

МЕҲНАТ СОЦИОЛОГИЯСИ



60.55
III-78

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС
ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ

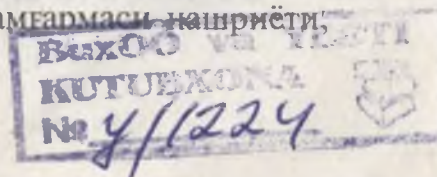
ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ

Н.Т.ШОЮСУПОВА

МЕҲНАТ СОЦИОЛОГИЯСИ

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим
вазирлиги олий ўқув юртлариаро илмий-услубий бирлашмалар
фаолиятини мувофиқлаштирувчи кенгаши томонидан
олий ўқув юртларининг иқтисодий таълим йўналишлари
талабалари учун ўқув қўлланма
сифатида тавсия этилган

Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти,
Тошкент 2004.



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

TASHKENT STATE ECONOMIC UNIVERSITY

SHOYUSUPOVA N.T.

LABOR SOCIOLOGY

This manual is recommended by the group of «regulating the activities of scientific organizations of higher education» of the Ministry of higher and secondary special education, for the students of higher education establishments majoring in economy

©Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти,
Тошкент 2004.

Шоюсупова Н.Т. Меҳнат социологияси - (ўқув қўлланма) — Т.: ТДИУ, 2004 — 128 бет.

Ушбу ўқув қўлланмада меҳнат социологиясининг сон ва сифат кўрсаткичлари, уларнинг шаклланиши, меҳнат потенциалларидан фойдаланиш, ижтимоий-меҳнат муносабатлари, аҳолининг иш билан бандлиги ва миграция, ҳамда меҳнатга мослашиш ва қўниқиш каби мазкур фаннинг асосий мавзулари батафсил баён этилган. Қўлланма олий ўқув юртларининг иқтисодий таълим йўналишлари талабалари, магистрлари ва меҳнат социологияси муаммолари билан шуғулланадиган илмий ходимлари учун мўлжалланган.

Маъсул муҳаррир: профессор Холмўминов Ш.Р.
Тақризчилар: профессор Холмўминов Ш.Р.;
профессор Раҳимова Д.Н.;
и.ф.н. Худойбердиев З.Я.;
и.ф.н. Хомитов К.З.

Shoyusupova N.T. »Labor sociology» (manual) – T.: TSEU,
2004 – 128 pages.

The manual is about the count and quality indicators of labor sociology, and their development, utilization of labor potentials, social- labor relations, employment ratio of the population and migration.

The manual is recommended for the bachelor, masters students of higher education establishments who are majoring in direction of economics. And for the researcher who are studying labor sociology problems.

Responsible editor: doctor of economic science,
professor Holmuminov Sh. R.

References: doctor of economic science,
professor Holmuminov Sh. R.;

doctor of economic science,
professor Rahimova D.N.;

candidate of economic science
Khudoyberdiev Z.Y.;

candidate of economic science
Khomitov K.Z.

КИРИШ

XX асрда «Социология» фанига жиддий аниқликлар киритилди. 30-йилларда унинг янги тармоғи — «Меҳнат социологияси» тап олинди. Бу даврда, айниқса, ишлаб чиқариш муносабатлари, меҳнатни ташкил этиш, иш ўрни, меҳнат муносабатлари ва мотивацияси муаммолари бўйича эмпирик tadқиқотлар ривожланди. «Меҳнат социологияси» бу жараёнлар билан боғлиқ ҳолда ижтимоий-иқтисодий йўналиш ва микроижтимоий даражадаги муаммоларни илгари сурди.

«Меҳнат социологияси» меҳнатни ижтимоий-иқтисодий жараёни сифатида, ҳамда жамиятнинг меҳнат соҳасини, ижтимоий институтлар билан алоқаларини қамраб олган ҳолда ўрнатиш ижтимоий фандир. Унинг мақсади ижтимоий-меҳнат муносабатлари, меҳнат соҳасидаги ижтимоий жараёнлар ва ҳодисаларнинг тузилиши ва механизми, шунингдек, меҳнат фаолиятининг амалга ошириши ва ривожланиши қонуниятларини tadқиқ этиш саналади.

Мазкур фаннинг диққат марказида меҳнат характери ва мазмуни, инсон ва гуруҳнинг меҳнатга муносабати, меҳнатни ташкил этиш ва иш шaroитлари, ижтимоий йўналишлари, қадриятлар ориентациялари, манфаатлар, эҳтиёжлар, мотивация, меҳнатдан қониқиш, меҳнатнинг ҳулки ва бошқалар ётади.

«Меҳнат социологияси»нинг мақсади — бу, ижтимоий жараёнларни tadқиқ қилиш ва тартибга солиш, бошқариш, прогностлаш ва режалаштириш бўйича тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат бўлиб, улар жамият, жамоа, меҳнат гуруҳлари, ходимларнинг фаолият юритиши ва шу асосда уларнинг манфаатларини янада тўлароқ рўёбга чиқариш ҳамда мақбул тарзда уйғушлаштириб олиб боришга асосланади.

«Меҳнат социологияси»нинг вазифаси энг муҳим ижтимоий-иқтисодий муаммоларни ҳал қилиш, жамият ва шахс манфаатлари йўлида ижтимоий омиллардан фойдаланиш усуллари ва йўллари ишлаб чиқишдан иборат. Уларга ижтимоий кафолатлар тизимини яратиш, иқтисодиётни жадал қайта йўналтириш мақсадида фуқароларнинг ижтимоий муҳофазаланишини қўллаб-қувватлаш ва мустаҳкамлаш киради.

«Меҳнат социологияси» доирасида ўтказиладиган tadқиқотлар ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг илмий асосланган дастурларини ишлаб чиқиш, ходимларнинг меҳнат фаолиятида ҳамisha мавжуд бўладиган муаммоларни оқилона ҳал этиш учун зарур бўлган ишончли ахборот олишга имкон яратади.

«МЕХНАТ СОЦИОЛОГИЯСИ»НИНГ ПРЕДМЕТИ ВА МАЗМУНИ, БОШҚА ФАНЛАР БИЛАН АЛОҚАЛАРИ

I. «Мехнат социологияси»нинг предмети, мақсад ва вазифалари

«Мехнат социологияси» предмети аниқлаш асосида кўплаб илмий ёндашувлар, анъаналар, тасаввурлар ва талқинлар ётади. Бу фан меҳнатни ижтимоий-иқтисодий жараён сифатида ҳамда жамиятнинг меҳнат соҳасини, унинг ижтимоий институтлар билан алоқаларини қамраб олган ҳолда ўрганувчи ижтимоий фан ҳисобланади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари, меҳнат соҳасидаги ижтимоий жараёнлар ва ҳодисаларнинг тузилиши ва механизми, шунингдек, меҳнат фаолиятининг амалга ошириш ва ривожланиши қонуниятларини ўрганиш «Мехнат социологияси»нинг мавзуси саналади.

Мазкур фаннинг диққат марказида меҳнат характери ва мазмуни, инсон ва гуруҳнинг меҳнатга муносабати, меҳнатни ташкил этиш ва иш шароитлари, ижтимоий йўналишлари, қадриятлар ориентациялари, манфаатлар, эҳтиёжлар, мотивация, меҳнатдан қониқиш, меҳнат ҳулки ва бошқалар ётади.

«Мехнат социологияси»нинг мақсади — бу, ижтимоий жараёнларни тадқиқ қилиш ва уларни тартибга солиш, бошқариш, прогнозлаш ва режалаштириш бўйича тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат бўлиб, улар жамият, жамоа, меҳнат гуруҳлари, ходимларнинг фаолият юритиши ва шу асосда уларнинг манфаатларини янада тўлароқ рўёбга чиқариш ҳамда мақбул тарзда уйғунлаштириб олиб боришга қаратилган.

«Мехнат социологияси»нинг вазифалари куйидагилардан иборат:

- жамият, меҳнат ташкилоти (жамоа)нинг ижтимоий структурасини ўрганиш ва оптималлаштириш;
- меҳнат ресурсларининг энг мақбул ва оқилона ҳаракатчанлигини таҳлил этиш;
- замонавий ходимнинг меҳнат имкониятларини энг мақбул тарзда рўёбга чиқариш йўллари излаш;
- бозор иқтисодиёти шароитида меҳнатга моддий ва маъ-

навий раббатлантиришни оптимал тарзда қўшиб олиб бориш ва меҳнатга бўлган муносабатни такомиллаштириш;

- ижтимоий назоратни кучайтириш ва меҳнат соҳасидаги меъёрий тамойиллардан четга чиқишларнинг олдини олиш;

- меҳнат низоларининг сабабларини ўрганиш, уларнинг олдини олиш ва ҳал қилиш бўйича чора-тадбирлар тизимини ишлаб чиқиш;

- меҳнат соҳасида ижтимоий тадқиқотлар ўтказиш;

- жамиятда, меҳнат ташкилотида ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш тизимини яратиш ва ҳ.к.лар.

«Меҳнат социологияси» доирасида ўтказиладиган тадқиқотлар ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг илмий асосланган дастурларини ишлаб чиқиш, ходимларнинг меҳнат фаолиятида ҳамиша мавжуд бўладиган муаммоларни оқилона ҳал этиш учун зарур бўлган ишончли ахборотларни етарли даражада олишга имкон яратади. Шундай қилиб, «Меҳнат социологияси» бир томондан, реал воқелик ҳақида билимларни кенгайтириш, бошқа томондан, меҳнат соҳасида кечадиган янги алоқалар ва жараёнларни қарор топтиришга қўмаклашиши даркор.

1.2. «Меҳнат социологияси»нинг категориялари ва тушунчалари

«Меҳнат» ёки «меҳнат фаолияти» «Меҳнат социологияси»нинг асосий тушунчаси ҳисобланади. Дарҳақиқат, меҳнат — фаолият турларидан биридир. Фаолият деганда инсоннинг мақсадга мувофиқ ҳаракати, аниқроқ айтганда, субъектнинг ташқи дунё билан ўзаро таъсири тушунилади. Меҳнат — инсоннинг маълум истеъмол неъматларини яратилишга қаратилган фаолиятидир.

Меҳнат ҳар доим ҳам касб фаолияти сифатида вужудга келвермайди. Касб фаолиятини амалга ошириш учун фаолият субъекти касб малакасига эга бўлиши лозим. Махсус касбий тайёргарликдан (ўқиш, ўрганиш, маил қилиш жараёни) ўтган ёки муайян касб бўйича муаммоларни ечилишга, вазифаларни бажаришга қобил ҳуқуқий шахсларни шундай субъектлар сирасига киритили мумкин.

Манфаатлар — инсоннинг объектга бўлган ижобий муносабати, қизиқиши. Эътиборидир.

Меҳнат мотивлари - ходимнинг меҳнат ҳуққини белгилайдиган ички ундовчи сабаблар, қуч.

Меҳнат мотивацияси деганда инсоннинг меҳнат ҳулкини белгиловчи устувор, нисбатан турғун ва онгли, теран майли тушунилади.

Эҳтиёжлар — бу, ниманингдир жисмонан ёки руҳан етишмаслиги.

Ҳамоа — муайян фаолият тури, манфаатлар, ҳуққ мақсадлари ва меъёрлари асосида бирлашган кишиларнинг ташкилий бирлигидир.

Рағбатлар — ташқи ундовчи кучлар, сабаблардир.

Меҳнат низолари — ишчи кучининг олди-сотдиси шартлари, алоҳида ходим ёки ходимлар гуруҳининг ижтимоий-иқтисодий аҳволи бўйича меҳнат муносабатлари соҳасидаги келишмовчиликлардир.

Меҳнат мазмуни — меҳнат жараёни ва меҳнат фаолиятларининг турфа хиллиги, амалга ошириладиган меҳнат операцияларининг турлари, ишлаб чиқариш фаолиятининг тармоқлар бўйича тақсимланиши, меҳнат жараёнида ходим томонидан сарфланадиган жисмоний ва ақлий қувватни ҳисобга олувчи умумлашма тавсифдир.

Меҳнат характери ходимнинг меҳнат фаолияти турларига муносабатини ифодалайди. Ўз характерига кўра, меҳнат саноатлашган ёки аграр, оддий ёки мураккаб, ташкилотчилик ёки ижрочилик, жисмоний ёки ақлий бўлиши мумкин. Меҳнат мазмуни ва характери бир-бири билан узвий боғлиқ, чунки улар меҳнат фаолиятининг турли жиҳатларини ифодалайди.

«Меҳнат шароитлари» тушунчаси меҳнатнинг ижтимоий-иқтисодий, гигиеник ва ташкилий жиҳатларини акс эттиради.

«Меҳнат социологияси» меҳнатнинг объектив тавсифларидан ташқари ходимнинг меҳнатга муносабатини ҳам ўрганади. Бу муносабат ходимнинг меҳнатдан қониқиш категорияси орқали намоён бўлади.

«Меҳнат социологияси» фани яна бир қатор бошқа тушунчаларни ҳам ўз ичига олади. Улар ҳақида бошқа бобларда тўхталамиз.

1.3. Меҳнатга оид социологик ва носоциологик йўналишдаги фанлар, уларнинг предмет соҳаси

«Меҳнат социологияси» меҳнатга оид социологик ва носоциологик йўналишдаги фанлар билан ҳамбарчас боғлиқ. Би-

нобарин, улар ўрганадиган соҳа аксарият ҳолларда «Меҳнат социологияси»да ўрганиладиган муаммолар билан мувофиқ келади. Бунини ҳайратланарли жойини йўқ, чунки уларнинг кўпчилиги «Меҳнат социологияси» доирасида ривож топган. Аммо шунинг ҳам эслатиб ўтиш керакки, ҳозир бу фанлар «Меҳнат социологияси» мавзусига киритилмай қўйилган муаммоларни кўтармоқда. Масалан, «Касблар социологияси» доирасида у ёки бу касбнинг ўрни ва аҳамияти, ходим учун истиқболлилиги, жамиятнинг касб структуралари статиклари ва динамиклари, касб таълаш мотивлари, касбларнинг нуфузи, касбий маданият муаммолари, турли касб уюшмаларининг ўзаро алоқалари ўрганилаётир.

Меҳнат жараёнида инсонлар ўртасида вужудга келадиган муносабатлар ва гуруҳлар «Саноат социологияси»нинг тадқиқот объектига кирилади. У асосан меҳнат соҳасининг таҳлили, ходимларнинг меҳнатта муносабати каби муаммоларни ўрганади.

«Саноат социологияси» саноатнинг ижтимоий муаммоларини уч босқичда ўрганади. Булар умумий (жамиятдаги индустриал муносабатлар), хусусий ёки тармоқ (саноатдаги ижтимоий ҳодисалар ва жараёнларга йўналтирилган) ҳамда корхона доирасидаги ижтимоий ҳодисаларга (корхона доирасида «инсонлараро муносабатлар») оид босқичлардир.

«Ташкилотлар социологияси» ташкилотларда ишлаб чиқаришни бошқариш тузилмалари, расмий ва норасмий гуруҳлар, бошқариш ва ижро этиш тизими, адаптация, стақчилик, мартаба кабиларни ўрганади.

Ҳозирги вақтда «Ташкилотлар социологияси»нинг предмети сиёсий, диний, маданий турдаги бирлашмалар ва амалий муносабатларнинг динамикаси ва амал қилиши, қонуниятлари ва тузилиши муаммоларидан иборат.

«Меҳнат жамоаси социологияси» инсонларнинг ҳамкорликдаги меҳнат фаолияти қонуниятлари, меҳнат жамоаларининг турлари, вазифалари, тузилмаси, ижтимоий технологиялардан фойдаланиб, уларнинг фаолиятини яхшилаш, турли жамоаларда социаллаштириш, адаптация, меҳнат мартабаси шароитларини бошқариш усуллари ва шакллари ўрганади.

Бозор иқтисодиётига ўтиш «Меҳнат социологияси» ўрганадиган муаммолар кўламининг кенгайишига ҳамда «Тадбиркорлик фаолияти социологияси» ва «Меҳнат бозори социологияси» каби янги йўналишларнинг пайдо бўлишига олиб келди.

«Тадбиркорлик фаолияти социологияси» меҳнат социологиясининг концептуаль ядроси ҳисобланади. Бунинг сабаби ходимнинг камол топишида тадбиркорлик ўйнайдиган муҳим роль билан изоҳланади.

«Тадбиркорлик фаолияти социологияси» тадбиркорлик фаолиятининг ижтимоий-психологик қонуниятларини ўрганади. Унинг асосий вазифалари қаторида тадбиркорларнинг, товарлар ва хизматлар истеъмолчиларининг майллари, истаклари, қадриятлари, манфаатлари ва эҳтиёжларини тадқиқ этиш, бизнес-қатлам, асосий бизнес-гуруҳлар таркибини аниқлаш, тадбиркорлик фаолиятини ташкил этишга тўғаноқ бўлаётган, ва бизнеснинг криминаллашувиға олиб келаётган муаммоларни ўрганиш қабиларни келтириш мумкин.

«Меҳнат бозори социологияси» бандлик, ишсизлик ва меҳнат мобиллигининг ижтимоий муаммоларини кўриб чиқиш, меҳнат бозорининг шаклланиши ва унинг меҳнатга талаб, иш берувчиларнинг фаолияти, иш қидириш, меҳнат таклифи ва ёлланма ходимларнинг ижтимоий ҳуққи муаммолари, ижтимоий-демографик гуруҳларнинг мотивациясини ўрганиш орқали тартибга солиш бўйича ижтимоий тадқиқотлар билан шуғулланади.

«Меҳнат социологияси» фани мазкур фанлар ўрганадиган соҳанинг меҳнат фаолияти ижтимоий жиҳатларига тегишли қисминини камраб олади.

«Меҳнат психологияси» меҳнат фаолиятининг муайян шакллари ва инсоннинг меҳнатга бўлган муносабатини шакллантиришнинг психологик қонуниятларини ўрганади. «Меҳнат психологияси»нинг объекти — бу, шахснинг ишлаб чиқариш ва иш қилиш такрор ҳосил қилиш шароитидаги фаолиятидир. «Меҳнат психологияси» билан «Меҳнат социологияси»нинг кўпгина умумий томонлари бор. Улар учун умумий бўлган нарсалар меҳнат йўл-йўриқлари, ҳуққ-атвор сабаблари, юқори сифатли ва унумли меҳнат қилишга тайёрлик каби категорияларидир. Бироқ «Меҳнат социологияси»ни меҳнат ҳуққ-атворининг алоҳида-шахсий қўришиллари эмас, балки ижтимоий ва касбий гуруҳларнинг турли вазифалари учун хос бўлган ижтимоий-тишқ қўришиллари ҳам қизиқтиради. Айни вақтда «Меҳнат психологияси» ходимлар психологик хусусиятларининг ўзига хос томонлари тўғрисидаги қоидаларни билиш социологларга жамоаларни илмий жиҳатдан шакллантириш ва ривожлантириш, меҳнат соҳасида асоссиз низол вазиятлардан халти бўлиш имконини беради.

«Меҳнат иқтисодиёти» иқтисодий қонунларининг меҳнат соҳасида амал қилиш механизмининг, уларнинг меҳнатни ижтимоий ташкил этишда намоён бўлиш шакллариини ўрганади. Зеро, қийматни яратиш жараёнининг ўзи иқтисодиётни қизиқтиради. Унинг учун ишлаб чиқариш циклининг барча босқичларида меҳнат ҳаракатлари муҳимдир, шу билан бирга «Меҳнат социологияси» ходимларнинг ўзаро меҳнат ҳамкорлигининг ва улар ўртасида вужудга келадиган меҳнат муносабатларининг қараб чиқади. Масалан, меҳнатни рағбатлантиришда иқтисодиётни меҳнатга ҳақ тўлаш қизиқтиради. Бу ўринда тариф тизими, иш ҳақи, улар ўртасидаги ўзаро боғланиш ўрганиб чиқилади. «Меҳнат социологияси» моддий рағбатлантириш муаммосига етарли эътибор бериб, биринчи навбатда меҳнатга бўлган қизиқишлар мажмуини, меҳнат мазмуни, унинг ташкил этилиши ва шарт-шароитлари, меҳнатдаги мустақиллик даражаси, жамоадаги ўзаро муносабатлар хусусияти ва ҳоказо рағбатлантирувчи омилларни қараб чиқади.

«Меҳнат социологияси» ишловчи инсон организмнинг функционал ҳолати қонуниятларини тадқиқ қилувчи «*Меҳнат физиологияси*» билан мустаҳкам боғлиқдир. Бу ҳар иккала йўналиш меҳнатнинг бир хиллиги хос бўлган салбий оқибатларни бартараф этиш йўллариини ишлаб чиқади. Социологлар ходимларнинг меҳнат адаптациясини (қўниқилишини) бошқарар эканлар, физиологларнинг меҳнат бўйича қўникмалар, маҳорат, билимларни шакллантириш қонуниятлари, ходимларда касбий жиҳатдан муҳим сифатларни ишлаб чиқиш, чарчашни камайтириш ва бутун иш вақти мобайнида меҳнат унумдорлигини юқори даражада сақлаш тўғрисидаги тавсияларидан фойдаланадилар.

«Меҳнат ҳуқуқи» меҳнат муносабатларининг юридик томонини белгилаб беради ва меҳнат соҳасидаги ҳуқ-атворни назорат қилиш орқали амалга оширади. Маъмурий назорат, таъсир кўрсатиш чора-тадбирлари (рағбатлантириш ва жазолаш) юридик ҳужжатларда мустаҳкамланган меҳнатнинг ҳуқуқий нормаларига асосланади, улар меҳнатдаги ўзаро ҳаракатларнинг асосий томонларини тартибга солади. «Меҳнат социологияси» билан *меҳнатни илмий асосда ташкил этиш* (МИТ) ўртасида бевосита боғлиқлилик мавжуд. МИТ бўйича тадбирларнинг самарадорлиги ҳисобга олинсагина улар тўлиқ бўлади, бунинг учун социологлар меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш сингари кўрсаткичдан кенг фойдаланадилар.

Қисқача хулосалар

Шундай қилиб, «Меҳнат социологияси»нинг предмет соҳаси фақат меҳнатнинг ижтимоий табиатини турли нуқтан назардан туриб ўрганувчи муайян социологик фанларнинг предмет соҳалари мажмуини ўрганишдангина иборат эмас. Айни вақтда бонқа фанларнинг, шу жумладан, «Меҳнат иқтисодиёти», «Юриспруденция», «Ижтимоий ва муҳандислик психологияси», «Этнография», «Психотехника», «Эргономика» ва ҳоказо фанларнинг маълумотларига мурожаат қилмасдан туриб, инсоннинг ишлаб чиқариш фаолиятида рўй бераётган муайян ҳодисалар ва жараёнларни тушуниб ва ўрганиб бўлмайди. Яна янги-янги фанлар вужудга келишини, айрим фанлар саҳнадан тушиб кетинини ҳам ҳисобга олиш зарур. Шунинг учун ҳам юқорида таъсирланган социологик ва носоциологик фанларнинг ўзаро алоқалари бирмунча шартли бўлиб, улар ўзгариб бориши муқаррардир. Бироқ бу ўзаро алоқаларнинг ўзи ҳам «Меҳнат социологияси»даги умумий тамойилни кузатиш имконини беради.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнатнинг моҳияти ва вазифаларини, унинг ижтимоий жиҳатларини очиб беринг.
2. Инсон ва жамият тараққиётида меҳнат қандай аҳамиятга эга?
3. Меҳнат соҳасидаги ижтимоий-меҳнат муносабатларини таърифланг.
4. Махсус социологик фан бўлган «Меҳнат социологияси»нинг предметини аниқланг.
5. «Меҳнат социологияси» ёрдамида эришини мумкин бўлган асосий мақсадларни санаб ўтинг.
6. Жамият тараққиётининг ҳозирги босқичида «Меҳнат социологияси» қандай вазифаларни ҳал этади?
7. «Меҳнат социологияси»даги асосий тадқиқотлар усулларини таърифланг?
8. «Меҳнат социологияси»нинг социологик ихтисосдаги фанлар билан алоқаси нималарда кўзга ташланади?
9. «Меҳнат социологияси» билан носоциологик ихтисосдаги айрим фанларнинг умумий ва хусусий томонларини санаб ўтинг.

Асосий адабиётлар

1. Адамчук В.В., Ромашев О.В. Экономика и социология труда (учебное пособие) - М.: 1999.
2. Социология труда. Учебник (под ред. Н.Н.Дряхлова и др.). М.: МГУ, 1993.
3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бонқалар. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик, Т.: 2001.
4. Рофе А.И. Экономика и социология (учебное пособие). М.: 1996.

II боб

МЕҲНАТ ФАОЛИЯТИНИНГ САБАБИ

2.1. Эҳтиёжлар ва қизиқишлар меҳнат хулқи омили сифатида

Жамият аъзоларининг меҳнат хулқи турли ички ва ташқи ундовчи кучларнинг ўзаро боғлиқлиги билан белгиланади. Ички ундовчи кучлар — эҳтиёжлар ва қизиқишлар, истак ва интилишлар, қадриятлар ва қадриятли йўналишлар, идеаллар ва сабаблардир. Уларнинг барчаси меҳнат фаолияти сабаблари мураккаб ижтимоий жараёнининг таркибий элементларидир.

Мотив (сабаб - французча *motif* — ундаш маъносини билдиради) — шахсни, ижтимоий гуруҳни, муайян эҳтиёжларни қондириш истаги билан боғланган кишилар бирлигини фаолликка ва меҳнат қилишга ундашдир. *Мотивация* (сабабни асослаш) — реал меҳнат хулқини тушунтириш, асослаб бериш учун сабаблар (мулоҳазалар) танлашга қаратилган оғзаки хатти-ҳаракатдир.

Меҳнат хулқ-атворининг бу ички ундовчи кучларини шакллантириш - меҳнат фаолияти сабабини асослаш жараёнининг моҳиятидир. Сабаб омиллари сифатида сабабнинг асоси ёки шарт-шароитларини айтиш мумкин. Улар сабабнинг предметли, мазмунли томонини, унинг асосий белгилари ва устувор йўналишларини белгилаб беради. Сабаб омиллари сифатида ижтимоий ва предметли муҳит омиллари (рағбатлар), ёхуд барқарор эҳтиёжлар ва қизиқишлар майдонга чиқади.

Эҳтиёжлар — бу, шахснинг яшаш ва ўзини ўзи сақлашга доир зарур воситалар ва шарт-шароитлар яратиш тўғрисида ғамхўрлик қилиши, яшаш муҳити (хаёт ва ижтимоий муҳити) билан барқарор мувозанатни сақлашга интилишидир. Инсон эҳтиёжларининг қўпгина таснифлари мавжуд бўлиб, улар учун асос сифатида бу эҳтиёжларнинг ўзига хос объекти, уларнинг функционал вазифаси, амалга ошириладиган фаолият тури ва ҳоказолар намоён бўлади.

Бизнингча, эҳтиёжлар иерархиясини (поғонасини) америкалик психолог А. Маслоу анча тўлиқ ва муваффақиятли тарзда ишлаб чиққан. У хулқ-атвор сабабларининг бешта даражасини ёки гуруҳини у ёки бу пайтда устунлик қилувчи эҳтиёжларга қараб ажратган:

1. Одамларнинг такрор қўлайишига, озиқ-овқатга, нафас олишга, жисмоний ҳаракатлар, кийим-бош, уй-жой, дам олиш ва ҳоказоларга бўлган физиологик ва жинсий эҳтиёжлари.

2. Экзистенциал эҳтиёжлар — ўз яшаётганининг хавф-хатарсиз бўлишига эҳтиёж, эртанги кунга ишонч, ҳаёт фаолиятининг барқарор шарт-шароитлари, инсонни қуршаб турган социумнинг муайян даражада доимий ва мунтазам бўлишига эҳтиёж, меҳнат соҳасида эса, кафолатланган бандликка, бахтсиз ходисалардан сугўрталаниш ва шу кабиларга бўлган эҳтиёждир.

3. Жамоага боғлиқликка, унга мансубликка, муомалада бўлишга, бошқалар тўғрисида ғамхўрлик қилишга, ўзига эътибор берилишига, биргаликдаги меҳнат фаолиятида иштирок этишга бўлган ижтимоий эҳтиёжлар.

4. Ўз-ўзининг ҳурмат қилинишига, обрў-эътиборга эга бўлишга эҳтиёж — бу, кадр - қимматнинг эътироф қилиниши, хизмат соҳасида ўсишига, мақоми, нуфузи ортишига, тан оlinиши ва юқори баҳо олишга бўлган эҳтиёждир.

5. Шахсий, маънавий эҳтиёжлар ўзининг ижод орқали фаоллашуви, ўзини намоён қила олишида ифодаланади.

Маслоу эҳтиёжларининг дастлабки икки хилини бошланғич (туғма) эҳтиёжлар, қолган учтасини иккиламчи (ҳосил қилинган) эҳтиёжлар, деб атаган. Шу билан бирга эҳтиёжларнинг ортиш жараёни бириламчи (қўйи) эҳтиёжларни иккиламчи (юқори) эҳтиёжлар билан алмаштириш сифатида намоён бўлади. Иерархия принципи асосан ҳар бир янги даражадаги эҳтиёж аялшти эҳтиёжлар қондирилгандан кейингина шахс учун долзарб эҳтиёжга айланади. Шунинг учун ҳам иерархия принципини доминантга принциплари (ҳозирги вақтда ҳукмрон бўлган эҳтиёжнинг ҳукмронлик белгиси) деб атайдилар. Маслоунинг фикрича, эҳтиёжни қондиришнинг ўзи инсон ҳуқуқ-атворишнинг асосий сабаби бўлиб майдонга чиқмайди: очлик инсонни ҳаржасатга келтирди, ҳозирча у қониқмаган ҳисобланади. Маълумки, эҳтиёжнинг таъсир кучи (потенциали) — унинг қониқши даражаси функциясидир. Бундан ташқари, эҳтиёжнинг ясадаллиги унинг умумий иерархиядаги тутган ўрни билан белгиланади.

Қўйиша ижтимоий ва ахлоқий эҳтиёжлар мавжудки, улар «Социология»да турли нуқтаи назарлардан ўрганилмоқда ва ҳисобга оlinмоқда. Уларнинг муайян қисми меҳнат сабаблари муаммосига киряди ва конкрет меҳнат сабаб аҳамиятга эга бўлади. Улар орасида қўйидагиларни ажратиб кўрсатиш мумкин: *ўз - ўзини ҳурмат қилишга*

аҳтиёж (ўзи ҳақидаги ижобий фикр туфайли назорат ва меҳнат ҳақи олишдан қатъи назар ҳалол меҳнат фаолияти билан шуғулланиш); *ўз - ўзини қарор топтиришга бўлган аҳтиёж* (маъқулланиш ва обрў-эътибор, ўзига ишбатан бошқаларнинг ижобий муносабатда бўлиши туфайли меҳнатда юқори миқдор ва сифат кўрсаткичларига эришиш); *этипроф этилишга аҳтиёж* (меҳнат ҳулки ўзи касбга яроқли ва қобилиятли эканлигини исботлашга қаратилиши); *ўз-ўзини намоён қилишга бўлган аҳтиёж* (ишга ижодий муносабатда бўлиш асосида ишда юқори кўрсаткичларга эришиш; иш қандайдир ғоялар ва билимларга эга бўлиш воситаси сифатида, ўзига ҳосиликни намоён қилиш воситаси сифатида); *фаолликка аҳтиёж* (фаоллик орқали соғлиқ ва қайфиятни яхши сақлашга интилиш); *наслии давом эттиришга ва ўз-ўзидан қўлайлишга бўлган аҳтиёж* (ишда оиласи ва қариндош-уруғларининг, яқинларининг яхши кун кечириши, уларнинг жамиятда мартабаси орттиришга аҳамият бериш; меҳнат натижалари орқали яратилишга ва ниманидир мерос қилиб беришга интилишни амалга ошириш); *дам олиш ва бўли вақтга бўлган аҳтиёж* (камроқ ишлаб, кўпроқ бўш вақт бўлишнинг афзал кўриш, ишни яшанишинг асосий мақсади эмас, балки қадрият деб билиш); *ўзини-ўзи асрашга аҳтиёж* (камроқ ва яхшироқ шароитда ишлашга аҳтиёж, ўз соғлигини сақлаш мақсадида камроқ ҳақ олишга ҳам рози бўлиш); *барқарорликка аҳтиёж* (ишни мавжуд турмуш тарзини, эришилган тўқимчилик даражасини сақлаб қолиш усули сифатида идрок этиш, тавақалчиликни ёқтирмаслик); *мўмалада бўлишга аҳтиёж* (меҳнат фаолиятининг одамлар билан алоқада бўлиш шарти ва сабаби деб билиш); *ижтимоий манқега эга бўлишга аҳтиёж* (меҳнат фаолиятини мансабга эришиш мақсадларига бўйсундириш, мансаб — бошқалар билан ўзаро муносабатда бўлишда ҳулиқ-атворнинг асосий ҳал қилувчи омилли); *ижтимоий бирдамликка аҳтиёж* (ҳамма билан бирдек бўлишга истак, ҳалоллик иш жойидати шериклар, ҳамкасблар олдига жавобгарлик сифатида).

