda sog'lom turmush tarziga intilishni shakllantirish, OITS, giyohvandlik, kashandalik va boshqa zararli odatga qarshi kurash bo'yicha profilaktika chora-tadbirlarini amalga oshirish, yoshlarning bo'sh vaqtini mazmunli tashkil etish, yoshlar sportini ommaviy rivojlantirish uchun shart-sharoitlar yaratish, yosh oilalarni ma'naviy va moddiy jihatdan qo'llab-quvvatlash, ularga munosib uy-joy va ijtimoiy-maishiy turmush sharoitlarini yaratish, turar joyini obodonlashtirish uchun zarur mablag'lar va kreditlar berish, ma'naviy boy va jismonan sog'lom bolalarni tarbiyalash chora-tadbirlarining samarali tizimini amalga oshirish;

- “Qishloq taraqqiyoti va farovonligi yili” (2009 y.) mamlakatimiz qishloqlarini qiyofasini yangilash, qishloq aholisini ijtimoiy-iqtisodiy hayotini yanada yaxshilash, mamlakatimizning eng chekka qishloqlarida ham yuqori malakali tibbiy xizmat ko'rsatuvchi qishloq vrachlik punktlari, maishiy xizmat uylari, turli yo'nalishlardagi konsalting xizmatlari va boshqa shu kabi qishloq aholisini turmushini yanada yaxshilashga qaratilgan keng ko'lamdagi ishlar olib borish;

- “Barkamol avlod yili” (2010 y.) Ozbekiston yoshlarining nafaqat jismoniy va ma'naviy sog'lom o'sishi, balki ularning eng zamonaviy intellektual bilimlarga ega bo'lgan, uyg'un rivojlangan insonlar bo'lib, XXI asr talablariga to'liq javob beradigan barkamol avlod bo'lib voyaga yetishi uchun zarur barcha imkoniyat va sharoitlarni yaratish bo'yicha maqsadli chora-tadbirlar majmuini amalga oshirishga qaratilgan.

Shuni ta'kidlash joizki, ijtimoiy dasturlar aholining ijtimoiy himoyalanganligini kuchaytirish vositasi bo'libgina qolmay, ayni paytda o'z mohiyatiga ko'ra ijtimoiy himoya tizimini takomillashtirish va uni yanada yuqori sifat bosqichiga ko'tarishga qaratilgan.

Maqsadli ijtimoiy dasturlarni amalga oshirishda ularning tashabbuskori bo'lgan davlat yetakchi rol o'ynaydi. Bu borada davlatning roli quyidagilarda o'z aksini topadi:

birinchidan, qonun ijodkorligi faoliyati – aholini ijtimoiy himoyalash bo'yicha amaldagi qonunchilik bazasini takomillashtirishda;

ikkinchidan, dasturda ko'zda tutilgan barcha tadbirlarni belgilangan muddat va me'yorda bajarish bo'yicha manfaatdor vazirlik, idora, muassasa va tashkilotlarning faoliyatini muvofiqlashtirishda;

uchinchidan, dasturni amalga oshirishga to'squinlik qiluvchi muammolarni aniqlash, bartaraf etish hamda uning monitoringini olib borishda.

O'zbekistonda aholining ijtimoiy himoyaga muhtoj qatlamlarini himoyalash va qo'llab-quvvatlash bo'yicha tizim va uning boshqaruv tuzilmasi qaror topgan. Me'yoriy-huquqiy asos, davlat dasturlari, davlat va jamoat tuzilmalari, respublikamizning alohida homiylari barcha ehtiyojmand kishilarga ijtimoiy himoyani kafolatlaydi va amalga oshiradi.

Yaratilgan me'yoriy asos doimiy ravishda rivojlanib, takomillashib bormoqda va u Konstitutsiya, shuningdek fuqarolik, oilaviy, mehnat, soliq, bojxona, turar-joy kodekslari, qonunlar («Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida»gi, «Nogironlarning ijtimoiy himoyalanganligi to'g'risida»gi, «Pochta xizmati to'g'risida»gi, «Fuqarolarning jamg'arib boriladigan pensiya ta'minoti to'g'risida»gi qonunlar); Prezidentning qarorlari va farmonlari (jumladan, «2007-2010 yillarda yolg'iz keksalar, pensioner va nogironlarni aniq ijtimoiy himoya qilish va ularga ijtimoiy xizmat ko'rsatishni yanada kuchaytirish chora-tadbirlari dastur to'g'risida»gi, «Xotin-qizlarning ijtimoiy himoyalashni kuchaytirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi, «Fuqarolarni o'zini o'zi boshqarish organlarida diniy ma'rifat va ma'naviy-ahloqiy masalalar bo'yicha maslahatchi lavozimida ishlovchi xotin-qizlarning ijtimoiy himoyalashini kuchaytirish buyicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi, shuningdek kam ta'minlangan oilalar va yosh bolali oilalar, ikki yoshgacha bo'lgan bolasi bor onalar ijtimoiy muhofazasini kuchaytirish, moddiy yordamga muhtoj yosh oilalarni qo'llab-quvvatlashga oid qarorlar), davlat ijtimoiy dasturlari, hukumat qarorlari va farmoyishlari qoidalariga asoslanadi.

Hozirgi kunda O'zbekistonda aholini ijtimoiy himoyalash bo'yicha amaliy tizim faoliyat ko'rsatmoqda va uning doirasida aholining deyarli barcha qatlamlari davlat tomonidan ijtimoiy himoyalash chora-tadbirlari bilan qamrab olingan. Shuningdek, mazkur qatlamlar ichida yoshlarni ijtimoiy qo'llab-quvvatlashga ham alohida e'tibor qaratilmoqda. Chunki mamlakatimizda amalga oshirilayotgan ijtimoiy muhofaza siyosatining asosiy yo'nalishlaridan biri – bu yoshlarni har tomonlama qo'llab-quvvatlash, ularga zaruriy shart-sharoitlar yaratib berish, zamonaviy bilim va ko'nikmalarni egallash, qulay sharoitli ish joylari va mehnat daromadlariga ega bo'lishini ta'minlashdir. Jumladan, yosh oilalarni moddiy va ma'naviy qo'llab-quvvatlashni yanada kuchaytirish, mehnat faoliyatini boshlash va mustaqil hayotga kirib kelishida ularga zarur yordam ko'rsatish, barqaror daromad manbalarini shakllantirish mexanizmlari va amaliy rag'batlantirish omillarini yaratish hamda ularning uy-joy va maishiy

sharoitlarini yaxshilash maqsadida O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2007 yil 18 maydagi PF-3878 – sonli Farmoni qabul qilindi. Mazkur Farmonga muvofiq, joylardagi davlat hokimiyati va xo'jalik boshqaruvi organlari, tijorat banklari, fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari, «Kamolot» yoshlar ijtimoiy harakati, Ma'naviyat targ'ibot markazi, «Mahalla» jamg'armasi, «Oila» markazi va boshqa nodavlat notijorat tashkilotlarining bu boradagi eng muhim vazifasi sifatida quyidagilar belgilab qo'yildi:

- respublikamizning har bir hududida yangi ish o'rinlari ochish, yoshlarni kichik biznes va tadbirkorlikka faol jalb qilish, yosh oilalarga o'z ishini tashkil etish uchun mikroreditlar ajratish, kasanachilikni rivojlantirish, ularga imtiyozli ravishda qoramollar sotish asosida mehnat bilan bandligini ta'minlash va yosh oilalarning barqaror daromad manbalarini shakllantirish uchun zarur sharoit yaratish;

- yosh oilalarga ipoteka va iste'mol kreditlari ajratish yo'li bilan uy-joy sotib olish yoki qurish, uy xo'jaligini yo'lga qo'yishda ularni har tomonlama qo'llab-quvvatlash;

- ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni hal etishda yosh oilalarga amaliy yordam berish, ularga sifatli ta'lim, tibbiy, huquqiy, axborot, maslahat va boshqa, jumladan bolalar sog'lig'ini saqlash va tarbiyalashni ta'minlash bo'yicha xizmatlar ko'rsatish;

- yosh oilalarni ma'naviy qo'llab-quvvatlashni kuchaytirish, yoshlarda o'zi qurgan yangi oila uchun g'urur va mas'uliyat hissini, ota-onaga, keksa avlod vakillariga hurmat-ehtirom, mehnat qilish va xalqimizning boqiy ma'naviy qadriyatlarini ruhida bola tarbiyalashga intilish tuyg'ularini shakllantirish;

- fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari orqali kam ta'minlangan oilalar farzandlari bo'lgan yoshlarga, shu jumladan nikohdan o'tish va to'y marosimlarini o'tkazishda qo'shimcha moddiy yordam ko'rsatish.

Farmonga ko'ra tijorat banklari tomonidan imtiyozli shartlar asosida yosh oilalarga ipoteka, iste'mol kreditlari va mikroreditlar shaklida quyidagi maqsadlar uchun 2007 yilda 50,0 mlrd. so'm ajratish ko'zda tutilgan:

- kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni tashkil qilish;
- uy-joy qurish, ta'mirlash va sotib olish (ijaraga olish);
- uy-xo'jaligini yo'lga qo'yish;

- mebel' va boshqa uzoq muddat foydalaniladigan hayotiy zarur tovarlar sotib olish.

Shuningdek, yosh oilalarga daromad solig'i bo'yicha imtiyozlar ham berilib, unga ko'ra yosh oilalarning quyidagi daromadlari soliqqa tortilmaydi:

- soliqqa tortiladigan ish haqi va boshqa daromadlarning shaxsiy uy-joy yoki ko'p qavatli uyda xonadon qurish, ta'mirlash va sotib olish uchun olingan ipoteka kreditlari va ular bo'yicha hisoblangan foizlarni qoplash uchun yo'naltirilgan summasi;

- xo'jalik sub'yekti – ish beruvchidan uy-joy sotib olish uchun olingan mablag'.

Bundan tashqari, xo'jalik sub'yektlariga daromad solig'i yoki yagona soliq to'lovini hisoblashda soliqqa tortiladigan bazani yosh oilalar toifasiga kiruvchi xodimlarga ipoteka kreditlari badallari to'lashga va mulk sifatida uy-joy sotib olishga bepul berilgan mablag'lar summasiga teng hajmda, ammo soliqqa tortiladigan bazaning 10 foizidan oshmagan miqdorda, kamaytirish huquqi ham berilgan.

Shuningdek, farmonda Qoraqalpog'iston Respublikasi Vazirlar Kengashi, viloyatlar va Toshkent shahri hokimliklari Davlat mulki qo'mitasi va O'zbekiston Respublikasi Davlat arxitektura va qurilish qo'mitasi bilan birgalikda quyidagi chora-tadbirlarni amalga oshirishi belgilab qo'yilgan:

- davlat tasarrufida bo'lgan vaqtincha foydalanilmayotgan yotoqxonalar, uylar va ko'p xonadonli uylardagi bo'sh turgan xonalarni ulardagi maishiy sharoitlarning yosh oilalar yashashi uchun mos kelishi nuqtai nazaridan inventarizatsiya qilish;

- Nukus shahrida, har bir viloyat markazi va Toshkent shahrida foydalanilmayotgan yotoqxonalar, uy-joylar va ko'p xonadonli uylardagi bo'sh turgan xonalar negizida oilaviy yotoqxonalar va yosh oilalar uchun imtiyozli narxlarda ijaraga beriladigan kvartiralar tashkil etish.

Amalga oshirilayotgan davlat siyosati va chora-tadbirlarining mantiqiy davomi sifatida 2008 yili Prezidentimiz tomonidan Yoshlar yili deb e'lon qilindi. Shu asosda, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2008 yil 29 fevraldagi «Yoshlar yili» Davlat dasturi to'g'risida»gi PQ-805 – sonli qarori bilan «Yoshlar yili» Davlat dasturi qabul qilindi. Mazkur dastur 113 ta bandni o'z ichiga oluvchi 9 bo'limdan iborat bo'lib, u quyidagilarni nazarda tutadi:

- yoshlarning manfaatlarini yanada to'liq ta'minlash va huquqlarini himoya qilishga yo'naltirilgan huquqiy bazani takomillashtirish hamda

mustahkamlash, amaldagi qonun va normativ-huquqiy hujjatlarga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish;

- ta'lim jarayonini uning uzluksizligi va davomiyligi nuqtai nazaridan yanada takomillashtirish, 9-sinf bitiruvchilarining o'rta mahsus, kasb-hunar ta'limi bilan to'liq qamrab olinishini ta'minlash, kasb-hunar kollejlari va oliy ta'lim muassasalarida yoshlarni munosib ravishda foydalanish va jamiyatda o'z o'rniga ega bo'lishini kafolatlaydigan, real iqtisodiyot tarmoqlari va sohalarida talab qilinayotgan yo'nalishlar va ixtisosliklar bo'yicha kadrlar tayyorlashni tashkil qilish;

- ishga tushiriladigan umumta'lim maktablari, kasb-hunar kollejlari va akademik litseylarni qurish va rekonstruksiya qilish sifatini oshirish, ularni muhandislik kommunikatsiyalariga o'z vaqtida ham to'liq ulash, mebel', zamonaviy o'quv-laboratoriya uskunalari va texnikaviy ta'lim vositalari bilan jihozlash, ta'lim sohasida qabul qilingan davlat umummilliy dasturlarining so'zsiz va sifatli bajarilishi yuzasidan buyurtmachilar va pudratchilarning mas'uliyatini kuchaytirish;

- ta'lim va kadrlar tayyorlash tizimi darajasi hamda sifatini tubdan oshirish, maktablar, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi va oliy o'quv muassasalaridagi ta'lim standartlari va o'quv dasturlarini zamonaviy talablarni hisobga olgan holda tanqidiy tahlil qilish hamda yangilash, pedagog kadrlar tayyorlash va qayta tayyorlashni tashkil etishni takomillashtirish;

- yosh avlodni hayotga qat'iy e'tiqod va qarashlar ruhida, mentalitetimizga yot bo'lgan zararli ta'sirlar va oqimlarga qarshi tura oladigan milliy hamda umuminsoniy qadriyatlarga hurmat ruhida tarbiyalash;

- oliy o'quv yurtlari, kasb-hunar kollejlari va akademik litseylar bitiruvchilarining, shuningdek muddatli harbiy xizmatni tugatgan yoshlarning, ayniqsa qishloqlarda ishga joylashishi bilan bog'liq masalalar butun kompleksini hal etish;

- musiqa, rassomlik, san'at va madaniyat sohalarida bolalarning ijodiy iste'dodi va qobiliyatlarini barvaqt aniqlash hamda rivojlantirish uchun shart-sharoitlar yaratish, mazkur masalalar bilan shug'ullanuvchi jamoat va nodavlat tashkilotlari hamda shaxslarni qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish chora-tadbirlarini amalga oshirish;

- yoshlarda sog'lom turmush tarziga intilishni shakllantirish, OITS, giyohvandlik, kashandalik va boshqa zararli odatga qarshi kurash bo'yicha profilaktika chora-tadbirlarini amalga oshirish, yoshlarning bo'sh vaqtini

mazmunli tashkil etish, yoshlar sportini ommaviy rivojlantirish uchun shart-sharoitlar yaratish;

- yosh oilalarni ma'naviy va moddiy jihatdan qo'llab-quvvatlash, ularga munosib uy-joy va ijtimoiy-maishiy turmush sharoitlarini yaratish, turar joyini obodonlashtirish uchun zarur mablag'lar va kreditlar berish, ma'naviy boy va jismonan sog'lom bolalarni tarbiyalash chora-tadbirlarining samarali tizimini amalga oshirish.

Maqsadli ijtimoiy dasturlarni ishlab chiqish va amalga oshirish borasidagi o'n besh yillik tajriba hamda erishilgan yangi barqaror iqtisodiy imkoniyatlar aholining keng qatlamini qamrab olishga qaratilgan dasturiy chora-tadbirlarni shakllantirish va amalga oshirish jarayoniga olimlar, mutaxassislar, nohukumat jamoat tashkilotlari va xalqaro tashkilotlarning yirik doirasini ham faol jalb etishga asoslangan sifat jihatidan yangicha yondashuvga zamin yaratdi.

Qisqacha xulosalar

Aholini ijtimoiy himoya qilish ma'naviyatli jamiyat mavjud bo'lishining zarur shartlaridan biri hisoblanadi.

Mazkur muammoni o'rganish insonning munosib va ijtimoiy maqbul sifatga ega bo'lgan turmush kechirishini ta'minlaydigan qonunchilik, ijtimoiy-iqtisodiy va ma'naviy-psixologik tizim ijtimoiy himoyani aniqlash imkonini beradi.

Insonni ijtimoiy himoya qilishning asosiy institutlari - davlat, kasab uyushmalari va boshqa jamoat birlashmalaridir. Aytmi vaqtda ijtimoiy himoya qilish ijtimoiy kafolatlariga asoslanadi. Bu kafolatlar qonunlarda qayt etilgan.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. "Ijtimoiy himoya qilish" tushunchasiga ta'rif bering.
2. Ijtimoiy ta'minlash va ijtimoiy kafolatlar nimalardan iborat, ular qaysi ko'rsatkichlari bilan farqlanadi?
3. Ijtimoiy himoyaning qaysi tamoyillarini bilasiz va ularning qo'llanish darajasi qanday.
4. O'zbekistonda kuchli ijtimoiy kafolatlarni shakllantirish vazifalari va xususiyatlari nimalardan iborat?
5. Ijtimoiy siyosat deganda nima tushuniladi?
6. Ijtimoiy himoyaning adresli tizimi va uning xususiyatlari nimalardan iborat?

7. Ijtimoiy institutlar va xodimlarni ijtimoiy himoya qilish mexanizmi.
8. Ijtimoiy ta'minotning qanday turlari mavjud?
9. Pensiya nima va uning qanday turlari mavjud?
10. Ijtimoiy himoya tizimida nafaqalarning o'ri.

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2009.
2. Abduraxmonov Q.X., Abduramanov X.X. “Aholini ijtimoiy muhofaza qilish”. O'quv qo'llanma. T.: TDIU, 2010.
3. Кучмаева О.В., Егорова Е.А. Экономика труда. Учебное пособие. М.: «Альфа-Пресс», 2008.
4. Одегов Ю.Г. и др. Экономика труда: Учебник. В 2 т. Т. 1. – М.: «Альфа-Пресс», 2007.
5. Одегов Ю.Г. и др. Экономика труда: Учебник. В 2 т. Т. 2. – М.: «Альфа-Пресс», 2007.

**BOZOR MUNOSABATLARI TIZIMIDA
MEHNATNI BOSHQARISH**

16.1. Mehnatni boshqarish xususiyatlari

Mehnat masalalari millionlab kishilarning hayotiy manfaatlariga taalluqlidir. Ayrim hollarda ularni hal etish jamiyatdagi iqtisodiy, siyosiy va ijtimoiy realliklarni hisobga olgan holda keng yondashishni talab qiladi. Kimdir xodimlar oldiga maqsad qo'yishi, topshiriqlarni taqsimlashi, ularning bajarilishini kuzatib borishi, kishilarni qandaydir yo'l bilan mehnatga undashi va ularning harakatlarini muvofiqlashtirib borishi kerak. Mehnatni boshqarish tabiati, usuli va vositalari ham bunday holatda o'zgarmay qolmaydi. Iqtisodiyotni rivojlantirishning hozirgi bosqichida mehnat va ijtimoiy mehnat munosabatlariga ta'sir etishning yangi shakl va usullarini qo'llash zarur. Eng umumiy tarzda boshqarish biron-bir narsaga tartiblashtirish, sifat xususiyatlarini saqlab qolish, takomillashtirish va rivojlantirish maqsadida ta'sir etishni anglatadi.

Mehnatni boshqarish boshqaruv munosabatlarining turlaridan biridir. Mehnatni boshqarishning ob'yektiv zarurati mehnat kooperatsiyasi rivojlanishi jarayonida yuzaga keldi. Bevosita mehnat faoliyati, uning tashkil etilishi, shart-sharoitlari va natijalari, ishchi kuchini tiklash, ijtimoiy mehnat munosabatlari mehnatni boshqarish ob'yektlari hisoblanadi.

Mehnat ishlab chiqarishning tarkibiy qismi (omili) sifatida ishlab chiqarish tashkilotchisini (boshqaruvchisini) kapital, er, ishlab chiqarish vositalari, xomashyo, yarim tayyor mahsulotlar va shu kabi omillar bilan tengma-teng qiziqtiradi. Ammo mehnat ishlab chiqarishning boshqa omillaridan jiddiy farqlanadi: unda fuqaro huquqi va erkinliklari, o'z manfaatlari va adolat to'g'risidagi tasavvurlari, ish beruvchi bilan munosabatda o'zini himoya qilish uchun birlashish huquqi va shu kabilar bor. Yollanma ishchi o'zi mehnat qobiliyatini sotadi, zimmasiga qonunda belgilangan yoki shartnomada aytib o'tilgan shartlarda mehnat qilish majburiyatini oladi.

Mehnat bozorida ham, ishlab chiqarishda ham, ishdan keyin ham kishi bir butunligicha qoladi. Boshqarish amaliyotida bu bilan hisoblashish kerak bo'ladi. Mehnat omilining boshqa omillar bilan birikmasini emas, balki mehnat munosabati tufayli yuzaga keladigan kishilarning jamiyat va birlarlari bilan o'zaro munosabatlarning butun majmuasini boshqarishga to'g'ri keladi.

Mehnat bilan chambarchas bog'langan jarayonlar va munosabatlar doirasi ijtimoiy-mehnat munosabatlarini yuzaga keltiradi. Ijtimoiy-iqtisodiy jarayon va munosabatlarni amalga oshirishda mehnat bilan bog'liq shart-sharoitlarni amalga oshirish (tashkil etish, haq to'lash, intizom, mehnat etikasi, mehnat jamoalarining shakllanishi) munosabatlarida ustuvorlik qilinsa, bunday sohani ijtimoiy mehnat sohasi deyish mumkin.

Ijtimoiy-mehnat sohasi xodimlarning ijtimoiy holati shakllanadigan, barqaror amalga oshiriladigan va o'zgaradigan aniq ijtimoiy muammolar majmuidan iborat bo'lib, uni boshqarib borishi zarur.

Mehnatni boshqarish vazifalari jumlasiga ish samaradorligi va sifatini oshirish, iqtisodiyotni rivojlantirishning muvozanatliligi va mutanosibligini ta'minlash, mehnatdagi ijtimoiy-iqtisodiy tafovutlarni kamaytirib borish, insonni har tomonlama kamolga etkazish uchun shart-sharoitlar yaratish, mehnat jamoalarini shakllantirish va boshqarishdagi ularning rolini oshirish kiradi.

Mehnatni boshqarish funksiyalari – qo'yilgan maqsad va vazifalarga erishish uchun boshqarish ob'yektlariga nisbatan amalga oshiriladigan harakatlar bo'lib, ular orqali mehnatni boshqarish mexanizmi ishga solinadi.

Mehnatni boshqarish jarayoni boshqaruv vazifalarini hal qiladigan real tizimi mavjud bo'lgan taqdirdagina amalga oshirilishi mumkin. Bu tizimni ikki tomondan olib qarash mumkin. Bir tomondan olib qaraganda, u mehnat sohasidagi boshqaruv munosabatlarining yig'indisidir. Mazkur holda mehnatni boshqarish tizimining xodimlarni boshqarish, mehnat faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashni boshqarish, mehnat unumdorligi va sifatini boshqarish, mehnatga qiziqtirish va mehnatni rag'batlantirishni boshqarish ijtimoiy mehnat munosabatlarini boshqarish funksiyalari mavjud bo'ladi.

Boshqa tomondan qaraganda, korxonalar va tashkilotlarda mehnatni boshqarish tizimini tashkil etadigan maxsus xizmatlar mehnat va ish haqi bo'limi, mehnatni tashkil qilish bo'limi, kadrlar bo'limi, xodimlarni boshqarish xizmati mehnatni boshqarish institutsional shaklining bo'g'inlari hisoblanadi.

16.2. Mehnatni boshqarish turiari va usullari

Mehnatni boshqarish turlari jamiyatdagi boshqaruv xarakteri mezoni, ya'ni pirovard natijada ijtimoiy tuzum xarakteridan aniqlash mumkin. Mehnatni boshqarish barqaror rivojlanayotgan jamiyatda ishlab chiqarishni boshqarish va butun jamiyatni boshqarish bilan bir xildagi xarakterga ega

bo'ladi. Davlatning ijtimoiy barqarorligi va mustahkamligining kafolati mana shu muvofiqlikdadir.

Boshqaruv xarakterini belgilaydigan jamiyatdagi hokimiyat demokratik yoki diktatura bo'lishi mumkin. Boshqaruvning demokratik turi ko'pchilikning to'la qimmatli fuqarolik sub'yektligi, mustabid turi esa ozchilik tomonidan sub'yektlik huquqlarining o'zlashtirilishini anglatadi.

Mehnatni boshqarishning eng so'nggi aniq turlaridan tashqari oraliq turlari ham mavjud. Mehnatni boshqarishning oraliq turini avtoritar, ya'ni o'zini-o'zi boshqaradigan deb qaraladi.

Ijtimoiy mehnat jarayonlari va uning ishtirokchilariga boshqaruv ta'sirini o'tkazishning printsipial usullari mehnatni boshqarish usullari deyiladi. Mehnat jarayonlari uchta asosiy usul bilan boshqariladi:

1) boshqaruvchining boshqariluvchilar va ular orqali boshqarilayotgan jarayonga bevosita ko'rsatmalar asosida ta'sir etish usuli;

2) boshqaruvchining boshqariluvchilari va ular orqali boshqarilayotgan jarayonga bilvosita manfaatlar orqali ta'sir etish usuli;

3) jarayon ishtirokchilarining o'zlari qaror qabul qilib, o'zlari ijro etadigan o'z-o'zini boshqarish usuli.

Mehnatni boshqarish turi bilan mehnatni boshqarish usullari o'rtasida aloqa mavjud. Bu boshqaruvning diktatura turi faqat direktiv usullari, demokratiya turi esa faqat bilvosita usullaridan foydalanishida ifodalanmaydi. Boshqaruvchining har qanday turida turli usullardan foydalaniladi. Faqat ularning nisbati va ommaviy kombinatsiyasi boshqaruv va hokimiyat turlarida turlicha bo'ladi.

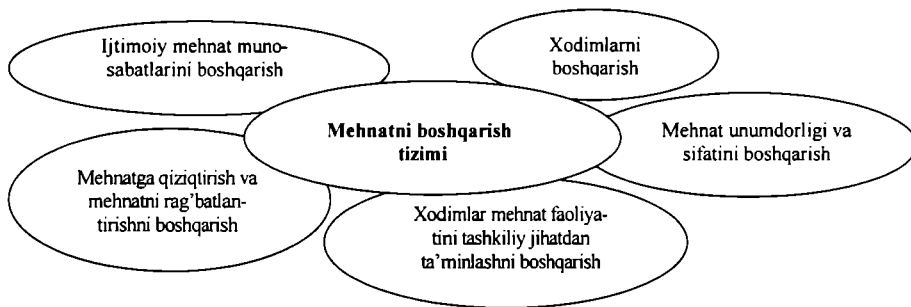
Mehnatni boshqarishning direktiv usullariga misol qilib, mehnatga oid qonunlarda aks ettirilgan har qanday ta'qiqlovchi normalarni ko'rsatish mumkin. Mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori qonun yo'li bilan ish kuni, ish haftasi, ish yilining davomiyligini belgilash, ishdan tashqari ishlar davomiyligining yig'indisi, mehnat shart-sharoitlari standartlari va boshqalar shular jumlasidandir.