Аҳтиёжлар меҳнат ҳулкининг сабаблари умумий жараёнида муҳим ўрнлардан бирини эгаллайди. Улар ходимлар томонидан англаб етилса, ҳулиқ-атвори рағбатлантиради. Бу яхшидан улар муайян шаклга -у ёки бу фаолият турларига, объектлар ва бўюмларга қизиқиш шакли сифатида идрок қилинади. Қизиқиш — англаб етилган аҳтиёжларнинг аниқ ифодасидир. Аҳтиёжлардан фарқии ўлароқ, қизиқиш шундай ижтимоий муносабатларга қаратилгании, ходим аҳтиёжларининг қондирилиши шу муносабатларга боғлиқдир. Агар аҳ-

тиёжлар инсоннинг нормал ҳаёт кечириши учун нима-лар кераклигини кўрсатса, қизиқиш эса мазкур эҳтиёжни қондириш учун қандай ҳаракат қилиш керак, деган саволга жавоб беради. Шундай қилиб, қизиқиш ўзига хос бўлган белги субъектининг яшаши учун шарт-шароитлардан фойдаланишга фаол муносабатда бўлишни билдиради, ҳолбуки, эҳтиёж бу шарт-шароитларни эгаллашнинг зарурлик ҳолатини ифодалайди. Қизиқишларнинг мазмуни сифатида предметлар ва объектлар майдонга чиқади, уларни эгаллаш субъектларнинг у ёки бу эҳтиёжларини қондириш имконини беради.

Турли-туман бирликлар, умуман, жамият, синфлар, ижтимоий гуруҳлар, минтақалар, меҳнат ташкилотлари, шуниингдек, айрим ходимлар эҳтиёжлар ва қизиқишларнинг эгалари бўлиб майдонга чиқади. Эҳтиёжлар ва қизиқишлар субъектлари қаторига барча хўжалик юритиш субъектлари киради. Улар ижтимоий меҳнат тақсимо-ти тизимида муайян функциялар ва мақсадларга эга бўлади. Ҳар бир субъектга турли қизиқиш мажмуи хосдир.

Қизиқишлар моддий (иктисодий) бўлади - булар эҳтиёжларни қондиришнинг пул ва моддий воситаларига қизиқишдир. Бундан ходимларнинг меҳнат ҳақининг тегиши даражасига, мукофотлаш миқдорларига, ноқулай меҳнат шароитларида ишлаганлик учун имтиёзлар ва компенсацияларга, меҳнат режимига ва шу кабиларга бўлган қизиқиш келиб чиқади. Бундан ташқари, қизиқишлар номоддий ҳам бўлиши мумкин: булар билимларга, илмга, санъатга, муомалада бўлишга, маданиятга, ижтимоий-сиёсий фаолиятга ва шу кабиларга бўлган қизиқишлардир.

Ҳар қандай эҳтиёж хилма-хил қизиқишларни вужудга келтириши мумкин. Масалан, билимларга бўлган қизиқиш ходимларда ўзининг касб маҳоратини оширишга бўлган қизиқишни шакллантириши мумкин; ижодий, хилма-хил ва мазмунли ишга бўлган қизиқиш ўз касбий билимларини доимий равишда кенгайтириб боришни талаб қилади; махсус адабиётларни, илғор тажрибани умумлаштирувчи ва ёритувчи адабиётларга қизиқишни оширади ва ҳоказо. Шундай қилиб, эҳтиёжлар ва қизиқишлар меҳнат ҳулқининг ички томондан боғлиқлигини назарда тутати. Ходимларнинг турли ижтимоий демографик, касб-малака ва бошқа ижтимоий гуруҳлардаги турли фаолият шароитларида эҳтиёжлар ва қизиқишлар турли-туман тузилишга эга бўлади.

Эҳтиёжлар асосида қадриятлар ва қадриятли йўналишлар шаклланади. Улар меҳнатнинг сабаб жараёнида муҳим роль ўйнайди.

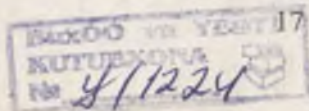
2.2. Сабабларни асослаш жараёнида қадриятлар ва қадриятли йўналишлар

Меҳнат сабаби жараёнининг энг муҳим элементлари - қадриятлар ва ҳуқ-атвор нормаларидир. Қадриятлар — бу, субъект, жамият, синф, ижтимоий гуруҳнинг ҳаёт ва ишнинг асосий ва муҳим мақсадлари тўғрисидаги, шунингдек, ана шу мақсадларга эришишнинг асосий воситалари ҳақидаги тасаввурларидир. Қадриятларга жамият, жамоа, шахс кўз ўнгиде ижобий аҳамиятга эга бўлган барча предметлар ва ҳодисалар киритилади. Қадриятлар олами жамиятнинг эҳтиёжлари ва қизиқишлари каби ҳиъма-хил ва битмас-туғанмасдир.

Қадриятлар моддий, маънавий, ижтимоий, сиёсий бўлади ва ҳоказо. Улар эҳтиёжлар ва қизиқишлар асосида таркиб тонади. Лекин эҳтиёжлар ва қизиқишлар асосида шаклланадиган қадриятлар улардан нусха кўчирмайди. Қадриятлар эҳтиёжлар, қизиқишлар мазмунига мос келиши ҳам, мос келмаслиги ҳам мумкин. Эҳтиёжлар, қизиқишлар ва қадриятнинг эҳтимол тутилган мос келиши, бирлиги ёки қарама-қаршилиги шу нарса билан боғлиқки, онг нисбатан мустақилликка эгадир. Онгнинг ўзига ҳос фаоллиги, мустақиллиги шунга олиб келадики, қадриятлар — бу, эҳтиёжлар ва қизиқишларнинг нусхаси эмас, балки ҳамиша ҳам уларга мос келармайдиган идеал тасаввурлардир.

Меҳнат шароитлари ва мазмун қасби, малакаси ва бошқа ижтимоий белгилари билан фарқ қиладиган ходимларнинг турли ижтимоий гуруҳлари учун айни бир хил объектлар ва ҳодисалар турлича аҳамиятга эга бўлиши мумкин. Масалан, бировлар учун меҳнат соҳасидаги ҳуқ-атворнинг бош йўналиши моддий фаровонлик бўлса, бошқалар учун меҳнат мазмуни, унинг ижодий бойлиги муҳимроқдир, яна бошқалар учун эса мулоқотда бўлиш имконияти муҳимдир ва ҳоказо.

Шахснинг жамият моддий ёки маънавий маданиятининг у ёки бу қадриятларига йўналтирилганлиги унинг қадриятли йўналишини акс эттиради ва инсон ҳуқида умумий йўналиш бўлиб хизмат қилади. Кимлардир учун энг муҳим қадриятли йўналиш меҳнатнинг ижодий хусусияти ҳисобланади ва улар ана шу йўлда маълум вақт мобайида иш ҳақи ҳақида, меҳнатнинг шарт-шароитлари ҳақида ўйламайдилар ҳам. Агар моддий фаровонлик энг муҳим қадрият ҳисобланадиган бўлса, у ҳолда бу киши иш ҳақини деб бошқа қадриятлардан ҳам воз кечиши мумкин.



Қадриятлар орасида қадриятли мақсадлар (терминал мақсадлар) ва қадриятли воситалар (жиҳоз воситалари) бўлиши мумкин. Терминал қадриятлар инсон мавжудлигининг стратегик мақсадларини: соғлини, қизиқарли иши, муҳаббати, моддий фаровонлиги ва жиҳозларни ақс эттиради. Жиҳоз воситалари мақсадга эришиш воситаларидан иборатдир. Булар турли шахсий сифатлардан иборат бўлиб, мақсадга, шахснинг эътиқодига эришишга ёрдам беради.

Жамиятдаги қадриятлар мазмуни шахснинг маданиятига, маънавий ва ахлоқий ҳаётининг, ижтимоий онгининг ривожига боғлиқ бўлади. Қадриятларнинг ўзига хос шакли *ижтимоий идеаллар*, яъни, жамиятда ижтимоий муносабатлар, ходим қандай бўлиши лозимлиги ҳақидаги тасаввурлардир. Идеалларда фаолият мақсади ифодаланган бўлиб, улар ҳозирги кун билан келажак ўртасидаги боғловчилик вазифасини бажаради. Ижтимоий яхбатдан эътироф қилинган қадриятлар ва идеаллар алоҳида қадриятларнинг шаклланишига таъсир кўрсатади, улар ҳам меҳнат ҳуқуқининг сабаб элементларидан ҳисобланади.

Ходим ижтимоий ва алоҳида қадриятларга мувофиқ атрофдаги воқеликка, ўзининг ва бошқаларнинг хатти-ҳаракатлари ва фаолиятига баҳо беради. Қадриятлар меҳнат ҳуқуқи сабабларини тўлдирди ва бойитади, уш юқори кўтаради, чуқури меҳнат жараёнида ходим ўз ҳуқуқини фақат эҳтиёжлар ва қизиқишлар билан эмас, балки қадриятларнинг қабул қилинган тизими билан ҳам боғлайди. Агар мўлжалланган ҳаракат ижтимоий ва шахсий қадриятлар тизимида оқланса, у содир бўла олмайди. Бундан ташқари, қадриятлар сабаби янги қадриятлар шаклланишига ёрдам беради.

Ходимнинг хатти-ҳаракати, унинг сабаби фақат жамият қадриятлари, меҳнат ташкилоти (жамоа) қадриятлари билангина эмас, шу билан бирга *ижтимоий нормалар* - стихияли тарзда қарор топадиган ёки онгли равишда белгиланадиган ҳуқуқ-атвор қондалари билан ҳам боғлиқ бўлади. Агар қадриятлар гуруҳ, инсон, ходимнинг ҳуқуқига, унинг сабабларига у ёки бу йўналишни бағишласа, нормалар аниқ хатти-ҳаракатлар, фаолиятларни тартибга солади. Мазмуни, хилма-хил, ижодий меҳнат қадрият ҳисобланса, тегинли шароитлар яратиб берадиган иш жойини ялаш норма бўлади. Юқори маълумотли ходимларнинг кам малакали ва ижодий бўлмаган ишдан қониқмаслигини ҳам норма деб ҳисоблаш керак. Ижтимоий қадриятлар ва нормаларнинг меҳнат ҳуқуқига таъсир кўрсатиши қадриятлар ва нормативларни тартибга солишнинг бутун бир тизimini ҳосил қилади.

2.3. Меҳнат ҳуққи сабабларининг тузилиши

Ходим меҳнат фаолиятида иштирак этар экан, айни вақтда бир қатор эҳтиёжлар, қизиқишлар, қадриятлар йўналишларига эга бўлади. Улар муҳим ёки номуҳим, турли даражада аҳамиятли ва қадрли бўлиши мумкин. Бу ҳамма нарсалар ичида ундовчи нарсаларни ташлаш эҳтиёжлар, қизиқишлар, қадриятларини меҳнат вазияти билан таққослаш жараёнида сабаблар (йўл-йўриқлар) воситасида амалга оширилади.

Ўз-ўзидан сабаблар старли даражада ҳаракатчандир, чунки улар инсон ҳис-туйғулари, унинг темнераменти таъсири остида вужудга келади. Вазиятлар ва объектларга янада барқаррорроқ муносабатда бўлиш «йўл-йўриқ» тушунчаси билан ифодаланади. Шундай қилиб, «сабаб» ва «йўл-йўриқ» бир-бирига тўла ўхшаш бўлмаса ҳам, маъно жиҳатдан яқиндир.

Меҳнат соҳасидаги сабаблар хилма-хил функцияларни бажаради ва улар ходим ҳуққида рўсбга чиқади. Булар қуйидаги функциялардир:

йўналтирувчи функция, бунда сабаб ходимнинг ҳуққини вазиятдан ҳуққ-атвор вариантларини танлашга йўналтиради;

маъно ҳосил қилувчи функция, бунда сабаб ходимнинг мазкур ҳуққидаги субъектив аҳамиятти белгилаб беради, унинг шахсий маъносини аниқлайди;

воситали функция, бунда сабаб ички ва ташқи қўзғатувчилар туташган жойда вужудга келади, уларнинг ҳуққ-атворга бўлган таъсирини воситалайди;

сафарбар қилувчи функция, бунда сабаб ходим организм кучларни ўзи учун аҳамиятли фаолият турларини амалга оширишга сафарбар этади;

оқловчи функция, бунда сабабда шахснинг ташқаридан нормаллаштирадиган ҳуққ-атвор намунасига, эталонига, ижтимоий ва ахлоқий нормага муносабати ифодаланган бўлади.

Ҳақиқий, реал сабаблар билан эълон қилинадиган, ошқора эътироф этиладиган сабабларни фарқлаш лозим. Ҳақиқий сабаблар — ундовчи сабаблардир. Иккинчи сабаблар мулоҳаза сабаблар бўлиб, уларнинг вазифаси ўз ҳуққини ўзига ва бошқаларга тушунтиришдир. Ошқора эълон қилинадиган сабабларни ундовчи сабаблардан фарқли ўлароқ, қўпинча, далиллар, деб аташади.

Инсоннинг фаолияти айни вақтда бир неча сабаблар билан асосланади, чунки у нарса - буюмлар олами, жамият, атрофдаги кишилар ва ўз-ўзи билан хилма-хил муносабатлар тизимига қўшилади. Ходимнинг ҳуққини белгилаб берадиган етакчи сабаблар

гуруҳини, *сабаблар ўзаги*, деб аташади, у ўз тузилишига эгадир. Сабаблар ўзагининг тузилиши муайян меҳнат вазиятларига қараб фарқланади:

- мутахассисликни ёки иш жойини танлашга;
- корхонада мазкур касб бўйича қўндалик ишга;
- муайян низоли вазиятга;
- иш жойини алмаштиришга ёки касбни ўзгартиришга;
- меҳнат муҳитининг тавсифлари ўзгариши билан боғлиқ бўлган инновацион вазият ва ҳоказоларга.

Сабаблар тузилиши жуда мослашувчан ва доимий равишда ўзгарувчандир (тўғриланиб боради). Меҳнат фаолияти жараёнидаги бундай тўғриланиб бориш учун асос сифатида ишлаб чиқариш вазиятининг турли томонларидан қониқлиш ҳосил қилиш натижаси бўлади. Ходим вазиятнинг бу барча элементларини қанчалик қўлайлик билан қабул қилса, меҳнат ҳуққи сабаблари шунчалик тўғрилانган бўлади. Сабабларни ўрганишнинг социологик ва психологик даражаларини фарқлаш керак. Психологик даражада ҳаракатдан олдинги мақсадни билиб олиш ва қарор қабул қилиш жараёни текширилади. Бутун сабабларни асослаш жараёни мақсад қўйиш билан тугайди.

Сабаблар йўл - йўриқларини ўрганишда шуни назарда тутиш керакки, улар, аввало, шахсий эҳтиёжлар ҳамда қизиқиш йўналишларидан кўра ижтимоий жиҳатдан маъқулланган қадриятлар ва нормалар мазмунини акс эттиради. Бунда сабаблар иерархияси қадриятлар иерархиясидан далолат беради. Эҳтиёжлар ва қизиқишлар тузилишини эса фаолиятнинг ҳар хил турларига доир вақт сарфлари акс эттиради. Турли ижтимоий гуруҳлар ходимларининг меҳнат ҳуққи сабаблари, йўл-йўриқлари, қадриятли йўналишларини, шунингдек, уларнинг тузилишини ўрганиш ходим нима сабабдан меҳнат қилаётганлигини аниқлаш имконини беради. Меҳнат фаолиятига ўндовчи ички сабабларни билиш асосида яратиладиган рағбатлар тизими меҳнатта муносабатларнинг оптимал типини шакллантиришнинг асоси ҳисобланади. Ҳақиқатда амал қилаётган рағбатлар тизими фақат ходимларнинг тақдир эҳтиёжлари ва қизиқишларини амалга оширишга ёрдам бергандагина самарали бўлади.

Меҳнат сабабларининг динамикасини билиш ходимга қўйиладиган зарур талаблар ва ундан турли вақтда мазкур пайтдаги рағбатлантириш усулларини тўғри танлаш учун қўйиладиган умидларнинг шартидир. Чунки сабаб — бу, аввало, айрим ходимни ёки ходимлар гуруҳини ташкилот мақсадларини амалга оширишга олиб кетилган ҳаракатларга ўндовчи жараёндир.

Қисқача хулосалар

Меҳнат фаолиятининг сабабини таърифлаганда принципал муҳим бўлган жиҳатларни таъкидлаб ўтиш керак. Меҳнат ҳуққининг асосий омиллари эҳтиёжлар ва қизиқишлар бўлиб, улар моддий ва номоддий бўлиши мумкин. Меҳнат сабаби жарасинининг энг муҳим элементлари қадриятлар - субъектнинг, ижтимоий гуруҳнинг ҳаёт ва ишлашдан асосий ва муҳим мақсадлари тўғрисидаги тасаввурларидир, қадриятли йўналишлар эса, инсон ҳуққидаги йўналиш, мўлжалдир.

Инсоннинг меҳнат фаолиятига ундовчи сабаб механизмини ривожлантириш схемасини оддий даражада қуйидагича тасаввур қилиш мумкин:

- зарурат (айрибошлаш учун яроқли неъматларнинг этишмаслиги);
- эҳтиёж (муайян неъматларнинг этишмаслиги ҳақида бир тўхтамга келиш);
- мотив (муайян неъматларнинг этишмаслиги ўрнини тўлдиришга интилиш);
- рағбат (зарур неъмат образини тузиш);
- сабаб (зарур неъмат эквивалентини қўлга киритиш усулини топиш);
- сабаб омили (корхонанинг барқарорлашуви билан боғлиқ бўлган бу усулни мустаҳкамлаш);
- йўл-йўриқ (зарур чоралар кўришга ҳозирлик);
- қизиқиш (фойда олишни олдиндан пайқаш);
- қадрият (умуминсоний қадриятларни ўзлаштириш).

Интилиш → Ният → Режа → Мақсад → Ирода.

Мазкур схема меҳнат сабаби динамикасини аниқроқ тасаввур қилиш имконини беради.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат мотивларининг ижтимоий тузилишини тушунтириб беринг.

2. Эҳтиёж нима? А. Маслоу таклиф этган эҳтиёжларнинг асосий гуруҳларини сананг.

3. Меҳнат сабабини асослашга бевосита алоқадор бўлган эҳтиёжлар ҳақида гапириб беринг.

4. «Қизиқиш» тушунчасининг мазмунини очиб беринг.

5. «Қадрият» тушунчаси нимани билдиради?

6. Қадриятлар қандай бўлади? Санаб ўтинг ва таърифланг.

7. Меҳнат соҳасидаги сабабларнинг қандай функцияларини битасиз?

8. Сабаблар ўзаги нима? Мазмунини очиб беринг.

Асосий адабиётлар

1. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. Т.:2001.

2. Адамчук В.В., Ромашев О.В. Экономика и социология труда (учебное пособие). М.: 1999.

3. Социология труда. Учебник (под ред. Н.Н.Дряхлова и др.). М.:МГУ, 1993.

4. Акрамова Г.А. Иқтисодий социология. Т.: ТДИУ, 1998.

МЕХНАТГА МУНОСАБАТ ВА УНДАН ҚОНИҚИШ

3.1. «Мехнатга муносабат» тушунчасининг мазмуни ва тузилиши

Мехнат фаолияти жараёнида одамлар ижтимоий муносабатларга киришиб, бир-бирлари билан ўзаро ҳамкорлик қиладилар. Энг муҳим муносабатлар инсоннинг инсонга, инсоннинг меҳнатта бўлган муносабатлари бўлиб, улар меҳнат хусусиятининг асосий белгилари ҳисобланади. Агар инсоннинг ишлаб чиқариш воситалари билан ўзаро ҳаракатга киришувчи унда касб қобилияти ва қўникмаларини шакллантирса, меҳнатта ва бир-бирларига бўлган муносабат эса муайян ижтимоий ҳислатлариш вужудга келтиради. Касб қобилиятлари ва қўникмалари ходимларнинг жисмоний имкониятлари билан биргаликда ишлаб чиқаришнинг асосий ҳаракатлантирувчи кучини ҳосил қилади. Бироқ меҳнат фаолиятининг натижаси фақат касб маҳорати ва жисмоний имкониятларнинг ривожланиш даражасига эмас, балки инсоннинг меҳнатта бўлган муносабатига ҳам боғлиқдир. Бу муносабат ижобий, салбий ва лоқайд муносабат ҳам бўлиши ишлаб чиқариш ва бутун ишлаб чиқариш муносабатлари тизимида катта таъсир ўтказиши мумкин. Унинг моҳияти ходимнинг англаб етилган эҳтиёжлари ва шакллланган манфаатдорлиги таъсирида меҳнат имкониятлариш амалга оширишдан иборатдир.

Мехнатга муносабат инсоннинг ўз жисмоний ва маънавий кучларини энг қўп даражада намоён қилишга, ўз билим ва тажрибаси, қобилиятларидан муайян миқдорий ва сифат натижаларига эришиш учун фойдаланишга интилишини (ёки унинг йўқлигини) ифодалайди. Бу муносабат меҳнат муомаласида, унинг сабабларини асослаш ва баҳо беришда намоён бўлади.

Мехнатга муносабат мураккаб ижтимоий ҳодиса бўлиб, уч элемент бирлиги: меҳнат муомаласи сабаблари ва йўл-йўриқлари; реал ёки ҳақиқий меҳнат муомаласи; ходимларнинг меҳнат вазиятига оғзаки баҳо беришидан иборатдир.

Биринчи (сабаб) элемент ходим меҳнат фаолиятида асосланадиган (амал қиладиган) меҳнат сабаблари ва йўл-йўриқлари билан боғлиқдир. Улар меҳнат муомаласининг ундовчилари, меҳнат хатти-ҳаракатлари ва амалларини, биргаликда эса сабаблар

ўзагини ҳосил қилади.

Иккинчи элемент ходимларнинг меҳнат фаоллигидан иборат бўлиб, муомаланинг шундай шакллари, чунончи, ишлаб чиқариш нормасини бажариш даражаси; бажарилаётган иш сифати; интизомлилик; ташаббускорлик; техникавий ижодда қатнашиш; кўп станокли хизмат кўрсатиш; илғор иш усулларини эгаллаш; хом ашё ва материаллар, ёқилғи, электр қуввати ва ҳоказоларни тежаб-тергаб сарфлашда намоён бўлади.

Учинчи (баҳо бериш) элемент ходимларнинг субъектив кечинмаларидан иборат. Бу уларнинг бажариладиган иши билан боғлиқ ички ҳолатини акс эттиради. Ҳар қандай фаолият меҳнат субъектининг ўзига баҳо беришсиз нотўлиқ, нотугал бўлади.

Ижтимоий фаоллик — ходимларнинг ижтимоий ўзгартирувчи фаолияти мезонидир. Бу фаолият ҳаракатларнинг ички зарурлигини англашга асосланган бўлиб, уларнинг мақсади ижтимоий эҳтиёжлар билан белгиланади. Мазкур фаоллик ижтимоий фаолиятда амалга оширилади ҳамда намоён бўлишнинг уч — меҳнат, ижтимоий-сиёсий ва маърифий ижодий шаклларига мос келади.

Меҳнат фаоллиги — ижтимоий фаолликнинг асосий, белгилувчи шаклидир. У ходимнинг ижтимоий ишлаб чиқаришга жалб қилиниши ва меҳнат унумдорлигининг доимий ўсишида, уларнинг ўз жисмоний ва ақлий имкониятларини, билимлари, кўникмалари, қобилиятларини муайян меҳнат фаолияти турини бажариш чоғида амалга ошириш даражасида ўз ифодасини топади.

Ижтимоий-сиёсий фаоллик ижтимоий-сиёсий фаолиятда қатнашишнинг кенгайишида, ишлаб чиқариш ишларини бошқаришда ифодаланади. Бу- жамоат таъкилотлари ишида, турли масалаларни ҳал этишда, овоз беришда ва шу қабиларда қатнашишдир.

Маърифий-ижодий фаоллик таълим ва малака даражасини оширишда тиришқоқ, изланувчан ва ташаббускор шахсда жамият ҳаётининг барча соҳаларида ижодий асосни шакллантиришда намоён бўлади.

Кўришиб турибдики, меҳнатга муносабатни шакллантиришда сабабни асослаш муҳим бўлиб, муайян меҳнат муомаласини шарт қилиб қўяди. Сабабни асослаш ходим ўзининг меҳнат муомаласида амал қиладиган меҳнат сабаблари ва йўл-йўриқларида ифодаланади. Ходим меҳнат муомаласи жраёнида меҳнатга баҳо беради. Меҳнатга баҳо бериш ходимнинг ички ҳола-

ти бўлиб, у унинг меҳнат фаолияти билан, атрофдаги вазиятдан (меҳнат шароити, унга ҳақ тўлаш, меҳнатни нормалаш ва ҳоказолардан) қаноат ҳосил қилиши билан вужудга келади. У ходимнинг меҳнатга қўядиган талаблари, унинг сабаблари ва йўл-йўриқлари ўртасидаги мувофиқликка, меҳнат фаолияти, муайян ишлаб чиқариш шароитига боғлиқ бўлади.

Меҳнатга муносабат мақсадини ўрганиш — унинг шаклланиш ва бошқариш механизмини аниқлашдир. Бу ишда анча аҳамиятли жиҳатлар меҳнатга муносабатни шакллантирувчи омилларни ўрганиш, унинг ходимнинг ишлаб чиқариш кўрсаткичларига таъсир кўрсатишини белгилашдир. Меҳнат жараёнида ходимнинг муомаласига, унинг меҳнатга муносабатини шакллантиришга кўпгина омиллар таъсир кўрсатади. Улар меҳнат сарфлашни кўпайтиради ёки камайтиради, меҳнат кишиларни ўз билим ва тажрибаларидан, ақлий ва жисмоний имкониятларидан оқилона фойдаланишга ундайди.

3.2. Меҳнатга муносабатни тавсифловчи асосий омиллар ва эмпирик воситалар, уларнинг типологияси

Меҳнатга муносабатлар тавсифи меҳнат (объект) томонидан ҳам, ходим (субъект) томонидан ҳам ижтимоий ишлаб чиқариш тизимида бевосита иштирок этиш, уни англаб етиш, тушуниш, ижтимоий ишлаб чиқаришда ўзининг меҳнат иштирокини (ҳиссасини) баҳолаш тарзида берилиши мумкин. Шунинг учун ҳам меҳнатга муносабатни шакллантирувчи барча омилларни объектив шарт-шароитларга ва субъектдан мустақил бўлган, ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш муҳитининг ўзига хос хусусиятлари билан боғлиқ бўлган объектив шарт-шароитларга, шунингдек, ташқи шарт-шароитларнинг инсон онги ва руҳиятида акс этиши, унинг алоҳида хусусиятлари билан боғлиқ субъектив шарт-шароитлар ва ҳолатларга бўлиш мумкин.

Объектив омиллар умумий ва ўзига хос тарзда бўлади. *Умумий омилларга* меҳнат фаолиятининг ижтимоий-иқтисодий ва бошқа ижтимоий шарт-шароитлари киради. Масалан, мулкчиликнинг хусусий шакли инсоннинг меҳнатсеварчилига таъсир кўрсатади, у ички омиллар фаолияти сифатида намоён бўлиб, шахсий ва ижтимоий манфаатлар онгли равишда бирга уйғунлашиб кетади. *Ўзига хос омиллар* — булар муайян меҳнат фаолиятининг ҳолатлари ва

шарт-шароитлари: меҳнат мазмуни, унинг унумдорлик шартлари, ташкил этиш ва ҳақ тўлаш, жамоанинг ижтимоий-психологик шароити, оила ва мактаб тарбияси, оммавий ахборот ва тарғибот воситалари, фаолиятнинг мустақиллиги ва бошқарувда қатнашиш даражасидир. Гарчи, меҳнатнинг объектив таъсирлари инсонга нисбатан ташқи таъсир ҳисобланса ҳам, унга таъсир кўрсатади ва у томонидан баҳо бериллади. Инсонда фаолият тури бўлган меҳнатга муайян ички муносабат қарор тонади. Объектив омиллар рағбатлантирувчи, меҳнат фаолиятига ишбатан ташқи кўзғатувчилар ҳисобланади; субъектив омиллар эса муайян шахснинг меҳнат фаолияти сабаблари, ташқи кўзғатувчилар сифатида майдонга чиқади.

Албатта, ташқи ижтимоий таъсир кўрсатиш бирламчи ҳисобланса-да, инсоннинг ички олами орқали ўтгандан кейин (ҳаёт идеаллари, интилишлар, муддаолар, меҳнат фаолияти сабаблари, психологик кайфият ва шу кабилар) таъсирчан кучга айланади. Бу эса нима сабабдан битта меҳнат ташкилотидagi, битта меҳнат бўлинимасидаги одамлар меҳнатга турлича муносабатда бўлишларини биллиб олишга ёрдам беради: бировлар ташаббус билан, юқори унумли меҳнат қилиб, бутун куч ва қобилиятларини тўла-тўғис ишга соладилар, бошқалар эса беҳафсаласизлик билан ишлаб, иш вақтининг бир қисmini бекорга сарфлайдилар, ишлаб чиқариш талабларига риоя қилмай, меҳнат интизомини бўзишга йўл қўядилар. Шунинг учун ҳам инсоннинг меҳнатга муносабатини шакллантиришга субъектив омиллар: аввалги тажриба, умумий ва касб маданияти, инсоннинг психологик, демографик, ижтимоий шарт бўлган хусусиятлари: жинси, ёши, маълумоти, иш стажини, қобилияти, майли, ўз меҳнат фаолиятининг аҳамиятли эканлигини англаб етиш даражаси, унга бўлган эҳтиёжи ва айниқса, қадриятли йўналишлари таъсир кўрсатади.

Қўшича барча омиллар кўзга кўринмас ришталар билан ўзаро боғланган бўлади. «Социология»нинг вазифаси энг муҳим ўзаро алоқалар ва ўзаро боғлиқликларни аниқлашдан иборатдир. Шунинг учун ҳам «Меҳнат социологияси» ходимларнинг меҳнатга бўлган муносабатига қараб уларнинг қуйидаги типологиясини таъсиф этади:

Супернорматив тип. Бу гуруҳга ишлаб чиқариш топшириқларини бажарадиган ва ошириб адо этадиган, ўз меҳнат жамоасини бошқариш ва ўзини-ўзи бошқаришда иштирак этадиган ташаббускор фаол ва ҳалол ходимлар киради.

Норматив тип. Бу гуруҳ старли даражада ҳалол меҳнат

қиладиган, қўйиладиган талаблар ва нормаларни бажаришга интиладиган ходимларни ўз ичига олади.

Субнорматив тип. Мазкур гуруҳ старли даражада ҳалол бўлмаган, айёрлик қилишга интиладиган кишиларни қамраб олади.

Норматив бўлмаган тип. Бу гуруҳ виждонан ишламайдиган ходимларни ўз ичига олади.

Албатта, мазкур типология шартли бўлиб, турли шароит ва омилларга қараб, тузатилиши ва унга ўзгаришлар киритилиши мумкин. Лекин бу типология ходимларнинг меҳнатга бўлган муносабатига қараб, уларни ўрганиш ва типларга ажратишда ёрдам беради.

Жамиятнинг ислоҳ қилиш, бозор муносабатларини жорий этишнинг асосий вазифаси — ходимларнинг ижтимоий лоқайдлигига барҳам бериш, уларда меҳнатга бўлган қизиқишни ошириш, инсон омилини фаоллаштиришдир. Меҳнатга бўлган муносабат меҳнатдан, ишлаб чиқариш вазиятидан қониқиш ҳосил қилиш билан чамбарчас боғлиқдир.