Bilvosita usullar ishlovchiga turli variantlardan tanlash biroz tezroq yoki biroz sekinroq ishlash, ko'proq yoki kamroq hafsala bilan ishlash, ilg'or tajribani o'rganish yoki o'rganmaslik va boshqa hollarda qo'llaniladi.

Mehnatni boshqarish shakllariga quyidagilarni misol tariqasida keltirish mumkin:

- mehnatni boshqarishning davlat shakllari;
- mehnatni boshqarishning shartnoma shakllari;

- ijtimoiy mehnat munosabatlari u yoki bu sub'yektining ijtimoiy faollik shakllari.



16.1-chizma. Mehnatni boshqarish tizimlari

Mehnatni boshqarishning davlat shakllari. Davlat mehnatni boshqarish sub'yekti sifatida qonun chiqaruvchi, ijro etuvchi va sud hokimiyati organlari ko'rinishida chiqadi. Bu shakllarga ko'ra davlatning ijtimoiy mehnat sohasidagi boshqaruvchilik ta'siri qonunlar, Prezident Qarorlari, Farmonlari va Farmoyishlari hamda hukumat qarorlari orqali hal qilinadi. O'zbekiston Respublikasida maxsus mehnat sudi yo'q bo'lganligi sababli mehnatni boshqarish sohasida konstitutsiyaviy, fuqaro, ma'muriy va jinoyiy sud ishidan foydalaniladi.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasiga binoan mamlakatda xalqaro huquq normalari tomonidan tan olingan tamoyillar va shartnomalarni respublikada tan olinishi hamda ularga huquqiy tizimning tarkibiy qismi maqomini berishi keng amalga oshirilmoqda. Shu orqali insonning ijtimoiy mehnat sohasidagi huquq va erkinliklari eng katta huquqiy himoyaga ega bo'ldi.

Mehnatni boshqarish me'yoriy-huquqiy normalarni konkret muammolar va ularning hal etilish bosqichlari bilan muvofiqlashtirib, zarur va kerakli darajada aniqlashtirishni nazarda tutadi.

Mehnatni boshqarishning shartnomali shakllari. Ijtimoiy-mehnat masalalariga oid boshqaruv qarorlari bir necha teng huquqli sub'yektlarning birgalikdagi harakatlari va kelishuvlari asosida qabul qilinganda mehnatni boshqarishning shartnomali shakli yuzaga keladi. Hozirgi kunda O'zbekiston Respublikasida shartnomali shakllarning bir necha turlariga amal qilinadi. Ulardan quyidagilarni keltirib o'tamiz:

- kasaba uyushmalari birlashmalari, ish beruvchilar birlashmalari bilan O'zbekiston Respublikasi hukumati o'rtasidagi bosh bitim;

- kasaba uyushmalari birlashmalari, ish beruvchilar birlashmalari bilan Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi o'rtasida tarmoq (tarmoqlararo) tarif, kasbiy tarif bitimlari;

- mehnat jamoalari (ishlovchilar) vakillari bilan korxonalar ma'muriyati (ish beruvchilar) o'rtasidagi jamoa shartnomalari;

- ishlovchilar bilan ish beruvchilar o'rtasidagi yakka tartibdagi mehnat shartnoma (kontrakt)lari.

Korxonalar ma'muriyati yoki mahalliy ma'muriyat, bir tomondan, mehnatkashlar turli tashkilotlarining birgalikdagi yoki muvofiqlashtirilgan (kelishilgan) harakatlarini mehnatni boshqarish shartnomasi shaklining turlaridan biri deb qarash kerak. Bunday shakllar kasaba uyushmalari faol bo'lgan korxonalarda doimo bo'ladi.

Mehnatni boshqarish darajalari ijtimoiy mehnat masalalarini hal qilishda vakolatlarning taqsimlanish darajasidir. Bu munosabatda mehnatni boshqarish ijtimoiy va iqtisodiy hayotning boshqa jarayonlarini boshqarish bilan bir xildir. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasida boshqarish darajalari bo'yicha vakolatlarni taqsimlash tamoyillari belgilab berilgan.

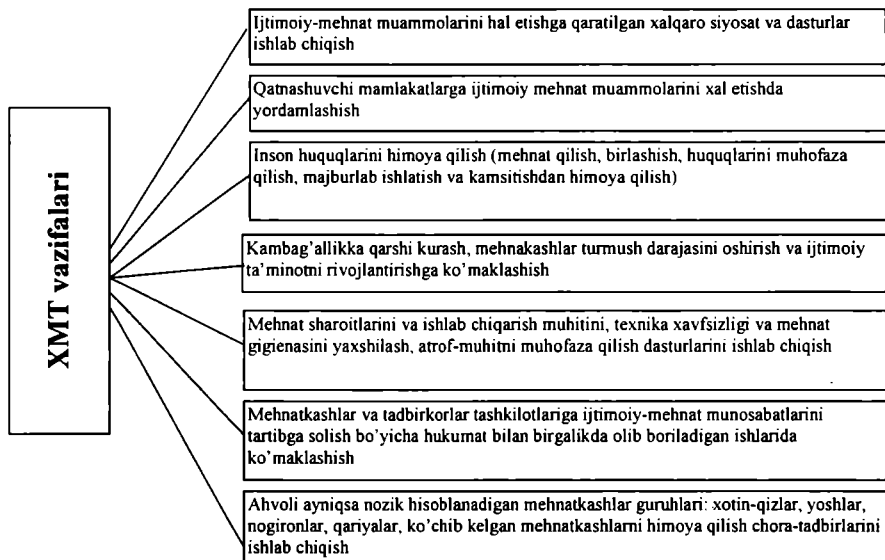
16.3. Makroiqtisodiy va mikroiktisodiy darajalarda mehnatni boshqarish

Mehnatni boshqarishning uch darajasi: xalqaro, davlat va korxonalar darajasi farqlanadi.

Mehnatni boshqarishning xalqaro darajasi. Xalqaro darajada mehnatni boshqarishni Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) amalga oshiradi. U 1919 yilda ijtimoiy osoyishtalikni o'rnatish va saqlashga, keskin ijtimoiy-iqtisodiy masalalarni tadrijiy, tinch yo'l bilan hal qilishga ko'maklashish maqsadida tuzilgan edi. XMTni tashkil etishda dastlab 45 ta davlat ishtirok etgan bo'lsa, hozirgi vaqtda uning tarkibida 71 ta davlat bor va ularda dunyo aholisining 98 foizi yashaydi. Har bir qatnashuvchi davlatdan XMTga hukumat hamda mehnatkashlar va tadbirkorlar tashkilotlarining vakillari kiradi.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti mehnat sohasidagi eng yirik xalqaro tashkilotlardan biri bo'lib, uning faoliyati XMT Nizomi bilan belgilanadi. Ushbu Nizom shartlarini bajarish unda qatnashuvchi mamlakatlar uchun majburiydir. XMTning faoliyat maqsadi moddiy farovonlikka erishish va irqi, millati, tili, dini va jinsidan qat'i nazar, insonlarning ma'naviy rivojlanishlarini ta'minlash va zaruriy shart-sharoitlarni yuzaga keltirishga ko'maklashishdan iborat. Ushbu maqsadga erishish uchun XMT o'z oldiga

bir qator asosiy vazifalarni qo'yadi (16.2-chizma).



16.2-chizma. XMTning asosiy vazifalari

XMTning ish yo'nalishlari - mehnat va ish bilan bandlik sohasida siyosat yuritish uchun konvensiya va tavsiyalar ko'rinishida xalqaro mehnat me'yorlari ishlab chiqish va qabul qilish, texnikaviy hamkorlik olib borish, ijtimoiy-mehnat muammolari bo'yicha tadqiqotlar o'tkazish va ularning natijalarini e'lon qilish.

Xalqaro mehnat konferentsiyasi (XMK) XMTning oliy organidir. U yiliga bir marta o'tkaziladi va to'rt kun davom etadi. O'rta hisobda qatnashchilar soni 2000 kishini tashkil etadi. Konferentsiyada XMTning asosiy ish yo'nalishlari ishlab chiqiladi va unda dunyodagi mehnatkashlar ijtimoiy mehnat holati muammolari muhokama qilinadi va ularni bartaraf etish yuzasidan tegishli qarorlar qabul qilinadi.

Ma'muriy kengash XMTning ijroiya organidir. U o'z faoliyatini yiliga uch marta o'tkaziladigan sessiyalar o'tkazish yo'li bilan muvofiqlashtirib boradi. Kengash 56 a'zodan, shu jumladan, hukumat, mehnatkashlar va tadbirkorlarning vakillaridan iborat. XMT a'zosi bo'lgan mamlakatlar hukumatlarining 28 nafar vakili bo'lib, ulardan 10 nafari doimiy va ularni ekspertlar sanoati eng rivojlangan mamlakatlarning namoyandalaridan saylaydilar. Qolgan 18 kishi turli mamlakatlarning teng huquqli vakilligini

ta'minlash uchun mintaqalarga oid kvotalar bo'yicha har uch yilda bir marta qayta saylanadi. Kengash tarkibiga mehnatkash va tadbirkorlar vakillari har bir guruhidan 14 kishi miqdorida kiritilgan. Ma'muriy kengash raisi har yili konferentsiyadan keyin mintaqaviy mansublikni hisobga olgan holda rotatsiya qilish tamoyili bo'yicha saylanadi. Kengash konventsiyalar va tavsiyalarni qo'llanish ustidan nazorat yuritish uchun 12 kishidan iborat ekspertlar guruhiga ega.

Xalqaro mehnat byurosi (XMB) XMTning doimiy kotibiyatidir. XMBning Jenevada joylashgan markaziy devoni XMT o'z loyihalarini amalga oshiradigan turli mamlakatlarda 40 ta bo'limga ega. Ma'muriy kengash besh yil muddatga saylaydigan Bosh direktor XMBga boshchilik qiladi. Xalqaro mehnat byurosi va uning rahbariyati tarkibi doimiydir va bunda ko'plab xodimlar muddatsiz shartnomaga egalar. Doimiy organ bo'lgan XMB aslida ijtimoiy mehnat masalalari bo'yicha jahon tadqiqot va ijtimoiy axborot markazi rolini bajaradi. XMBning ikki instituti: Mehnat masalalarini tadqiq qilish xalqaro instituti hamda Kasb va texnikaviy malaka oshirish xalqaro markazi mavjud.

Korxonada darajasida mehnatni boshqarish. Miqyosi va faoliyat sohasidan qat'i nazar, har bir korxonada mehnatni boshqarish amalga oshiriladi. Bu jihatdan korxonalar o'rtasidagi tafovut faqat boshqarish ahamiyatligining darajasi, mazmunining to'liqligi, faoliyat natijalariga erishish uchun maqsadlar qo'yilishi, boshqarish ob'yektlari va funktsiyalarini aniqlashdan iborat bo'lishi mumkin.

Korxonada mehnatni boshqarish maqsadi – xodimlar mehnatidan oqilona va samarali foydalanish hamda mehnatga haq to'lash va mehnatni moddiy rag'batlantirishga mablag' sarflash bilan birgalikda fuqarolar konstitutsiyaviy huquqlari va vazifalariga rioya etish.

Umumiy tarzda olib qaraganda, bevosita mehnat jarayoni, mehnat jarayonidagi kishilar o'rtasidagi munosabatlar, ishchi kuchini tiklash korxonada mehnatni boshqarish ob'yektlari bo'ladi. Korxonadagi boshqarish faoliyatiga tatbiquan olib qaraganda ushbu ob'yektlarni aniqlashtirish va alohida ob'yektlar sifatida korxonada xodimlarini boshqarish, xodimlar mehnat faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashni boshqarish, mehnat unumdorligi va mehnat sifatini boshqarish, mehnatga qiziqtirish va mehnatni rag'batlantirishni boshqarish, mehnat faoliyati jarayonida ishlab chiqarish, ijtimoiy va iqtisodiy munosabatlarni boshqarishni ajratish mumkin.

O'z navbatida, yuqorida ko'rsatib o'tilgan ob'yektlarning har birini ham maydaroq ob'yektlarga bo'lish mumkin. Masalan, korxonada xodimlarini

boshqarish, xodimlarni izlash, tanlab olish, yollash, moslashtirish, ularni kasbga o'qitish va qayta tayyorlashni, lavozim bo'yicha ko'tarilishlarini rejalashtirish va faoliyatlarini baholashni o'z ichiga oladi. Xodimlar mehnat faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashni boshqarish mehnatni taqsimlash va kooperatsiyalash, ish joylarini tashkil etish, mehnat usullari, mehnat sharoitlari, mehnat tartibi va dam olish tartibini oqilonalashtirish, mehnatni me'yorlash hamda moddiy rag'batlantirishni nazarda tutadi.

Rejalashtirish, hisobga olish, tahlil qilish, nazorat yuritish va baholash korxonada mehnatni boshqarishning asosiy funktsiyalaridir. Bu funktsiyalar barcha yuqorida sanab o'tilgan ob'yektlarga taalluqli va ma'lum muddatda davriy tarzda takrorlanish tendentsiyasiga ega. Mazkur funktsiyalar boshqaruv qarorlarini asoslashga qaratilgan. Ularning barchasi ishonchli axborotlarga asoslangan bo'lishi lozim. Shuningdek, mehnatni boshqarishda yangi muammolar yuzaga kelgan sayin mazkur axborotlarni yangilash, kengaytirish va chuqurlashtirish zarur. Tezkor va ko'p tomonlama tahliliy axborot mavjudligi va ularni nazorat qilishning doimiy amal qiluvchi tizimi mavjud muammolar yuzasidan eng oqilona yyechimlar izlashga ko'maklashadi va boshqaruv samaradorligi oshishiga zamin yaratadi.

Korxonada mehnatni boshqarishni tashkil etish ob'yektiv va sub'yektiv omillarga bog'liq. Korxonaning miqyosi, ishlab chiqariladigan mahsulot turlari, texnologik jarayonning murakkabligi, ishlab chiqarishning xususiyatlari hamda boshqaruvchilarning malakasi ob'yektiv omillar va rahbarlar tomonidan mehnat muammolariga yondashuv sub'yektiv omillarga kiradi.

Yaqin vaqtlargacha respublikaning aksariyat korxonalarida mehnatni tashkil qilishni boshqarish asosan to'rt bo'limda: kadrlar bo'limi, mehnatni tashkil qilish bo'limi, mehnat va ish haqi bo'limi hamda texnika xavfsizligi va mehnat muhofazasi bo'limida jamlangan edi. Mazkur xizmatlar turlicha tuzilar edi. Ular bir-birlaridan tuzilmasi, yuklatilgan funktsiyalari, bo'ysunishlari va kishilar soni bilan farqlanar edi. Yirik korxonalarda ko'rsatib o'tilgan bo'limlar ichida byurolar, laboratoriyalar ajratilar, shuningdek mehnat fiziologiyasi, psixologiyasi va sotsiologiyasi bo'yicha alohida bo'linmalar tashkil qilinlar hamda tsexlarda tashkilotchi-muhandislar va me'yorlovchi muhandislar mustaqil lavozimlari kiritilar edi.

O'rtacha korxonalarda ko'pincha faqat mehnat va ish haqi bo'limi tashkil etilar, unga turli byurolar (tarifli me'yorlash byurosi, mehnatni tashkil qilish byurosi va boshqalar) kirar yoki ularda me'yorlovchi, tashkilotchi lavozimlari kiritilar edi. Kichik korxonalarda, odatda, mehnatni

boshqarish alohida xizmatlari tashkil qilinmas, ushbu masalalar bilan shug'ullanadigan shaxslar esa boshqa iqtisodiy yoki texnikaviy xizmatlarning tarkibiga kiritilar edi.

Hozirgi sharoitda yirik korxonalarining mustaqil tuzilmalarga ajralishi ro'y bermoqda, xususiyl kichik korxonalar tashkil etilmoqda. Bunday korxonalarda ishlash uchun keng ixtisosdagi mutaxassis tashkilotchilar tobora tez-tez talab qilinmoqda.

Keyingi vaqtlarda respublikada mehnatni boshqarishga yalpi yondashishni ta'minlash uchun xodimlarni boshqarishning yangi tizimlari shakllantirila boshladi. Ularda kadrlar, mehnat va ish haqi bo'limi, ijtimoiy rivojlanish bo'limi xodimlarni boshqarish bo'yicha direktorning o'rinbosariga bo'sunadi.

Xorij korxonalarida ko'pincha inson resurslarini boshqarish yagona xizmati ishlaydi va u kompaniya prezidentining o'rinbosarlaridan biriga bo'sunadi. Bunday xizmatning tarkibida turli bo'linmalar (masalan, ishga yollash va mehnat munosabatlari, ish haqini tashkil etish, xodimlarni o'qitib-o'rgatish bo'linmalari) ajratiladi.

Davlat darajasida mehnatni boshqarish. Har bir mamlakatda mehnatni boshqarish uchun o'z umumdavlat organlari tizimi tashkil qilinadi. Ushbu organlarning nomi va tuzilmasi vaqti-vaqti bilan o'zgarib turishi mumkin. Lekin har qanday tsivilizatsiyali davlat mehnat, ish bilan bandlik va ijtimoiy siyosat masalalari, xususan, mehnat sharoitlari, ishlar va xodimlar tarifikatsiyasi, byudjet sohasidagi mehnatga haq to'lashdagi razryadlararo nisbatlar, ish bilan bandlikni boshqarish, ish beruvchilar va yollanma xodimlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarni tashkil etish bo'yicha me'yoriyl hujjatlar ishlab chiqadi.

16.4. O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining mehnatni boshqarishdagi roli

Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlari mamlakatda mehnat munosabatlarini boshqarish, ishsizlarni ishga joylashtirish, ularning hisobini yuritish va mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirish bo'yicha davlatning vakolatli organi hisoblanib, bu borada O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi qonuniga muvofiq quyidagilarni amalga oshiradi:

- mehnat bozorini tahlil etadi, istiqbolini belgilaydi va aholini ish bilan ta'minlash darajasini oshirish chora-tadbirlarini ishlab chiqadi;

- aholini ish bilan ta'minlash masalalari yuzasidan mahalliy davlat hokimiyati organlariga uslubiy va amaliy yordam ko'rsatadi;

- Ish bilan ta'minlashga ko'maklashuvchi davlat jamg'armasi mablag'laridan ishsiz shaxslarni ijtimoiy qo'llab-quvvatlash, yangi ish joylari yaratish, ish bilan band bo'lmagan aholini kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, malakasini oshirish uchun foydalanishning yo'nalishlarini belgilaydi;

- aholini ish bilan ta'minlash to'g'risidagi qonun hujjatlariga rioya etilishi ustidan nazoratni ta'minlaydi;

- fuqarolarga maqbul keladigan ishni tanlashda, korxonalar, muassasalar, tashkilotlar va boshqa ish beruvchilarga esa zarur xodimlarni tanlashda yordam beradi;

- mehnat organlariga murojaat qilgan fuqarolar va ish beruvchilarga ish topish va ishchi kuchi bilan ta'minlanish imkoniyatlari to'g'risida, xodimlarga nisbatan qo'yilayotgan talablar haqida va ish bilan ta'minlashga taalluqli boshqa masalalar yuzasidan maslahatlar beradi;

- ishlamayotgan fuqarolarni kasbga o'rgatish, qayta o'rgatish va malakasini oshirish to'g'risida o'quv yurtlari, korxonalar, muassasalar va tashkilotlar bilan shartnomalar tuzadi;

- ishsiz shaxslarni ro'yxatga olishni ta'minlaydi va ularga yordam ko'rsatadi, shu jumladan nafaqalar tayinlash va to'lashni amalga oshiradi;

- mehnat bozorining holati va mazkur bozorni rivojlantirish istiqbollari baho beradi, uning monitoringini tashkil etadi va o'tkazadi hamda tegishli axborot tarqatilishini ta'minlaydi;

- bo'sh ish joylari (vakant lavozimlar) hamda ish qidirib murojaat etayotgan va ishga joylashishga muhtoj fuqarolar hisobini yuritadi;

- aholini ish bilan ta'minlash dasturlarini ishlab chiqish va amalga oshirishda qatnashadi;

- korxonalar, muassasalar va tashkilotlardan mo'ljallanayotgan tuzilmaviy o'zgarishlar hamda amalga oshirilishi natijasida xodimlar ishdan ozod etilishi mumkin bo'lgan boshqa tadbirlar to'g'risida, shuningdek bo'sh ish joylari (vakant lavozimlar) bor-yo'qligi, mehnat xususiyati va sharoitlari to'g'risida axborotlar oladi;

- mehnat organlariga murojaat etgan fuqarolarni kasb tayyorgarligi va malaka darajasiga muvofiq korxonalar, muassasalar va tashkilotlarga ularda bo'sh ish joylari (vakant lavozimlar) bo'lgan taqdirda ishga joylashtirish uchun yuboradi;

- korxonalar, muassasalar va tashkilotlar uchun ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarni ishga qabul qilishga mo'ljallangan eng kam miqdordagi ish joylarini belgilash to'g'risida takliflar ishlab chiqadi va ularni mahalliy davlat hokimiyati organlarining muhokamasiga kiritadi, shuningdek mazkur fuqarolarni ishga joylashtirish uchun korxonalar, muassasalar va tashkilotlarga yuboradi;

- korxonalar, muassasalar va tashkilotlarning ishonchnomasi asosida ular nomidan fuqarolarni ishga joylashtirish to'g'risida ularni oldindan (zarurat bo'lgan taqdirda) kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, malakasini oshirish, yo'lqira, kundalik xarajatlar haqini to'lash sharti bilan shartnomalar tuzadi, shuningdek yangi yashash va ish joyiga ko'chib borish chog'ida tegishli korxonalar, muassasalar va tashkilotlarning mablag'lari hisobidan yordam puli beradi;

- ishsiz fuqarolarni haq to'lanadigan jamoat ishlariga belgilangan tartibda ularning o'z xohishiga ko'ra jo'natadi;

- ish bilan ta'minlashga ko'maklashuvchi davlat jamg'armasining mablag'larini belgilangan tartibda tasarruf etadi;

- fuqarolarga ishsizlik nafaqasini belgilangan tartibda tayinlaydi;

- qonun hujjatlariga muvofiq boshqa vakolatlarni amalga oshiradi.

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. 2007 yilga qadar respublika mehnat bozorini hududiy boshqarish, tartibga solish va bandlik xizmatini ko'rsatish tuman (shahar) mehnat bo'limlari tomonidan amalga oshirib kelindi.

Amaldagi qonunchilikka ko'ra mehnat bo'limlari ishchi kuchi taklifi va unga bo'lgan talabning o'zaro uchrashuv joyi sifatida e'tirof etilgan. Biroq, Mehnat bo'limlarining 1991-2006 yillar mobaynidagi faoliyatini ko'rib chiqadigan bo'lsak, nisbatan qoniqarsiz holatning guvohi bo'lamiz. Chunki mehnat bo'limlari o'zlariga yuklatilgan vazifalarni bajarishda ma'lum kamchiliklarga yo'l qo'ygan. Jumladan, ishsiz aholi hisobini yuritish va ularni ishga joylashtirish masalalarining to'la hal etilmasligi sababli ishsiz aholining aniq hisobi ma'lum emas.

Mehnat organlarida rasmiy ishsiz sifatida ro'yhatga olingan fuqarolar soni to'g'risida ma'lumot (1 yanvar' holatiga)¹

ming kishi

	2003 yil	2004 yil	2005 yil	2006 yil	2007 yil	2008 yil	2009 yil	2003-2009 yy. %
O'zbekiston Respublikasi	40,3	36,9	39,2	32,2	28,8	27,8	25,9	64,2
Qoraqalpog'iston Respublikasi	7,5	5,9	5,6	5,5	4,5	4,0	3,6	48
Andijon	2,7	1,6	1,7	1,1	1,0	0,8	0,8	29,6
Buxoro	1,1	0,9	1,0	1,0	0,9	0,8	0,7	63,6
Jizzax	1,1	0,6	1,1	0,9	0,9	0,8	0,7	63,6
Qashqadaryo	2,1	1,8	2,5	2,9	2,9	2,8	2,8	133,3
Navoiy	2,4	2,2	3,9	2,6	2,7	2,7	2,7	112,5
Namangan	2,1	3,0	2,1	2,8	2,4	2,3	2,3	109,5
Samarqand	5,1	3,6	3,9	2,4	2,0	2,0	2,1	41,1
Surxondaryo	1,2	2,0	1,4	1,2	1,4	1,4	1,4	116,6
Sirdaryo	1,2	1,0	1,2	0,6	1,0	1,2	1,2	100
Toshkent	1,1	1,0	1,3	1,1	1,1	1,1	1,2	109,0
Farg'ona	4,0	2,1	2,0	1,6	1,6	1,5	1,7	42,5
Xorazm	5,2	7,5	8,8	5,7	3,8	3,2	2,8	53,8
Toshkent sh.	3,6	3,6	2,7	2,7	2,6	2,6	2,5	69,4

Mehnat organlari tomonidan 2003 yilda 42 ming kishi ishsiz sifatida ro'yhatga olingan bo'lib, ularning yuqori ulushi Qoraqalpog'iston Respublikasi (7,5 ming kishi), Samarqand (5,1 ming kishi), Navoiy (2,4 ming kishi), Namangan (2,1 ming kishi) va Farg'ona (4,0 ming kishi) viloyatlari hamda Toshkent shahri (3,4 ming kishi) hisobiga to'g'ri kelgan. Mazkur yilda rasmiy ishsizlik darajasi 0,4% dan iborat bo'lgan. Ushbu organlar ma'lumotida keltirilishicha, ishsiz aholi soni yil sayin kamayib borgan va 2009 yilning 1 yanvar holatiga ko'ra 25,9 ming kishi rasmiy ishsiz maqomini olgan. Joriy yilda ham ishsizlikning yuqori ko'rsatkichi yuqorida qayd etilgan hududlarda kuzatilgan.

Ro'yhatga olingan rasmiy ishsizlar sonining kamayib borishini ikki xil izohlash mumkin. Birinchidan, mamlakatimizda amalga oshirilayotgan

¹O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari asosida tayyorlangan.

samarali iqtisodiy islohotlar natijasida aholining ish bilan bandlik ko'rsatkichlari yaxshilanib, ishsizlar soni kamayib bormoqda. Ikkinchidan esa, ishlashni xohlovchi fuqarolarning mehnat bo'limlariga ishsizlik muammolari bilan murojaatlari kamayib bormoqda.