3.3. Меҳнатдан қониқишнинг ижтимоий моҳияти, унинг тузилиши ва эмпирик омиллари

Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш — ходимнинг меҳнат мазмунига, характери ва шарт-шароитларига қўядиган талабларининг мувозанатли ҳолати, бу талабларни амалга ошириш имкониятларига субъектив баҳо беришдир. Инсон ёки кишилар гуруҳининг ўз меҳнат фаолиятига, унинг турли жиҳатларига баҳо бериш муносабатида ходим мазкур корхонага, меҳнат жамоасига қўниқишнинг умумий ва ҳусусий қониқиш ҳосил қилиш мавжуд бўлиб, бунда биринчиси, умуман, қониқишни билдирса, иккинчиси, меҳнатнинг турли жиҳатлари ва ишлаб чиқариш вазияти элементларидан қониқиш ҳосил қилишни кўрсатади.

Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишнинг старли даражада аниқ бир қатор омиллари борки, улар унинг инсон ижтимоий-иқтисодий ҳаётидаги роли, функцияси, оқибатларини, меҳнатни таъкил этиш ва бошқаришдаги аҳамиятини акс эттиради:

1. Одамларнинг турмушдаги, ижтимоий-иқтисодий тизимдаги қулайликка, ижтимоий шароитга муносабатини ўрганиш натижасида шу нарса аниқланганки, иш ва мартаба улар учун шахсий ҳаёт, саломатлик, тулақонли дам олиш билан бир қаторда анча аҳамиятли ҳисобланади. Хуллас, меҳнатдан қониқиш ҳосил

қилиш, аввало, ижтимоий қониқлиш ҳосил қилиш, шахслар, гуруҳлар, аҳоли, миллат ҳаётининг энг муҳим сифат кўрсаткичидир.

2. Меҳнатдан қониқлиш ҳосил қилиш функционал-ишлаб чиқариш аҳамиятига эгадир. У ишнинг миқдор ва сифат натижаларига, топшириқларнинг шошилиш ва аниқ бажарилишига, бошқа кишиларнинг меҳнатга муносабатидаги ўзига хос томонларга таъсир кўрсатади. Меҳнатга муносабат ходимнинг ўз ишчанлик сифатлари ва кўрсаткичларига мустақил баҳо беришига асосланиши мумкин. Шу билан бирга ўз-ўзидан қониқлиш ва қониқмаслик ҳам аниқ ҳолларга қараб ишга ижобий ва салбий таъсир кўрсатиши мумкин.

3. Иш берувчининг одамларнинг ишдан қониқлиш ҳосил қилиши тўғрисида ғамхўрлиги бошқарув муомаласи, умуман, меҳнат муносабатларининг айрим муҳим типларини белгилаб беради. Иш берувчи кўпинча меҳнатни инсонпарварлаштириш тўғрисидаги ҳар қандай тадбирнинг ишлаб чиқариш - иқтисодий самарадорлигига ишончсизлик билан қарайди, уларга маблағ ажратилишини ноқилона иш деб ҳисоблайди. Ана шу мақсадлар учун маблағлар кўпинча қасаба уюшмалари, ҳуқуқий идоралар ёки омманинг (ҳодимларнинг) тазйиқи билан сарф этилади. Бу ҳол «меҳнатдан қониқмаслик» каби кўрсаткичнинг ишлаб чиқариш соҳаси учун муҳимлиги ва аҳамиятини тушунмаслик туфайли содир бўлади.

4. Меҳнатдан қониқлиш ҳосил қилиш кўпинча кадрлар қўнимсизлигига сабаб бўлиб, унинг олдини олиш юзасидан тегишли ҳаракатлар қилиш зарур бўлади.

5. Ходим нуқтани назаридаги меҳнат хусусияти ва шарт-шароитлари раҳбар обрў-эътиборининг энг муҳим омилidir.

6. Меҳнатдан қониқлиш даражасига қараб ходимларнинг талаб ва даъволари ортади ёки камаяди, шу жумладан, иш учун мукофотлашга нисбатан талабни оширади (меҳнатдан қониқлиш ҳосил қилиш меҳнатга ҳақ тўлашга нисбатан танқидийликни пасайтиради).

7. Меҳнатдан қониқлиш ҳосил қилиш айрим ходимлар ва меҳнат гуруҳларининг ҳар хил хатти-ҳаракатларни тушунтириш, талқин қилишларининг универсал мезони ҳисобланади. У маъмуриятнинг ходимлар билан муомала қилиш услуби, усули, жиҳатларини белгилаб беради, яъни қониқлиш ҳосил қилган ва қилмаган ходимлар ҳулқ-атвори, уларни бошқаришда фарқ қилади.

Меҳнатдан қониқлиш ҳосил қилиш баъзан интеграл (бирлаш-

тиривчи) таъжиф сифатида қаралади, у меҳнат вазиятининг хусусий томонларидан қониқишга баҳо беришни жамлайди. Унга таъсир кўрсатувчи омиллар хилма-хилдир: ходимнинг меҳнат мазмуни ва шарт-шароитларига бўлган талаблари даражаси, бу талабларнинг объектив ҳолати ва улар берган субъектив баҳонинг ўхшашлиги, субъектнинг исталган меҳнат шароитларини қўлга киритишдаги ўз ҳаракатлари мезони ва бу шарт-шароитларга таъсир кўрсатиш имкониятидан иборат. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишнинг меҳнат натижалари билан боғлиқлиги ҳамisha ҳам тўғри, мутаносиб бўлавермайди. Баъзан у ҳатто зиддиятчи ҳам бўлади. Ходим меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиши, лекин паст самарадорликка эга бўлиши ва меҳнатнинг сифати старли даражада бўлмаслиги мумкин.

Одатда, меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишни турли хил омиллар йиғиндиси билан ўлчайдилар. Корхона, меҳнат ташкилот, фирма ва ҳоказолар доирасида қуйидаги кўрсаткичларни ажратиб кўрсатиш мумкин:

Қониқарли шарт - шароитлар

1. Ишдаги ҳамкасблар билан яхши муносабатда бўлиш.
2. Сменапинг қулайлиги, нормалашмаган иш куни.
3. Ишлар тури хилма-хил.
4. Иш билим, зеҳн-идрокни талаб қилади.
5. Хавфсизлик техникаси яхши.
6. Иш ҳақи юқори.
7. Иш жисмоний толиқишни талаб қилмайди.
8. Иш малака ошириш имконини беради.
9. Иш билан бир маромда таъмин этишади.
10. Маъмурият яхши муносабатда бўлади.
11. Цех (корхона) чиқараётган маҳсулот муҳим ва машҳур.
12. Замонавий асбоб-ускуналар.
13. Меҳнат яхши ташкил этилган.
14. Санитария-гигиена шароитлари ва ҳоказо.

Қониқарсиз шарт - шароитлар

1. Санитария-гигиена шароитлари қаноатлантирмайди.
2. Иш билан бир хилда таъмин этилмаган.
3. Оғир жисмоний ишлар бажарилади.
4. Иш ҳақи кам.
5. Асбоб-ускуналар яхши эмас.
6. Иш малака оширишга имкон бермайди.
7. Маъмурият эътиборсиз муносабатда бўлади.

8. Бир хил иш бажарилади.
9. Смена вақти ноқулай тузилган.
10. Меҳнат яхши ташкил этилмаган.
11. Завод чиқараётган маҳсулот унчалик харидоргир эмас.
12. Иш унчалик бош қотиришни талаб қилмайди.
13. Хавфсизлик техникаси яхши эмас.
14. Ишдаги ҳамкасблар билан муносабатлар яхши эмас.

Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишнинг умумий ва хусусий даражалари ўртасидаги нисбатларнинг бир неча принциплари мавжуд. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишни ўлчаш чоғида уларни ҳисобга олишга тўғри келади:

- умумий қониқиш ҳосил қилиш даражаси ижобий ёки салбий омиллар миқдорининг бир-биридан бирмунча устун бўлиши натижасида пайдо бўлади;

- ижобий ёки салбий омиллардан бири шу қадар аҳамиятли бўладики, бу эса умумий қониқиш ҳосил қилишни билдиради;

- ижобий ва салбий омиллар ўртасида нисбий мувозанат вужудга келади, натижада умумий қониқиш даражаси ноаниқ бўлади.

Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш қўпгина омилларга боғлиқдир. Улар ходимларнинг ўз меҳнат фаолиятларига баҳо бериш муносабатини шакллантиради ёки унга жиддий таъсир кўрсатади. Улар орасида: меҳнат фаолиятининг объектив тавсифи, идрок этиш ва кечилманинг субъектив хусусиятлари (ходимнинг даъволари ва танқидий фикри), малака ва маълумоти, меҳнат стаж, меҳнат циклининг босқичлари, хабардорлиги, меҳнатнинг моддий ва маънавий сабаб асослари (меҳнатга аҳамият берилиши), ташкилотдаги маъмурий режим, ижобий ва мустақил баҳолашни қўллаб-қувватлаш, кутиш даражаси (мавжудлик ёки мавжуд эмаслик, воқеликнинг мос келиши ёки мос келмаслиги), меҳнат муаммоларига расмий ва оммавий муносабатда бўлиш, жамоатчилик фикри ва ҳоказолар қўзга ташланади.

Санаб ўтилган бу омилларнинг ҳаммаси амалда бошқарилувчан бўлиб, булар тўғрисида реал ижтимоий технологиялар мавжуд, улар меҳнатдан қониқиш ҳосил қилинишини тартибга солиш имконини беради. Меҳнатга муносабат ва меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш шундай кўрсаткичларки, улар ходимнинг меҳнат шароитларига кенг маънода қўниқиш даражасини аниқлаш имконини беради.

Қисқача хулосалар

Шундай қилиб, меҳнатга муносабат инсоннинг муайян фазилатларини белгилаб беради, унинг jisмоний ва маънавий қучлари намоён бўлиши орқали амалга ошади. Меҳнатга муносабатнинг асосий таркибий қисмлари бажарилаётган иш туфайли вужудга келган ички ҳолатдир. Мазкур муаммони ўрганиш меҳнатга муносабатни, ундан қониқини ҳосил қилишни шакллантирувчи объектив ва субъектив омилларни ажратиш кўрсатиш имконини беради.

Меҳнатдан қониқини ҳосил қилиш даражаси ходимнинг меҳнат мазмунига, унинг ҳусусияти ва шарт-шароитларига қўядиган талабларининг мувозанат ҳолати сифатида қаралади. Меҳнатдан қониқини ҳосил қилишнинг старли даражада аниқ бўлган бир қатор омиллари маълумки, улар унинг роли, функциялари, ижтимоий-иқтисодий ҳаётдаги оқибатлари, ташкил этиш ва бошқарувдаги аҳамиятини ақс эттиради. Бу аҳамиятни тадқиқ қилишнинг социологик усуллари ёрдамида ўлчан, тартибга солиш ва бошқариш мумкин.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. «Меҳнатга муносабат» тушунчасини таърифланг.
2. Ходимларнинг меҳнатга бўлган муносабатини тавсифловчи уч элемент тўғрисида сўзлаб беринг.
3. Ходимнинг меҳнатга муносабатига таъсир кўрсатувчи объектив шарт-шароитлар ва субъектив омилларни очиб беринг.
4. Ходимларнинг меҳнатга муносабатига кўра, уларнинг типларига таъриф беринг.
5. Меҳнатдан қониқини ҳосил қилиш нимани билдиради?
6. Меҳнатдан қониқини ҳосил қилишнинг асосий аҳамияти нимада?
7. Ходимнинг корхонадаги меҳнатдан қониқини ҳосил қилганлиги ва қониқини ҳосил қилмаганлигининг мумкин бўлган асосий омилларини (мезонларини) санаб ўтинг.
8. Ходимнинг меҳнатдан қониқини ҳосил қилганлиги меҳнат самарадорлиги ва сифатига таъсир кўрсатишни тўғрисида сўзлаб беринг. Ҳаётдан мисоллар келтиринг.

Асосий адабиётлар

1. Абдурахмонов Қ.Х, Мамарасулов Ф.У. Меҳнат иқтисоди (ўқув-услубий қўлланма). Т.: ТДИУ, 1996.
2. Рофе А.И. Экономика и социология (учебное пособие). М.: 1996.
3. Щеглова С.Н. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений. М.: Профиздат, 1997.
4. Адамчук В.В., Ромашев О.В. Экономика и социология труда. М.: 1999 (учебное пособие).
5. Социология труда. Учебник (под ред. Н.Н.Дряхлова и др.). М.: МГУ, 1993.

ХОДИМЛАРНИНГ МЕХНАТГА МОСЛАШУВИ

4.1. Мехнатга мослашувнинг моҳияти ва тuzилиши

«Мослашув» (адаптация) тушунчаси латинча *adapto* «мослашувчан» деган сўздан келиб чиққан. Бу сўз биологидан ўзлаштириб олинган бўлиб, атроф-муҳитга кўникиш, мослашиш маъноларини билдиради. *Мехнатга мослашши* (кўникиш) — бу, шахс янги меҳнат вазиятини ўзлаштиришнинг ижтимоий жараёни бўлиб, унда шахс ва меҳнат муҳити бир-бирига фаол таъсир кўрсатади ва мослашувчи-мослаштирувчи тизимлар ҳисобланади.

Инсон ишга кирар экан, муайян меҳнат ташкилотининг касбий ва ижтимоий-психологик муносабатлари тизимига фаол киришиб кетади, ўзи учун янги бўлган ижтимоий вазифаларни, қадриятлар ва нормаларни ўзлаштириб олади, ўзи тутган алоҳида йўлни ташкилот (меҳнат жамоаси)нинг мақсад ва вазифалари билан мослаштиради, бу билан ўз хулқини мазкур корхона ёки муассасасининг хизмат йўл-йўриқларига бўйсундиради.

Бироқ инсон ишга киришда аввалдан қарор топган муайян мақсадлар, қадриятли муомала йўналишига эга бўлади, шуларга мувофиқ корхонага бўлган ўз талабларини шакллантиради, корхона эса ўз мақсадлари ва вазифаларидан келиб чиқиб, ходимга, унинг хулқ-атворига ўз талабларини қўяди. Ходим ва корхона ўз талабларини амалга ошира бориб, ўзаро бир-бирларига таъсир кўрсатадилар, бир-бирларига мослашадилар, бунинг натижасида меҳнатга мослашув жараёни амалга оширилади. Шундай қилиб, меҳнатга мослашув - шахс ва унинг учун янги бўлган ижтимоий муҳит ўртасидаги икки томонлама жараёндир.

Инсоннинг муайян меҳнат муҳитига мослашуви унинг реал муомаласида, меҳнат фаолиятининг аниқ кўрсаткичларида: меҳнат самарадорлигида, ижтимоий ахборот ва унинг амалда рўёбга чиқарилишида, фаолликни барчада ҳосил қилишида намоён бўлади. Мехнатга мослашиш бирламчи бўлиши (ходимнинг меҳнат муҳитига киришида) ва иккиламчи (касбни алмаштирган ва алмаштирмаган ҳолда иш ўрнини алмаштиришида ёки муҳитнинг жиддий равишда ўзгаришида) бўлиши мумкин. Улар мураккаб тuzилишга эга бўлиб, касбий, ижтимоий-психологик, ижтимоий-таш-

килий, маданий-маиший ва психофизик мослашувдан иборатдир.

Касбий мослашув шахснинг касбий кўникмалар ва малакаларни муайян даражада эгаллашида, унда касбий жиҳатдан зарур айрим хислатлар шаклланишида, ходимнинг ўз касбига нисбатан барқарор ижобий муносабатда бўлишининг ривожланишида ифодаланади. Касбга мослашув касб соҳасидаги иш билан танишувда, касб маҳорати кўникмаларини, маҳоратини эгаллашида, функционал вазифаларни сифатли бажаришида ва меҳнат соҳасидаги ижодкорликда намоён бўлади.

Ижтимоий-психологик мослашув меҳнат ташкилоти (жамоаси) нинг ижтимоий-психологик хусусиятларини ўзлаштиришида, унда қарор топган ўзаро муносабатлар тизимига киришида, унинг аъзолари билан ўзаро ижобий ҳамжиҳат бўлишида ўз ифодасини топади. Бунда ходим меҳнат жамоасининг ўзаро муносабатлари тизими, унинг анъаналари, ҳаёт нормалари, қадриятлари, гуруҳдаги айрим аъзоларининг ижтимоий-психологик нуқтан назарлари, ўзаро муносабатлар тузилиши, гуруҳдаги етакчилар тўғрисида ахборотларга эга бўлади. Ходим бу ахборотларни пассивлик билан эмас, балки жамоанинг олдинги ижтимоий тажрибаси, унинг қадриятли йўналишлари билан биргаликда ўзлаштиради ва уларга баҳо беради. Агар ахборот ходимнинг олдинги тажрибасига, унинг тутган йўлига мос келган тақдирда у томонидан ижобий баҳоланади, ходим гуруҳдаги нормаларни қабул қила бошлайди ва секин-аста шахснинг меҳнат жамоаси билан уйғуллашиб бориши жараёни содир бўлади. Ходим ижтимоий-психологик мослашув жараёнида ташкилотнинг реал ҳаётига кириб боради, унда иштирок этади, ходимда ҳамкасблари, раҳбарлар, маъмурият билан ўзаро ижобий муносабатлар қарор топади.

Ижтимоий-ташкилий мослашув корхона (жамоа)нинг ташкилий тузилиши, бошқарув тизими ва ишлаб чиқариш жараёни, хизмат кўрсатиш тизимини, меҳнат ва дам олин ш режими ўзлаштирилиши билдиради.

Маданий-маиший мослашув — бу, меҳнат ташкилотидаги турмуш хусусиятлари ва бўш вақтни ўтказиш анъаналарини ўзлаштиришидир. Бу мослашув хусусияти ишлаб чиқариш маданияти даражаси, ташкилот аъзоларининг умумий ривожланиши, шундан бўш вақтдан фойдаланиш хусусиятлари билан белгиланади. Меҳнат ташкилотидаги аъзолар фақат ишдаги муносабатлар билан боғланиб қолмасдан, шу билан бирга дам олин

ни, бўш вақтни биргаликда ўтказадилар, буни шахснинг ҳар томонлама камол топишига эътибор бериладиган жамоаларда маданий-маиший мослашув тезроқ содир бўлади.

Психофизиологик мослашув — бу, ходимлар учун меҳнат вақтида зарур бўладиган шарт-шароитларни ўзлаштириш жараёнидир. Замонавий ишлаб чиқаришда фақат техника ва технология эмас, балки ишлаб чиқариш шароитидаги санитария-гигиена нормалари ҳам маънавий жиҳатдан эскириб боради. Меҳнатнинг санитария-гигиена нормаларидан, ходимлар турмушини яхшилаш, тобора кўпроқ миқдорда қулай ва замонавий уй-жойлар, кийим-бошлар, пардоз-андоз ашёларининг пайдо бўлиши ишлаб чиқариш фаолиятига таъсир қилмасдан қолмайди. Ҳозирги замон ходими субъектив равишда қабул қилинадиган санитария-гигиена шинамлигидан, меҳнат маромидан, иш ўрнидаги қулайликлар ва ҳоказолардан озгина бўлса ҳам четга чиқилишига жуда сезгирлик билан қарайди. Кўпгина тадқиқотлар материалларининг кўрсатишича, ишчилар учун санитария-гигиена шинамлиги шарт-шароитлари кескин бўлиб туради ва улар буни оғриниб қабул қиладилар.

Ходим мослашув жараёнида қўйидаги босқичларни бошдан кечиради:

таъиниш босқичи, бунда ходим умуман, янги вазият ҳақида, турли ҳаракатларга баҳо бериш, эталонлар, муомала нормалари тўғрисида ахборот олади;

қўйиш босқичи, бу босқичда ходим кадриятлар янги тизимининг асосий элементларини билиб олади, лекин ўзининг кўпгина қарашларини сақлаб қолади;

ассимиляция босқичида ходим муҳитга тўлиқ мослашади, янги гуруҳга ўрганиб қолади;

идентификация босқичида ходимнинг шахсий мақсадлари меҳнат ташкилотининг, корхона ва фирманинг мақсадлари билан ўхшаш бўлиб қолади. Идентификация хусусияти бўйича ходимларнинг уч тоифасини фарқлаш мумкин: бекфарқлар, қисман идентификацияланган ва тўлиқ идентификацияланган ходимлардан иборат бўлади. Бинобарин, бундай меҳнат ташкилотининг пиروвард натижалари ҳам ҳар доим юқори бўлади.

Мослашув тезлиги кўп омилларга боғлиқдир. Ходимларнинг турли тоифалари мослашувининг нормал муддати 1 йилдан 3 йилгача. Меҳнат ташкилотига (жамоасига) кира олмас-

лик, унга мослашиб, кўникиб кета олмаслик бу ерда ишлаб чиқариш ва ижтимоий соҳада катта камчиликларга сабаб бўлади.

4.2. Меҳнатга мослашувнинг объектив ва субъектив омиллари

Меҳнатга мослашнинг омиллари — булар мазкур жараёнинг кечиши, муддатлари, суръатлари ва натижаларига таъсир кўрсатувчи шарт-шароитлардир. Улар орасида объектив ва субъектив омилларни ажратиб кўрсатиш мумкин.

Объектив омиллар ишлаб чиқариш жараёни билан боғлиқ омиллар бўлиб, улар ходимга унчалик боғлиқ бўлмайди. Бу омилларга меҳнатни ташкил этиш, ишлаб чиқариш жараёнларини механизациялаш ва автоматлаштириш, меҳнатнинг санитария-гигиена шарт-шароитлари, жамоанинг катта-кичиклиги, корхонанинг қасрда жойланганлиги, тармоқ ихтисослашуви ва шу кабилар киради.

Субъектив (шахсий) омилларга қуйидагилар киради:

- ходимнинг ижтимоий-демографик хусусиятлари (жиноси, ёши, маълумоти, малакаси, иш стажы, ижтимоий аҳоли ва ҳоказолар);

- ижтимоий-психологик хусусиятлар (даъволар даражаси, меҳнат қилишга ҳозирлик, омилкорлик, ишлаб чиқариш вазиятида тезда йўл топиб олиш, ўзини ўзи назорат қилиш қобилияти ва ўз ҳаракатлари ҳамда ишларини вақт жиҳатидан тақсимлай олиш, чиқишимлилиқ ва шу кабилар);

- социологик омиллар (касбий қизиқиш, меҳнат самарадорлиги ва иш сифатидан моддий ва маънавий манфаатдорлик ва ҳоказолар даражаси).

Ходимнинг меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишини, жамоадаги ахлокий-психологик вазиятдан қаноатланиш даражасини меҳнатга муваффақиятли мослашувнинг бирлашган субъектив кўрсаткичи, деб ҳисоблаш мумкин.

Кўриниб турибдики, ишлаб чиқаришдаги мослашув жараёнида ходимнинг шахсий имкониятлари ҳам муайян аҳамиятга эга. Ходимнинг шахсий имкониятларига унинг хусусиятлари ва сифатлари кирадики, улар муайян муомала тишини: ўзига ишонч, қиринимлилиқ, ўзини ўзи намоён қилиш қобилияти, вазминлик, ҳолислиқ ва шу кабиларни шакллантиради. Санаб ўтилган хусусиятлар билан бир қаторда омиллар, маълумот даражаси, тажриба ҳам муҳим ўрин тутади. Хусусан, барча мезонларга қараб

мослашув даражаси тўғрисида ҳам хулоса чиқариш мумкин.

4.3. Касбга йўналтириш, мослашув ва корхонада карьера тизими

Агар касб тўғри танланган бўлса, мослашув (қўниқиш) анча тезроқ ва муваффақиятлироқ кечади. Ёшларнинг касб танлаш муаммоси ҳам назарий, ҳам амалий қизиқиш уйғотади. Бир томондан, унда ёшларнинг интилишлари ва муддаолари акс этади, иккинчи томондан, бу муддаоларни аниқ амалга ошириш, шахсий режаларни рўсбга чиқариш ўз ифодасини топади. Касб танлаш ёшларнинг шахсий ниятлари ва қизиқишларини аниқ мақсадга қаратилган ҳолда шакллантириш, бунда жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий эҳтиёжларини ҳисобга олиш, ёшларнинг интилишлари ва шахсий режаларини, уларни амалга ошириш имкониятлари билан мослаштириш орқали бошқарилади.

Бундай ишнинг мўайян шакли *касбий танлашдир*. Касбий танлаш — бу, илмий асосланган усуллар ёрдамида инсоннинг у ёки бу ишни бажаришга тиббий, ижтимоий ва психофизиологик жиҳатдан яроқлигини шакллантириш даражаси ва имкониятларини аниқлашдир. Ишлаб чиқариш жамоасига татбиқ этганда касбий танлаш муаммоси инсоннинг касбга яроқлигини аниқлашдан, хусусиятлари, қобилиятлари ва майллари йиғиндисидан иборат бўлиб, фаолиятнинг мўайян тури самарадорлигини ва танлаб олинган касбдан қониқиш ҳосил қилиш даражасини ифодалайди.

Ҳамма ҳам у ёки бу касбни бир хил даражада ўзлаштиришга қобилиятли бўлавермайдилар. Бировлар қўникмаларни тезда эгаллаб, касбий камолотга эришсалар, бошқалар бунга қўп вақт сарфлайдилар. Қўпинча чўзилиб кетган таълим олиш жараёнида айрим кишиларнинг танланган соҳага қизиқиши йўқолади ва у бошқа фаолият турини танлашга мажбур бўлади. Касбий танлашнинг вазифаси - танланган касбдан қониқмаслик натижасида ҳамда ходимнинг зарур қобилиятлари ва майллари йўқлиги туфайли сарф бўлган харажатларни қисқартириш, камайтиришдан иборат.

Касбий танлаш икки босқичда амалга оширилади:

Биринчи босқичда кузатув материаллари, ишчи жараёнларини сўровлар, тест саволларига жалб қилиш, раҳбарлар, ёлакчи мутахассислар билан суҳбатлашиш асосида касбнома (про-

фессиограмма) тузиб чиқилади. *Касбнома* — бу, касбларни ҳар томонлама тасвирлаш орқали ишчи, мутахассис топшириқни қандай ва қайси меҳнат куруллари ёрдамида, ишлаб чиқаришнинг қандай техникавий шароитларида бажариши лозимлиги ҳақида тасаввур беради. Унга ижрочи жавоб бериши лозим бўлган талаблар ҳам киради. Касбнома ишлаб чиқариш - техникавий, иқтисодий, гигиеник, тиббий, ижтимоий, педагогик ва психофизиологик тавсифларни ўз ичига олади.

Иккинчи босқичда корхонага ишга кираётган ёшнинг тиббий далиллар, майллар, ижтимоий, руҳий ва физиологик хусусиятлари ўрганилади. Шулар асосида шахсий харита тузиб чиқилади. Унда инсонга ижтимоий жиҳатдан (онглилиги, касбий фаолиятининг сабаблари, касбий қизиқишлари, фикр доирасининг кенглиги, ишлаб чиқариш фаолиятидан қониқиш ҳосил қилганлиги) ва психологик баҳо берилди (олий нерв фаолиятининг тури, мия бошқарув тизимларининг тузилиш хусусиятлари). Шахсий харитани тузиб чиқиш учун, одатда, иккита асосий усулдан фойдаланилади: *тестлар тизими* - масалалар тўпламидан иборат бўлиб, уларни ечиш жараёнида инсоннинг психофизиологик хусусиятлари ва сифатлари: диққати, темпераменти ва шу кабилар намоён бўлади; ишга кирувчилар билан *шахсий суҳбатлашиш, сўровнома тарқатиш*.

Шахсининг зарур сифатларини (касбномани) ва мавжуд сифатларни (шахсий харитани) тузиш чоғида касбга яроқлилик аниқланади. Тажрибанинг далолат беришича, ёшларнинг кўпчилик қисми ўз ҳаётий йўлини танлашда касбга онгли равишда йўналтириш билан боғлиқ бўлмаган турли ҳолатлар таъсирида бўлади. Натижада уларда кўпинча меҳнатдан умумий норозилик (қониқмаслик), унинг мазмуни ва шарт-шароитларига бефарқлик, тез-тез илгини ўзгартиришга интилиш ва ҳоказолар юзага келади. Касбга йўналтириш ишларини олиб бориш учун махсус безатилган кабинетлар, кўргазмали ахборот материаллари, махсус тайёрланган кишилар зарур бўлади. Бу иш экскурсиялар, дарслар, маърузалар, суҳбатлар, иш ўринлари ва касблар бўйича танловлар, турли кишилар билан учрашувлар каби турли шакллarda ўтказилиши лозим. Корхона ва ташкилотларда ходимнинг ўқиши, иш стажы, эгаллаган касбий малакалари, ташаббускорлиги ва сифатли меҳнат қилиш натижаларидан манфаатдорлик сифатларига қараб лавозим ва касблар

бўйича вазифаларга кўтариш тизими амалга оширилиши лозим.

Мартаба — бу, инсоннинг бутун иш билан боғлиқ йиллари мобайнида меҳнат тажрибаси ва фаолиятига алоқадор, алоҳида англаб етилган нуқтаи назари ва ҳулиқ-атвориدير (эгаллаган лавозимларидаги, иш ўринларидаги изчиллик, меҳнат ташкилотидаги мавқеининг аҳволи). Мартабанинг касбий ва ташкилот ичидаги каби икки тури мавжуд.

Касбий мартаба шу билан ажралиб турадики, муайян ходим ўзининг касб соҳасидаги фаолиятида турли ривожланиш босқичларини ўтайди: таълим олади, ишга киради, касбий жиҳатдан ўсади, алоҳида касбий қобилиятлари қўллаб-қувватланади, пенсияга чиқади. Бу босқичларни ходим турли ташкилотларда изчиллик билан ўтказиши мумкин.

Ташкилот ичидаги мартаба ходимнинг битта ташкилот доирасидаги ривожланиш босқичлари алмашилиб туришини қамраб олади. У учта асосий йўналишда амалга оширилади:

мартабанинг *вертикал йўналиши* — бу, таркибий поғонанинг янада юқориоқ даражасига кўтарилишидир;

горизонтал йўналиш — фаолиятнинг бошқа функционал соҳасига қўшилиш ёки ташкилий тўзилмага қатъий тарзда расман бириктириб қўйилмаган ташкилий тўзилмада муайян хизмат вазифасини бажаришидир (масалан, вақтинча ташкил этилган мақсадли гуруҳнинг раҳбари вазифасини бажариш ва ҳоказо). Горизонтал мартабага қўшимча ҳақ тўлаш ҳисобига аввалги босқичдаги вазифаларни кенгайтириш ёки мураккаблаштиришни киритиш мумкин;

марказга интилувчи йўналиш ходимлар учун бирмунча мароқли бўлса ҳам кўп ҳолларда кўзга ташланмайди. Бу — ташкилот раҳбарияти томон қилинадиган ҳаракатдир. Масалан, ходимни ўзи учун илгари қулай бўлмаган учрашувларга, расмий ва норасмий тарздаги кенгашларга таклиф этиш, самимий тарзда мурожаат қилиш ва ҳоказолардир.

Мартабани режалаштириш ва амалга оширишнинг асосий вазифаси : касбий ва ички сингари икки мартабанинг ўзаро ёрдам кўрсатишини таъмин этишидир. Ходим нафақат қисқа ва узоқ муддатли даврга мўлжалланган ўз истиқболини, шу билан бирга хизматда кўтарилиш учун қандай кўрсаткичларга эришиши лозимлигини ҳам аниқ билиши керак. Мартабанинг турли

босқичларида ходим турли эҳтиёжларни қондиради.

Дастлабки босқич мактабда ўқиш, ўрта ва олий маълумот олишни қамраб олади ва 25 ёшгача давом этади. Ана шу давр мобайнида инсон фаолият турини излаш мақсадида бир қанча ишларни алмаштириши мумкин, бу ҳол унинг эҳтиёжларини қондирадиган ва имкониятларига жавоб берадиган бўлгунча давом этади. Агар бундай фаолият тури дарҳол топилса, унинг шахс сифатида ўзини намоён қилиш жараёни бошланади, инсон яшашнинг хавфсиз бўлиши тўғрисида ғамхўрлик қилади.

Қарор топиш босқичи тахминан 5 йил давом этади (25 ёшдан 30 ёшгача). Ходим ана шу даврда танлаган касбини ўзлаштиради, зарур кўникмаларни эгаллайди, унинг малакаси юзага келади, ўзини намоён қилиш содир бўлади ва мустақилликка эга бўлиш эҳтиёжи туғилади. Одатда, бу ёшда оила тузилади ва шаклланади, бинобарин, тирикчилик учун зарур бўладиган энг кам миқдордан юқорироқ иш ҳақи олиш истаги пайдо бўлади.