Lekin mazkur raqamlar respublikada mavjud ishsizlikning haqiqiy darajasini belgilab bermaydi. Chunki monitoring natijasida aniqlangan ishsizlik darajasi rasmiy ishsizlik darajasidan (bir necha barobar) katta bo'lib chiqmoqda. Buning asosiy sababi shundaki, ishsiz yurgan fuqarolarning barchasi ham mehnat organlariga murojaat qilmaydi va ular mustaqil tarzda ish qidirish yoki bir martalik, vaqtinchalik ish bilan shug'ullanish, shuningdek ishlash uchun yaqin xorij mamlakatlariga ketishni ma'qul ko'radilar.

Mehnat bo'limlari ishchi kuchi taklifini o'rganish va uning hisobini yuritish bo'yicha kamchilikka yo'l qo'ygan bo'lsalar, xuddi shuningdek, ishchi kuchiga bo'lgan talabni aniqlash va uning hisobini yuritish borasida ham bir qancha muammolar mavjud edi. Chunki ular tomonidan korxonalar, tashkilot va muassasalarda mavjud bo'sh ish o'rinlari to'g'risida yetarlicha ma'lumotlar bazasi shakllantirilmagan.

Yuqorida qayd etilgan muammolar joylarda mehnat organlari faoliyatining qoniqarli darajada yo'lga qo'yilmaganligi va ishsiz aholiga ular tomonidan ko'rsatilayotgan xizmatlar ko'lamining torligi oqibatida vujudga kelgan. Shuningdek, hududiy mehnat organlarining mahalliy xokimiyat, iqtisodiyot, statistika, soliq va moliya organlari hamda xo'jalik yurituvchi sub'yektlar bilan o'zaro aloqasi uzilib qolgan bo'lib, ishsizlarni ishga joylashtirish va yangi ish o'rinlari yaratish bo'yicha ularning hamkorligi va qo'shma harakat dasturlari shakllantirilmagan.

Mazkur muammolarni bartaraf etish hamda aholi bandligini oshirish uchun zaruriy sharoitlar yaratish, mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirish hamda bandlik masalalarini hal etishda mehnat organlari mas'uliyatini yanada kuchaytirish maqsadida 2007 yilning 6 aprel' kuni O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Aholi bandligini oshirish hamda mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlari faoliyatini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi PQ-616 – sonli qarori qabul qilindi.

Mazkur qarorga muvofiq, Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining bugungi iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitidagi yangi vazifalari belgilab berildi:

- mintaqalar bo'yicha mehnat bozorini shakllantirishda samarali siyosatni amalga oshirish, demografik omillar, iqtisodiyot tarmoqlarini rivojlantirish va tarkibiy qayta tashkil etishning istiqbolli yo'nalishlarini e'tiborga olgan holda bandlikning yangi shakllarini keng tatbiq etish hisobiga aholi bandligining o'sishini ta'minlash;

- demografik o'zgarishlar va kadrlarning kasbiy tayyorgarligi bilan bog'liq o'zgarib borayotgan talablarni hisobga olgan holda mehnat, ish bilan bandlik va aholini ijtimoiy qo'llab-quvvatlash sohasidagi qonun hujjatlarini ishlab chiqish va yanada takomillashtirish bo'yicha takliflar kiritish;

- ishga joylashishga muhtoj, ish bilan band bo'lmagan aholiga kasbiy qayta tayyorlash va ishga joylashtirish bo'yicha sifatli xizmatlar ko'rsatish;

- aholining ehtiyojmand toifalarini ijtimoiy himoya qilish bo'yicha amaliy chora-tadbirlarning amalga oshirilishini ta'minlash, kamxarj oilalar, nogironlar va yolg'iz keksalarga yordam ko'rsatishda tabaqalashtirilgan tarzda va aniq yondashuvni kuchaytirish;

- mehnat, bandlik va aholini ijtimoiy muhofaza qilish sohasidagi qonun hujjatlari talablariga rioya etilishi ustidan qattiq nazoratni amalga oshirish, mehnat munosabatlari, moddiy rag'batlantirish va mehnatni muhofaza qilish mexanizmlarini takomillashtirish chora-tadbirlarini ishlab chiqish.

Yangi nizomiga ko'ra vazirlik o'ziga yuklangan vazifalarga muvofiq quyidagi funksiyalarni amalga oshiradi:

1. Mehnat bozorini shakllantirish va aholini ish bilan ta'minlash sohasida:

- respublika va hududlarning demografik rivojlanish prognozlarini amalga oshiradi, aholini ish bilan samarali ta'minlash chora-tadbirlari kompleksini asoslagan holda mehnat resurslarining prognoz balanslarini ishlab chiqadi;

- respublika va hududlarning mehnat resurslari soni va tarkibini o'rganadi hamda uni takomillashtirishga doir takliflar ishlab chiqadi;

- aholining ish bilan bandlik darajasi va tarkibini eng to'liq va xolisona baholashni ta'minlash, ishga joylashtirishga muhtoj shaxslarni aniqlash maqsadida mehnat bozorining ahvoli monitoringini tashkil etadi;

- hududlarning demografik rivojlanish prognozlari asosida aholini ish bilan ta'minlash yuzasidan takliflar ishlab chiqadi;

- migratsiya jarayonlarini tahlil qiladi, tashqi mehnat migratsiyasi va xorijiy fuqarolarning O'zbekiston Respublikasi hududidagi mehnat faoliyatini tashkil etish bo'yicha takliflar ishlab chiqadi;

- ishsizlarni hisobga olishni tashkil qiladi;

- manfaatdor vazirliklar va idoralar bilan birgalikda o'рта maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari bitiruvchilarining ish bilan ta'minlanishini tadqiq etadi hamda ular natijalari asosida ishchi kadrlar va o'quv yurtlarida mutaxassislarning kasb tayyorgarligi yo'nalishlarini takomillashtirish yuzasidan takliflar ishlab chiqadi;

- aholini ish bilan ta'minlash, yoshlarni, ishdan bo'shab qolgan xodimlar va aholining boshqa toifalarini ishga joylashtirish, shuningdek bo'sh ish joylari bo'yicha axborotlarning shakllantirilishi va tahlil etilishini tashkil qiladi;

- shaxsiy yordamchi va dehqon xo'jaliklarida qoramol o'stirish bilan band bo'lgan shaxslar hisobini amalga oshiradi;

- yoshlarning va ish bilan band bo'lmagan aholining kasb-hunarga xohishi va mehnat yo'nalishlarini aniqlash uchun sotsiologik tadqiqotlar o'tkazilishini tashkil etadi;

- manfaatdor vazirliklar va idoralar, mahalliy davlat hokimiyati organlari bilan birgalikda ish o'rinlari tashkil etish dasturlarini ishlab chiqish, muvofiqlashtirish va amalga oshirishda qatnashadi;

- ish bilan ta'minlash va ish o'rinlari tashkil etish hududiy dasturlarini ishlab chiqishda hokimliklarga metodik va amaliy yordam ko'rsatadi;

- iqtisodiyotni isloh qilish va tarkibiy qayta tashkil etish davomida, shuningdek xo'jalik yurituvchi sub'yektlarning bankrotga uchrashi va tugatilishi natijasida ishdan bo'shab qoladigan xodimlarni ish bilan ta'minlash va ijtimoiy muhofaza qilishga doir maqsadli mintaqaviy dasturlar ishlab chiqilishini muvofiqlashtiradi;

- aholining o'zini-o'zi ish bilan ta'minlashini rag'batlantirish va qo'llab-quvvatlash yuzasidan takliflar tayyorlaydi;

- davlat va xo'jalik boshqaruvi organlari, mahalliy davlat hokimiyati organlari va tashkilotlarga korxonalar hamda fuqarolar o'rtasida kooperatsiyalash asosida kasanachilikni kengaytirish masalalarida ko'maklashadi;

- mehnat bozori infratuzilmasi faoliyati takomillashtirilishini ta'minlaydi;

- ishsizlar uchun haq to'lanadigan jamoat ishlari tashkil etilishini ta'minlaydi;

- ishsizlarni kasb-hunarga o'qitish, ularni qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirishni tashkil etadi.

2. Mehnat munosabatlarini tartibga solish, mehnatni tashkil etish, boshqarish, unga haq to'lash shartlari va uni muhofaza qilishni

takomillashtirish sohasida:

- mehnatni moddiy rag'batlantirish mexanizmlari va mehnatga haq to'lashni tartibga solish usullarini takomillashtirishga doir chora-tadbirlarni ishlab chiqishda qatnashadi;

- vazirlik, idora va tashkilotlarning mehnatni normalashtirish va ishchi kasblari hamda mutaxassis va xizmatchilarning lavozimlari tarif-malaka tavsifnomalarini ishlab chiqish masalalari bo'yicha ishlarini muvofiqlashtiradi;

- mehnatga haq to'lash tizimi, yagona tarif setkasi va ish haqini tumanlar bo'yicha tartibga solishni takomillashtirish yuzasidan takliflar ishlab chiqadi;

- mehnatga haq to'lashni tashkil etish, ishlar va kasblar, lavozimlarning tarif-malaka ma'lumotnomalarida aks ettirilmagan lavozim va ishlarni tarif setkasining tegishli razryadlariga kiritish masalalarida xo'jalik boshqaruvi organlariga va tashkilotlarga metodik va amaliy yordam beradi;

- tegishli kasaba uyushmalari organlari hamda ish beruvchilarning (ular birlashmalarining) takliflariga ko'ra tarmoq bitimlari tuzishda qatnashadi;

- manfaatdor vazirlik va idoralar bilan birgalikda mehnat sharoitlarini baholash va mehnat xavfsizligini ta'minlash uchun normativ bazani yaratish maqsadida mehnatni muhofaza qilish normativ hujjatlari ishlab chiqilishi va qayta ko'rib chiqilishi, kelishilishi va tasdiqlanishini tashkil etadi, ish o'rinlarini mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiyadan o'tkazishda metodik yordam ko'rsatadi;

- ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining shikastlanishga xavfliligi bo'yicha attestatsiyadan o'tkazish sohasida yuridik shaxslarni attestatsiyadan o'tkazadi, shuningdek ularning mutaxassislarini o'qitish va attestatsiyadan o'tkazishni amalga oshiradi;

- mehnat, aholini ish bilan ta'minlash va ijtimoiy muhofaza qilish bo'yicha normativ-huquqiy hujjatlarga rioya qilinishi ustidan belgilangan tartibda davlat nazoratini amalga oshiradi;

- vazirlik va idoralarning imtiyozli pensiya ta'minoti, qo'shimcha ta'til, qisqartirilgan ish kuni huquqini beruvchi ishlab chiqarish, ish va kasblar, lavozim va ko'rsatkichlar ro'yxatlariga o'zgartirishlar kiritish to'g'risidagi takliflari yuzasidan xulosalar beradi;

- yoshi bo'yicha imtiyozli shartlarda pensiyaga chiqish huquqini beruvchi ishlab chiqarishlar, muassasalar, ishlar, kasblar, lavozimlar va ko'rsatkichlar ro'yxatlarini tatbiq qilish tartibi to'g'risida tushuntirishlar beradi, shuningdek ushbu ro'yxatlarga qo'shimcha va o'zgartirishlar kiritadi;

- noqulay mehnat sharoitlarida ishlaganlik uchun beriladigan imtiyozlar va kompensatsiyalarning amaldagi ro'yxatlariga o'zgartirishlar kiritish bo'yicha Vazirlar Mahkamasiga takliflar tayyorlaydi;

- manfaatdor vazirliklar va idoralar ishtirokida mehnat, aholini ish bilan ta'minlash va ijtimoiy muhofaza qilish sohasida normativ-huquqiy va normativ-metodik hujjatlar loyihalarini ishlab chiqadi;

- mehnat, uning sharoitlari va unga haq to'lash, ish bilan ta'minlash hamda keksalar, pensionerlar, nogironlar va boquvchisini yo'qotgan, davlatning qo'llab-quvvatlashiga muhtoj oilalarni ijtimoiy muhofaza qilish masalalari bo'yicha ilmiy tadqiqotlarni muvofiqlashtiradi.