Хизматда қўтарилиш босқичи 30 ёшдан 40 ёшгача давом этади. Ана шу даврда малаканинг ортиши, хизматда қўтарилиш содир бўлади. Амалий тажриба тўплаш, малака орттириш, ўзини намоён қилишга эҳтиёж туғилади, янада юқорироқ мақомга эга бўлиш ва кўпроқ мустақилликка эришиш истаги пайдо бўлади, шахс сифатида ўзини намоён қилиш бошланади. Ана шу даврда хавфсизликка бўлган эҳтиёжни қондиришга камроқ эътибор берилади, ходимнинг куч-ғайрати меҳнатга тўланадиган ҳақнинг оширилиши ва соғлиғи ҳақида ғамхўрлик қилишга қаратилади.

Сақлаш босқичи эришилган натижаларни мустаҳкамлашга доир ҳаракатлар билан ажралиб туради ва 40 ёшдан 55 ёшгача давом этади. Малакани такомиллаштириш даври бошланади ҳамда фаол иш ва махсус таълим олиш туфайли малака янада ортади, ходим ўз «мактаби»ни яратишга, ўз билимларини ёшлар билан баҳам кўришга қизиқади, ижод қилишга интилади, бу даврда хизмат соҳасида янги босқичга қўтарилиш содир бўлиши мумкин. Инсон мустақиллик ва ўзини намоён қилиш чўққисига эришади. Ўзига ва атрофдагиларга нисбатан ҳақли равишда ҳурмат-эътибор ортади, бунга инсон ҳалол меҳнат, ўз куч-ғайрати билан эришади. Гарчи, бу даврда ходимнинг кўпгина эҳтиёжлари қондирилган бўлса ҳам, уни ўзи олаётган иш ҳақи даражаси қизиқтиради, бошқа дарюмад манбаларини топишга интилиш (масалан, бошқа ташкилотларнинг фойдасида, сармоеси-

да, акциялар, облигацияларда қатнашиш ва ҳоказо) пайдо бўлади.

Яқиний босқич 55 ёшдан 65 ёшгача давом этади. Бу даврда инсон пенсия ҳақида жиддий ўйлай бошлайди, ишдан кетиш ташвишида бўлади. Худди иш давридагидек ўзига муносиб ўринбосар излаш, уни ўз ўрнида қолдиришга тайёрлаш ҳаракатлари кўзга ташланади. Гарчи, бу давр мартаба соҳасида танглик билан ажралиб турса-да, ходим ишдан тобора камроқ қониқиш ҳосил қилади, психологик ва физиологик стигмачилик ҳис қила бошлайди. Ўзини намоён қилиш ва бошқаларнинг ҳурмат-этиборида бўлишга интилиш авжига чиқади. Ходим аввалги иш ҳақи сақланиб қолса-да, бошқа даромад манбалари кўпайишини истайди, чунки пенсияси миқдorigа қўшимча бўлиб, кўнига ярайди.

*Пенсия босқичи*да мазкур корхона (ташкilot)даги мартабаси (фаолияти) яқун топади. Ўзини бошқа фаолият соҳаларида кўрсатиш имкони пайдо бўлади, холбуки, меҳнат жамоасидаги иш даврида уни рўёбга чиқаришнинг иложи бўлмаган ёки шунчаки қизиқиш ҳисобланган эди. Ўзига ва ўзи сингари пенсионерларга ҳурмат-этибори ортади. Лекин молиявий аҳволи ва соғлиги аввалгидай бўлмастлиги мумкин.

Мартабани бошқариш ва ишнинг бу соҳасида тартиб ўрнатиш мақсадида корхонада (меҳнат жамоасида) янги ишга келган ҳар бир ходимга *махсус касбий мослашув ва хизмат соҳасида кўтарилиш харитаси* тўтилади. У ёш ходимларнинг меҳнатга кўникиши давридаги фаолиятини акс эттирувчи ўзига хос қайд этиш ҳужжати бўлади. Унда ишловчининг демографик маълумотлари: oilаси таркиби, корхонага ишга келиш сабаби, касб танлаши, корхонага келишдан олдинги босиб ўтган йўли, ходимнинг янада кўтарилишга интилиши ёки касби, малакасини ўзгартиришга, иш ҳақининг ортишига қизиқиши ва ҳоказолар акс этади. Ходим қайта малака ошириб, барқарор касб кўникмаларига эришгандан кейин хизмат соҳасида рағбатлантирилади ва бошқа ишга меҳнат ҳақи юқорироқ бўлган ходимнинг касбий ва малака жиҳатидан ўзгарганлигини кўзатиш, маълум даражада бу жараёни бошқаришга ёрдам берса, мартаба босқичлари эса уни режалаштиришда ўзига хос мўлжал бўлиб хизмат қилиши мумкин.

Қисқача хулосалар

Мазкур мавзунинг ўрганишга яқун ясаб, шуни таъкидлаш керакки, мослашув шахсининг янги меҳнат вазиятини ўзлаштиришидаги ижтимоий жараёндир. Бунда шахс ва меҳнат муҳити бир-бирларига фаол ёрдам кўрсатади.

Меҳнат вазияти мураккаб тузилишга эга бўлиб, мослашувнинг касбий, ижтимоий-психологик, ижтимоий-сиёсий ва маданий-маиший турлари бирлигидан иборатдир.

Муайян ҳислат ва хусусиятларга эга бўлган ходимнинг шахсий имкониятлари (потенциали) мослашув билан боғлиқдир. Шахсий имкониятлар инсоннинг ички жисмоний ва маънавий салоҳиятини, у тутган фаол йўлни акс эттиради. Ходимнинг психофизиологик меҳнат имконияти, маълумоти, тажрибаси мослашув даражасига фаол таъсир қилади.

Агар касб тўғри танланган бўлса, мослашув жараёни тезроқ, муваффақиятлироқ ўтади. Касбий танлаш икки босқичда амалга оширилади. Биринчи босқичда қўзатиш, сўраб чиқиш, тестлаштириш ва шу қабилар асосида касбнома (профессия-замма) тузиб чиқилади. Иккинчи босқичда табиий далиллар, ёшларнинг майллари, ижтимоий, руҳий ва физиологик хусусиятлари ўрганилади. Қорхонада мослашув ва мартабага интилиш жараёнларининг бошқариш учун ёш ишчига махсус мослашув ва касбий қўтарилиш харитаси тузилади. У ходимнинг касбий ва малака ўзгаришларини қўзатиш ва бу жараёни бошқариш имконини беради.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнатга мослашиш нимани билдиради?
2. Ходимнинг меҳнат муҳитига аниқ мослашувни нимада намоён бўлади?
3. «Бирламчи» ва «иккиламчи» мослашув нима?
4. Мослашув турларини таърифланг.
5. Мослашув босқичларини санаб чиқинг ва таърифланг.
6. Ходимларнинг мослашувига таъсир кўрсатувчи объектив ва субъектив омилларни тавсифланг.
7. Касбга йўналтириш нима?
8. Касбий танлашга таъриф беринг.

9. Касбий танлаш босқичларини айтиб беринг.
10. Касбнома (профессиограмма) нима?
11. Корхонадаги касбий ва малака соҳасидаги кўтарилиш тажрибаси ҳақида ҳикоя қилинг.
12. Ходим эришиши мумкин бўлган мартаба босқичларини санаб чиқинг.

Асосий адабиётлар

1. Абдурахмонов Қ.Х., Мамарасулов Ф.У. Меҳнат иқтисоди (уқув услубий қўлланма). Т.: ТДИУ, 1996.
2. Социология труда. Учебник (под ред. Н.Н.Дряхлова и др.). М.:МГУ, 1993.
3. Дикарева Л.А., Мирская М.И. Социология труда (учебное пособие). М.: 1989.
4. 4.Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. Т.:2001.
5. Адамчук В.В., Ромашев О.В. Экономика и социология труда (учебное пособие). М.: 1999.

V боб

МЕҲНАТ ЖАМОАЛАРИДА ИЖТИМОИЙ – МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИ

5.1. Меҳнат жамоасининг структураси, бирлашув даражаси ва ривожланиши

Жамоа — бу, ижтимоий гуруҳ тури, меҳнаткашларнинг ягона мақсад, фаолият йўлида бирлашган, уюшган, бошқарув, интизом ва жавобгарлик органларига эга гуруҳидир. У аъзоларнинг манфаатлари бирлиги ҳамда ҳамкорлик ва ўзаро ёрдам муносабатларига асосланган ижтимоий ташкилот шаклидир. Ташкилот сифатида жамоа интизом орқали тартибга солинади ва уни раҳбарлар бошқарадилар.

Жамоанинг энг муҳим интеграл белгиси ижтимоий-психологик бирлигидир. У ташқи вазиятларга боғлиқ ва турли даражада бўлади, масалан, парциал ва умумий.

Парциал бирлик кишиларнинг маълум бир йўналишдаги бирлигини ифодалайди (мақсадлар, манфаатлар ёки қарашлар бирлиги). Бир йўналишда яқдил инсонлар бошқа йўналишларга қарши бўлишлари, ўзаро низога киришишлари мумкин.

Умумий бирлик юқори даражадаги бирлик ҳисобланиб, кишилар барча асосий йўналишларда яқдил бўладилар. Бунда ҳамма бир-бирини қўллаб-қувватлайди.

Фаолият бирлиги жамоанинг энг муҳим белгиларидан биридир. Фаолият жамоа аъзоларининг ҳамкорлиги шаклида амалга оширилганда ҳар томонлама самарали кечади, инсонда коллективизм сифати шаклланади, синергик унум намоён бўлади. Синергик унум бирликтаги бир гуруҳ инсонлар фаолиятининг умумий натижаси билан мустақил равишда иш олиб борадиган алоҳида одамларнинг шахсий натижа йиғиндиси ўртасидаги фарқни ифодалайди.

Жамоа ривожланишининг ташқи (объектив) шартларига моддий база (майдон, техник таъминот), иш ҳақи даражаси, нуфуз тўйғусида акс этадиган ишлаб чиқаришнинг аҳамияти ва бошқалар қиради.

Ички (субъектив) шартлар корхонанинг шахсий таркиби ва раҳбарининг сифатлари, ижтимоий муносабатларнинг пухталигини ўз ичига олади.

Жамоанинг ривожланишига унинг яқин муҳит, бошқа жамоалар билан ўзаро алоқалари ҳам таъсир этади. Бошқалардан ажраб қолиш жамоани қашшоқлашув ва турғунликка олиб келади, аксинча, илғор ташкилотлар билан кенг алоқалар жамоанинг фаолият тажрибаси бойишига, унинг нуфузи ўсишига хизмат қилади. Психологлар томонидан олиб борилган эксперименталь тажрибалар шунни кўрсатдики, таркиб (маълумот, касбий тайёргарлик, ижтимоий мақсадлар, характерлар) уйғун бўлганда жамоа тезроқ шаклланади, бирлашади, турлича таркиб билан олиб бориладиган фаолиятга қараганда унумдорлик юқори бўлади.

Гуруҳнинг самарадорлиги ва ривожланиши аъзолар сонига боғлиқ. Жуда катта гуруҳлар бошқарувни қийинлаштиради, масалаларни муҳокамадан ўтказиш ва қарор қабул қилишда жамоанинг барча аъзолари иштирок этиши имконияти қисқаради.

Жуда кичик гуруҳлар ҳам мақсадга мувофиқ эмас, чунки бунда жамоанинг шахсга қувват бағишлайдиган таъсири қарор топмайди. Кичик жамоаларда жуда яқин муносабатлар юзага келади ва улар қатъий қарорлар қабул қилиш ҳамда ўсиб бораётган талабларни қўйишга халал бериши мумкин, аммо жамоанинг аниқ сонини белгилаб бўлмайди, чунки у ишлаб чиқариш хусусиятлари, меҳнатнинг техник таъминоти, мутахассислар сони ва ҳақозолар билан боғлиқ. Мавжуд шароитларни ҳисобга олган ҳолда гуруҳнинг оптимал даражаси тўғрисида гапириш тўғрироқ бўларди.

Жамоанинг ривожланишига раҳбар, унинг ташкилотчилик қобилияти ва маънавий ахлоқи ҳам таъсир этади. Бунда унинг характери, иш тажрибаси, умуман олганда, бошқарув услуби ҳам муҳим аҳамиятга эга.

Жамоанинг ривожланиш босқичлари қуйидагича:

- 1) бирламчи синтез босқичи;
- 2) табақаланиш босқичи;
- 3) синтез босқичи.

Мазкур босқичларга мос равишда жамоа тараққиётининг учта даражаси - қўйи, ўрта ва юқори даражалари белгиланади.

Биринчи босқич бошланғич ҳисобланади, унда жамоа шаклланади, тўзилади. Мазкур босқичда одамлар бир-бирини, раҳбарни ўрганади. Раҳбар эса, ўз навбатида, жамоанинг шахсий таркиби билан танинади. Бу даврда жамоа аъзоларининг ўзаро, меҳнат шартлоқларига, раҳбарга, унинг талабларига адаптацияси юз беради, раҳбар жамоани ташкилотнинг мақсад ва вазифалари, фаолияти-

нинг яқин келажакка ва истиқболга мўлжалланган режалари билан таништиради, ходимларнинг шахсий истаклари, тажрибаси, тайёргарлик даражасини ҳисобга олган ҳолда ролларни тақсимлайди, иш режимини белгилайди, жамоанинг ҳаёти ва фаолияти режимига амал қилиш бўйича зарур талабларни қўяди. У ижрочиликни назорат этиш орқали ходимларда топишириққа маъсулият билан ёндашувни, аниқлик ва пухталиқни шакллантиришга алоҳида эътибор беради, жамоа ва унинг аъзолари ласқатини ўрганади. Раҳбар жамоа аъзоларининг шахсий хусусиятларини кўриб чиқиб, ласқатлироқ ходимларни жамоат ишларига доир масалаларни ечишга жалб этади.

Жамоа ривожланишнинг иккинчи босқичи табақалаш босқичи деб аталади. Бунда ўзаро танишув асосан тугалланади, одамлар манфаатлари ва характерининг умумий жиҳатларига қараб яқинлашиб борадилар, натижада кичик гуруҳлар ва актив юзага келади.

Актив талабларни бошқалардан олдинроқ идрок этади, уларнинг амалий аҳамиятини баҳолайди ва ижодий, ташаббускорлик билан иш юритишга интилади, раҳбарни қўллаб-қувватлайди.

Яна бир гуруҳ — ишга виждонан ёндашувчи ходимлар гуруҳи таркиб топади. Унга кирувчи ҳар бир ходим ўз мажбуриятларини яхши тушунади, интизом ва тартибга амал қилади, ишни сидқидилдан бажаради, аммо ўз фикрини ошкор этмайди, ташаббус кўрсатмайди.

Жамоада пассив гуруҳ ҳам пайдо бўлиши мумкин, унинг аъзолари камроқ ишлаш, осонроқ участкаларни олишга ҳаракат қиладилар.

Актив қарор топиши билан боғлиқ ҳолда раҳбариятнинг тактикаси ўзгаради. Энди раҳбар бошқарувнинг айрим функцияларини активга топишириши мумкин. Масалан, қарорлар бажарилишини назорат этиш активни ташаббус кўрсатиш, меҳнатга ижодий ёндашишга ундайди. Агар раҳбар фиҳат ўзидан талаб қилса, бу талаблар ташқи деб қаралади, агар уларни актив илгари сурса ёки қўллаб-қувватласа, жамоа мазкур талабларни хусусий талаблар сифатида қабул қилади ва улар тезроқ амалга ошади. Актив фаолияти бошланиши билан жамоанинг ўз-ўзини бошқариш қонуни кучга киради. Актив талаб қилади, назоратта олади, ижрочилик йўналишларини белгилайди, жамоа ва шахснинг ҳулқини тартибга солувчи жамоатчилик фикрини шакллантиради. Аста-секин виждонан меҳнат қиладиган ижрочилар фаолиятта қўшилидилар ва активга заҳира тайёрлайдилар.

Пассив гуруҳга нисбатан маънавий, моддӣй ва куч билан таъсир ўтказиш чораларини қўллаш зарур. Ҷамоанинг бирон аъзоси тежамсиз ишлаш, иш қолдиришлар, интизомсизликка йўл қўйса, бу бошқа аъзоларга салбий таъсир кўрсатади, ҷамоа фаолияти самарадорлигининг пасайишига олиб келади.

Одамларнинг ҳуққи, характерининг ўзига хос мотивларини аниқлаб олиш ва шунга мувофиқ таъсир ўтказиш усуллари танланиши керак. Баъзиларига бошқа вазифа бериш даркор, бошқасини мақтаб қўйиш кифоя, учинчисини бошқа бирламчи ҷамоага ўтказиш лозим, чунки у ўз гуруҳи билан келиша олмайди, тўртинчисини тарбиялаш зарур бўлса, яна бирини ҷамоада муҳокама қилиш ёки ишдан бўшатиб юборишга тўғри келади. Бу ҳаракатлар юксак меҳнат ахлоқини шакллантириш, ҷамоа аъзоларининг ташаббускорлиги ва изланувчанлигини ўстиришга йўналтирилиши лозим. Мазкур талаблар бажарилганда ҷамоа ўз ривожланишининг сифат жиҳатидан янги босқичга ўтади.

Ҷамоа ривожланишининг учинчи босқичи - синтетик босқичдир. Мазкур босқичда мақсадлар ва маишаатлар, истаклар бирлиги қарор топади. Ҷамоанинг барча аъзолари раҳбарият талабларини англаб етади, бутун ҷамоа ҳар бир ходимга ўз талабларини қўяди. Ташкилотда дўстона ҳамкорлик ва ўзаро ёрдам муносабатлари муқим ўрин эгаллайди.

Ҷамоанинг ривожланиши уч босқич билан якунланмайди. Олдинги босқичлардагидек тез суръатларда ва қузатувчиларга сезиларли даражада бўлмасада, у мунтазам ривожланиб боради. Унинг келгусидаги ривож меҳнатнинг тақомиллашуви, унда ижодий элементларнинг ошishi, ташкилий маданиятнинг мукамаллашуви билан боғлиқ бўлади, аммо ҷамоа таназзулга юз тутиши ҳам мумкин. Ҷамоанинг ривожланиш босқичлари барча турдаги ҷамоалар учун типик, характерли ҳисобланади, аммо бир босқичдан бошқасига ўтиш суръатлари ҷамоа фаолияти ҳамда объектив ва субъектив турмуш шароитларига қараб фарқланиши мумкин.

Ҷамоанинг ривожланиши бир текисда кечмайди. Бир босқичда у тез ривожланса, бошқасида ривожланиш суръати пастроқ бўлади. Турли вазиятлар туфайли ҷамоа ўз тараққиётининг биринчи ёки иккинчи босқичида қолиб кетиши мумкин. Б а ъ з и ҳолларда биринчи босқичдаёқ иккинчи босқичнинг айрим белгилари кўзга ташланади (актив вужудга келади ва ҳаракатланади), тўғрироғи, биринчи босқич тез тугайди ва иккинчи босқичга ўтила-

ди. Ривожланишнинг умумий қонуниятлари жамоанинг турмуши ва фаолиятида мавжуд бўлган объектив ва субъектив шароитларга қараб, ҳар бир жамоа учун ўзига хос тарзда шаклланади.

Жамоанинг ривожланиш босқичларига даражалар мувофиқ келади. Ривожланиш узлуксиз жараён, аммо жамоанинг узок давр ҳукм сўрадиган, сифат жиҳатидан бир хил ҳолатини фарқлаш мумкин. Жамоанинг ривожланишини башорат қилиш учун турли услублардан фойдаланиш мумкин, аммо улар орасида аноним сўров ва табиий тажриба ишончли маълумот олишнинг энг оптимал усулидир.

5.2. Меҳнат жамоасидаги ижтимоий-ташкилий муносабатлар

Ривожланган жамоада ҳар бир аъзо жамоа фаолияти унумдорлиги, унинг нуфузи учун қайғуради. Агар шу шароитда аъзолардан биронтаси у ёки бу сабаблар билан кўзда тутилган тадбирда иштирок этишдан бош тортса, жамоа унинг коллективизм туйғуси ва интизомига шубҳа билдиради.

Ривожланишнинг кўйи босқичларида бўлган жамоаларда расман қабул қилинган мотивлар билан айрим кичик гуруҳларнинг фаолият мотивлари ўртасида фарқ юзага келиши кузатилади. Агар норасмий мотивлар жамоа мақсадларига зид бўлмаса, гуруҳ фаолиятининг самарадорлиги пасаймаслиги мумкин, бироқ жамоанинг маънавий ҳаётидаги иқлим ўзгаришларга эҳтиёж сезади.

Агар алоҳида гуруҳларнинг мотивлари тўқнашса, бир-бирига зид бўлса, жамоа фаолияти самарадорлиги кескин пасайиб кетиши мумкин, агар у паст бўлса, шундайлигича қолади. Жамоада мақсадлар бирлиги ва уюшқоқликнинг йўқлиги кўп ҳолларда уни таназзулга олиб келади. Раҳбарнинг изчил меҳнати натижасида шаклланадиган мақсадлар ва мотивлар бирлиги жамоа интилишлари бирлигини белгилайди.

Истаклар бирлиги қарорларда ва уларни ижро этишда намоён бўлади. Истак бир бўлганда қарорлар тез қабул қилинади, бажарилишида уюшқоқлик ва қўнм кузатилади. Манакқатлар ва ҳавф юзага келганда жамоа бирлик ва матонатни йўқотмайди, у шундай шароитларда ҳам самарали ва режа асосида фаолият юритишда давом этаверади. Истак бир бўлганда ҳар бир аъзо ўзини бошқалар билан бирдам ҳис этади. Истакнинг

бирлиги алоҳида шахсларнинг ташаббускорлиги ва ижодкорлигига зарар етказмайди, аксинча, фақат шундагина энг жиддий ғоялар ва интилишларни амалга ошириш имконияти туғилади.

Жамоатчилик фикри ҳаракатчан ва таъсирчан. У айниқса инсонлар барча турмушининг барча соҳаларига таъсир этади, уларни тарбиялашда беқийс роль ўйнайди. Ахлоқсизликни қоралаш орқали у одамларнинг ахлоқини тузатади, ахлоқи бузилишининг олдини олади. Жамоатчилик фикри айрим кимсаларнинг ўғирлик, дангасалик, интизомсизлик, маданиятсизлик, қўполлик ва андешасизлик каби иллатларига салбий муносабат билдиради. У ҳар бир аъзодан юқори даражадаги фаоллик, ижтимоий бурч ва тоншириққа юксак маъсулият билан ёндашишни тақозо этади. Жамоат фикри таназулнинг олдини олади, аммо ҳаётнинг позик томонлари, шахсий қизиқишларга дахли йўқ, шахсий қобилиятнинг, характернинг ахлоқ бузилишига сабаб бўлмайдиган хусусиятларига тўқинлик қилмайди.

Жамоанинг кайфияти ички ва ташқи муҳитдаги энг муҳим ўзгаришларни, шу жумладан, турмуш ва фаолиятнинг ижобий ҳамда салбий шароитларини ақс эттиради. Уюшган (айниқса, ижодий) меҳнат - мустаҳкам аъло кайфият манбаидир.

Шахсий ва жамоа ютуқлари, айниқса, улар салмоқли бўлса ва эътироф этилса, ижобий ҳиссиётлар уйғотади, аксинча, ҳаттолар ва маълумиятлар, ишнинг мароқсиз ва зерикарлилиги, арзирли ютуқларнинг йўқлиги салбий кайфият, норозилик, ғазаб, ранжиш, баъзи ҳолларда тушқунликка сабаб бўлади, меҳнат унвумдорлигини пасайтиради. Қўн ҳолларда жамоадаги қўтаринки ёки тушқун кайфият раҳбарият ва жамоанинг ўзаро муносабатларига боғлиқ бўлади. Агар раҳбар ишини «сиқувга олиш-сиз», жамоанинг ташаббусига суянган ҳолда ташкил эта билса, бутун жамоа ва ҳар бир аъзонинг фаоллигини юқори баҳоласа, эътибор, сезгирлик намоёиш қилса, табиийки, жамоада қўтаринки кайфият ҳукмрон бўлади. Аксинча, раҳбарнинг табиатан вазмин эмаслиги ёки нотўғри тарбия оқибатида юзага келади-ган қўполлик, мулоқотда манманлик, талабларда изчилликнинг йўқлиги, ташаббусга бешарфлик ҳуноблик ва ситамга олиб келади. Табиийки, кайфият жамоадаги вазиятга, меҳнат фаолиятига, ўзаро муносабатларнинг характерига таъсир этади.

Кайфият қўнлаб одамларни қамраб олади ва бевосита меҳнат сифати, ҳажмига таъсир ўтказиши. Топиқон инсонлар

деярли чарчокни сезишмайди, аксинча, ҳазин кайфиятда фаоллик тез пасаяди, чарчоқ тез келади.

Жамоадаги ижтимоий-психологик жараёнларни таҳлил қилишда ҳаётни, турли воқеаларни акс эттирувчи гуруҳий жараёнлар спецификасига ҳам тўхталиб ўтиш зарур. Бундай жараёнларга биринчи навбатда идрок киради.

Ижтимоий гуруҳнинг идроки уни алоҳида шахснинг идрокидан фарқловчи ўзига хос хусусиятларга эса. Алоҳида шахснинг идроки фақат унинг тажрибаси, сенсор тузилмасига таъсир этади, ҳодисаларнинг жамоа томонидан идрок этилишига эса нафақат жамоа мезонлари ва анъаналари, балки жамоага кирувчи қўп сонли кишиларнинг тажрибаси, ташкилотда мавжуд бўлган «ижтимоий рух» ва ташкилий маданият ҳам ўз таъсирини ўтказади. Жамоанинг яқин ўтмишдаги шаклланиши, ривожланиши тарихини сақлаб қоладиган жамоа хотираси ижтимоий муносабатлар намоён бўлишининг ўзига хос шакли ҳисобланади. Шахс жамоа хотирасидан фойдаланади, ўз ҳуқида ўтмишдаги воқеаларни ҳисобга олади. Жамоа хотираси анъаналар қарор топишининг негизини ташкил этади ва жамоада шаклланидиган меъёрларни мустаҳкамлайди.

Турли ижтимоий муаммоларни муҳокама қилишда, жамоа олдида турган вазифаларни ечишда яққол кўзга ташланадиган тафаккур тасаввурнинг акс этиш жараёни ҳисобланади. Асл умумжамоа қарорлари, одатда, объектив ва мувофиқроқ бўлади, чунки уларда инсонлар гуруҳининг билим ва тажрибаси мужасамлашади, аммо жамоа фаолияти жараёнида жамоа тафаккурининг муайян стереотипи, яъни жамоа олдида турган муаммоларга ўзига хос ёндашувлар юзага келади. Стереотиплар муқаррар ва зарур, негаки улар одамларни юз бераётган ҳодисаларга йўналтиришни жадаллаштиради ва осонлаштиради.

Жамоадаги ижтимоий-руҳий жараёнларга жамоа ижоди асосида ётувчи тасаввур таъсир ўтказади. Жамоа умид қилади, ўз келажagini ҳаёлан лойиҳалайди, янгиларни излайди - буларнинг барчаси гуруҳий тасаввур функцияларидир.

Инсонлар ўз аҳволларини бошқаларники билан қиёслашга, ўз фикрларини ва ташвишларини атрофдагиларнинг ташвишлари билан таққослашга мойиллар, шу тахлит жамоанинг шахсий таркиби, инсонларнинг ўзаро мулоқоти алоҳида шахс ёки жамоанинг маънавий дунёси шаклланишида муҳим аҳамият касб

этади. Шахсларнинг жамоада узоқ вақт давом этадиган мулоқоти ва биргаликдаги фаолияти жарасида умумий фаолият ва алоҳида шахсларнинг ҳуққида ўз аксини қолдирадиган ўзига хос гуруҳий стереотип (ташкилий маданият) қарор топади.

5.3. Меҳнат жамоасида бошқарув ва ўз-ўзини бошқарув

Ҳар қандай ижтимоий гуруҳ, шу жумладан, жамоа ҳам, бошқарув остида фаолият юритади ва ривожланади. Бошқарув органларисиз гуруҳ таназзулга учрайди ёки бестартиб гуруҳга айланиб қолади. Бир гуруҳ одамларнинг ҳамкорлиқдаги фаолияти харакатларни келиштириш ва мувофиқлаштириш, ресурсларни режалаш, қўтиладиган оқибатларни ва қарорларни ҳисобга олишни тақозо этади. Буларни, биринчи навбатда, раҳбар амалга оширади.

Жамоани бошқариш вазифаси раҳбардан ўз вазифасини замон талабларига монанд равишда бажариш, шунингдек, муайян тайёргарлик, шахсий фазилатларга эга бўлишни талаб этади. Раҳбар фаолиятининг қўйидаги вазифалари ёки йўналишларини келтириш мумкин:

Жамоани мақсадга йўналтириш вазифаси. Мақсад — бу, корхонанинг келажакдаги ҳолати бўлиб, фаолият шунга йўналтирилади. Жамоанинг аниқ мақсадлари яқин ва узоқ даврга мўлжалланган истиқбол режалари муайян ижтимоий қадриятлари белгилангандагина муваффақиятли ривожланади.

Мақсадлар жамоани сафарбар қилади. Мақсадлар қанча салмоқли бўлса, уларни амалга ошириш учун шунча кўп энергия ҳаракатга келади. Бундан келиб чиқадики, ҳар бир ходимнинг онига жамоанинг мақсадларини етказиш раҳбар ва умуман, бутун раҳбариятнинг вазифаси. Мақсадларнинг шахсий аҳамиятини англашда ҳуққ шахсий мотивларга боғлиқ бўлади. Фаолиятнинг умумий ва шахсий мотивацияси ягона бўлганда шахснинг жамоадаги фаолияти учун энг қулай субъектив шароитлар юзага келади. Бунда жамоа мақсадлари инсоннинг шахсий мақсадларига айланади ва у ўз энергиясини тўла сафарбар этади. Раҳбарнинг вазифаси ҳам айнан шундан, яъни бутун жамоа ва унинг аъзоларида мотивацияни шакллантириш учун зарур объектив (моддий) ва субъектив (ижтимоий-психологик) шароитларни яратиб беришдан иборат.

Стратегияни ишлаб чиқиш — раҳбарнинг навбатдаги ва-

зифаси. Бу вазифа мақсадга эришиш йўлларини аниқлаш ва корхона фаолияти турли йўналишларининг келажақдаги аҳамиятини баҳолашни кўзда тутади. Стратегияни ишлаб чиқишида корхона ички ва ташқи муҳитининг маълум анъаналари, шунингдек, экспертлар ёрдамида олинган келажақ намуналари асосида тайёрланган баёнотлардан фойдаланилади.

Режалаштириш вазифаси. Жамоа раҳбари мавжуд стратегия асосида режалар ишлаб чиқади ёки юқори турувчи идорадан топшириқ олади. Уни бажариш учун барча шароитлар, ресурсларни (инсон ва моддий ресурслар) ҳисобга олиш, меҳнат дозаси ва маҳсулот тайёрлаш хронологиясини аниқлаш, ресурсларни тақсимлаш, эҳтимоллиги бўлган қийинчиликларни олдиндан кўра билиш ва зурур захираларни тайёрлаб қўйиш тақозо этилади. Режалаштириш фақат маҳсулот тайёрлаш, меҳнат ва ресурслар сарфига тааллуқли бўлмасдан, жамоанинг ижтимоий ривожланиши, меҳнат унумдорлигини, ходимларнинг малакасини, уларнинг умумий маданий савиясини ошириш кабиларни ҳам кўзда тутиши лозим. Режалаштириш раҳбариятнинг ижтимоий-психологик функцияларига алоқадор, чунки у жамоа ва шахсни тарбиялаш дастурларини, интилиш хоссаларини ўз ичига олиши даркор. Бу вазифани счмасдан туриб меҳнат унумдорлигини ошириш, жамоани ижтимоий-психологик бириктириш сифатида ривожлантириш мумкин эмас.