3. Pensiya xizmati ko'rsatish va davlat ijtimoiy sug'urtasi bo'yicha nafaqalar bilan ta'minlash sohasida:

- pensiyalar, nafaqalar va kompensatsiya to'lovlarini (kompensatsiya to'lovlari bo'yicha – byudjet tashkilotlaridan tashqari) o'z vaqtida tayinlash va to'lashni amalga oshiradi;

- yuridik shaxs bo'lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanayotgan shaxslarga, shuningdek dehqon xo'jaliklarining ijtimoiy sug'urta badallarini to'layotgan a'zolariga homiladorlik va tug'ruq, chaqaloq tug'ilganligi bo'yicha nafaqalarni hisoblab yozish va to'lash hamda dafn marosimi uchun to'lovni amalga oshiradi;

- mehnatda mayib bo'lganligi yoki kasb kasalligidan nogironlik bo'yicha «Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasi Qonunining 15-moddasiga muvofiq tayinlangan pensiyalarni to'lash uchun mablag'larni aybdor yuridik va jismoniy shaxslardan regressiv da'volar bo'yicha belgilangan tartibda undirib olishni amalga oshiradi;

- yuridik shaxs bo'lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanayotgan shaxslarning, shuningdek shaxsiy yordamchi va dehqon xo'jaliklarining qoramol o'stirish hamda qishloq xo'jaligi faoliyatining boshqa turlari bilan shug'ullanayotgan a'zolarining mehnat daftarchalarini yuritish va saqlashni amalga oshiradi;

- byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasi mablag'larining maqsadli sarflanishini nazorat qilish monitoringini olib boradi;

- mahalliy davlat hokimiyati organlari bilan pensiyalar, nafaqalar va kompensatsiyalarning o'z vaqtida to'lanishi bo'yicha o'zaro yaqin aloqani amalga oshiradi;

- yuridik shaxs bo'lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanayotgan shaxslar va dehqon xo'jaliklari a'zolariga ijtimoiy

sug'urta bo'yicha nafaqalarni olish huquqini beruvchi hujjatlarning ishonchligini tekshiradi;

- pensiyalar, nafaqalar hamda kompensatsiya to'lovlarining to'g'ri tayinlanishi va to'lanishini nazorat qiladi;

- byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasi byudjeti loyihasini ishlab chiqishda qatnashadi;

- ijtimoiy ta'minot bo'limlari tomonidan pensiyalar hamda ijtimoiy sug'urta bo'yicha nafaqalarning to'g'ri tayinlanishi va to'lanishini tekshirishga doir nazorat-taftish ishlarini amalga oshiradi va tashkil qiladi;

- ishlamayotgan va ishlayotgan fuqarolarga pensiyalar, nafaqalar hamda kompensatsiya to'lovlarini to'lash uchun mablag'larga bo'lgan ehtiyoj hajmini aniqlaydi va har oyda, belgilangan muddatlarda byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasining ijro etuvchi direksiyasiga buyurtmanoma taqdim etadi;

- O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligiga byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasi byudjetining ijrosi to'g'risidagi yig'ma hisobotlarni belgilangan tartibda taqdim etadi;

- pensiyalar, nafaqalar hamda boshqa ijtimoiy to'lovlarni tayinlash va to'lash ishlarini tashkil etadi va ularga metodik rahbarlik qiladi;

- imtiyozli pensiyalarni tartibga solish to'g'risida takliflar ishlab chiqilishini tashkil etadi;

- imtiyozli pensiya ta'minoti uchun huquq beruvchi ishlab chiqarishlar, ishlar, kasblar, lavozimlar va ko'rsatkichlar ro'yxatlarini qo'llash masalalari yuzasidan davlat va xo'jalik boshqaruvi organlari bilan o'zaro hamkorlik qiladi, ularni takomillashtirish bo'yicha kelishilgan takliflar tayyorlaydi;

- manfaatdor vazirliklar va idoralar bilan birgalikda pensiya ta'minotining nodavlat tizimini yaratish va rivojlantirish chora-tadbirlarini ishlab chiqishda qatnashadi.

4. Ijtimoiy xizmat ko'rsatish sohasida:

- ijro etuvchi hokimiyat respublika, viloyat, tuman, shahar organlari ishtirokida yolg'iz keksa fuqarolar, nogironlar va davlatning qo'llab-quvvatlashiga muhtoj bo'lgan boshqa aholi guruhlariga ijtimoiy-maishiy xizmat ko'rsatishni tashkil etadi;

- ijtimoiy ta'minot muassasalarida yashayotgan keksa fuqarolar va nogironlarga maishiy, tibbiy va madaniy xizmat ko'rsatishni tashkil qiladi, ushbu muassasalarning moddiy-texnika bazasi mustahkamlanishini ta'minlaydi;

- yolg'iz keksa fuqarolarga ijtimoiy yordam ko'rsatish xizmatlarining kompleks tarmoqlarini tashkil etadi va ularning ishini nazorat qiladi;

- aholiga ijtimoiy yordam berish dasturlarini moliyalashtirish uchun mablag'lar jalb etish ishlarida nodavlat notijorat tashkilotlari va boshqa tashkilotlarning o'zaro hamkorlik qilishini ta'minlaydi;

- yolg'iz keksa fuqarolar, pensionerlar va nogironlarga ijtimoiy yordam ko'rsatuvchi nodavlat xizmatlar tashkil etishga ko'maklashadi hamda ularning ishi ustidan nazoratni ta'minlaydi;

- o'ziga qarashli tashkilotlarning aholiga ijtimoiy yordam ko'rsatish dasturlarini moliyalashtirish ehtiyojlaridan kelib chiqqan holda amalga oshiriladigan ishlari, shu jumladan ularning tijorat faoliyatini muvofiqlashtiradi.

5. Nogironlarni tibbiy-ijtimoiy ekspertizadan o'tkazish va reabilitatsiya qilish sohasida:

- nogironlarni tibbiy-ijtimoiy ekspertizadan o'tkazish va reabilitatsiya qilish ishlariga rahbarlikni amalga oshiradi;

- nogironlarning kasb-hunar-texnika ta'limi va ularni qayta o'qitish bo'yicha idoraviy ta'lim muassasalariga rahbarlik qiladi;

- infratuzilma ob'yektlarining nogironlar va keksa fuqarolar uchun qulayligini ta'minlovchi shaharsozlik sohasida davlat siyosatini shakllantirishda qatnashadi;

- nogironlar uchun ish o'rinlari tashkil etish va ularni ishga joylashtirishda nogironlarning nodavlat va boshqa tashkilotlariga yordam beradi;

- nogironlar mehnatidan foydalanish bo'yicha ixtisoslashtirilgan korxonalarni tashkil etish va rivojlantirish, ish bilan ta'minlashning kasanachilik va shu kabi shakllarini rivojlantirishga ko'maklashadi;

- nogironlarni ijtimoiy reabilitatsiya qilish bosqichi sifatida ularning jismoniy tarbiya va sport harakati rivojlantirilishiga ko'maklashadi;

- harakatlanishning maxsus vositalari, ishlab chiqarish va maishiy tusdagi moslamalar, nogironlarni reabilitatsiya qilish va ularni parvarishlashning boshqa texnik vositalariga bo'lgan ehtiyojni aniqlaydi va ularni ishlab chiqarish uchun buyurtmalar beradi;

- aholiga protez-ortopediya yordami ko'rsatishni tashkil etish, protez-ortopediya buyumlari va nogironlarning hayot faoliyatini ta'minlash vositalarini ishlab chiqarishni ko'paytirish hamda tayyorlash texnologiyasini takomillashtirish, ularning yangi turlarini ishlab chiqarish ishlari amalga oshirilishini ta'minlaydi;

- nogironlarni protez-ortopediya buyumlari va harakatlanish vositalari bilan ta'minlash tartibini belgilaydi.

Shuningdek, Prezident qaroriga muvofiq mehnat organlari tizimiga tegishli tarkibiy o'zgartirishlar ham kiritildi. Jumladan, tuman (shahar) mehnat, bandlik va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bo'limlari Bandlikka ko'maklashish markazlariga aylantirish va yirik mahalla fuqarolar yig'inlari qoshida aholini ishga joylashtirish bo'yicha statsionar punktlar tashkil etish bo'yicha chora-tadbirlar belgilandi. Ushbu markazlar avvalgi bo'limlardan tubdan farq qilib, ishsiz aholiga ko'rsatadigan xizmat ko'lami kengaytirildi va ular zimmasiga quyidagi yangi vazifalar yuklatildi:

- ishsiz aholini hisoblash metodikasiga muvofiq ishsizlar hisobini yuritishni ta'minlash, mehnatga muhtojlar va mavjud vakant ish o'rinlari to'g'risidagi ma'lumotlar bankini shakllantirish;

- ishsizlarni, birinchi navbatda, yoshlar, ayollar va aholining boshqa ijtimoiy nochor qatlamlarini ishga joylashishga ko'maklashish;

- kasanachilik mehnatini tadbiiq etish, o'zini-o'zi ish bilan ta'minlash, jumladan shaxsiy yordamchi va dehqon xo'jaliklarida yirik shoxli qoramol etishtirishni rag'batlantirish hisobiga ish bilan bandlikning samarali shakllarini rivojlantirish;

- ishsizlarni kasbga o'qitish va qayta o'qitish, haq to'lanadigan jamoat ishlariga jalb etish va ularni ijtimoiy himoya qilish bo'yicha chora-tadbirlarning amalga oshirilishini tashkil etish;

- ish beruvchilarning mehnat qonunchiligi, shuningdek mehnatni muhofaza qilishga oid me'yoriy-huquqiy hujjatlarga amal qilishlari ustidan nazorat o'rnatish;

- muhtoj oilalarni ijtimoiy qo'llab-quvvatlash bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirishda fuqarolarning o'zini-o'zi boshqaruv organlariga amaliy ko'maklar berish, kam ta'minlangan oilalarga nafaqa va modiiy yordam tayinlash va to'lashning o'rnatilgan tartibiga rioya etilishi bo'yicha monitoringlar olib borish.

Qisqacha xulosalar

Mehnatni boshqarish — bu ijtimoiy-mehnat sohasini boshqarishdir, ya'ni ijtimoiy-iqtisodiy jarayon va munosabatlarning mehnatga oid munosabati ustuvorlik qiladigan soha (mehnatning ijtimoiy va ishlab chiqarish shart-sharoitlariga oid, uning amalga oshirilishi, tashkil etilishi,

haq to'lanishi, intizomga oid, mehnat etikasi, mehnat jamoalarining shakllanishi va ishlashiga oid va boshqalar).

Mehnatni boshqarish turlari — mehnatni boshqarishning umumlashtirilgan sifat jihatdan alohida turlari, ularning xarakteri jamiyatdagi boshqaruv xarakteriga, ya'ni pirovard oqibatda—ijtimoiy tuzum xarakteriga muvofiq keladi.

Mehnatni boshqarish metodlari — ijtimoiy mehnat jarayonlari va ularning ishtirokchilariga boshqaruv ta'sirini o'tkazishning printsipl usullari.

Mehnatni boshqarish shakllari — jarayon subyektlari va obyektleri tabiati, ular o'zaro munosabatlari xarakterining aniq amaliy namoyon bo'lishi.

Mehnatni boshqarish darajalari—u yoki bu ijtimoiy-mehnat masalalarini hal qilishda vakolatlarni taqsimlash tizimi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnatni boshqarish deganda nimani tushunasiz?
2. «Mehnatni boshqarish munosabat sifatida» va «mehnatni boshqarish tizim sifatida» tushunchalari nimasi bilan farq qiladi?
3. Makroiqtisodiy darajada mehnatni boshqarish qanday amalga oshiriladi (ishning tashkil qilinishi, sohalari va usullari)?
4. XMT qanday tuzilmalarga ega?
5. Mehnatni boshqarish davlat darajasida qanday amalga oshiriladi?
6. Mikroiqtisodiy darajada mehnatni boshqarishning qanday kichik tizimlarini bilasiz?
7. O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining mehnatni boshqarishdagi rolini gapirib bering.
8. Mehnatni boshqarishning O'zbekiston modeli va uning xususiyatlari qanday?
9. Korxonada, firmada mehnatni boshqarish xizmatlari qanday tashkil qilinadi?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик.-Т.: МЕHNAT, 2009.
2. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Зокирова Н.К. Персонални бошқариш. Дарслик. -Т.: OQITUVCHI, 2008.

3. Мумладзе Р.Г. Экономика и социология труда. Учебник. - М.: КНОРУС, 2007.

4. Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2010.

5. Одегов Ю.Г. и др. Экономика труда: Учебник. В 2 т. Т. 2. – М.: «Альфа-Пресс», 2007..

IZOHLI LUG'ATLAR(GLOSSARIY)

Aholining tabiiy o'sishi (kamayishi) - yil davomida tug'ilganlar va yil davomida o'lganlar o'rtasidagi farq.

Aholi – Er yuzida yoki uning muayyan hududi, qita, mamlakat, tuman, o'sshaharida istiqomat qiluvchi odam (inson)lar majmui.

Aholi geografiyasi – ijtimoiy–iqtisodiy geografiya sohasi. Aholining joylashuvi va hududiy tashkil topishi, jamiyat ishlab chiqarish va jamiyat atrof-tabiat bilan aloqasi jarayonida aholining tutgan o'rmini o'rganadi.

Aholi daromadlari – bu, aholi yoki uning oila a'zolari tomonidan ma'lum davr ichida olingan yoki ishlab chiqarilgan pul va natural mablag'lar yig'indisidir.

Aholi zichligi – muayyan hududda aholining joylashuv darajasi. Mamlakat aholi sonini shu joy maydoniga (odatda 1 km²ga) taqsimlash bilan hisoblanadi.

Aholi migratsiyasi – aholining yashash joyini o'zgartirishi bilan bog'liq ko'chishi.

Aholi ro'yxatlari – mamlakat yoki muayyan hududda ma'lum vaqt yoki davrda yashayotgan aholining demografik, iqtisodiy va ijtimoiy ma'lumotlarining jarayoni to'plami.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish – bu, biz aholiga davlat tomonidan yashash uchun barcha shart-sharoitlarni yaratishga maqsadli yunaltirilgan kafolatlar tizimidir.

Aholining mexanik o'sishi (kamayishi) - yil davomida ko'chib kelganlar va ko'chib ketganlar o'rtasidagi farq.

Aholining milliy tarkibi – muayyan hudud yoki mamlakatda yashovchi aholining millatlar bo'yicha tarkibi.

Bandlik – mehnatga layoqatli aholining ijtimoiy foydali mehnat bilan mashg'ul bo'lishi; fuqarolarning shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq bo'lgan va qonunga zid kelmaydigan, mehnat daromadi beradigan faoliyati.

Bandlik xizmati (aholini ish bilan ta'minlash davlat xizmati) – mamlakat miqyosida aholini ish bilan ta'minlash siyosatini amalga oshirish va fuqarolarga tegishli kafolatlarni ta'minlab berish uchun tashkil etilgan davlat xizmati.