Мустақиллаштириш вазифаси (мувофиқлаштириш). Жамоа аъзоларининг фаолиятини мувофиқлаштириш раҳбариятнинг асосий вазифаси ҳисобланади. Юқорида таъкидланганидек, фақат мувофиқлаштирилган фаолиятдагина қўшимча ишлаб чиқариш кучлари (синергик унум) юзага келади. Ижрочиларнинг ҳаракатини келиштириш меҳнат топшириқларини режалаш тақсимлаш, умумий вазифаларни ҳал этиш меҳнат тақсимотигагина дахлдор бўлиб қолмай, тайёргарлик даражасининг кўндалаш ҳисоби, жамоа меҳнат фаолиятининг мавжуд тизимларини ҳам қамраб олади.

Тартибга солиш мувофиқлаштиришга турдош вазифа бўлиб, ишлаб чиқариш кўрсаткичларини танланган доирада туғиб туриш зарурати билан боғлиқ. У ишлаб чиқариш жараёнларининг самарали бўлишига шароит яратади.

Регламентация вазифаси. У ҳокимият кучи билан ишлаб чиқариш тизимида жараёнларнинг кечиши, меҳнат ва дам олиш режими, ҳуқуқ ва бурчлар тизими ва ҳ.к.ларнинг муайян тартибга амал қилишини таъминлашга қаратилган. Аксарият ишлаб

чиқариш муносабатлари регламентга солинади. Регламентация — бу, техник, технологик таъминотни ташкил этиш, техникани таъмирлаш ва унга хизмат кўрсатиш, ахборот алмашиш жараёнларини амалга оширишга имкон яратувчи ҳуқуқий асосдир.

Рағбатлантириш (иштиёқ уйғотиш) вазифаси. Жамоа ва ҳар бир шахс, айниқса, ривожланишнинг дастлабки босқичларида ишлаб чиқариш фаоллигининг рағбатлантирилишига (мотивациясига) эҳтиёж сезади. Тажриба кўрсатадики, рағбатлар (майлар) тўғри ҳисобга олинганда юқори меҳнат унумдорлигига эришиш мумкин. Рағбатлар, одатда, моддий ва маънавий турларга бўлинади. Ҳар иккиси уйғунлашганда таъсир кучи ошади.

Назорат қилиш вазифаси. Назорат — бу, натижаларни қўйилган мақсадлар билан таққсолашдир. У жамоа фаолиятининг муайян маънавий-психологик иқлимини сақлашга, меҳнат регламентига амал қилишга қаратилган бўлиб, маънавий-психологик иқлимга таъсир этади. Айрим шахсларнинг интизомсизлиги, иш тартибини бузиши, маҳсулот сифатини пасайтириши жамоада саросима, танглик, ишончсизлик ва шу кабиларни келтириб чиқаради. Ўз навбатида маънавий-психологик иқлим меҳнат ва унинг самарадорлигига таъсир кўрсатади. Назорат айрим шахслар ва умуман, жамоа ҳуққ меъёрларидан оғишининг олдини олади.

Назорат шахсан раҳбар ва унинг вакили, шунингдек, маҳсул ҳайъатлар ва жамоа аъзолари, шу жумладан, ташаббускор гуруҳлар томонидан амалга оширилади.

Назорат ишнинг аҳволини аниқлаш ва пировард натижада жамоа ва шахсга камчиликларни тугатиш ва кийинчиликларни бартараф этиш учун кўмаклашишга қаратилган.

Тарбиялаш вазифаси. Жамоага раҳбарлик фақат юқори меҳнат унумдорлигига эришиш ва сифатли маҳсулот ишлаб чиқарилишини таъминлашдангина иборат бўлмай, жамоада уюшқоқлик билан меҳнат қилишга ва яшашга қодир, юксак меҳнат ахлоқига эга ходимларни тарбиялашни ҳам кўзда тутди.

Бошқарувнинг барча вазифалари ўзаро алоқадор. Меҳнат ахлоқини ва меҳнатга масъулиятни тарбиялаш ходимларнинг меҳнат унумдорлигини оширади. Кишилар фаолиятини назорат қилиш шахснинг юксак ахлоқи ва меҳнат унумдорлиги ўртасида бевосита алоқадорлик юзага келишига сабаб бўлади.

Қисқача хулосалар

Меҳнат жамоасидаги барча ижтимоий-меҳнат жараёнлари ходимлар ва ташкилотнинг мақсадларига бўйсундирилиши лозим. Бунинг учун, биринчи навбатда, меҳнат жамоасида яқдиллик, бирликни қарор топтириш талаб этилади. Меҳнат фаолияти жамоа аъзоларининг ҳамкорлиги шаклида амалга оширилганда ҳар томонлама самарали бўлади. Таъкидланган шартларнинг старли даражада бажарилиши меҳнат жамоасида бошқарувнинг исчоғлиқ оқилона ташкил этилганига боғлиқ. Ходимларнинг мотивацияларини англаш, уларни ҳаракатлантирувчи кучлар, воситаларни билиш орқалигина жамоада самарали бошқарувни йўлга қўйиш мумкин.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат жамоасининг тузилишини таърифланг. Парциал бирлик нима?
2. Актив қачон қарор топади?
3. Меҳнат жамоасидаги ижтимоий-меҳнат муносабатларини ифодаланг.
4. Меҳнат жамоасида раҳбарнинг функциялари нималардан иборат?

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Т: «Адолат», 1996.
2. Адамчук В.В., Ромашев О.В. Экономика и социология труда (учебное пособие). М.: 1999.
3. Абдурахмонов Қ.Х., Холмуминов Ш.Р. Персонални бошқариш (ўқув қўлланма). Т.: 1998.
4. Шеглова С.Н. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений. М.: «Профиздат», 1997.

МЕҲНАТНИ АСОСЛАШНИНГ АСОСИЙ НАЗАРИЯСИ

6.1. Меҳнат доирасида асослаш, асосларнинг моҳияти, турлари ва даражалари

Асослар — фаолликнинг омиллари, иккинчидан эса, фаолликнинг ўзи, унинг ўлчами, барқарорлиги ана шу асосларнинг борлигидан далолат беради.

Меҳнатни асослаш ва меҳнатдан қониқиш ўртасида қатъий равишда бир-бирига боғлиқликлик, бир-бирига тобелик бор. Бу қуйидагиларда кўринади:

Меҳнатга нисбатан старли, позитив муносабатнинг мавжудлиги мазмун самарасини таъминлайди, меҳнатнинг манфаатларга мос келиши катта қониқиш беради. Меҳнатдан, унинг самарасидан қониқишнинг ҳосил бўлиши бу меҳнат фаолиятига кўпчилиكنи жалб эта бошлайди. Одамларнинг меҳнатга муносабатини ўрганишда кўпгина социологлар меҳнатдан қониқиш масалаласига катта эътибор қаратадилар, бошқа социологлар эса меҳнатнинг асосига эътибор беришга, далиллар келтиришга ҳаракат қиладилар. Ҳар ҳолда ҳар иккала ҳолатда ҳам моҳият (маъно) бор, чунки улар ижтимоий-иқтисодий тараққиётда мустақил мақсадлар, йўналишлар сифатида кўриб чиқилиши лозим.

Меҳнатни асослаш борасидаги қарама-қаршиликларнинг мазмуни қуйидагича:

Асосли далиллар — бу, меҳнат фаолиятининг рсал (мавжуд бўлган) омилларидир. Меҳнат фаолиятида улар эътиборга олинади, улар томонидан меҳнат фаолияти бошқарилади, уларга бўйсунилади. Шу билан бир қаторда бу омиллар инсонинг ўзи томонидан бир хилда тушунилмайди, англабмайди. Социологик тадқиқотлар шуни кўрсатадики, барча ходимлар ҳам меҳнатга муносабатларини аниқ, тўғри таҳлил қила олмайдилар. Ходимларнинг озчилик қисми меҳнатга муносабатларини ягона, умумлаштирувчи, фалсафий тушунча билан изоҳлайдилар.

Меҳнатни асослашга оид фикрларни кўп ҳолларда одамлар ўз фикрлари билан эмас, балки ўрф бўлган турли хил усуллар билан аниқлайдилар. Масалан, жамиятда меҳнат ахлоқининг ўзига жалб қилувчи ва маълум бир стереотипга айланган вариантлари

мавжуд. Бу вариантлар орқали содда, ҳамма учун тушунарли, қўлай жавоблар ола бўлади. Чунончи, бу «Умуман, ишга қандай муносабатда бўлиш зарур?», «Ҳозирги шароитларда ишга нисбатан қандай муносабатда бўлиш зарур?», «Бизнинг касбимиз, бизнинг ижтимоий аҳволимиздаги одам ишга нисбатан қандай муносабатда бўлиши зарур?», «Ҳақиқий инсон ишга нисбатан қандай муносабатда бўлиши зарур?» ва ҳаказо саволлар орқали амалга оширилади.

Меҳнатни асослашнинг ҳар хил аспекти турлича тушунилади ва ифодаланади. Шунингдек, шундай аспектилар ҳам борки, улар ҳар доим ҳамма учун тушунарли ва қўлчиликка яқин. Уларни кенг тарқалган ва оммабоп фикрлар ифодалайди. Масалан:

- иш мен учун — энг асосийси; маблағ ишлаб топиш — энг яхши мақсад, яъни инсон ўз ҳаёти давомида олдига қўйиши мумкин бўлган мақсадлардан бири;

- иш мен учун — ҳаммасидан муҳим; фақат меҳнат, фаолият, мансаб яшашнинг маъносини билдиради; мен ишга бор кучимни сарф қилишни истайман;

- иш — бу, муҳим, лекин бошқа нарсаларга, қадриятларга қарши бўлмаслиги лозим, яъни ҳаётни тўлдириши зарур;

- иш — бу, бажарилиши лозим бўлган, лекин ҳаддидан ошириб юбориш мумкин бўлмаган жараёндир;

- ишга жиддий, шунингдек оддий муносабатда бўлиш зарур;

- иш — бу, қўнғилсиз зарурат; агар яшаш учун маблағим етарли бўлганида эди умуман ишламаган бўлар эдим (агар у атрофдагилар томонидан муҳокама қилинмаса эди);

Социологик фанда эҳтиёжларни азалдан иккига, яъни биринчи эҳтиёжлар ва иккинчи эҳтиёжларга бўлиб ўрганилади. Биринчи эҳтиёжларга табиий ва моддий эҳтиёжлар, иккинчисига эса ижтимоий ва ахлоқий эҳтиёжлар киради. Шунга мувофиқ уларни биринчи ва иккинчи асосларга ажратилади.

Улар орасидаги муносабатлар жуда мураккаб, ўз вариантларига эга. Бу эса, қўллаб назариялар ва ижтимоий технологияда қўшимча усулларнинг пайдо бўлишига олиб келади. Даставвал, агар биринчи эҳтиёжлар иккинчидан кўпроқ бўлса, биринчи эҳтиёжларнинг қондирилиши иккинчи эҳтиёжларнинг бажарилишига ёрдам беради, куч бағишлайди. Иккинчидан, агар биринчи ва иккинчи эҳтиёжлар тенг кучга эга бўлса, уларни бир вақтнинг ўзида амалга ошириш меҳнатда зарур бўлган, самарали натижаларни беради. Бу эса бир вақтнинг ўзида ҳам жисмо-

ний, ҳам маънавий шахс бўлган инсон учун табиийдир. Учинчидан, агар қандайдир сабабларга кўра, биринчи эҳтиёжларни қондириш имкони, шароитлари бўлмаса, уларни асослаш функциялари (вазифалари) иккинчи эҳтиёжларга ўтади, яъни асоссиз фаолиятнинг бўлиши мумкин эмас.

Меҳнатни асослашнинг ижтимоий ва ахлоқий шакллари меҳнатни, моддий тақдирлашдаги этишмовчилик учун компенсация бўла олади, яъни ўринини қоплайди. (Меҳнат учун тақдирлашнинг кутилган имкониятларини амалга ошириш мумкин бўлмай қолган ҳолларда ахборот стимуллardan фойдаланса бўлади; камбағал иқтисод — бу, ахлоқий мафкурани фаол ривожлантиришда энг муҳим омиллардан бўла олади;) Тўртинчидан, меҳнат фаолиятини асослашнинг реал механизмида биринчи ва иккинчи эҳтиёжларни кўпинча фарқлаш жуда қийин, улар бир-бирига қўшилиб кетган, бир-бирига тўғри келади. Масалан, ишчи катта ойлик маош олишни мўлжаллайди, чунки бу маош унга жамиятда ўзини ахлоқий жиҳатдан ижобий ҳис қилиш, жамият томонидан ҳурмат қилинишига катта ҳуқуқ беради. Ойлик иш ҳаки — бу, нафақат моддий, балки маънавий эҳтиёж учун ҳам шарт-шароитлардир.

Меҳнатни асослашнинг қатор турлари мавжуд. Булар реал, демонстратив ва ҳимоя турларидир. Реал асослар — бу, ҳақиқий, мавжуд бўлган сабаблардир, улар фаол бўлишга ундайди. Демонстратив тур деганда эса расмий кўпчилик, яъни халқ олдига очик-часига мурожаат этилишни тушунамиз. Инсон ўз меҳнат ҳуқуқатворини бир хил бўлмаган асослар билан тушунтиришни мумкин. Масалан, у ҳеч қачон мансабга, лавозимга интилишини тан олмайди, ўзининг ахлоқий принципларини очиб ташламайди.

Ҳимоя асослари — бу, турли хил йўллар билан ўз-ўзини ишонтиришдир. Агар меҳнат фаолияти мажбурий амалга оширилса, унда старли ва ижобий асослаш бўлмайди.

Кўпчилик ўз психологияларига кўра, «иккиюзламачи»лардир: иқтисодий ҳаётда улар ўз ниятларини яширадилар ёки мақсадларига расмий равишда интиладилар. Бу ҳолат инсон ресурсларини бошқаришда мураккабликларни келтириб чиқаради.

Бир кишининг ёки гуруҳларнинг меҳнатга муносабати вақтга қараб ўзгариб туради.

Меҳнатни асослашнинг ўсиш механизмларига:

1. Меҳнатни асослаш эҳтиёжларга суянади. Агар бироқта эҳтиёж қайсидир сабабларга кўра қондирилмаса, бу шароит уларни

(яъни, эҳтиёжлар ўрнини) алмаштириши мумкин, шу билан эҳтиёжнинг қондирилишига эришиш лозим. Бундан ташқари, бу энг рационал, ишонарли вариант ҳам ҳисобланади. Масалан, хизмат доирасида ўсиш борасидаги орзулар амалга ошмай қолса, ходим ойлик маошни қайтадан ўйлаб қўради; ойлик маош қониқтирмаган ҳолларда эса ходим жамоа ҳурматиға сазовор бўлишға интилади, ишнинг мазмун-моҳиятини нималардандир қидиради, агар бу ҳам амалга ошмай қолса, нинга ижобий ёндашади. Ҳар қандай шароитда ҳам ходим ўз олдига принцип қўяди, яъни «агар ишлаш керак бўлса, бекорға ишламастик керак, нима учундир ишлаш керак бўлади».

2. Гуруҳлар ва индивидлар меҳнати асослашнинг реал механизмларидан яна бири — асослашни ўзгартириш эҳтиёжларни қондириш, демакдир.

Эҳтиёжлар инсоннинг мақсади, хоҳиши сифатида ўрганилади, яъни одамлар уларни доимо амалга ошириб боришлари зарур. Инсоннинг эҳтиёжлари ҳақиқатдан ҳам доимийдир, лекин уларнинг қондирилиши учун маълум бир ёки бир марталиккина вақт керак. Шу нуқтаи назардан айтиш мумкинки, қандайдир эҳтиёж аллақачон қондирилган, умуман олганда, қондирилган, ҳозирча қондирилган, тўлиғича қондирилган, маълум бир вақтгача қондирилган. Эҳтиёжларнинг вақтинчалик қондирилиши меҳнатни асослашға таъсир қилади.

Эҳтиёжларни қондиришнинг умумий мантигига:

Агар эҳтиёж қондирилган бўлса, у энди асос, сабаб бўла олмайди. Шунинг учун инсон ҳаётида меҳнатни асослашнинг ўзгаришларини кузатиб бориши, уларни ўрганиши зарур. Масалан, агар у тураржой муаммосини ҳал қилган ёки ўзи истаган пул-маблагни ишлаб топган юқори ойлик маош олувчи ходимлар сафинга қўшилган, вазифа, лавозими қўтарилган бўлса, буларнинг барчасини кузатиб бориш зарур. Турли хил вазиятларда эҳтиёжларнинг қондирилиши ва уларнинг меҳнатни асослашға таъсирида эришилган ютуқлар икки турға бўлинишини ҳисобга олиш керак.

Баъзи ютуқлар батамом қўлга киритилади, баъзиларида эса доимий фаоллик, назорат зарур бўлади. Яъни бу ютуқни қўлда ушлаб қолиш учун доимий ҳаракатда бўлишға тўғри келади, акс ҳолда бой бериб қўйиш мумкин.

3. Ҷисмоний ва маънавий эҳтиёжлар орасида доимий қураш давом этади. Томонларнинг ҳар бири маълум бир даврда илгарилаб туради, лекин тўлиғича ғалаба қозона олмайди. Ин-

сон доимо жисмоний ва маънавий эҳтиёжлар орасида ўзаро тўғри муносабатга эришишни хоҳлайди ва бир вақтнинг ўзида «у чегарадан бу чегарага» ўтиб туради. Лекин бу эҳтиёжларни бир вақтнинг ўзида кондиролмайди.

Жисмоний ва маънавий эҳтиёжлар орасида кураш — бу, ўта хусусий ва эҳтиёжлар у ёки бу томонга ўзгариб туришининг энг содда варианты, айниқса, меҳнатга муносабатда яққол кўрилади. Ҳар бир инсонда ўз меҳнат фаолиятининг маълум бир даврида ижтимоий ёки ахлоқий қадриятларга нисбатан мойиллик бўлади, у ўз ишида маънавий «бошланиш»ни излайди. Шу билан бир қаторда маънавий энтузиазм давомий бўлмаслиги мумкин (агар моддий манфаатдорлик омиллари бўлмаса).

Фақат моддий манфаатдорликкагина асосланган меҳнат инсон учун маъқул бўлмаслиги мумкин. Бинобарин, пул-маблағ учунигина ишлаш инсонни чарчатиб қўяди, унинг шахсига қаттиқ таъсир қилади. Кўпчилик шундай ишни маъқул қўради ва бундай муносабат вақтинчалик ҳодиса ҳисобланади. Масалан, энг катта маош оладиган ишчилар орасида олиб борилган тадқиқотлар шунини кўрсатдики, меҳнат шарт-шароитлари нуқтаи назаридан бу иш у қадар сўнгил эмас, уни нормал, деб бўлмайди. Орадан маълум бир вақт ўтгач, улардан озчилиги бу ишни ўзларининг доимий, узок муддатдаги иш фаолияти деб тан олдилар, умуман, келажакда ўз фарҳангларининг бундай ишга эга бўлишларини бирортаси ҳам истамасликларини билдирдилар.

Олиб борилган қўйлаб социологик тадқиқотлардан бирида ишчиларнинг асосий иш вақти нуқталари бўйича меҳнатни асослашнинг мониторинг картинаси ўрганилган: тадқиқот иш қўшининг бошида, ўртасида ва охирида, шунингдек, иш ҳафтаси мобайнида ва меҳнат ойининг охирида олиб борилган. Бунда ишлаб чиқариш ва сифат, ишга ўз вақтида келиш, ишга келмаган қўнлар, меҳнат интизомини бузиш каби аниқ кўрсаткичлар ҳисобга олинди. Меҳнатни асослаш нуқтаи назаридан иш вақтининг ўзига хос икки тури аниқланган:

- ҳоҳишга қўра меҳнат вақти;
- зарурат юзасидан меҳнат вақти.

4. Меҳнатни асослаш динамикаси механизмларидан энг муҳими — эҳтиёжларнинг ўсишидир. Вақт ўтиши билан, тажриба, маълумот, маънавий ўсиш, ахборотларнинг стардчилиги, кўпчилиги шароитида инсонлар эҳтиёжи ўзгариб боради. Бу эса улар-

нинг меҳнатга бўлган муносабатида аниқ кўринади. Алоҳида бир ишчиининг ёки бутун бир жамоанинг меҳнати асослаш кўплаб ҳолатларни ўзгартириб юбориши мумкин. Ҳаётий қадриятларга қайта баҳо бериш, ишлаб чиқаришнинг аҳволи ҳақида, ўз ташкилотигаги муаммолардан хабардор бўлиш, ўз меҳнати ижтимоий яхши тушуниш, ўз ишчи кучига баҳо бериш, инсоний муносабатларнинг ўрни ҳақида дунёқараи шаклланиши ва ҳ.к.лар

5. Меҳнатни асослашга меҳнат билан боғлиқ омиллар таъсир этмаса, у барқарор структура ҳам бўлиши мумкин. Ҳақиқатдан ҳам меҳнат фаолиятидаги фаоллик кўн ҳодисаларга боғлиқ бўлиши мумкин (ишда ва иш вақти доирасида). Бунда фақатгина ижтимоий вазиятлар эмас, балки ишчи яшаш тарзининг шарт-шароитлари ҳам катта аҳамиятга эга. Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, ишдаги сифат ва миқдорий йўқотишларнинг кўпчилиги инсонинг шахсий ва жамоат ҳаётидаги муаммоларни тушуниш, кўп ўйлаши оқибатида содир бўлади.

6.2. Асосий ижтимоий ва ахлоқий эҳтиёжлар, уларни меҳнат нуқтаи назаридан асослашнинг аҳамияти

Жуда кўплаб ижтимоий-ахлоқий эҳтиёжлар мавжуд ва улар «Социология»да турли хил нуқтаи назарларга асосан ўрганилади. Уларнинг асосий қисми меҳнатни асослашга тўғридан-тўғри боғлиқ ва аниқ меҳнатни асослаш аҳамиятига эга:

- ўз-ўзини ҳурмат қилишга эҳтиёж назорат ва ойлик иш ҳақидан қатъи назар (виждонан меҳнат қилиш, яъни ўзи ҳақида ҳам инсон, ҳам ишчи сифатида ижобий фикр қолдириш);

- ўз ўрнини топишга бўлган эҳтиёж (юқори миқдорий ва сифат кўрсаткичлари, обрў орттириш, раҳматномалар, рағбатлантиришлар, ўзига нисбатан жамоа ишончини оқлаш, раҳбарият, оила, танишлар дўсту-биродарларда ижобий таассурут қолдириш);

- тан олинисига бўлган эҳтиёж;

- ўз меҳнат хулқ-атворини касбининг зарурлигини исботлашга йўналтириш, ўз қобилиятини намоён этиш, ишчи жойларини аттестация қилиш ва ҳ.к.;

- ижтимоий ўриндош эҳтиёж (яхши иш «кимдир бўлиш учун» ўзига хос усул, одамларга зарур бўлишининг тасдиғи, одамлар орасида муносиб ўринни эгаллаш ва ҳ.к.);

- ўз-ўзини кўрсатиш, билдиришга бўлган эҳтиёж (ишга ижо-

бий муносабатда бўлиш асосида юқори кўрсаткичларга эришиш, ишда қайсидир билимларни, ғояларни эгаллаш учун индивидуалликни намоён қилиш, яъни ўз қобилиятларини кўрсатиш ва ҳ.к.);

- фаоллика бўлган эҳтиёж. Меҳнат фаолиятини ўзининг мақсадига айлантириш, фаоллик асосида соғлиқни мустаҳкамлаш, сақлаб қолиш, ўзини яхши ҳис қилиш, иш вақтини қандайдир ўтказиш зарурати, иш вақтида нима биландир шуғулланиш;

- ўзини қайта ишлаб чиқариш ва авлодни давом эттиришга бўлган эҳтиёж (меҳнат фаолияти давомида энг муҳим мақсадларни кўзда тутиш, яъни оила аъзолари ва яқинларининг шодлиги, ютуқлари, уларнинг жамият ҳаётидаги ўринлари ошиши ва ҳ.к.);

- дам олишга ва бўш вақтга бўлган эҳтиёж (озроқ ишлаб, кўпроқ маош олишга, бўш вақтнинг кўп бўлишига ва дам олишга интилиш; ишга маълум бир қадрият деб қараш);

- ўз-ўзини асрашга бўлган эҳтиёж (энг яхши шарт-шаротлар бор жойда озроқ ишлаш, иш ҳақи оз бўлса ҳам майли, соғлиқни сақлаш ва ҳ.к.);

- барқарорликка бўлган эҳтиёж (ишни мавжуд яшаш тарзи учун ўзига хос усул деб қабул қилиш, озчиликнинг фойдаси учун бўладиган ютуқлардан воз кечиш, меҳнат фаолиятининг шакл ва принциплари, мақсадга интилиш, келажак ҳақида ғамхўрлик қилиш, қайғуриш, ишга бориб келиш ҳар кўнги одатий ҳол).

Юқорида санаб ўтилган ижтимоий-ахлоқий эҳтиёжлар меҳнат асослари, далил, сабаблари сифатида бошқа моддий режаларнинг ўрнини боса олмайди. Шўнга қарамасдан, улар жуда муҳим ҳисобланади. Масалан, социологлар ўз тадқиқотлари сўровномаларида бирига қўйидаги саволни киритганлар: «Агар сизда бошқа бир даромад манбаи бўлганда, сиз меҳнат қилмай қўяр эдингизми?». Сўралганларнинг озчилигигина тасдиқловчи жавоб беришган.

Меҳнат фаолиятининг бир субъектида, бир вақтнинг ўзида, бир жойда ижтимоий ва ахлоқий асосларнинг йиғиндиси ҳаммаси бирга тўпланган бўлиши мумкин эмас.

Конкрет (аниқ) индивидуал омиллар қўйидагилардир: жинси, ёши, иш стажи, лавозими, оилавий аҳволи, маълумоти, яшаш шарт-шароитларининг даражаси, ҳаётий тажрибаси, характери (табиати), тарбиясининг, жамоасининг ўзига хос томонлари, жамоадаги муҳит, соғлиги и ва ҳ.к.лар.

Меҳнат ижтимоий-ахлоқий асосланишининг баъзи бир индивидуал омилларини кўриб чиқамиз:

1. Қийин меҳнат шарт-шароитларида ижодий ишланнинг турли хил шакллари жуда кўп, улар яқиний натижага кўра, ходимнинг ижоди, ҳаёли, орзулари даражасини белгилайди.

2. Инсонда фаоллика нисбатан эҳтиёжнинг кўчмаслиги кўп жиҳатдан унинг соғлиғига боғлиқдир, чунки фаоллик унга қониқиб олиб келади, мустақил равишда меҳнатни асослашга ҳисса қўнади.

3. Лавозимнинг ошиши — бу, бошқариш, қарорлар чиқариш бўйича масъулият, ҳуқуқларнинг ошиши, шунингдек, меҳнатга муносабатда масъулият омили, унинг аҳамияти ошиб боради.

4. Маълумотнинг паст даражаси инсоннинг ижодий фикрлашида умумий қадриятларни тушунишга йўл қўймайди.

5. Ўз характери, табиатидан келиб чиқиб, инсон индивидуал ёки биргаликда бажариладиган меҳнатга интилади.

6. Тарбия жараёнида инсонда қайсидир қадриятларга йўналиш пайдо бўлади (пул, ҳамкорлик, виждонилик), бу эса унинг меҳнат ва иқтисодий ҳулк-атвориға таъсир кўрсатади, меҳнати сабаблари, асосларини аниқлайди.

7. Яшаш шарт-шароитларининг юқори даражаси — бу, қайсидир асосий моддий муаммоларнинг ҳал қилинганлиги даражаси, бунинг натижасида моддий бўлмаган меҳнат асосларини излашга имкон бўлади.

8. Меҳнатнинг яхши ташкил қилинганлиги — бу, меҳнатни асослаш сифатида ўз-ўзини ҳурмат қилишнинг энг муҳим омили (меҳнатнинг ёмон ташкил қилинганлиги эса инсонлар қадрини тушириб юборади).

9. Ёшдан қатъи назар инсон учун буш вақтнинг бўлиши жуда муҳимдир.

Меҳнатга нисбатан стратегик ижтимоий-ахлоқий асослар сифатида бирдамлик ва ўз ўрнини топишни кўриб чиқиш мумкин. Бирдамликни асос сифатида таҳлил қилар эканмиз, жамоа муаммосига эътибор қаратиш керак. Объектив, субъектив асослар мавжуд бўлганда бирдамликни асослаш мумкин. Меҳнат фаолиятида бирдамлик ва ўз ўрнини топиш, уни мустаҳкамлаш асосларини қарор топтириш ижтимоий идентификациянинг ҳар учала даражасида ташкилот-касб-миллат ҳам бўлиши мумкин. Меҳнатни асослашни шу жамоадаги ўзаро муносабатларсиз тасаввур қилиш мумкин эмас, касб ассоциацияларининг аҳволи, касбларни тарғиб қилиш, жамиятдаги этномиллий муносабатлар ҳам бунда катта роль ўйнайди.

Қисқача хулосалар

Ушбу бобда меҳнатни асослаш, меҳнатдан қониқиш, инсонларнинг меҳнатга муносабатини ўрганишда қўлаб соцнолог олимлар фикрлари, амалий тажрибалари келтириб ўтилган. Инсонлар ўзларининг иқтисодий ва ижтимоий эҳтиёжларини меҳнат орқали қондирадilar.

Шу сабабли барча инсонлар ўз иш ўринларидан қониқишлари турлича бўлади. Баъзиларни иш жойларидаги ҳолат қондирса, иш ҳақи қондирмаслиги мумкин ва аксинча.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнатни асослаш ва меҳнатдан қониқиш ўртасида қатъий бир-бирига боғлиқлик ва бир-бирига тобсизлик нималарда кўринади?

2. Меҳнатни асослаш борасидаги қарама-қаршиликларнинг мазмун деганда нималарни тушунаси?

3. Меҳнатни асослашнинг қандай турлари мавжуд?

4. Меҳнатни асослашга тўғридан-тўғри боғлиқ бўлган омилар нималардан иборат?

5. Меҳнатни ижтимоий-ахлоқий асослашнинг индивидуал омиллари нималар таъсир кўрсатади?

Асосий адабиётлар

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. Т.: 2001.

2. Абдурахмонов Қ.Х., Мамарасулов Ф. Меҳнат иқтисоди. Ўқув-ўқув-ўқув қўлланма. -Т.: ТДИУ, 1996.

3. Сероштан Н.А., Алдохин И.П. Социология труда. Учебное пособие. Харьков.: 1990.

4. Радугин А.А., Радугин К.А. Социология. Курс лекций. -М.: 1996.

ИЖТИМОИЙ-МЕХНАТ САФАРБАРЛИГИ

7.1. Ижтимоий — меҳнат сафарбарлигининг моҳияти, турлари, қўринишлари, таҳлил қилиш усуллари ва вазифалари

Ижтимоий-меҳнат сафарбарлиги — бу, одамларнинг бир ижтимоий-профессional гуруҳдан бошқа гуруҳга ёки бандлик доирасига, меҳнат фаолиятининг бошқа турларига, бошқа иш жойларига ўтиб кетишдир. Ҳозирги иқтисодий адабиётларда бу ҳолатни қисқагина қилиб «меҳнат сафарбарлиги» деб ҳам юритилади.

Ижтимоий-меҳнат сафарбарлиги турлича бўлади. Унинг бир неча турлари ҳақида тўхталиб ўтамиз:

1. Авлодлар ичида ва улар орасидаги ўзаро меҳнат сафарбарлиги. Бу турда авлодлар орасидаги ўзаро жойлашиш ҳақида гап боради, ўз «ота-оналари»га нисбатан бутунги авлод ҳаётидаги профессионал меҳнат ўзгаришлари ҳақида фикр юритилади. Бу борада дастлабки жиддий тадқиқотлар АҚШда, кейинчалик Европа давлатларида, шунингдек, Россияда ҳам олиб борилган эди. Бундай авлодлараро жойлашиш жуда катта, ҳатто гуруҳлар, яъни ишчилар, зиёлилар, деҳқонлар, тадбиркорлар гуруҳлари орасида қўзатилган. Тадқиқотларда ҳар бир ижтимоий-меҳнат гуруҳларининг ўзига хос жиҳатлари, авлодлараро бу ҳолатларнинг оилавий томонлари ҳам тадқиқ қилинган. Авлодлар оила бундай вори-сыйлик, яъни ота-оналар касбини эгаллаш, давом эттиришнинг очик ва ёпиқ қўринишлари қўзатилган. Касб танлашда, касбга йўналтиришда оиланинг таъсири катта эканлиги социолог ва иқтисодчиларнинг диққат марказида туради.

2. Менежмент, кадрлар хизмати ходимлари, иш билан таъминловчилар сингари касбларнинг эгалари фаолиятида ҳам династияларининг, касб танлашда оилавий вори-сыйликнинг мавжудлиги ҳам энг қизиқарли ва муҳим муаммолардан саналади. Чунки бунинг ҳам ўзига хос қизиқарли томонлари бор, бунда профессионал-меҳнат квалификацияси ва маданияти энг аввало ота-оналардан фарзандларга ўтиши, қабул қилиниши эҳтимоли бор. Ўз меҳнат соҳасини танлашда онглилик, ўзаро қариндошлик муносабатлари, бирдамлик, ўзаро ижтимоий муҳитнинг катта ижобий таъсири бўлади.

Касб ва машғулотларнинг авлоддан-авлодга ўтиши давомий-

лиги, яъни ворисийлиги — бу, жамиятда ижтимоий фикрлар учун омма ва меҳнат жамоаларини қизиқтирувчи энг муҳим масалалардан биридир (айниқса, энг зарур даромадли меҳнат турларига нисбатан). Авлодлараро профессионал-меҳнат муносабатларининг эгалланиши инсонларнинг «индивидуал» ёки «шахсий» ҳаётлари, мансаб-мартабалари давомида акс этади. «Социология» фанида инсон ҳаётидаги бундай касб-профессионал, меҳнат ўзгаришлари «инсоннинг ҳаёт йўли» атамаси билан меҳнат ўзгаришларининг сони, структураси (таркиби), сифати, шунингдек, ҳар киши ҳаётида бу ҳолатларнинг ўрни, моҳияти ва уларнинг йиғиндисини ифодалайди. Ҳар бир инсоннинг «бой» ёки «қашшоқ», «яхши» ёки «ёмон», профессионал касб биографияси, шунингдек, ана шу биографияга нисбатан иш билан таъминловчиларнинг, ишга ёлловчиларнинг ҳам таъсифлари, фикрлари мажуд бўлади.

3. Горизонтал ва вертикал меҳнат сафарбарлиги. Горизонтал ва вертикал кўчириш ёки иш жойини ўзгартириш энг содда мезон ёхуд ўлчам билан ўлчанади, яъни статусни ўзгартирмаслик ва ўзгартириш ўлчами билан. Асосий муаммо эса қуйидагича бўлиши мумкин: очиқча горизонтал ҳолатларда (кадрлар қўнимсизлиги, кадрлар иш жойининг ўзгариб туриши, ходимлар алмашинуви), очиқчасига вертикал ўзгаришларда (кадрларнинг ўсиши, бошқаришда иш жойиларининг ўзгартирилиши). Бундан ташқари маълум бир характерга эга бўлган ўзгартиришлар, кўчиришлар ҳам бўлади, лекин уларни горизонтал ёки вертикал ҳолатдаги ўзгаришлар деб изоҳлаб бўлмайди.

Биринчидан, жуда кўп ҳолатлар мавжудки, уларда иқтисодий ва меҳнат доиралари статуси кўрсаткичлари бир-бирига тўғри келмайди, масалан, вазифа, лавозим, ойлик иш ҳақи, меҳнат шарт-шароитлари. Иккинчидан, субъектив омиллар ҳам каттагина таъсир кўрсатади, яъни ҳар бир инсон ва унинг атрофидагилар ишдаги ва ижтимоий-иқтисодий ҳолатларда қайсидир ўзгаришларни турлича ҳисоблайдилар. Дейлик, баъзан мансабда юқорилашни «кўтарилиш», «ўсиш» деб, баъзида эса мансаб, вазифанинг пасайишини «тушиб кетиш», обрўсизланиш, деб ҳисоблайдилар. Қўпинча меҳнат муносабатларини бошқаришнинг баъзи бир амалий муаммолари, меҳнат хулқ-атворлари, қарама-қаршиликлар, меҳнат зиддиятлари юқоридаги ҳолатларга боғлиқ бўлади.

4. Ташқи ва ички меҳнат сафарбарлиги. Ҳар бир ташқи килот, меҳнат жамоаси ички ва ташқи меҳнат сафарбарлиги

кўринишларига эга, яъни маълум бир гуруҳ ичида бу сафарбарлик, ўзгариш рўй беради. Ички ва ташки меҳнат сафарбарлиги ўзаро бир-бири билан боғланган бўлади, бу ўзаро боғлиқлик нафақат иқтисодий-ташкилий, балки ижтимоий-психологик характерга эга.

5. Якка ва гуруҳий сафарбарлик. Бундай сафарбарликлар ижтимоий-иқтисодий ёки ижтимоий-психологик ҳолатлардан, яъни ижтимоий-иқтисодий ҳолатлардан келиб чиқади ёки гуруҳлар ҳуқ-атвори хатти-ҳаракатларга, мода, шартнома, тақлид қилиш, шов-шувларга боғлиқ бўлади.

6. Бир марталик ёки перманент сафарбарлик. Ходим баъзан меҳнатда кўзда тутилган мақсадга бир марта иш жойини ўзгартириш билан ҳам эришиши мумкин, баъзан эса ўзини қониқтирадиган меҳнатни излаб, иш жойини бир неча мартаба ўзгартиришига тўғри келади.

7. Мажбур қилинган ёки кўнгилли сафарбарлик. Мажбур қилинган сафарбарлик деб бошқарув қарори, ҳулосасига кўра, ходимнинг розилигисиз бажарилган сафарбарликни тушуниш, бошқа ҳолатларда эса бу сафарбарликлар кўпинча кўнгилли ҳолатда амалга оширилиши мумкин.

Конкрет бир предметдаги ўзгаришдан ташқари бундай сафарбарликларнинг *ижтимоий-меҳнат сафарбарлиги* турлари ҳам мавжуд. Бундай ўзгаришлар кўпинча яшаш жойини ўзгартириш, иш жойини, ташкилотни, касбини, мутахассилигини, вазифасини ўзгартириш эвазига бўлиши мумкин. «Ўз ҳаёт йўлига» нисбатан онгли муносабатда бўлиш инсонларга хосдир. Улар ўз мансаб-мартабаларини яқин ва узоқ муддатларга режалаштиришлари, бу эса уларнинг меҳнат жамоаси учун катта аҳамиятга эга бўлиши, жамоага, ташкилотларига, ишга нисбатан муносабатларида акс этиши мумкин.

Ўз ҳаёт йўллари режалаштираётган инсонлар (ишсизлар, ходимлар) ҳуқ-атворининг аниқ, ўзига хос томонлари ҳақида тўхталамиз:

- яқин бир неча ойни, яқин 2-3 йилни ёки узоқроққа мўлжалланган келажак йўлни режалаштирадилар;

- узоқ вақтгача бу режага содиқ қолишлари ёки турли вазиятларга қараб осонгина ўз режаларини ўзгартиришлари (яъни бу режалар барқарор бўлмаслиги) мумкин;

- ўзларининг профессионал-меҳнат мансаб-мартабалари ўз

шахсий режалари бўйича қурилишига мутлақо ишонадилар ёки аксинча, бунга ишонмайдилар;

- ўз олдидларига катта ва кичик мақсадларни қўя бошлайдилар, бўлғуси прогнатиклар сифатида уни тезда амалга оширишга ҳаракат қиладилар, конкрет, реал, бажариш мумкин бўлган босқичларни режалаштиришни бошлайдилар;

- касблар, машғулотлар ҳақида яхшигина маълумотларга эга бўлган ҳолда, идеалистлар каби ёлғон маълумотларга асосланиб иш қўрадилар;

- профессионал-меҳнат мартабасига эришишда, ишда мақсадлари амалга ошмаётганини босиқлик билан қабул қиладилар, оператив ҳолатда янги режалар тузадилар ёки чуқур шахсий инқирозга учраганликларини билдириб қўя қоладилар;

- баъзилар «ҳаракат қиламиз», «синаб қўрамиз» деган принципга асосан иш қўрадилар, фақатгина беҳато ишларгагина қўл урадилар.

Юқорида санаб ўтилган ўзига хос томонлар бандлик ва меҳнатда субъектив омил моҳиятини кўрсатувчи кўрсаткич ҳисобланади.

Ижтимоий-меҳнат сафарбарлигининг таҳлил қилиш методлари ҳақида гап борар экан, қуйидагиларга эътиборни қаратиш лозим:

Ҳар бир ижтимоий-меҳнат сафарбарлиги маълум бир сафарбарлик идрокига эга, яъни профессионал ишчилар синфи, ташкилотлар, жамоалар, категориялар ва уларнинг ўзаро муносабатлари:

а) сафарбарликка ҳоҳиш ва тийёргарлик; б) сафарбарлик имкониятларига ижобий баҳо бериш; в) реал сафарбарлик.

Ижтимоий-меҳнат сафарбарлиги ижобий ёки салбий баҳоланиши мумкин. Бунда энг асосий мезонлар (ўлчамлар) бўлиб қуйидагилар саналади:

- рационал иш жойи;

- шахсий меҳнат кўрсаткичлари ва ишбилармонлик сифатларининг ўзгариши;

- меҳнат шароитларининг яхшиланаётганлиги;

- инсонинг энг аввало ишчи, ходим сифатида онги ўсаётганлиги, ижтимоий-иқтисодий аҳволининг ўзгараётганлиги;

- ташкилотдаги ижтимоий муҳитнинг таъсири, жамоага, ишга мослашишнинг оптимал (қулай) муддати.

Ижтимоий-меҳнат сафарбарликларига баҳо берувчи турли

(инстанция) ташкилотлар бўлиши мумкин. Шундан келиб чиққан ҳолда, баҳо беришнинг турли хил кўринишларини, яъни ўз-ўзига баҳо бериш, ўзаро (бир-бирига) ва экспертлар баҳоларини айтиш мумкин (эксперт баҳоси деганда маъмурият томонидан берилган баҳо тушунилади). Бу баҳолар ўзаро бир-бирига тўғри келмаслиги ёки ўта зиддиятли равишда бир-биридан фарқ қилиши мумкин. Батъан бу баҳолар яқуний ҳулосага эга бўлиши мумкин, баъзи ҳолларда эса уларнинг самарадорлиги маъмурият ва жамоа томонидан ўзаро келишувга боғлиқ бўлади.

Ижтимоий-меҳнат сафарбарлигининг ҳар қандай маълумотлари қандайдир иқтисодий, технологик ва меҳнатни, бандликни ташкил қилиш мақсадларига объектив ва субъектив жиҳатдан йўналитирилган экан, демак, ижтимоий-меҳнат сафарарлиги, ўзгартиришларнинг функциялари ҳақида фикр юртишшимиз мумкин. Уларнинг ичида энг асосийлари сифатида қуйидагиларни ажратиб кўрсатиш мумкин:

- моддий сарф-харажатлар ва ресурсларни тежаш;
- режалоштирилмаган ва қутилмаган ҳолатларда ёки умуман, энг масъулиятли пайтларда кадрлар қўнимсизлигининг олдини олиш;
- етишмовчилик (дефицит) ва ишчи кучининг ортиқчалиги, ҳаддан зиёд қўплиги муаммоларини ҳал қилиш;
- рационал бандлик;
- энг адолатли, ҳаққоний бандлик;
- потенциал қарама-қаршиликларнинг олдини олиш;
- ишчи ўринларни вақтинчалик эгаллаб, тўлдириб туриш;
- меҳнат кўрсаткичлари учун рағбатлантириб туриш, тақдирлаб туриш;
- қайсидир мақсадларда аниқ бир ишлар билан таништириб туриш;
- ишнинг мутахассисликка мувофиқлиги бўйича ютуқлар;
- ёш ва соғлиқ нуқтан назаридан меҳнатга лўқатнинг тўғри келиши билан боғлиқ ютуқлар;
- ташкилотларни қайта тузиш ва инновацион ҳолатларда кадрларни жойлаштириш.

Юқорида санаб ўтилган вазифалардан кўриниб турибдики, улар ижтимоий-психологик ва ижтимоий-иқтисодий вазиятларни акс эттиради.

7.2. Ижтимоий-меҳнат сафарбарлигининг омиллари

Ижтимоий-меҳнат сафарбарлигининг омиллари — бу, объектив ва субъектив ҳолатлардан иборат, яъни сафарбарликка таъсир этади, уларни амалга оширади ёки амалга ошмайдиган қилиб қўяди, уларга ёрдам беради ёки қаршилик кўрсатади.

Сафарбарликни тўғри таҳлил қилиш учун билим ва омиллар йиғиндиси, уларни ҳисобга олиш жуда зарур, шунингдек, амалий бошқариш, огоҳлантириш ёки рағбатлантириш учун ҳам зарур бўлади.

Ижтимоий-меҳнат сафарбарлигининг асосий омилларини кўриб чиқамиз:

1. Умумий ижтимоий-иқтисодий сабаблар ва далилар.

Бу сабаблар ва далиллар ишонарли омиллар категориясидан иборат, улар энг аввало қуйидагиларга эътиборни қаратади:

Экстремал далил (энг оддий ҳодиса ҳисобланади — бунда сафарбарликда маълум бир бандлик доирасидаги инқироз юзага келади ёки бу иш жойларининг кеслажак учун мўлжалланмаганлигини ходимларнинг ўзлари олдиндан айтадилар;

- максимал сақлаб қолиш бўйича далиллар (баъзи ҳолларда улар жуда катта, салмоқли даромадлар бўлганда юзага келади, баъзи ҳолларда эса энг кичик ютуқларда, ойлик иш ҳақига қўшимча киритилишида), моддий сабабларга боғлиқ бўлмаган сафарбарликларда эса кишиларни иш ҳақининг авалги ҳолатини сақлаб қолишнинг ўзи қизиқтиради;

- мулк билан боғлиқ далилларда мулкдор бўлиш имконияти катта аҳамиятга эга бўлади ёки бандликка исталган ўзгаришни қўлга келтириш учун ишлаб чиқариш маблағларидан воз кечишга тўғри келади;

- қисман далиллар (формал сафарбарликлар) қайсидир моддий бўлмаган мақсадлар асосида юзага келади, яъни мутахассислик ва касб бўйича тўғри келиш, энг яхши меҳнат шартшароитлари. Бу омиллар катта аҳамиятга эга, яъни самарали меҳнат қилиш ва кўпроқ иш ҳақи олиш учун имкон яратади.

Ижтимоий меҳнат сафарбарлигининг даражалари, турли оқимлар ҳамда ижтимоий-меҳнат ва юқорида айтиб ўтилган омилларнинг ўрни, ҳиссасини аниқлашимиз мумкин.

2. Касбга йўналтиришнинг ижтимоий-маданий моделлари ва ўзига хос томонлари. Меҳнат доирасидаги сафарбарликда

кишиларнинг «касб танлаш»даги хулқ-атворлари, ўзига хослик-лари ҳам катта таъсир кўрсатади.

Бундай хулқ-атворни икки хил моделга ажратадилар: биринчиси, ижтимоий-иқтисодий соҳада барча касблар ва машғулотлар бир хилдир, индивидлар ўз имкониятлари, қobiliят ва хоҳишларига кўра, ўзларининг турли хил меҳнат турларини танлайдилар, иккинчиси, жамиятдаги қарашларда ижтимоий-иқтисодий соҳада «яхши» ва «ёмон» меҳнат турлари мавжуд, табиийки, «яхши» бўлишга ҳаракат қилинади, мойиллик, интилиш ҳақида фикрлар эса унчалик катта аҳамиятга эга бўлмайди.

Касб машғулотларни танлашда ҳар иккала хулқ-атвор реал ҳолатда мавжуддир. Улар ўзаро рақобатлашадилар, ҳар ҳолда у ёки бу модел маълум шарт-шароитларга кўра, ҳал қилувчи ўринни эгаллайди. Объектив вазиятларга ва жамоатчилик фикр-мулоҳазалари қонунларига кўра, касб ва машғулотларнинг ўрни, мавқеида ўзгаришлар бўлиб туради, яъни баъзи бир меҳнат турларининг ўзига жалб этувчи томонлари камаяди, бошқа бир меҳнат турларида эса ошиб боради.

Маълум бир касб машғулотлар мавқеи, обрўсининг ошиши ёки пасайиб кетиши сафарбарликни рағбатлантиради.

3. Маълумот олиш ва унинг тушунарлилиги, имкони, ихтисослик даражаси. Маълумот олиш ва ихтисослик маълум бир иқтисодий вазиятларда меҳнатни танлаш, касб-меҳнат сафарбарлиги имкониятларини ёки фаолиятдаги бузилишни (қўпайтирувчиликни) белгилайди.

Юқори малакали ишчилар бошқаларга қараганда ҳаракатсиз бўлишади, яъни улар фаолиятида сустлик бўлади. Бошқа меҳнат турларига ўтишда улар вақтни кетказишни, уни ўрганиш учун куч сарф қилишни хоҳламайдилар. Қўп йиллик тажриба, касб маҳоратларига кўра, улар ишлаб турган жойларида ҳамisha ҳаракат қиладилар. Юқори малакали ишларга қилинаётган сафарбарлик жуда оз самара — натижа беради. Қўйи малакали ходимлар эса иш жойларини бемалол ўзгартираверадилар, уларнинг мутахассисликлар бўйича муаммолари кам бўлади.

Яна баъзи бир ҳолатлар бўладики, маълумот ва ихтисослик инсонни психологик жиҳатдан ҳар доим тайёр қилиб қўяди, маълум бир вазиятларда эса ҳозир туришлик янги иш жойларига эга бўлишга имкон яратади. Бундай вазиятларда гап фақатгина объектив омиллар эмас, балки субъектив омиллар ҳақида

ҳам боради, масалан, ишчининг энг содда, оддий меҳнатларни қилишга тайёриги ёки иш билан таъминловчининг шу иш жойида юқори малаканинг келажаги борлиги ҳақидаги кўрсатмаси.

Айрим ҳолларда ишчининг касб-меҳнат сафарбарлиги қайта маълумот олиш билан, яъни маълумот олиш зарурлиги билан боғлиқдир. Бундай вазиятларда зарур шароитнинг мавжудлиги, яъни ўқиш учун, ўқиш даврида яшап учун зарур маблағнинг бўлиши (агар ўқиш ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда бўлишни тақозо этса) катта аҳамиятга эгадир; бундан ташқари ўқиш ва ишни бирга қўшиб олиб бориш учун қобилият, баъзи бир шахсий сифатлар, оилавий ҳолатларнинг, вазиятларнинг мавжудлиги ҳам ўзига хос аҳамиятга эга.

4. Ёш ва иш стаж. Горизонтал сафарбарликлар амалга оширилаётганда ёш тўсиқ бўлиши мумкин, чунки бунда ишга мослашиш қобилияти камаяди, сўстлик ва консерватизм (қотиб қолганлик) эса ошиб кетади. Катта иш стажига эга бўлган ходим ўз меҳнат фаолиятининг сўнгги йилларида ишни ўзгартириб, «мураккаблаштириш»ни ҳоҳламаслиги мумкин. Бир вақтнинг ўзига ёш жиҳати ва иш стажы вертикал сафарбарлик ҳолатларига катта ижобий таъсир кўрсатиб, ёрдам бера олади. Биринчидан, бу фактлар касб-меҳнат хизматлари, катта тажрибадан дараж беради, шунинг учун ҳам ишчига маъмурий жиҳатдан инсон статусининг ўсишига катта ёрдам бериши мумкин. Иккинчидан, ёш жиҳатлари, иш стажы инсонга ахлоқий асос бўлади, касб-менат ва иқтисодий статусни оширишга интилишни асослаш ва иқтисодий, ижтимоий ўсишга ёрдам беради.

5. Оилавий аҳвол ва ҳолатлар. Оила қуриш ёки оилада фарзандлар сонининг ошиб бориши билан ходимлар каттароқ маош олиш учун иш жойларини ўзгартиришлари мумкин. Оилавий сабаблар, шарт-шароитларга кўра, ишчи бўш вақти кўпроқ ёки иш вақти структураси қулай бўлган меҳнат турларини излаши мумкин.

6. Рақобатга бўлган муносабат ва касб-меҳнатга, ўз-ўзига баҳо бериш. Иқтисодчи ва социологлар ўз нутқларида «бандликнинг рақобат гуруҳлари» деган иборани кўп қўллайдилар. Бу тушунча ижтимоий, профессионал, ихтисослик, ёш, маълумот жиҳатларидан ходимлар категориясини акс эттиради. Маълум бир ишчи жойларига кўнчилик талабгор бўлиш, бошқа жойларга эса бу қадар талаб бўлмаслиги мумкин.

Иш жойлари учун фақатгина объектив рақобат эмас, балки муносабатларнинг субъектив-шахсий турлари ҳам бўлиши мумки-

н.Профессional меҳнат сафарбарликларида кўпчилик максимал эгаллаш мумкин бўлган ишчи жойларини хоҳлайдилар, рақобатни ёқтирмайдилар, уни четлаб ўтишга ҳаракат қилмайдилар.

7. Маълумотларга эга бўлиш. Инсонлар касб-меҳнат доирсида турли хил маълумотларга эга бўладилар. Улар бу маълумотлардан фойдаланишлари ёки умуман фойдаланмасликлари ҳам мумкин. Албатта, ўзлари учун маъқул, зарур бўлган маълумотлар ҳисобга олинади. Касбга йўналтириш, меҳнат соҳасини танлаш борасида олиб борилган кўплаб тадқиқотлар шунини кўрсатадики, ишга кирувчилар то ишга жойлашгунга қадар старли ёки тўғри маълумотларга эга бўлмас эканлар. Яъни уларнинг шу иш жойи ҳақида билган маълумотлари билан ишга жойлашгандан кейинги маълумотлари тамоман бир-бирига тўғри келмас экан. Бундай маълумотлар, айниқса, ижтимоий-иқтисодий барқарорлик бўлмаган вазиятларда кўпроқ бўлади, яъни бундай меҳнат соҳаларида меҳнатнинг характери, моҳияти вақтга кўра ўзгариб туриши мумкин.

Маълумотларга эга бўлиш — бу, баъзан шунчаки англаганлик (яъни онглилик), масалан, ишнинг, жамоанинг манфаатларини кўзда тутган ҳолда сафарбарликнинг (яъни ишни ўзгариштиришнинг) функционал моҳиятини тушуниб етишдир.

8. Ишга нисбатан қатъийлик ва жамоага боғлиқлик (ўрганиб қолганлик). Шундай инсонлар бўладики, ижтимоий-иқтисодий нозорлик вазиятларида ҳам ўз ишларини ташлаб кетмайдилар. Бунинг сабаби инсон табиатидаги сусткашликкича эмас, балки бундан ташқари қатор сабаблар бўлиши мумкин. Биринчидан, ўз ишига, касбига бўлган муҳаббат, баъзан эса аниқ касб-меҳнат вазифалари, функциялари бу соҳани ташлаб кетишни тақозо этмайди. Иккинчидан, инсоний муносабатлар омили, жамоа одатлари, анъаналарини бузмаслик, биргаликда тузилган режаларни барбод этмаслик масъулияти, бошқа жамоага бориб жойлашини ва янги обрў-эътибор қозониш, мулоҳаза қилиш ҳам бўлса, яъни ўз соҳасини ташлаб кетишга йўл қўймайди.

7.3. Ижтимоий-меҳнат сафарбарлиги миграцияси (кўчириш)

Миграция — бу, инсонларни ҳудудий жиҳатдан сафарбар этишдир, шунингдек, яшаш жойининг ўзгариши ҳам шунга ки­ради.

Миграциянинг барча вазиятлари касб-меҳнат ва мулк-да-

ромад муносабатларидаги сабаблар, натижаларга эга бўлади. Бу эса «Иқтисодий социология»нинг энг муҳим муаммоларидаги ҳисобланади.

Миграция кўп сабабларга кўра келиб чиқади. Улардан кўп учрайдиганлари қуйидагилар:

- ишлаб чиқаришни регионал жойлаштиришдаги кескин ўзгаришлар (масалан, бу жойлаштиришда ишлаб чиқаришнинг бир туригина ҳукмронлик қилади, бундай қисқартиришлар ўта тифиз жойда яшайтганлар учун жуда катта иш муаммосини келтириб чиқаради);

- ўз касб йўналишини амалга ошириш бўйича имкониятларни яратиш, бошқа яшаш жойида ойлик иш ҳақининг энг яхши шарт-шароитларига эга бўлган ишга жойлашиш (албатта, нсталган вазифа, лавозим ёки мутахассислик бўлган иш жойига эга бўлиш);

- ҳаёт тарзининг энг яхши шарт-шароитларига, сифатига эришиш учун интилиш;

- инсон соғлиғи ҳамда иқлимга хос яшаш ва ишлаш шарт-шароитларининг зарурлиги;

- оила-никоҳ ҳолатлари, оилаларга, қариндошларга қўйилиш;

- маълум бир маданиятга, билимга ва яшаш тарзини ўзгартиришга эҳтиёж;

- тураржой шарт-шароитларини яхшилаш имкони ва зарурлиги;

- ижтимоий ва этник зиддиятлар;

- меҳнат зиддиятлари ва оиладаги зиддиятлар;

- тасодифий ҳолатлар, вазиятлар ва ҳ.к.

Баъзи бир сабаблар оммавий, гуруҳий характерга эга, бошқалари эса индивидуал характерда бўлади. Бундан ташқари эпитек, ўзига хос объектив ва субъектив сабаблар бўлади. Ўзаро жойлашилишга қараб миграция сабаблари бир хил бўлмайди (қишлоқ — кичик шаҳар, қишлоқ — катта шаҳар, кичик шаҳар — кичик шаҳар, катта шаҳар — катта шаҳар, қишлоқ — қишлоқ ва ҳ.к.).

Миграциянинг ижтимоий-иқтисодий сабаблари ҳам турличадир. Бир неча ижтимоий-иқтисодий муаммоларга эътиборни қаратамиз, улар стационар ҳудудий (территориал) миграция натижалари билан бевосита боғлиқдир. Миграция кўп ҳолларда тураржой билан боғлиқ муаммоларни келтириб чиқаради. Биринчидан, жуда кўп ҳолларда ўзига хос кўчиб бораётганлар тоифаси ҳақида шунини айтиш мум-

кинки, улар ўзлари ва давлатнинг олдига талайгина муаммолар қўя оладиган кишилардир. Иккинчидан, қўчиб бориш жарёнида тураржой борасида маҳаллий аҳоли билан ўзаро зиддиятлар келиб чиқиши мумкин, жумладан, ижтимоий-синфий, ижтимоий-регионал, ижтимоий-этник муаммолар шулар қаторига киради. Учинчидан, чекланганлик ва тураржой нархининг жуда юқорилиги оилавий равишда ишга жойлаштиришга имкон бермайди. Тўртинчидан, тураржой учун ҳақ тўлаш одамларни миграцияга нисбатан жиддий муносабатда бўлишга ундайди, лекин бу нарса тўсиқ бўла олмайди, чунки биз ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан яхши таъминланган ижтимоий қатламлар ҳақида фикр юритаямиз. Бешинчидан, яшаш учун руҳсат олиш институти бир-бирига қарама-қарши, яъни бир томондан, у тартиб-интизомни сақлайди, лекин иккинчи томондан, баъзи бир инсон ҳуқуқларини чегаралаб қўяди. Ҳар бир давлатда миграцияга нисбатан ўзига хос тураржой муаммолари мавжуд.

Баъзида ноиллож, чорасиз, мажбурий миграция вазиятлари юзага келади. Улар нафақат экологик фалокатлар, урушлар билан боғлиқ бўлади, балки ишлаб чиқаришда инқирозлар рўй берганда юзага келади.

Қўчиб борганларнинг баъзи бир тоифаси яшаш жойини ўзгартиришини осон бошдан кечирадилар, энг муҳим вазифаларни ҳам ҳал қила бошлайдилар, ўз аҳволларини янада яхшилаш имконига эга бўладилар. Бопқа бир тоифадаги қўчиб борганлар учун эса бу — ижтимоий-иқтисодий ва ҳаёт-меҳнат доирасидаги катта муаммо саналади. Биринчидан, моддий маблағ стишмаслигини қаттиқ ҳис қила бошлайдилар, тўсатдан янги-янги сарф-харажатлар чиқа бошлайди. Иккинчидан, аввалги ойлик маошдаги ишни, аввалги касб ёки лавозим, вазифани ҳам топиш мушкул бўлиб қолади.

Марказ билан чекка ўлкалар орасидаги катта фарқнинг мавжудлиги шароитида одамларнинг яшаш тарзини яхшилаш учун интилиш жуда табиий ҳолдир, бу эса тўғридан-тўғри ёки қисман катта шаҳарларга бориб жойлашганини тақозо этади.

Бу эса биринчидан, эртами-кечми иқтисодий ва ижтимоий ҳодиса саналган нормал ҳолатда бўлмаган бандлик структура-сига олиб келади, бу айниқса, иқтисоди етук бўлмаган, фан-техника ривожланаётган давлатда яққол кўзга ташланиб қолади. Иккинчидан, одамларнинг соғлиғи ва экология соҳасида ҳам бу тезда биллиниб қолади. Учинчидан, ижтимоий-иқтисодий режаларнинг амалга ошмаётганлиги, катта рақобат оқибатларини

кутиш одамларни жинойтларга тўла яшаш тарзига олиб кетади ёки олдинги яшаш жойларига қайтиб кетадилар, бу эса улар ҳаётидаги бутун бир даврни объектив ва субъектив равишда ўчириб ташлайди.

Кўчиб бориб ишга жойлашувчиларнинг каттагина қисмини ўқийдиган ёшлар ташкил қилади, ёшларда ўз келажакларини режалаштириш, янги жойларга бориб ишлаш иштиёқи зўрлигидан далолат беради. Миграцион ҳолатлар юзага келишида микроэтниқ аспектлар мавжуд. Улар миллий бўлмаган фарқлар, балки анъанавий, авлоддан-авлодга ўтиб келаётган, ўша ерлик аҳолини бошқалардан фарқлаб турувчи аспектлардир. Бу ажратишлар, фарқлашлар натижасида янги кўчиб борганлар ижтимоий камситилишлари мумкин ёки ўзларини шундай ҳис қиладилар; яъни уларнинг бошланғич имкониятлари маҳаллий аҳоли имкониятларидан нисбатан паст бўлади. Микроэтниқ аспектларга кўра, гуруҳлараро зиддиятлар пайдо бўлади, яъни «маҳаллий» ва «номаҳаллий» ишчи кучлари ўртасида ўзаро баҳс-мусобака бошланиб кетади.

Иш билан таъминловчиларнинг ўзлари ҳам ишга жойлашувчиларга турлича муносабатда бўладилар, қатъийлик билан фақат маҳаллий ходимларга иш беришни хоҳлайдилар ёки ишчининг сифатларига эътибор берадилар.

Миграция оиладаги зиддиятлилиқка, барқарорлиқка таъсир этувчи муҳим омиллардан саналади. У балки оилани мустаҳкамлаши, бирлаштириши ёки тарқатиб юбориши мумкин, чунки оила аъзоларининг миграцияга нисбатан фикрлари турлича бўлади.

Қискача хулосалар

Ижтимоий-меҳнат сафарбарлиги — бу, инсонларнинг бир ижтимоий-профессионал гуруҳдан бошқа гуруҳга ёки бандлик доирасига, меҳнат фаолиятининг бошқа турларига, бошқа иш жойиларига ўтиб кетишидир. Ижтимоий-меҳнат сафарбарлиги турлари кўрсатиб ўтилган ва ҳар бир тур ўзига хослигига кўра изоҳланган.

Ижтимоий-меҳнат сафарбарлигининг асосий омиллари кўрсатиб ўтилган. Бу омиллар объект ва субъектив ҳолатлардан иборат. Бундан ташқари миграция, миграцион жараёнлар, ҳудудий сафарбарлик ҳолатлари кўриб чиқилган.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Ижтимоий-меҳнат сафарбарлиги деганда нималарни тушунасиш?
2. Ижтимоий-меҳнат сафарбарлигининг қандай турлари мавжуд?
3. Ижтимоий-меҳнат сафарбарлигига қандай омиллар таъсир кўрсатади?
4. Миграция деганда нималарни тушунасиш?
5. Миграциянинг ижтимоий-иқтисодий сабаблари нималардан иборат?

Асосий адабиётлар

1. Адамчук В.В., Ромашев О.В. Экономика и социология труда. М.: 1999 (учебное пособие).
2. Акрамова Г.А. Иқтисодий социология. Т.: ТДИУ, 1998.
3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. Т.: 2001.
4. Абдурахмонов Қ.Х., Мамарасулов Ф. Меҳнат иқтисоди. Ўқув-услубий қўлланма. Т.: ТДИУ, 1996.