Davlat ijtimoiy ta'minoti – bu, O'zbekiston Respublikasi fuqarolarini keksayganda, kasallik ro'y berganda, mehnatga layoqatini qisman yoki

butunlay yo`qotganda, boquvchisini yo`qotganda, shuningdek, bolali oilalarni moddiy ta'minlash va ularga xizmat ko`rsatish davlat tizimidir.

Yollanib ishlaydiganlar – bular korxonalar rahbariyati bilan mehnat faoliyati shartlari to`g`risidagi tuzilgan yozma kontrakt (shartnoma) yoki og`zaki bitim bo`yicha ishlaydigan shaxslar bo`lib, ular ana shu faoliyat uchun yollanish vaqtida kelishib olingan ish xaqini oladilar.

Jamoa - bu birgalikda mehnat qiladigan shaxslar guruhi bo`lib unda kishilar bir-birlari bilan shunday o`zaro harakat qiladilarki, har kim boshqa shaxsga murojaat qiladi, ayni vaqtda uning ta'sirini ham his qiladi.

Ijtimoiy institut – bu, odamlarning birgalikdagi faoliyatini tashkiliy tuzilma tarzida tashkil etishning barqaror shakli yoki normativ jihatdan tartibga solinadigan qoidalar tizimidan iboratdir.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan bandlar - doimiy, vaqtinchalik, mavsumiy ishlarni yollanib bajaradigan, o`z biznesiga ega, ro`yhatga olinmagan faoliyatdan ish haqi, daromad topadigan shaxslar.

Iqtisodiy nofaol aholi - ishchi kuchi tarkibiga kirmaydigan mehnatga qobiliyatli aholi. Uning jumlasiga quyidagilar kiradi:

Iqtisodiy faol aholi - bu aholining tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko`rsatish uchun ishchi kuchini taklif etishni ta'minlaydigan qismi. Iqtisodiy faol aholi soni ish bilan bandlarni va ishga joylashishga muhtoj shaxslarni o`z ichiga oladi.

Iqtisodiy faoliyat - bu inson tirikchiligini ta'minlash usullari va vositalari majmuidir.

Inson kapitali - investitsiyalar natijasida shakllangan bilimlar, ko`nikmalar, malakalar va sabablar zahirasi iborat bo`lib, u shaxsning jismoniy. Aqliy va psixologik sifatleri hamda qobiliyatlarini aks ettiradi.

Inson kapitaliga investitsiya qilish deganda, odatda malakaviy qobiliyatni, demakki, mehnat unumdorligini oshirishga yo`naltirilgan har qanday harajat tushunilib, u ta'lim olishga xarajatlarni, ish qobiliyati va mehnat unumdorligini ta'minlaydigan sog`liqni saqlashga qilinadigan harajatlarni va ishchi kuchini unumsiz erlardan yuqori unumli erlarga ko`chirishga ya'ni xarakatchanlikka qilinadigan xarajatlarni o`z ichiga oladi

Inson omili - tashkilot va muassasalarning birgalikda faoliyat kechirishi uchun birlashgan kishilardir. Tarkibiy jihatdan u shaxs, ishchi guruhi, mehnat jamoasidir.

Inson resurslari - bu zarur uquv-farosatga, bilim va mahoratga, ishlash qobiliyati va malakasiga ega bo`lgan jamiyat a'zolari, mehnat ahlidir.

Boshqacha aytganda inson resurslari haqiqiy va salohiyatli hodimlardan iborat.

Inson resurslaridan intensiv foydalanish - mehnat faoliyati samarasini oshirishni bildiradi va u mehnat unumdorligiga asoslanadi.

Inson resurslaridan ekstensiv foydalanish - ishchilar umumiy sonining, mehnatga layoqatli aholi bandligining o`shishi, mehnatga layoqatlilik davrining uzunligi, ish vaqtining uzunligi bilan ifodalanadi.

Ish – bu tabiat va inson tomonidan birlashgan kuchlarning ob'ektiv natijasidir.

Ish beruvchilar – xodimni ishga olish huquqi bo`lgan yuridik yoki jismoniy shaxslar.

Ish bilan bandlar - a) pul bilan to`lanadigan yoki natural xolidagi haq evaziga yollanib, shuningdek, o`z faoliyati evaziga qancha muddat haq yoki daromad olishidan qat'iy nazar, foyda yoki oilaviy daromad olish uchun yollanmasdan haftasiga kamida 2 soat mobaynida ish bajargan; b) kasalligi yoki jarohatlanganligi tufayli, bemorlarga qarab turish uchun; yillik mehnat ta'tili yoki dam olish kunlarida; o`z ish joyidan tashqarida ta'lim olganligi uchun; ma'muriyat tashabbusi bilan ta'minoti saqlab qolingani yoki saqlab qolinmagan holda mehnat ta'tilida bo`lgan va boshqa shunga o`hshash sabablar bilan vaqtincha ishda bo`lmagan; v) oilaviy korxonada haq olmasdan ish bajargan shaxslar hisoblanadi.

Ish vaqti – xodimning ijtimoiy tashkil etilgan mehnatda ishtiroki davomiyligi me'yori; xodim bevosita o`z mehnat vazifalarini bajarishi uchun lozim bo`lgan, qonun bilan yoki qonun asosida belgilangan vaqt.

Ish davri – ishlab chiqarish vaqtining bir qismi bo`lib, ish vaqtdan foydalanish darajasini ifodalovchi ko`rsatkich.

Ish kuni – sutkaning ma'lum qismida ishchi, xizmatchinigi korxonada mehnat qiladigan, ishlab chiqarish faoliyatida band bo`ladigan vaqti.

Ish o`rni – bu ishlab chiqarish makonining bir qismi bo`lib, unda barcha asosiy va yordamchi texnologiya uskunalari, moslamalar, ish mebellari va maxsus qurilmalar joylashgan va ular muayyan turdagi ishlarni bajarish uchun mo`ljallangan bo`ladi.

Ish haqi – bu, yollanma xodim daromadining elementi, unga tegishli ishchi kuchiga bo`lgan mulkchilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro`yobga chiqarish shaklidir. U mehnatning pul shaklidagi narxi bo`lib, uni ishga yollaganlar mehnat qiluvchilarga ma'lum vaqt mobaynida, ma'lum miqdordagi va muayyan sifatli ishni bajarganliklari uchun to`laydilar.

Ish haqining shakllari va tizimlari – bu, mehnatning miqdor natijalari va sifatiga (uning murakkabligi, intensivligi, shart-sharoitlariga) bogʻliq ravishda ish haqini belgilash mexanizmidir.

Ishbilarmonlik qobiliyati - bu tadbirkorlarning ishning koʻzini bilishi, ishlab chiqarish, tijorat, bank ishi va boshqa faoliyatni samarali boshqara olishi, tavakkaliga, zarar koʻrib, chuv tushib qolishdan qoʻrqmasdan xatarli faoliyat bilan shugʻullanishga jazm qilishi, iqtisodiy hatarga borishidir.

Ishga joylashtirish – Oʻzbekiston Respublikasida mehnatga yaroqli aholini ish bilan taʼminlashga qaratilgan tashkiliy-huquqiy, iqtisodiy tusdagi davlat tadbirlari tizimi.

Ishga tiklash – mehnat shartnomasi gʻayriqonuniy ravishda bekor qilingan yoki xodim qonunga xilof tarzda boshqa ishga oʻtkazilgan hollarda uni avvalgi ishiga tiklash.

1)Ishlab chiqarishdan ajralgan holda taʼlim olayotgan oʻquvchilar va talabalar, oʻquv yurtlarining tinglovchilari va kursantlari;

2)Ishlashni istamayotgan, ish bilan ixtiyoriy ravishda band boʻlmagan shaxslar shuningdek, ishlashni istaydigan, lekin ishga joylashish yoki oʻzini mustaqil daromad bilan taʼminlash uchun hech qanday harakat qilmaydigan shaxslar.

Ishsizlar – bu xalqaro tashkilotlarning bergan taʼrifiga binoan ishga ega boʻlmagan, ishlashga tayyor va ish izlayotgan fuqarolardir.

Ishchi kuchi - bu insonning jismoniy va aqliy qobiliyatlari yigʻindisi, uning mehnatga layoqati boʻlib, iqtisodiyotda band boʻlgan mehnat resurslarining foydalanilayotgan qismidir.

Ishchi kuchi sifatining koʻrsatkichi ishchi kuchining maʼlumot darajasi va ishlab chiqarish tajribasi hisoblanadi.

Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish - bu insonning aqliy va jismoniy qobiliyatlarining uzluksiz ravishda tiklanib borishi, doimiy ravishda uning bilim malaka saviyasini koʻtarilib, yangilanib borishidir.

Qadriyatlar – bu, subʼekt, jamiyat, sinf, ijtimoiy guruhning hayot va ishning asosiy va muhim maqsadlari toʻgʻrisidagi, shuningdek, ana shu maqsadlarga erishishning asosiy vositalari haqidagi tasavvurlaridir.

Kadrlar – (frants. cadre – shaxsiy tarkib) – 1. Korxonada, muassasada, firma, hissadorlik jamiyatlari va jamoat tashkilotlarida malakali xodimlarning asosiy tarkibi. 2. qurolli kuchlarda – haqiqiy xizmatdagi komandirlar va oddiy askarlar tarkibi.

Kadrlar malakasini oshirish - ularning bilim, koʻnikma va mahoratini oshirish sifatida ishlab chiqarish faoliyati natijasi hisoblanib,

bunday maxsus tashkillashtirilgan o`qitish qisqa muddat ichida belgilangan maqsadga erishish imkoniyatini beradi.

Kadrlarni rejalashtirish - bu odamlarga zarur vaqtda kerakli miqdordagi ish o`rinlarini ularning qobiliyatlari.yu mayllari ishlab chiqarish talablariga muvofiq ta'minlab berish hisoblanadi.

Kadrlarni qayta tayyorlash - korxonada xodimlari tomonidan yangi kasbni o`zlashtirishdir.

Qiziqish - shaxsning u yoki bu narsaga qaratilgan bilish ehtiyojining namoyon bo`lish shakli bo`lib, bu narsa ijobiy his-tuyg`u uyg`otishi mumkin:

Qobiliyat - bu xodimda o`ziga yuklangan vazifalarni bajarish uchun kasb malakasi mavjudligi, etarli darajadagi jismoniy kuch quvvat va chidamlilik, uquvlilik, umumiy madaniyat borligi va shu kabilar kiradi.

Malakali kadrlar bozori - bu hususan, ijtimoiy mehnatda ish bilan band bo`lgan va band bo`lmagan malakali kadrlarni talab va taklifga asosan mehnat muassasalari ishtiroki va nazorati ostida muntazam ravishda taqsimlaydigan va qayta taqsimlaydigan tizimdir.

Martaba - bu, insonning ish bilan bog`liq yillari mobaynida mehnat tajribasi va faoliyati taalluqli, alohida anglab etilgan nuqtai nazari va xulq-atvoridir (egallagan lavozimlaridagi, ish o`rinlaridagi izchillik, mehnat tashkilotidagi mavqeining ahvoli).

Mehnat - bu insonning biron-bir maqsadga muvofiq ijtimoiy foydali faoliyatidir.

Mehnat birligining bozor bahosi - bu, ish haqining miqdori (stavkasi) bo`lib, u shartnomada belgilab qo`yiladi va muayyan vaqt birligi ichida bajariladigan va muayyan kasb-malaka xususiyatlariga ega bo`lgan mehnatga to`lanadigan haq darajasini belgilab beradi.

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

Mehnat qobiliyati - xodimning sog`lig`idan, holatidan kelib chiqadigan mehnat faoliyatiga bo`lgan qobiliyati.

Mehnat kooperatsiyasi – bu mehnat faoliyati jarayonidagi alohida ixtisoslashtirilgan ijrochilar o`rtasidagi aloqalarning o`rnatilishi va mehnat faoliyatining tashkil etilishidagi eng muhim elementlardan biridir.

Mehnat mazmuni – bu ishlarning kasbiy mansubligi, ularning tarkibiy murakkabligi, bajarishdagi izchilligi bilan belgilanadigan mehnat elementlari bo`lib, xodimning mehnat predmetlari va vositalari bilan o`zaro munosabatga kirishuvidir.

Mehnat reduktsiyasi – bu murakkab mehnatni oddiy mehnatga aylantirish demakdir.

Mehnat resurslari – bu o`zining aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan mehnatga qobiliyatli kishilar to`plamidir.

Mehnat resurslari balansi - mehnat resurslarining faoliyat sohalari va turlari bo`yicha taqsimlanishidan iborat ko`rsatkichlar tizimidir.

Mehnat resurslari prognoz balansi - hisobot balansi ko`rsatkichlari, mehnat resurslarining o`sishi, iqtisodiy tarmoqlarda taqsimlanishi istiqbollari. Ishga joylashtirish, mehnat yoshidagi aholini ko`payishini aniqlash, fan texnika yutuqlarini joriy etish prognozini hisobga olgan holda tuziladi.

Mehnat resurslarini shakllantirish - bu ularning doimiy ravishda yangilanib turishidir.

Mehnat salohiyati - jamiyatning mehnat sohasidagi imkoniyat quvvatlari bo`lib, jismoniy imkoniyat, ma'lumot, kasb-kor, malakaga ega bo`lgan ishlab chiqarishda ishtirok etishga layoqatli bo`lgan barcha fuqarolarni o`z ichiga oladi.

Mehnat staji – xodimning belgilangan tartibda hisoblanadigan mehnat faoliyati davri. U ish vaqtini ham dam olish vaqtini ham o`z ichiga oladi.

Mehnat taqsimoti – bu har xil mehnat turlarining bir-biridan ajratilishini, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarning xilma-xil mehnat faoliyatlari bilan band bo`lishidir.