МЕҲНАТ СОҲАСИДАГИ НИЗОЛАР

8.1. Меҳнат соҳасидаги низоларнинг моҳияти, кўрсаткичлари, типлари ва ижтимоий тузилиши

Низоларга доир муаммоларни текшириш «Социология» фақлининг анъанавий ва асосий йўналишларидан биридир. Кейинги вақтларда у низолар ҳақидаги фан (конфликтология) номини олган.

Меҳнат соҳасидаги низолар - булар шахслар ва ходимлар гуруҳлари уртасидаги бевосита ижтимоий тўқнашувлар хусусиятига эга бўлган ташкилий-меҳнат муносабатлари зиддиятларидир. Ҳар қандай ташкилий-меҳнат зиддиятлари ҳам низоли вазиятларни вужудга келтиравермайди. Бундай вазият қуйидаги ҳолларда пайдо бўлади, агар:

- зиддиятлар субъектларнинг бир-бирини барҳам топтирувчи нуктаи назарларни акс эттирса;
- зиддиятлар даражаси старли даражада юқори бўлса;
- зиддиятлар тушуниш учун қулай бўлса, яъни шахс ва гуруҳлар бу зиддиятларни англаб етса ёки аксинча, улар тушунарсиз бўлса;
- зиддиятлар дарҳол, қутилмаганда вужудга келса ёки қандайдир ижтимоий тўқнашувлар вужудга келишидан олдин узок вақт мобайнида тупланиб қолса.

Меҳнат соҳасидаги низоларнинг рўёбга чиқиши шундай субъектив исоний омиллар, чунончи, эҳтиёжлар ва қобилиятларга боғлиқ бўлади. Шахслар ва гуруҳлар, бир томондан, бир-бирларига рози бўлишга ёки қаршилик кўрсатишга қарор қилиш учун ўзаро мураккабликларни енгилшга анча кучли эҳтиёж сезишлари; иккинчидан, бундай зиддиятга киришга, ўз муаммоларини ҳал этиш учун старли даражада имкониятга эга бўлишлари лозим. Низолар чиқаришга қобилиятнинг ўзига хос таркибий томонлари: шахсий сифатлар, пул, алоқалар, обрў-этибор, тарафдорларга эга бўлиш ва ҳоказолардир. Низолар чиқаришга қобилиятнинг йўқлиги шундай сабаблардан бири ҳисобланадиги, шарт-шароитлар мавжуд бўлса ҳам меҳнат соҳасида низолар келиб чиқмайди ёки бирор муҳим нарсага эришни билан яқун топмайди. Бу анча оддий ва тез-тез учраб турадиган ҳодиса бўлиб, ҳозирги вақтда дунёда меҳнат ни-

золари статистикаси ва уни ҳал қилишнинг жинойий шакллари ҳам борки, бу ҳол меҳнат низолари билан жинойятчиликнинг ўзаро боғлиқлигидан далолат беради.

Меҳнат соҳасидаги низолар белгиларининг намоён бўлиш хусусияти ва даражасига қараб очик ва ёпиқ турдаги низолар бўлади. Мазкур турларга ажратишнинг асосий мезонлари қуйидагилардир:

- низоли вазиятни, унинг субъектлари, сабаб ва истиқболларини англаш даражаси;

- реал низоли муаммонинг мавжудлиги ёки йўқлиги, уни тартибга солиш соҳасидаги фаоллик;

- низоли вазиятнинг атрофдагилар учун маълум эканлиги ва уларнинг бу вазиятга таъсир кўрсатиши.

Ёпиқ низолар кўпинча ноқулай бўлади. Улар аксарият ҳолларда ташкилотга ва ташкилий-меҳнат муносабатларига бузғунчилик таъсирини ўтказади, уларни ҳал қилиш имкониятлари жуда оз бўлади. Ёпиқ низоларда фақат шахслар эмас, балки гуруҳлар ҳам ўзаро жанжал манбаи бўладилар, салбий жараёнларга таъсир кўрсатиш имконига эга бўлмайдилар.

Низога бевосита ёки бавосита муносабатда бўлувчи шахслар ва гуруҳлар унинг субъектлари ҳисобланадилар. Улар қуйидаги тоифаларга бўлинишлари мумкин: бирламчи агентлар, қўшилувчи иштирокчилар, муҳит. Бу субъектлар меҳнат соҳасидаги низоларнинг ижтимоий тузилишини ташкил этадилар. Субъектлар ўртасидаги фарқлар фақат шартли бўлиб қолмасдан, шу билан бирга ҳаёлий ҳамдир. Масалан, шахслар сиртдан жанжаллашадилар, лекин уларнинг ортида ўзининг қарама-қарши манфаатларига эга бўлган тегишли гуруҳлар туради ёки аксинча, сиртдан гуруҳлар жанжаллашадилар, ҳақиқатда эса низонинг асосини қандайдир шахсларнинг хусусий зиддиятли манфаатлари ташкил этади. Иқтисодий соҳада бу ҳол тез-тез содир бўлиб туради.

Агар шахслар ўртасидаги келишмовчиликлар гуруҳлар ўртасидаги низоларга айланиб кетса, баъзида гуруҳлар ўртасидаги низолар шу гуруҳлар ичидаги жанжалларга айланади. Шахслараро ва гуруҳлараро даражаларда бир хил низолар фақат бир-бирини вужудга келтириб қолмасдан, шу билан бирга бир-бирини бостиради, бошқасини келтириб чиқаради. Баъзан меҳнат соҳасидаги низоларнинг субъектлари ўз-ўзидан якка-ёлғиз келиб чиқадиған шахслар, жамоалар ва омма эмас, балки

ваколатли, тажрибали, талабчан фаоллар ва тазйик ўтказувчи гуруҳлар бўлиб чиқади, улар ташкилий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш жараёнига таъсир ўтказадилар.

Ташкилий-меҳнат муносабатларидаги низолар жараёни кўпинча қуйидаги муҳим ҳолат билан белгиланади: Меҳнат соҳасидаги низо субъектлари бир-бирларидан старли даражада хабардор бўлмайдилар, бир томонлама ёки икки томонлама нотўғри маълумотларга асосланадилар, бу эса қўйилмаган оқибатларга олиб келиши мумкин. Меҳнат соҳасидаги низоларнинг субъектлари кўпинча бир хилда таъсир кўрсатмайдиган омиллар бўлади. Улар умуман турлича ижтимоий кучга эга бўлиб, низоли вазиятнинг муайян босқичида роль ўйнайдилар. Бу кучларнинг нисбатини меҳнат низолари қатнашчилари тўғри ёки баъзан нотўғри англаб стадилар, бу ҳам мазкур низонинг ижтимоий сабаби бўлиши мумкин.

Барча меҳнат низолари «такрорланмас» ҳисобланади, чунки унда турли ижтимоий-иқтисодий гуруҳлар иштирок этади, уларнинг роли ва мақоми ҳам ҳар хил бўлади. Меҳнат соҳасидаги низоларнинг бирламчи агентлари сифатида айрим ходимлар, меҳнат гуруҳлари, ташкилотларнинг жамоалари майдонга чиқади, меҳнат жараёнида ва тақсимлаш муносабатларида айнан уларнинг манфаатлари тўқнаш келади; айнан улар қандайдир зиддиятларни айниқса аниқ ҳис қиладилар ва принципиал муносабатда бўладилар. Низоларга иккиламчи қатнашчиларнинг келиб қўшилиши ё ихтиёрий равишда, онгли тарзда содир бўлади ёхуд дастлабки агентлар тобора кўпроқ қатнашчиларни жалб этадилар. Бундай қўшилиш кўпгина сабабларга кўра содир бўлади. Низолар ижтимоий базаси кенгайганда низо ҳосил қилувчи муаммонинг ўзи мураккаблашиб, янада чалкаш тус олиши мумкин. Бу эса низоларни ҳал этиш учун яхшироқ шарт-шароит яратишга қодир бўлади.

Низолар муҳити қандайдир шахслар ёки гуруҳнинг низоли вазиятга бестараф бўлиб қараб туриши ёки уни бўшаштириш учун аралалишдан ўзини сақлаш ёхуд низоли вазиятнинг давом этишидан манфаатдор бўлиши ва қўтиб туриш йўлини тутиши туфайли юзага келади. Низоларга ўз йўлини белгилаб олмаган, уни тушуниб етмаган кишилар қўшилишмайди.

Айрим ҳолларда низонинг бевосита агентлари ўз ички тортишувларига кенг ижтимоий қўлам бағишлаб, ўз манфаатларини гўё кўпчиликнинг манфаати деб тақдим этадилар. Бу эса уларнинг тугган йўлига янада расмийроқ, кучлироқ тус беради.

Ҳақиқатда эса кўпинча меҳнат низолари пайдо бўлганда уларнинг ижтимоий тузилиши мураккаб бўлади, низога ким қандай муносабатда бўлиши тушунарсиз бўлиб қолади.

Низолар вақтидаги муомала ходим шахсини типологиялашнинг муҳим мезонларидан биридир. Масалан, бировлар ҳар қандай йўл билан бўлса ҳам низолардан нарироқ юришни афзал кўрадилар, бошқалар эса бир хилда ёндашадилар, учинчи хил кишилар бўлса озгина мураккаб шароитда ҳам жанжал чиқаришга, низоларга ўт ташлашга интиладилар. Бундан ташқари, низоли вазиятлардаги ҳуқуқатвор ходимнинг меҳнатга бўлган муносабати кўрсаткичи бўлиши мумкин. Меҳнатга муносабат билан низоли ҳатти-ҳаракатлар хусусиятлари ўртасида боғланиш вариантлари бўлиши мумкин.

1. Яхши ходим низоларга ёмон муносабатда бўлади, у айниқса қулай ижтимоий вазиятга эҳтиёж сезади, иш шартининг нормал бўлишини хоҳлайди. Ёмон ходим эса жанжалли ҳолатларга ўч бўлади, ўзи кўпинча низо чиқаришга сабаб бўлади.

2. Яхши ходим низоли ҳолларга унчалик эътибор бермайди, чунки у тўла-тўқис банд, бинобарин, унинг диққат-эътибори ишлаб чиқариш мақсадларига қаратилган бўлади. Ёмон ходим «бирмунча бўшироқ» бўлади, кўп вақтини жанжалларга сарфлайди, бу машғулот унинг иш жойида асосий ўрин эгаллайди.

3. Яхши ходим «жанжаллар» агар меҳнатни ташкил этишга дахлдор бўлса, уларга аралашади, натижада ижобий томонга ўзгариш содир бўлади. Ёмон ходимга бу маънода «жанжаллар» керак бўлмайди.

Меҳнат соҳасидаги муомаланинг ғоят хилма-хиллигини назарда тутиб, мазкур рўйхатни яна давом эттириш мумкин.

Одатда, меҳнат низолари салбий оқибатларга сабаб бўлади:

- душманлик кайфияти кучаяди, хайрихоҳлик ҳолатлари ва ўзаро баҳо беришлар камайиб, кишиларнинг ижтимоий аҳволи ва меҳнат соҳасидаги ўз-ўзини англашга путур етади;

- иш манфаати нуқтаи назаридан амалий алоқалар зарур бўлишига қарамай, низо қатнашчиларининг кайфияти ёмонлашиб боради, муомала ҳаддан ташқари расмийлашиб, ошқора муносабатлардан воз кечиш кўзга ташланади;

- меҳнатга бўлган сабаблар ва меҳнат фаолиятининг ҳақиқий кўрсаткичлари, ёмон кайфият тўғрисида салбий ҳолатлар авж олади;

- ўзаро ҳаракатларда, мунозара ва алоқаларда арзимаган баҳоналар билан муносабат ёмонлашади;

- бошқаларнинг хатти-ҳаракатлари, истаклари ва фикрлари-га атайлаб қаршилиқ кўрсатиш юз беради (хатто бунга зарурат бўлмаса ҳам); муомала тескари, яъни зиддият асосида бўлади; намоийшкорона дангасалиқ, ўзаро мажбуриятларни бажармаслик, ўзаро шартномаларни назар-писанд қилмаслик кўзга ташланади;

- атайлаб ва аниқ мақсадни кўзлаб терс муомала қилинади, яъни аввалги қарор топган умумий алоқалар ва муносабатларни бузишга ва уларга путур етказишга интилиш кучаяди; уюшқоқлик, маданият ва анъаналарга путур етади;

- ижобий ижтимоий бирхилликка «кўз тегади», мазкур гуруҳга, ташкилотга мансубликдан қониқиш ҳосил бўлмайди, алоқалар ва муносабатлар обўсизлантирилади;

- ҳақиқатда вақтнинг бекор исроф бўлиши, ишдан чалғиш ёки қулай фурсатдан фойдаланмаслик, кураш ва баҳс орқали нимагадир эришмоқчи бўлиш; куч ва гайрат-шижоатнинг дushmanлик ва қарама-қаршилиқка бекор сарф бўлиши;

- бирон-бир муаммо ҳал этилмасдан, айқаш-уйқаш бўлиб кетиши содир бўлади.

Меҳнат соҳасидаги низоларнинг санаб ўтилган бу салбий оқибатларини универсал кўрсаткичлар, низоли вазиятнинг белгилари деб қараш мумкин. Меҳнат низоларининг ўзи ижобий томонга ҳам эга бўлади, чунки улар орқали кўпгина масалалар ҳал этилади, салбий ҳодисалар барҳам топади. Меҳнат соҳасидаги низоларнинг қуйидаги *ижобий функцияларини* ажратиб кўрсатиш мумкин:

ахборот функцияси (ҳаммага ёки кўпчиликка функционал зарур бўладиган ахборот фақат низо орқали ошкор бўлади);

ижтимоийлашиш функцияси (низо орқали шахслар ижтимоий тажрибага, одатдаги шароитда эришиб бўлмайдиган билимларга эга бўладилар);

ахлоқий ҳолатнинг нормаллашуви (низолар туфайли тупланган салбий кайфиятлар ҳал этилади, ахлоқий йўл-йўриқларнинг сарфланиши содир бўлади);

инновацион функция (низо ўзгаришларга сабаб бўлади, уларни рағбатлантиради, уларнинг муқаррарлигини намоийш қилади); қандайдир муаммо низо орқали расман тан олинади.

Меҳнат низоларининг ижобий функциялари низоларни аниқ мақсадни кўзлаб вужудга келтиравериш керак, деган маънони англатмайди. Низолар мавжуд бўлганда уларнинг ижобий яқун топишига ишонч нуктаи назаридан ёндалиш, уларни самара беради-

ган қилиб ҳал этиш, таҳлил этиш керак; фойдали мақсадларни кўзлаб, уларга эришишга йўналтириш, тартибга солиш зарур.

8.2. Меҳнат низоларининг сабаблари

Меҳнат соҳасидаги низоларнинг сабабларини тадқиқ қилиш уларни батафсил таснифлаш ва ҳал этиш имкониятлари ва тамоий-илларини белгилаш имконини беради. Низоларнинг сабаби ижтимоий томонларнинг тўқнашуви пайдо бўлишидан олдин вужудга келади. Шунингдек, сабаб ва тўқнашувни фарқлаш керак, яъни муносабатлардаги қандайдир тасодифий фарқ низоли муомаланинг бошланишига сабаб бўлади. Қасддан вужудга келтирилган вазият ҳам низонинг келиб чиқишига баҳона бўлиши мумкин.

Меҳнат соҳасидаги низоларнинг сабабларини, аввало, объектив ва субъектив сабабларга бўлиш мумкин. Меҳнат низоларига меҳнатни ташкил этишдаги объектив камчиликлар, заифликлар ва хатоликлар асос бўлади, айнан шулар одамларни «гиж-гиж»лайди, шахслар ва гуруҳлар ўртасидаги қарама-қаршиликни муқаррар қилиб қўяди. Низоларнинг объектив ташкилий-меҳнат сабаблари икки вазиятни назарда тутади, яъни ташкил этишнинг муайян принципи умуман бекор қилиниши керак, бундан мақсад меҳнат низоларини ҳал этишдир ёхуд тафсилотлари, амалга ошириш усуллари такомиллаштирилиши лозим ва ҳоказо. Хуллас, низоларнинг сабаблари тарзидаги ўзига хос «антагонистик» ва «ноантагонистик» ташкилий-меҳнат зиддиятлари мавжуд бўлади.

Меҳнат низолари шахслар ва гуруҳларнинг субъектив хусусиятлари ва ҳолатларига асосланиши ҳам мумкин. Бунинг устига, шахслар ва гуруҳлар баъзан ўз ташкилий-меҳнат муносабатларига меҳнатдан ташқарида вужудга келадиган ташқи низоли кайфиятларни олиб кирадилар.

Объектив ва субъектив сабабларни ҳамиша ҳам фарқлаб бўлмайди, улар ўртасида баъзан аниқ чегаралар кўзга ташланмайди. Меҳнатни ташкил этишдаги объектив зиддиятлар пировард натижада чуқур шахсий зиддиятларга олиб келиши, улар эса ташкилий меҳнат муносабатларини бузиб кўрсатиши, мураккаблаштириб юбориши мумкин. Бундан ташқари, шундай сабаблар тоифаси ҳам борки, уларни объектив-субъектив сабаблар сифатида таърифлаш мумкин. Масалан, меҳнат низоларининг пайдо бўлишига яна шу нарсалар ҳам сабаб бўладики, айрим ходимлар

ёки бутун-бутун меҳнат гуруҳлари меҳнатни ташкил этишининг янги принципларига мослашмаган бўладилар, уларнинг моҳиятини старли даражада аниқ тушуниб етмайдилар. Хуллас, меҳнат соҳасидаги низолар меҳнатни муайян тарзда ташкил этиш туфайли эмас, балки унинг сабаби асосида келиб чиқади. Инсонни муносабатлар муаммоси ишлаб чиқариш билан боғлаган бўлиб, унинг асосий манбаи ходимларнинг ўзларидир.

Меҳнат соҳасидаги низоларнинг сабабларини улар асосида ётган зиддиятлар типларидан келиб чиқиб, янада аниқроқ қараб чиқиш мумкин.

1. *Тақсимлаш муносабатлари муаммолари.* Улар одатда, ишлаб чиқаришдаги низоли вазиятларнинг эҳтимолга анча яқин омиллари ҳисобланади. Шахслар ва гуруҳлар аввал қандайдир нсъматлар ва бойликларнинг тақсимланиши хусусида келишмай қоладилар. Тақсимлаш муносабатлари билан боғлиқ равишда меҳнат низолари келиб чиқиши мумкин, бунга нсъматларнинг тақсимланиши факти (адолатли-адолатсиз); ўзлаштирилган, олинган нсъматларни қайта тақсимлаш; бойликларни тақсимлаш принципи, мезони сабаб бўлади. Тақсимлашдаги келишмовчиликдан кўра қайта тақсимлашдаги келишмовчилик кучлироқ бўлади; тақсимлаш принципи туфайли келиб чиққан келишмовчилик ҳақиқий тақсимлашдан кўра бирмунча ғоявий ва амалий хусусиятга эга бўлади. Масалан, агар барча ходимлар ўз баҳоларича старли даражада яхши меҳнат шароитига эга бўлсалар, улар ўртасида низо келиб чиқмайди; агар меҳнат натижалари бир хил бўлса-ю, лекин ходимлар гуруҳларидан биттасининг иш ҳақи старли асос бўлмагани ҳолда бирмунча ошириб юборилган бўлса, келишмовчилик пайдо бўлиши турган гап. Ишлаб чиқариш шароитида келишмовчиликнинг объекти ва мавзуси фақат иш ҳақининг ўзи эмас, балки меҳнат шароити ва мазмуни, ишлаб чиқариш нормаси ва шу кабилар ҳам бўлиши мумкин.

Тақсимлаш соҳасидаги низолар амалда чегарага эга бўлмайди, улар камбағаллар билан камбағаллар ўртасида, бойлар билан камбағаллар ўртасида, бойлар билан бойлар, бир хил ва ҳар хил меҳнат соҳаларида ва иқтисодий фаолиятда банд бўлган шахслар ҳамда гуруҳлар ўртасида келиб чиқиши мумкин. Бу келишмовчилик тақсимлаш муносабатларининг ҳар қандай тизимида юз бериши мумкин. Масалан, иш ҳақининг ёнга ҳаддан ташқари боғлиқлиги ҳам низони келтириб чиқариши мумкин.

2. *Функционал ўзаро ҳамжиҳатлик мураккабликлари.* Бу меҳнат соҳасидаги низоларнинг энг пинҳона сабабларидан биридир. Келишмовчи томонлар меҳнат фаолиятининг табақалашуви ва кооперацияси билан боғлиқ бўлган ягона функционал муносабатларга киритилган шахслар ва гуруҳлар бўлади. Кузатувларнинг кўрсатишича, кўпинча алоҳида фаоллик кўрсатувчилар келишмовчиликка борадилар. Бировларнинг бошқаларга қараганда иш билан камроқ банд бўлиши ёки ишламаслиги низоли вазиятлар келиб чиқишга сабаб бўлиши кузатилган. Бу ўринда асосий нарса қуйидаги зиддиятдир: меҳнат фаолиятининг табақаланиши ва кооперацияси қанчалик мураккаб бўлса, одамларнинг бу фаолиятга муносабати қанчалик фаолроқ ва масъулиятлироқ бўлса, тўқнашувлар имконияти ҳам шунчалик эҳтимолдан холи бўлмайди.

3. *Ролли зиддиятлар.* Ташкилий-меҳнат муносабатларида зиддиятли вазиятлар кўпинча шахслар ва гуруҳлар бажарадиган роллар билан вужудга келтирилади, яъни ролли низо содир бўлади. Унда икки жиҳат объектив ва субъектив жиҳатлар мавжуддир. Объектив равишда турли қарама-қарши мақсадларга ва шахсларнинг турлича муомала усуллариغا эга бўлган роллар мавжуд бўлади. Масалан, ишлаб чиқарувчилар ва истеъмолчилар, асосий ва ёрдамчи ишлар билан банд бўлган ишчилар ўзаро турли масъулият даражаси, мақсадларнинг номувофиқлиги, қаттиқ боғлиқлик ва расмийлик билан алоқада бўлади. Бу ерда бир томоннинг муайян хатти-ҳаракатлари бошқасига ё жиддий зарар ёки муҳим фойда келтиради. Ролли асосдаги зиддиятли вазиятнинг муҳим хусусиятларидан бири — субъектларнинг муайян хатти-ҳаракатларга қаратилганлигидир.

Қарама-қарши вазифалар ва функцияларни бажарувчи ташкилий-меҳнат муносабатларининг субъектлари бир-бирларининг роллари хусусида ўз тасаввурлари ва қарашларига эгадирлар. Агар бир томоннинг ўз ролини бажариши мазкур рол ҳақидаги бошқа томоннинг тасаввурига тўғри келмаса, бундай ҳолда келишмовчилик пайдо бўлади, яъни келишмовчиликнинг сабаби субъектларнинг роллар ҳақидаги ўзаро ниятлари амалга ошмай қолиши ҳисобланади.

4. *Факат ишга доир келишмовчиликлар.* Мазкур ҳолатда келишмовчилик ўзлаштириш билан боғлиқ эмас, балки ишни ташкил этиш тўғрисидаги қарашларда касбий тафаккурнинг хилма-хиллигига, ишлаб чиқариш муаммоларини, ўзаро муносабатлар нормаларини тўғри ҳал қилишга ва шу кабиларга асос-

ланади. Бу ўзига хос «ғоявий» келишмовчиликдир. Одатда, ишга доир келишмовчиликлар меҳнат билан боғлиқ низолар бўлиб, гуруҳий, оммавий бўлмайди, лекин кескин тарзда бўлади.

5. *Айбни, масъулиятни тақсимлаш.* Агар ташкилотнинг иши юришмай, орқага кетаётган бўлса, у норентабель ишлайди, банкротлик ёқасида бўлади, бу эса низоли вазиятни вужудга келтириши мумкин. Бутун меҳнат гуруҳи, ташкилот камдан-кам ҳолатларда жавобгарликни ўз зиммасига олади, кўпинча айбдорни қидириб топиш анча қийинлиги туфайли, айб у шахсдан олиб бошқасига юкланади, бу ҳол меҳнат соҳасидаги низонинг сабабчиси бўлади.

6. *Етакчилик.* Ташкилий-меҳнат муносабатларида расмий раҳбарлик қилиш билан бир қаторда ҳамisha нормал бўлмаган рақобатчилик, ташаббус кўрсатиш, устун бўлишга интилиш ҳоллари намён бўлади. Шахс ва гуруҳларнинг ўз-ўзини англаши турли хил нахсий, касбий ва ишга доир эҳтиросларни келтириб чиқаради, шунингдек, ижтимоий устунлик туйғуларини юзага келтиради, улар ўзаро тўқнашади. Етакчилик ва унга асосланган меҳнат низолари меҳнат фаолиятининг фақат мураккаб турларида эмас, шу билан бирга оддий турларида ҳам вужудга келади, уларда энг оддий вазифалар ва функциялар бажарилади. Биргаликдаги меҳнат фаолиятида ҳар қандай муаммодан етакчилик учун кураш олиб бориш мақсадида атайлаб фойдаланиш мумкин. Натижада меҳнат соҳасидаги низо ҳокимият ва ҳукумронлик учун кураш сифатида, бандлик, ўз ишини сақлаб қолиш, мураббийлик; нуфузли вазифаларни бажариш учун кураш тарзида кечади.

7. *Нормал бўлмаган меҳнат шароитлари.* Улар тез-тез содир бўлиб турадиган кўзгатувчилар бўлиб, ходимлар ўртасида душманлик кайфиятининг пайдо бўлишига, ҳар қандай муаммога тоқатсизлик билан муносабатда бўлишга олиб келади. Иш ўринларининг юқори даражада зичлиги, ходимларнинг хоналарда тўпланганлиги, алоқаларнинг мажбурий равишда интенсивлиги, эски технологияларни қўллаган ҳолда замонавий бўлмаган асбоб-ускуналарда ишлаш меҳнат соҳасидаги келишмовчиликларнинг ўзига хос мустақил сабаби ҳисобланади, лекин бу нарса ҳамisha ҳам тўлиқ англаб етилади.

8. *Мос келмаслик.* Мос келмаслик деганда субъектларнинг тавсифларидаги жиддий тафовутлар тушинилади. Улар субъектларнинг нормал муносабатларига тўқинлик қилади. Ташкилий-меҳнат соҳасида тажриба, малака, маълумот соҳасида, иқтисодий

психология ва меҳнатга муносабатда мувофиқ келмаслик юзага келади. Бировлар камроқ фаоллик кўрсатиб, кўпроқ ҳақ олишни истайдилар, бошқалар кўпроқ фаоллик кўрсатиб, кўпроқ ҳақ олишни ўйлайдилар, яна бошқалар камроқ фаол бўлиб, камроқ ҳақ олишга ҳам рози бўладилар; агар бу тиллар ўзаро ҳамкорлик қиладиган бўлсалар, улар ўртасида келишмовчилик (низо)лар келиб чиқиши турган гап. Мос келмаслик бу фақат объектив ҳодиса эмас, балки субъектив ҳодиса ҳамдир. Келишмовчилик ижтимоий меҳнат муносабатларига ҳақиқатда мавжуд бўлган тафовутларни эмас, балки тафовутлар ҳақидаги фикр-мулоҳазаларни ҳам олиб киради.

9. Ташкилотнинг демографик таркиби. Бу хусусда турли нуқтан назарлар мавжуд. Масалан, жинслараро фарқлар кўпгина ғоявий сийқа фикрларнинг мос келмаслиги орқасида низо-лар келтириб чиқариши мумкин; нормал ижтимоий-психологик вазиятга ёрдам бериб, зиддиятлардан сақлаши мумкин.

Ёшдаги фарқларга муносабат соҳасида ташкилий-меҳнат муносабатларида кўпинча келишмовчиликларни келтириб чиқарувчи қуйидаги омиллар ҳақида гап юритилади:

- ёш ходим баъзан ўз қобилиятига ортиқча баҳо бериб, катта ёшдаги кишиларнинг тажрибасига менсимасдан қарайди;

- катта ёшдаги тажрибали ходимлар ёшларга, айниқса, кўникиш даврида ёрдам кўрсатмайдилар;

- катта ёшдаги тажрибали ходимлар баъзан ёшларнинг қобилиятларига старли баҳо бермайдилар;

- ёшлар катта авлод ходимларининг айрим ўзига хос мураккабликлари ва эҳтиёжларини, уларнинг мутаассиблигини (катталар ўз билим ва тажрибаларга ортиқча баҳо берадилар, кўпинча ўзларини ҳамма соҳада ҳақ деб ҳисоблайдилар), янгиликни қабул қилиш қобилияти заифлигини ҳаминша ҳам тушунавермайдилар;

- катта авлод ходимлари баъзан ёшларнинг касб соҳасида тез ўсишига, уларнинг ютуқларига ғаразғўйлик билан қарайдилар ва ҳоказо.

Баъзи фикрларга кўра, тегишли муносабат маданиятига эга бўлинганди меҳнат ташиқилотидаги, гуруҳдаги ходимларнинг айнан турли ёш таркиби ижтимоий психологик вазият соҳасида яхши натижалар беради, касбий ва иқтисодий соҳада муваффақиятларга эришиш имконини беради.

10. Ижтимоий тафовутлар. Ташкилотлардаги меҳнат низо-лари кишилар ўртасидаги турли табақавий-синфий, ирқий, эт-

ник, диний, сиёсий тарздаги фарқлар туфайли келиб чиқиши ҳам мумкин. Фақат кишиларнинг ўзлари ўртасидаги маданиятдан ташқари бундай зиддиятларнинг олдини олишда раҳбарларнинг истисъодди ҳам талаб қилинади. Мураккаб ижтимоий тафовутларни турли ва тўғри тушуниб этиш учун старли даражада омилкор бўлиш, улар асосида энг қулай ижтимоий-меҳнат муносабатларини вужудга келтириш зарур.

8.3. Меҳнат низоларини ҳал қилиш

Меҳнат низоларини ҳал қилиш — бу, уларнинг сабаблари ва оқибатларига барҳам берадиган жараён ёки аниқ мақсадга қаратилган фаолиятдир. Меҳнат низоларини ҳал қилиш уюшган ёки беихтиёр, стихияли тарзда бўлиши мумкин. Зиддиятни ҳал қилиш ва зиддиятнинг ўзи ўртасига аниқ чегара қўйиш ҳамиша ҳам бўлавермайди, чунки у баъзан меҳнат муаммоларини амалий ҳал этиш тарзда намоён бўлади.

Назарий нуқтаи назардан олганда меҳнат низоларининг ҳал қилиниши унинг мураккаблик даражасига боғлиқ бўлади. Бироқ ҳақиқатда бу мураккаблик даражасини аниқлаш ва башорат қилиш анча қийиндир. Чунки энг арзимаган муаммолар ҳам кескин зиддиятли вазият билан тугаши, анча муҳим муаммолар эса баъзан ошқора ва узоққа чузиладиган низоларга айланмаслиги ҳам мумкин. Шулардан келиб чиқиб, меҳнат соҳасидаги низоларнинг мураккаблиги билан боғлиқ бир нечта аниқ омилларни таъкидлаб ўтиш мумкин.

1. Низоларнинг қўламли. У низода иштираётган аъзо қатнашчиларнинг умумий сони, бунда тилга олиб ўтилган шахслар, томонлар, низодаги нуқтаи назарлар миқдори билан белгиланади. Масалан, келишмовчилик жараёнида уч, тўрт ва ундан ҳам кўпроқ томонлар, нуқтаи назарлар вужудга келиши мумкин, бу эса ўзининг ҳал этилишини мураккаблаштиради. Қатнашчилар сони унчалик аҳамиятли омил ҳисобланмаслиги мумкин. Гуруҳлар ўртасидаги меҳнат низоси айрим ходимлар ўртасида бўлган низо каби оддий бўлиши, гуруҳлар ўртасидаги низода қатнашчилар унинг қўламдорлигини, у билан боғлиқ бўлган оқибатлар, таваккалчилик, масъулиятни англаб этишлари мумкин. шунинг учун ҳам уни ҳал этишга астойдил интилади-лар. Шахслараро устунлик муҳокаманинг оддийлиги билан боғлиқдир. Муҳокама тезда иш тартибда ўтказилиши (агар мутахассис ёки маъмуриятнинг бирор муаммо юзасидан фикр-мулоҳозаси та-

лаб қилинмаса) мумкин, лекин бу ерда «жамоа фикри» заифроқ, муроса-мадорага келиш аҳтимоли камроқ бўлади.