Mehnat unumdorligi – bu, xodimlar mehnat faoliyatining iqtisodiy samaradorligi ko`rsatkichidir. U insonning vaqt birligida ma'lum miqdorda mahsulot va hizmatlarni yarata olishidir.

Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari (rezervlari) – bu, texnika va texnologiyani takomillashtirish, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil etishni yaxshilash hisobiga mehnat unumdorligini oshirishning barcha omillaridan yanada to`laroq foydalanish imkoniyatidir.

Mehnat faoliyati - bu insonning biror mehnat turi bilan band bo'lishi tushuniladi.

Mehnat shartnomasi – xodim bilan ish beruvchi o'rtasida muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo'yicha ishni ichki mehnat tartibiga bo'sungan holda taraflar kelishuvi, shuningdek, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan shartlar asosida haq evaziga bajarish haqida kelishuv.

Mehnatga qobiliyatsizlik – mehnat qilish qobiliyatining yo'qolishi yoki mehnatga yaroqsizlik.

Mehnatga moslashish (ko'nikish) – bu, shaxs yangi mehnat vaziyatini o'zlashtirishining ijtimoiy jarayoni bo'lib, unda shaxs va mehnat muhiti bir-biriga faol ta'sir ko'rsatadi va moslashuvchi-moslashtiruvchi tizimlar hisoblanadi.

Mehnatga munosabat – bu, murakkab ijtimoiy hodisa bo'lib, uch element birligi: mehnat muomalasi sabablari va yo'nalishlari; real yoki haqiqiy mehnat muomalasi; xodimlarning mehnat faoliyatiga og'zaki baho berishidan iboratdir.

Mehnatdan qoniqish hosil qilish – bu, xodimning mehnat mazmuniga, xarakteri va shart-sharoitlariga qo'yadigan talablarining muvozanatli holati, bu talablarni amalga oshirish imkoniyatlariga sub'ektiv baho berishdir.

Mehnatni qurollari – odamlar moddiy boyliklar yaratishda, mehnat predmetlariga, ob'ektlariga ta'sir ko'rsatishda qo'llaniladigan asbob-uskunalar; ular ish qurollari, mashinalar, mexanizmlar va boshqalardan tarkib topadi.

Mehnatni normalash – bu, ilmiy asoslangan mehnat xarajatlarini va uning natijalarini: vaqt normalari, soni, xizmat ko'rsatishning boshqarilishi, mahsulot ishlab chiqarishning normalangan topshiriqlari normalarini aniqlashdir.

Mehnatni tashkil etish – nazariya va amaliyotga asoslangan holda korxonada ish jarayonlari unsurlarini uyushtirish tartibi va tamoyillari.

Mutahassislar - bu boshqaruvga doir qarorlar tayyorlash va ishlab chiqish funksiyasini bajaruvchi xodimlardir.

Omillar - bu, mehnat unumdorligining o'zgarishiga ta'sir ko'rsatadigan harakatlantiruvchi kuchlar yoki sabablaridir.

Sabab - insonning nima uchun harakat qilishini ko'rsatadigan, faoliyatga ichki undovchi narsa bo'lib, u muayyan ehtiyojlarni qondirish bilan bog'liq.

Tarif setkasi – bu, razryadlar shkalasidan iborat bo`lib, ularning har biriga o`z tarif koeffitsienti berilgan va har qanday razryadning tarif setkasida ishning murakkabligiga qarab birinchi razryadga nisbatan ishning necha marta murakkabligini ko`rsatib turadi.

Turmush darajasi – bu, aholining zaruriy, moddiy va nomoddiy ne'matlar hamda xizmatlar bilan ta'minlanganlik hamda ularni iste'mol qilish darajasidir.

Uzluksiz ta'lim kadrlar tayyorlash milliy modelining bazaviy qismi bo`lib, u mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotini ta'minlovchi, shaxs, jamiyat va davlatning iqtisodiy, ijtimoiy, ilmiy texnikaviy va madaniy ehtiyojlarini qondiruvchi ustivor sohadir. Shu bilan birga, u ijodkor, ijtimoiy faol, ma'naviy boy shaxs shakllanishi va yuqori malakali raqobatbardosh kadrlarning ildam tayyorlanishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratadi.

Uy xo`jaligini yuritishda, bolalarni, bemor qarindoshlarini parvarish qilishda band bo`lganlar va agar daromad keltiradigan ish taklif qilinsa, shu ishga kirishish imkoniga ega bo`lmagan boshqa shaxslar;

Xizmatchilar - bu rahbar va mutahassislarga boshqaruvga doir qarorlar ishlab chiqish hamda amalga oshirishda axborot xizmati ko`rsatuvchi xodimlardir.

Shaxsiy omil - faoliyat ko`rsatadigan (harakatda amalga oshiriladigan) ishchi kuchi bo`lib, o`z sifat ko`rsatkichlarining majmui bilan qarab chiqiladi.

Shaxsiy-insoniy omil - bu mehnat qilish qobiliyatidan iborat bo`lmish ish kuchi va uning faoliyat qilishidir.

Shaxsning ehtiyoji - insonda harakatga intilishini vujudga keltiruvchi biron narsaning yo`qligini anglashdir.

Ehtiyojlar – bu, shaxsning yashashi va o`zini-o`zi saqlashiga doir zarur vositalar va shart-sharoitlar yaratish to`g`risidagi g`amxo`rlik qilishi, yashash muhiti bilan barqaror muvozanatni saqlashga intilishdir.

Yalpi milliy mahsulot (YaMM) - bu bir yil davomida pirovard natijada yaratilgan va bozor narxida hisoblangan barcha mahsulot va xizmatlardir.

I. O'zbekiston Respublikasi Qonunlari

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси.-Т.:Ўзбекистон, 2009. - 40 б.
2. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида” ги қонунига шарҳлар. -Тошкент.: “Шарқ”, 2000. –384 б.

II. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti farmonlari va Qarorlari

3.“Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик” Давлат дастури. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қарори. 07.02.2011 й. № ПҚ-1474.

4.“Монополияга қарши ишларни тартибга солиш ва рақобатни ривожлантириш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида” : Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2010 йил 26 февралдаги ПФ-4191-сон Фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами – 9 сон – 2010- 9 март.

5.Ўзбекистон Республикаси Президентининг ”Аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш тизимини янада такомиллаштириш ва мустақкамлашга оид кўшимча чора тадбирлар тўғрисида”ги Фармони. –Тошкент: 2007. 19 март, ПФ-3864-сон.

6.Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Аҳолини иш билан бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора- тадбирлари тўғрисида”ги қарори. –Тошкент: 2007. 6 апрель, ПҚ-616- сон.

7.Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 6 апрелдаги 616-сонли “Аҳоли бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори. – Тошкент: 2007 йил 6 апрель.

8.Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2008 йил 8 июлдаги “Одам савдосига қарши кураш самарадорлигини ошириш бўйича чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарори.

9.Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2008 йил 28 ноябрдаги “Иқтисодийнинг реал сектори корхоналарини қўллаб-қувватлаш, уларнинг барқарор ишлашини таъминлаш ва экспорт салоҳиятини ошириш чора-тадбирлари дастури тўғрисида”ги ПФ-4058-сон Фармони. “Халқ сўзи” газетаси. 2008 йил 2 декабрь.

III. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi qarorlari va O‘zbekiston Respublikasi vazirliklarining huquqiy-me‘yoriy xujjatlari

10. 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.

11. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ишга жойлаштиришга муҳтож меҳнат билан банд бўлмаган аҳолини ҳисобга олиш методикасини такомиллаштириш тўғрисида”ги Қарори. – Тошкент: 2007. 24 май, 106- сон.

12. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 20 августдаги “Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш тартиби тўғрисида”ги Низомни тасдиқлаш тўғрисида”ги 186-қарори.

IV. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari

13. И.А.Каримов. Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси: Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маърузаси. Т.: Ўзбекистон, 2010. – 56 бет.

14. И.А.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади: 2010 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш яқунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган ЎзР Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси. – Т.: Ўзбекистон, 2011. – 48 бет.

15. Мамлакатимизни модернизация қилиш ва кучли фуқаролик жамияти барпо этиш – устувор мақсадимиздир. – Президент Ислоҳ Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маърузаси // Халқ сўзи, 2010 йил 28 январь.

16. Асосий вазифамиз – Ватанимиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлигини янада юксалтиришдир. – Президент Ислоҳ Каримовнинг 2009 йилнинг асосий яқунлари ва 2010 йилда

Ўзбекистонни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси // Халқ сўзи, 2010 йил 30 январь.

17.Ўзбекистон Конституцияси – биз учун демократик тараққиёт йўлида ва фуқаролик жамиятини барпо этишда мустақкам пойдевордир. – Президент Ислам Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 17 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маърузаси // Халқ сўзи, 2009 йил 6 декабрь.

18.Каримов И.А. Мамлакатимизни модернизация қилиш ва янгилашни изчил давом эттириш – давр талаби. // Халқ сўзи – 2009 йил 14 февраль.

19.Каримов И.А. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари. – Т.: Ўзбекистон, 2009. – 56 б.

20.Каримов И.А. Юсак маънавият – енгилмас куч.-Т.: Маънавият. 2008 - 69 б.

21.Каримов И.А. Ватанимизнинг босқичма-босқич ва барқарор ривожланишини таъминлаш – бизнинг олий мақсадимиздир “Халқ сўзи” газетаси. 2008 йил, 6 декабрь.

V. Darsliklar

22. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. - Т.: МЕННАТ, 2009. - 763 бет.

23.Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Зокирова Н.Қ. Персонални бошқариш. Дарслик.– 1.: Ўқитувчи,2008. – 652 б.

24. Буланов И.С, Волгин Р.А. Рынок труда. Учебник. – М.: Экзамен, 2007. – 479 стр.

25.Мумладзе Р.Г. Экономика и социология труда. Учебник. - М.: КНОРУС, 2007. – 328 стр.

26.Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2010. – 548 стр.

27. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. –3 –е изд., доп. – М: Изд-во НОРМА, 2007. – 448 с.

28.Одегов Ю.Г. Экономика труда: Учебник. В 2 т. том 1.– М.: Альфа-Пресс, 2007. - 760 стр.

29.Одегов Ю.Г. Экономика труда: Учебник. В 2 т. Т. 2. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 924 стр.

VI. O'quv qo'llanmalar

30. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислам Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг 2010 йил 12 ноябрдаги қўшма мажлисидаги “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси” мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. Т.: “Иқтисодиёт” 2010.-281бет.

31. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг 2010 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш яқунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган Ўзбекистон Республикаси 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 бет.

32. Зайнутдинов Ш.Н., Нурибетов Р.И. Персонални бошқариш. Ўқув қўлланма. – Тошкент. Yangiul poligraf service, 2007. – 320 б.

33. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие. – М.: Издательство “ИНФРА- М”.: 2007. – 336 с.

34. Абдурахмонов Қ.Х., Имомов В. Ўзбекистонда меҳнат потенциалдан самарали фойдаланиш ва уни бошқариш. – Т.: Академия, 2008.

35. Зокирова Н.К. Социально-трудовые отношения: международный и национальный аспекты. Т.: Фан.2008. – с.95.

36. Ижтимоий-иқтисодий жараёнларни бошқариш/Абулқосимов Ҳ.П. ва бошқалар. Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат ва жамият қурилиши академияси.–Т.: Ғ.Ғулом номидаги нашриёт-матбаа ижодий уйи. 2007. -236-237,240 б.

37. Рязанцев С.В. Трудовая миграция в СНГ и Балтии: тенденции, последствия, регулирование. –М.: Формула права. 2007. –с.147.

38. Ходиев Б.Ю. ва бошқ. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик: ўқув қўлланма. – Т.: ТДИУ, 2010. – 267 б.

39. Ўзбекистонда касаначилик: ташкил этиш имконияти ва ривожланиш тажрибаси (қонунчилик ва амалиёт). Ўқув-услубий қўлланма. –Т.: Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги. 2008. -123 б.

VII. Statistik to'plamlari ma'lumotlari

40. Ўзбекистон Республикасини ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш асосий кўрсаткичлари.
41. Статистический ежегодник регионов Узбекистана. 2009. –Т.: Госкомстат Узбекистана. 2010.-134-139с.
42. Статистическое обозрение Узбекистана. 2007; 2008; 2009; 2010.
43. Узбекистан в цифрах. 2009. – Ташкент, 2010.– 199 с.

VIII. Internet saytlari

44. www.gov.uz – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.
45. www.mintrud.uz – Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги сайти.
46. www.minesonotm.uz – Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлигининг сайти.
47. www.lex.uz – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигининг қонунчилик ҳужжатлари сайти.
48. www.stat.uz- Ўзбекистон Республикаси Статистика бўйича давлат қўмитасининг сайти.
49. Экономика России. "<http://www.imce.ru>"
50. "Norma" 2010.

Qaydlar uchun

**QALANDAR XO'JAEVICH ABDURAHMONOV,
NARGIZA TURG'UNOVNA SHOYUSUPOVA**

**M E H N A T
IQTISODIYOTI:
IJTIMOIY MEHNAT
MUNOSABATLARI**

Darslik

Muharrir: Mirboboeva S.A.
Musahhih: Komilova D.D.,
Kompyuterda sahifalovchi: Nasirxo'jayeva D.

Bosishga ruhsat etildi: 21.09.2011 yil. Bichimi 60x84 1/16.
“Times New Roman” garniturasida.
Shartli bosma tabog'i: 43,3. Adadi 100.
Toshkent Davlat Iqtisodiyot Universiteti bosmaxonasida chop etildi.
100063, Toshkent sh. O'zbekiston shoh ko'chasi, 49-uy.