2. *Низоли вазият даври.* Унинг бошланғич босқичида низони ҳал этиш осонроқ бўлиши мумкин, чунки у ҳали авж олиб кетмаган (шахсий душманликка айланмаган), низонинг бузғунчилик оқибатлари камроқ, низо қатнашчиларининг мураккаб қиёфаси ҳали намоён бўлмаган бўлади. Бу ҳол низони иллати борица тезроқ ҳал этиш зарурлигидан далолат беради. Шу билан бирга низонинг анча кечроқ босқичи ўзининг устун томонига эга бўлиши мумкин, чунки унинг сабаблари ҳамма учун аниқ-равшан бўлиб қолади, тушунарли бўлади; ҳамма бу жанжалдан чарчаган ва уни тезроқ ҳал этишга интилади.

3. *Низонинг янгилиги ёки ўхшашлиги.* Агар бу хилдаги низо илгари ҳам рўй берган бўлса, у ҳозир бироз камроқ кескинликда ўтади. Унинг қатнашчилари низо муаммосига одатдаги таниш муаммо сифатида қарайдилар, унинг ҳал этилишига ишонч билан муносабатда бўладилар.

4. *Низонинг объектив ёки субъектив сабаблари.* Объектив сабаблар билан келиб чиққан низоларни ҳал қилиш анча мураккабдир, чунки бунда ташкилий-меҳнат ўзгаришлари қилиш талаб этилади. Айни вақтда қатнашчилар муаммонинг объектив, шахсдан ташқари хусусиятга эга эканлигини англаб етган ҳолда низонинг ўзига анча осойишта, амалий тарзда ёндашишлари мумкин. Мазкур ҳолда низо тегишли ташкилий-меҳнат ўзгаришларини амалга оширишни кутишга айланади.

5. *Низолашувчи томонларнинг субъектив тавсифлари.* Агар низо қатнашчилари тажриба, маданият, маълумотга эга бўлсалар, у ҳолда муаммони қандай қилиб яхшироқ ва тезроқ ҳал этиш йўллариини куришга, келишмовчилик шароитида энг яхши муомала усулларини топишга қодир бўладилар. Бироқ кескин низолар фақат ишчилар даражасида эмас, балки мутахассислар, раҳбарлар даражасида ҳам рўй беради, фақат ишлаб чиқариш гуруҳларида эмас, балки аклий меҳнат жамоаларида ҳам бўлиши мумкин. Маданиятнинг юқори даражада бўлиши, баъзан аксинча, одамларнинг масалага янада принципиал муносабатда бўлиши туфайли келишмовчиликлар янада авж олиб кетиши ҳам мумкин.

Меҳнат низоларини ҳал қилишнинг қўйидаги аниқ андозаларини ажратиб қўрсатиш мумкин:

1. Агар келишмовчи томонлар муаммони ҳал этиш йўллариини

топа олмасалар, улар ташкилотда ёки ташкилотлар ўртасида ижтимоий сулҳни сақлаш мақсадида даъволаридан ўзаро воз кечадилар.

2. Низолашаётган томонлардан бири ўз даъволаридан воз кечади, уларни унчалик муҳим эмас, деб ҳисоблайди.

3. Низолашаётган томонлар муроса-мадорага келиш вариантини кидирадилар, келишнинг мақсадида ўз даъволарининг бир қисмидан воз кечадилар (даъволардан тўла-тўқис воз кечиб бўлмайди).

4. Ҳар иккала томон ўз даъволарини амалга ошириши мумкин; агар янги ресурслар топилса, агар низо муаммоси қандайдир учинчи томон билан боғлиқ бўлса, яъни ана шу учинчи томон ҳисобиға ҳал этилса, шундай бўлади.

Низони ҳал қилишнинг қуйидаги турлари бор: *алоҳида тур*, бунда ижтимоий-меҳнат муносабатлари жараёнида низолашувчи томонлар муаммони мустақил равишда, ўз вазифалари ва функциялари доирасида бартараф этишга қодир бўлади; *умумташқилий тур*, бунда меҳнат низоси ташкилий ўзгаришлар натижасида ҳал этилади; *мустақил тур*, бунда низолашувчи томонлар ўз имкониятлари, истак ва қобилиятига таяниб, муаммони ҳал этади; *оммавий тур*, бунда муаммони ҳал этишда ён-атрофдагилар қатнашади, улар хайрихоҳлик билдирадилар, маслаҳат берадилар, маъқуллайдилар ёки қоралайдилар; *маъмурий тур*, бунда муаммони тартибга солиш фақат маъмурият аралашuvi ва тегишли қарорлар қабул қилиниши билан ҳал этилади.

Меҳнат низоларини ҳал этишнинг қуйидаги *шакллари* мавжуд:

1. *Қайта ташкил этиш* - келишмовчиликни келтириб чиқарган ташкилий-меҳнат тартибини ўзгартириш, низолашувчи томонларға нисбатан курашиб кўндиришға уриниб ўтirmаслик.

2. *Ахборот шакли*, яъни *низолашувчи томонлар оғидаги* вазият тарзини қайта қуришға, келишмовчиликка нисбатан тўғри қарашға эришишға қаратилган ижтимоий-психологик тартибға солиш, мазкур аниқ ҳолатда ҳамжиҳатликка эришишнинг фойдасини тарғиб этиш.

3. *Ўзгартириш шакли*, яъни низони фойдасиз, душманлик ҳолатидан музокара олиб бориш ҳолатига кўчириш.

4. *Чалғитиш* - низолашувчи томонлар диққат-эътиборини бошқа муаммоларға буриш ёки улар муносабатларини ижобий томонға кўчириш.

5. *Ўзоқлаштириш* - низолашувчи томонларни умумий ташкилий-меҳнат муносабатларидан холи қилиш, масалан, бошқа иш ўрнига, бошқа бўлинмаларга ўтказиш, кадрларни алмаштириш.

6. *Эътибор бермаслик* - келишмовчилик ўз-ўзидан ҳал бўлиши учун ёки низога эътибор қаратилиши унинг кескинлашувиغا таъсир қилмаслиги учун унга белсандлик билан қараш.

7. *Босиб қўйиш* - бу шундай вазиятки, унда келишмовчилик сабаблари бартараф этилмайди, лекин ҳар қандай низоли муомала битта ёки ҳар иккала томон учун маъмурий дўқ-пўписа билан тақиқланади.

8. *Комформ афзаллик* - муаммони кўпчилик фойдасига ҳал этиш, ижтимоий жиҳатдан анча кучли бўлган томон манфаатларини қондириш.

Меҳнат низосининг ҳал этилувчанлиги ва ҳал этилиши кўп жиҳатдан шахслар ва гуруҳларнинг муайян шароитларидаги муомала хусусиятлари билан белгиланади. Низолардаги айрим салбий муомала ҳолларига мурожаат қиламиз:

низонинг кескин тус олиши — келишмовчи томонларнинг ўз даъволари аҳамиятини, уларни амалга оширмаслик оқибатларини бўрттириб кўрсатишлари;

низонни қуруқ мақсад деб баҳолаш — келишмовчиликни ўйинга айлантириш, ўз фикрини принцип даражасига кўтариш, мўрса-мадорани кадр-қимматни ерга уриш деб билиш;

низодан фойдаланиш, яъни қандайдир мақсадга эришиш шарти сифатида ундан манфаатдорлик; кўпинча субъектларга хос бўлган душманлик дағдағаси, ундан ўз-ўзини намоён қилиш, қандайдир йўл тутиш усули сифатида фойдаланиш;

низоларга шахсий тус бериш — объектив муаммога шахсий хусусият ва аҳамият бериш.

Меҳнат соҳасидаги низоларнинг юқорида баён қилинган назарияси умумийдир. У уч йўналишда муайян тарзда ишлаб чиқиши мумкин: ходимлар билан гуруҳлари ўртасидаги келишмовчиликлар; ходимлар билан маъмурият ўртасидаги келишмовчиликлар; умуман, ташкилот билан ташқи ижтимоий-иқтисодий муҳит ўртасидаги келишмовчиликлар.

Қисқача хулосалар

Меҳнат соҳасидаги низолар муаммоларининг тадқиқ этиш шунинг кўрсатдики, улар ташкилий-меҳнат муносабатларининг зиддиятлари, шахслар ва ходимлар гуруҳлари ўртасидаги ижтимоий туқаншулардан иборатдир. Меҳнат низолари салбий оқибатлар билан бир қаторда айрим ижобий функцияларини ҳам бажаради. Масалан, ахборот низолар орқали ошкор бўлади ва ҳаммага функционал жиҳатдан зарур ҳисобланади; шахслар низолар натижасида ижтимоий тажриба ва билимларга эга бўладилар, уларнинг одатдаги шароитларда қўлга киритиш мумкин эмас. Низоларда тузилган салбий ҳоллар ўз ечимини топади, маънавий йўналишлар покланади; низолар ўзгаришларга сабаб бўлади, улар орқали қандайдир муаммо расман эътироф этилади.

Низоларга доир социологик тадқиқотларга яқин ясар эканмиз, уларни ҳал қилишнинг қўйидаги шакллариин ажратиб кўрсатини керак: қайта ташкил этиш, ахборот бериш, ўзгартириш, чалғитиш, узоқлаштириш, эътибор бермаслик, босиб қўйиш, конформ афзаллик.

Назorat ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат соҳасидаги низоларга таъриф бериш.
2. Қандай ҳолларда меҳнат низолари келиб чиқади?
3. Меҳнат низолари турларига доир мезонларини очиб бериш.
4. Меҳнатга муносабат билан низоли муомала хусусиятларини ўртасида қандай боғлиқлик бор?
5. Меҳнат низоларининг салбий оқибатларини ҳақида гапириб бериш.
6. Меҳнат низоларида қандай томонлар бор?
7. Сиз меҳнат низоларининг қандай объектив ва субъектив сабабларини биласиз?
8. Зиддиятлар турларидан келиб чиқиб, меҳнат низолари сабабларини очиб бериш.
9. Ходимларнинг ён фарқлари меҳнат низоларига қандай таъсир қиладди?
10. Меҳнат низоларини ҳал этиш дегаанда нима тушунилади?
11. Меҳнат низолари билан боғлиқ омилларини айтиб бериш.
12. Меҳнат низоларини ҳал қилишнинг аниқ андозаларини таърифланг.
13. Меҳнат низоларини ҳал этишнинг асосий турларини тавсифланг.
14. Меҳнат низоларини ҳал этишнинг асосий шакллари ҳақида сўзлаб бериш.

Асосий адабиётлар

1. Абдурахмонов Қ.Х., Мамарасулов Ф.У. Меҳнат иқтисоди (ўқув- услубий қўлланма). Т.: ТДИУ, 1996.
2. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р. Персонални бошқариш. Т.: 1998.
3. Абдурахмонов Қ.Х. ва б. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Т.:2001 (дарслик).
4. Рофе А.И. Экономика и социология (учебное пособие). М.: 1996.

ИНСОН КАПИТАЛИ ВА УНИ ИШЛАБ ЧИҚАРИШ

9.1. Инсон капиталининг моҳияти, аҳамияти ва ривожланиши.

Унга киритиладиган инвестициялар

Инсон капитали назариясининг вужудга келиши ва ривожланиши инсоннинг илмий-техник салоҳияти ижтимоий-иқтисодий тараққиётнинг белгилловчи омилига айланган илмий-техник ва ахборот инқилоби даврида жамиятда юз бераётган туб ўзгаришлар билан боғлиқ. Ҳозирги замон иқтисодиётида фирма персоналининг малака даражаси ўсиши ва унинг ташкилий структурасини яхшилашга хизмат қиладиган инсон капиталига киритилган инвестициялар фирма барқарор фаолият юритишининг асосий шарти ва рақобатбардорлигининг стратегик омилига айланди.

Инглиз иқтисодчиси Ж.Трейсоннинг фикрича, «инсон капитали — энг қимматли ресурс, унинг аҳамияти табиий ресурслар ёки тўпланган бойликларданда баландроқ. Заводлар, қурилмалар ёки ишлаб чиқариш заҳиралари эмас, балки инсон капитали рақобатбардорлик, иқтисодий ўсиш ва самарадорликнинг асосий пойдевори ҳисобланади». Инсоннинг ишлаб чиқариш лаёқатини таҳлил этиш ва меҳнатини баҳолашга оид масалалар билан боғлиқ айирим қоидалар сиёсий иқтисод классиклари А.Смит, В.Петти, Д.Рикардолар томонидан ишлаб чиқилган эди.

Инсон капиталининг ҳозирги замон назарияси XX асрнинг 60-70- йилларида шакллана бошлади. Унинг асосий қоидалари асосан ғарб иқтисодчилари томонидан яратилган. 1992 йилда америкалик иқтисодчи Г.Беккер инсон капитали назарияси бўйича хизматлари учун иқтисодиёт соҳасидаги Нобель мукофотига сазовор бўлди. Иқтисодий адабиётда инсон капитали деганда инсоннинг моддий ва номоддий неъматлар олиш учун ишлаб чиқаришда қўллани мумкин бўлган куч-қуввати, билимлари, кўникмалари, тажриба заҳираси тушунилади.

Индивидлар ўз саломатлиги, маълумоти, касб-малакасига инвестициялар киритиш тўғрисида мазкур қўйилмалар билан боғлиқ йўқотишларни қисслаш асосида қарор қабул қилади. Манфаатлар келажакда юқори даромад олиш, яхшироқ ишга эга бўлиш,

ижтимоий мавқени ошириш тарзида бўлиши мумкин. Йўқотинлар (харажатлар) эса қилинган харажатларнинг пулдаги қиймати ва инвестицияларнинг муқобил қиймати билан аниқланади.

Инсон капиталига инвестицияларга саломатликни сақлаш, умумий ва махсус маълумот олиш, иш қидириш, касбий тайёргарликдан ўтиш, миграция, фарзанд кўриш ва уни тарбиялаш, баҳолар ва иш ҳақи тўғрисида иқтисодий маълумотлар излаш билан боғлиқ харажатлар киритилади. Инсон капиталига киритиладиган инвестицияларнинг энг муҳимлари саломатлик ва таълим учун харажатлардир. Саломатликка, уни сақлашга киритиладиган инвестициялар касаллик ва ўлимнинг олдини олиб, инсоннинг меҳнатга лаёқатли умрини, инсон капиталининг ишлаш даврини узайтиради. Инсон саломатлигининг аҳволи унинг табиий капитали бўлиб, бутун умр давомида у емирилиб боради. Соғлиқни сақлаш билан боғлиқ инвестициялар мазкур жараёни секинлаштиради.

Умумий ва махсус таълим инсондаги билимлар сифатини яхшилайти, даражасини ва заҳираларини ошириш воситасида инсон капиталининг миқдори ва сифати ўсишига хизмат қилади. Олий таълимга киритиладиган инвестициялар юқори малакали мутахассислар, юқори меҳнат унумдорлигининг юзага келишига шароит яратади, улар эса, ўз навбатида, иқтисодий тараққиёт суръатларини жадаллаштиришга туртки бўлади.

Одатда, инвестициялар, лаёқат заҳиралари, ишлаб чиқарилган маҳсулот ва унум, даромадлар пул билан ўлчанади. Аммо барча инвестициялар ва самара пул кўринишида ифодаланаши мумкин эмас. Пул даромадларидан ташқари инсон руҳий қониқиш олиши, вақтни тежаши, ижтимоий мақомини оширишга эришиши лозим. Бу ўринда ижтимоий интеграл самарани ҳам унутмаслик даркор, зеро ундан нафақат якка шахс, балки бутун жамият манфаатдор.

«Инсон капитали» тушунчасини ифодалашда қуйидаги хусусиятларни инобатга олиш керак:

- ҳозирги замонда инсон капитали иқтисодий тараққиётнинг етакчи омили ҳисобланади;

- инсон капиталини шакллантириш инсондан ва жамиятдан салмоқли харажатлар талаб этади;

- инсон капитали кўникмалар ва лаёқат сифатида муайян заҳира ҳисобланади, яъни уни жамғариш мумкин;

- инсон капиталига киритиладиган инвестициялар унинг эгасига келажакда кўпроқ даромад олиш имконини яратади;

- инсон капиталига киритиладиган инвестициялар салмоқли, узоқ вақт амал қиладиган, интеграл характерга эга бўлган иқтисодий ва ижтимоий самара беради;

- иқтисодий қўйилмалар киритиш қанча эрта бошланса, у шунча эрта унум бера бошлайди. Аммо шуни унутмаслик лозимки, инвестиция қанча сифатли ва узоқ давом этадиган бўлса, у шунча юқори ва узоқ вақт наф беради;

- инсон капитали жисмоний ва руҳий жиҳатдан емирилиб боради. Инсон капиталининг емирилиши биринчидан, инсон организми ва унга хос бўлган психофизиологик функцияларнинг табиий емирилиши (кексайиш), иккинчидан, билимларнинг маънавий емирилиши (эскириш) даражаси билан аниқланади. Инсон капитали тўпланиши таълим ва ишлаб чиқаришда тажриба орттириш жараёнида амалга оширилади;

- инсон капиталининг интеграл самараси инсоннинг умр кўриш даврига боғлиқ эмас;

- инсон капиталини шакллантиришда «икки ёқлама кўпаяувчи самара» алоҳида ўринга эга. Унинг моҳияти шундаки, таълим жараёнида ўрганувчидан ташқари ўргатувчининг ҳам қобилияти ўсиб боради, натижада ҳар иккисининг ҳам даромадлари ошади;

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

- давлат, оилавий, шахсий ва ҳ.к.лар шаклланиш манбаларидан қатъи назар инсон капиталини қўллаш ва бевосита даромадлар олиш инсоннинг ўзи томонидан назорат қилинади;

- инсонга киритиладиган қўйилмаларнинг характери ва тури тарихий, миллий, маданий хусусиятлар ва анъаналар билан боғлиқ.

Инсон капиталининг қуйидаги асосий активларини келтириш мумкин: умумий ва махсус маълумот, саломатлик, фарзанд кўриш ва уни тарбиялаш, иқтисодий аҳамиятта молик ахборотни излаш. Ҳар бир инсон тирик шахс сифатида туғилишдан иқтисодий лаяқатга эга бўлишини ҳисобга олиб, аксарият иқтисодчилар, ишлаб чиқариш лаяқатининг асосий қисми инвестициялар натижасида шаклланади ва фаолият орқали ривожланиб боради, деган фикрни илгари сурадилар. Инсон капиталининг ишлаб чиқариш жараёнларини ифодалашда уларни қўйилмалар турлари, турли қўйилмаларнинг бевосита таъсири, инсонларнинг шахсий эҳси,

қўйилмалар бирликлари самараси бўйича фарқлаш лозим.

Иқтисодий адабиётларда инсон капиталини ишлаб чиқариш икки даражага ажратилади: микро (микро ишлаб чиқариш) ва макро (жамлама ишлаб чиқариш) даражалар. Инсон капиталини микро ишлаб чиқариш алоҳида индивид учун бу капиталнинг қандайдир ўзига хос активини инсон капиталига инвестициялар ҳисобига яратилади. Инсон капиталини макро ишлаб чиқариш йиғинди инвестициялар ҳисобига амалга оширилиб, жамият қандай қилиб умумий инсон капитали активларини яратиши мумкинлигини кўрсатиб беради.

9.2. Инсон капиталининг обороти

Инсон капитали — бу, иқтисодий динамика нуқтаи назаридан, яъни ижтимоий такрор ишлаб чиқариш категорияси сифатида ифодаланиши лозим бўлган категориядир. Инсон капиталини такрор ишлаб чиқариш категорияси циклик шаклга эга бўлган қўп божкичли жараёндир. Ўзининг такрор ишлаб чиқариш ҳаракати жараёнида инсон капитали табиий, иқтисодий ва инновацион оборотни бажаради. Инсон капиталини такрор ишлаб чиқаришнинг циклик характери қуйидаги учта асосий қўринишда акс этади:

1. Табиий оборот ходимларни меҳнат фаолияти тугаши билан алмаштириш ёки чиқиб кетиши натижасида рўй беради;

2. Иқтисодий оборот технология, техника ишлаб чиқариш турининг ўзгариши билан боғлиқ бўлиб, ходимларни қайта тайёрлаш ва улар томонидан янги касбларни ўзлаштиришга олиб келади;

3. Инновацион оборот техника ва технологиядаги сифат ўзгаришлари, меҳнатни ташкил этиш усуллариининг тақомиллашиши билан боғлиқ бўлиб, бунда ходимларни касб-малака тавсифлари ошиши, сифати яхшиланиши, меҳнат унумдорлиги ва иш ҳақининг ўсиши кузатилади.

Инсон капитали бир вақтнинг ўзida ҳам табиий, ҳам иқтисодий оборотда бўлиши мумкин ва бу маълум моддий, меҳнат, молиявий ҳаракатларни талаб этади. Индивидуал инсон капиталларининг барча умумий оборотлари интеграцияси ва ўзаро алоқаси жамлама инсон капиталининг умумий обороти деб аталади. Индивидуал ва жамлама инсон капиталининг умумий обороти мамлакат миллий бойликларининг такрор ишлаб чиқарилиши, ўсиши, тўпланиши, фойдаланиши ва истеъмол қилиниши, шунингдек, бутун

жамиятнинг, инсон ҳаёт фаолиятининг барча соҳаларини такрор ишлаб чиқариш ва ривожланишини таъминлайди.

Инсон капитали ёки унга киритилган инвестициялар даражасининг қуйидаги кўрсаткичларини ажратиб кўрсатиш мумкин:

- авансланган инсон капитали (АИК) - инсон капиталининг шаклланиши учун дастлабки инвестициялар (саломатлик, тарбия, умумий ва махсус таълимга инвестициялар, шунингдек, ходимнинг қоникарли турмуш фаолиятини таъминловчи инвестициялар) йиғиндисини ўзида мужассамлаштиради;

- қўшимча инсон капитали (ҚИК) - инсон капиталининг сифат ва миқдор тавсифларини тиклаш ва яхшилашга хизмат қилувчи инвестицияларни ўз ичига олади;

- қолдиқ инсон капитали (ҚИК) - инсон капиталининг табиий обороти якунлангандан сўнг амортизацияланадиган инвестициялар;

- истёсмол инсон капитали (ИИК) - ходим ҳаётининг ўтган даврида (баҳолашга қадар) амортизацияланган инвестициялар;

- потенциал инсон капитали (ПИК) - ҳаёт фаолиятининг кейинги даврида (баҳолашдан сўнг) амортизацияланган инвестициялар;

- фойдаланилган инсон капитали (ФИК) - унинг табиий обороти мобайнида амортизацияланган инвестициялар.

Авансланган, қўшимча, истёсмол ва потенциал инсон капиталларини баҳолаш ва амортизациянинг тегишли меъёрларини ҳисоблаш турли даврлар ва ходимларнинг турли тоифалари учун амалга оширилиши лозим.

9.3. Инсон капиталини баҳолаш усуллари

Инсон капиталига киритилган инвестициялар салмоғи ва тўпланган инсон капиталининг ҳажмини баҳолашда турли усуллардан фойдаланилади. Улардан энг оммавийлашгани — турли даврларда турли неъматларни афзал қўриш деб аталадиган, асосланган, бўлажак даромадларни капитализациялаш тамойилидир. Унинг моҳияти қуйидагича: инсонлар ҳозирда мавжуд бўлган муайян миқдордаги маблағ ёки неъматларни келгусида олиш мумкин бўлган шунча миқдордаги маблағ ёки неъматлардан афзал қўрадилар. инсон капитали назарияси тарафдорлари ҳар қандай капиталнинг салмоғини уни ишлаб чиқариш баҳоси би-

лан эмас, балки ундан фойдаланиш орқали келадиган иқтисодий наф билан аниқлайдилар. Инсон капиталига киритилган қўйилмалар натижасида олинадиган бўлажак даромадларнинг дисконтланган миқдори фойдаланилган инсон капиталининг салмоғини ташкил этади. Бунда инсон капитали бевосита йўл билан пул баҳосида ўлчанади.

Келажакда олиниши мумкин бўлган ҳар қандай миқдорнинг ҳозирги қийматини ҳисоблаш процедураси дисконтлаш дейилади. У қуйидаги кўрсаткичлар орқали аниқланади:

$$D_c = D_t (1+i)^t$$

Бу ерда: D_c - даромадларнинг ҳозирги миқдори;
 D_t - даромадларнинг келгусидаги миқдори (%);
 i - жорий фоиз ставкаси;
 t - йиллар сони.

D_c - t йилга i фоиз билан киритилиб, D_t миқдоргача ўсадиган маълум пул миқдори. D_c - i йилга тенг фоиз меъёрларини ҳисобга олган ҳолда t йилдан сўнг тўланидиган D_t миқдорнинг ҳозирги аналогини ўзида акс эттиради.

«Турли даврларда афзал қўриш» тамойилига мувофиқ индивидлар учун келгуси нсъматлар мавжудларига қараганда камроқ аҳамият қасб этади. Шу боис, масалан, бутунги 100 долл. эртанги 110, индинги 120 долл. ва ҳ.к.га тенг. Мазкур концепция доирасида инсон капиталини ҳисоблаш асосига дисконтлаш усули киритилган. Инсонга киритилган капитал бўйича даромадлар инсон капиталига инвестицияларга тўғри келадиган иш ҳақи ва унинг меҳнат билан боғлиқ қисми ўртасидаги фарқ сифатида аниқланади.

Инсоннинг лаёқатини яхшилаш ва ривожлантириш учун харажатларнинг ошиб бориши билан меҳнат бирламчи табиий омил сифатида инсон капиталига айланиб боради. Ҳар бир инсоннинг ишчи қучини оддий меҳнат бирлиги ва унда мавжуд бўлган инсон капиталининг маълум миқдори комбинацияси сифатида қараш мумкин. Мувофиқ тарзда, исталган ходим томонидан олинадиган иш ҳақини ҳам унинг оддий меҳнатининг бозор баҳоси ва ундаги инсон капитали туфайли юзага келадиган даромаднинг умумлашмаси тарзида баҳолаш ўринли.

Иқтисодий адабиётларда «инсон капитали даражаси» тушунчаси билан бир қаторда «маълумот фонди» тушунчаси ҳам

қўлланилади ва у ходим томонидан орттирилган билимлар, қўникмалар, тажриба қиймати баҳосини ўзида акс эттиради.

Тўпланган ва истеъмол қилинган инсон капиталларининг даражасини баҳолаш турли усулларда амалга оширилиши мумкин. Инсон капиталини шакллантириш учун сарфланган барча инвестицион харажатларнинг даражасини ҳисобга олишга асосланган инвестицион баҳолар усули энг оддий усуллардан ҳисобланади. Бошқа бир — такрор ишлаб чиқариш баҳолари усули асосида эса инсон капиталини шакллантириш ва қўллаш учун кетган харажатларни, унинг тўпланиши ва реал такрор ишлаб чиқариллиши меъёрларини ҳисобга олган ҳолда баҳолаш ётади. Бизнингча, энг истиқболли усул инсон капиталини такрор ишлаб чиқариш ва ривожлантиришга кетадиган барча харажатларни ҳисобга олиш, унинг интеграл баҳоларини ҳисоблашга асосланган ва турли ижтимоий унумларни ҳисобга олишни кўзда тутувчи интеграл баҳолар усулидир.

9.4. Инсон капиталидан фойдаланиш самарадорлиги

Инсон капиталидан фойдаланиш самарадорлигини жами харажатлар ва натижаларни қиёслаш асосида аниқлаш мумкин. Қиёслаш натижалар сифатида макро ва микродаражада меҳнат унумдорлиги, маҳсулот ва даромадларнинг (ходимлар, корхона, тармоқ, халқ хўжалигининг) ўсишини инсон капиталини шакллантириш ва такрор ишлаб чиқариш учун харажатлар билан таққослаш орқали тўпланган ва реал қўлланилган инсон капиталидан фойдаланиш самарадорлиги меъёрлари ва чегараларини аниқлашга имкон беради.

Маълумот олишга киритиладиган инвестицияларнинг иқтисодий самарадорлиги бир неча кўрсаткичлар билан ифодланади. Маълумотнинг иқтисодий самарадорлигини аниқлаш учун унинг маълум вақтга тўғри келадиган харажатлари ва фойдасини таққослаш лозим.

Маълумот самарадорлигининг аниқ жараёни кетма-кет амалга ошадиган уч жараёндан иборат:

- харажатлар ва уларнинг қийматини аниқлаш;
- фойда ва унинг қиймат баҳосини аниқлаш;
- маълум вақтдаги харажатлар ва фойданинг ҳисобланган даражасини таққослаш.

Умуман, маълумотга харажатлар қуйидаги элементлардан ташкил топади:

- таълим олувчиларнинг (ота-оналарнинг) маълумот олиш учун бевосита харажатлари;

- юқорироқ маълумот олиш даврида таълим олувчининг «бой берилган иш ҳақи» кўринишида ифодаланадиган шартли харажатлари;

- давлатнинг маориф учун харажатлари;

- давлатнинг «бой берилган солиқлар» кўринишидаги шартли харажатлари.

Таълим қийматини ҳисоблашда «бой берилган даромадлар»ни ҳам кўзда тутувчи назария ўтган асрнинг 60-йиллари бошида Т.Хульц томонидан илгари сурилган эди. Таълим иқтисодиётида «бой берилган имкониятлар» концепцияси «бой берилган иш ҳақи» тушунчасини қўллаш учун асос бўлиб хизмат қилди. Меҳнатга ласқатли ёшга етган, аммо коллеж ёки дорилфунунда ўқишни давом эттираётган талабалар маълум маънода ўзларининг ишловчи тенгдошлари олаётган иш ҳақига тенг миқдорда иш ҳақидан маҳрум бўладилар.

«Бой берилган иш ҳақи» турли мамлакатларда таълим учун умумий харажатларнинг 40-70 фоизини ташкил этади. Улар жамият учун иқтисодий йўқотиш ҳисобланади ва таълим учун умумий харажатлар таркибига киритилади.

Маълумотнинг шахсий (индивидуал) ва ташқи (ижтимоий) фойдаси мавжуд. Шахсий фойда бевосита ўқувчининг ўзига (ота-онаси, оналсига) тегишли бўлса, иккинчиси бошқа кишилар, жамият кўрадиган фойдадир. Ташқи ёки экстерналь фойдага таълимга қўйилмалардан олинадиган ижтимоий аҳолининг маълумот ва маданий даражаси ўсиши туфайли жиноятчиликнинг камайиши, юқори маълумотга эга бўлган шахслар ижтимоий фаоллигининг ўсиши, ота-оналари юқорироқ маълумотга эга бўлган болаларнинг яхшироқ тарбияланиши ва маълумот олиши кабиларни киритиш мумкин. Бироқ барча экстерналь нафларни миқдор билан ўлчаб бўлмайди. Шунинг учун тахлил этишда қўлланиладиган пул ифодаси (ходимнинг маълумот ва махсус тайёргарлик даражаси ўсиши натижасида иш ҳақининг ошиши) таълим иқтисодий унумининг асосий шакли ҳисобланади.

Таълим олишга инвестициялар ходимнинг инсон капитални шакллантиради ва маълум вақтдан сўнг унга даромад келтиради. Умумий ва махсус таълим олиш билан ходим икки турдаги ласқат эгасига айланади: оддий меҳнат ва инсон капиталли. Улар-

нинг ҳар бири маълум миқдорда даромад келтиради ва бу даромадларнинг йиғиндиси ходимнинг иш ҳақиға тенг бўлади. Маълумотнинг олиши натижасида иш ҳақининг ўсиши оддий меҳнат билан боғлиқ бўлмай, инвестиция киритишнинг самараси ҳисобланади. Ходимнинг иш ҳақи оддий меҳнатнинг иш ҳақиға таъсиридан озод қилиниши керак. Бу, иш ҳақидан оддий, яъни зарур маълумот минимуми талаб этмайдиган меҳнатта тўғри келадиган қисмни чегириб ташлаш орқали амалға оширилади. Олий маълумотли мутахассислар иш ҳақида оддий меҳнат ҳисобға олинмайди ва «юль даражадаги маълумотға эға кишининг иш ҳақи» тушунчаси киритилади.

Маълумот ва малака даражаси билан боғлиқ бўлган иш ҳақидаги тенгсизликни таҳлил қилишға алоҳида эътибор қаратилади. Маълумот даражасида умумий ва махсус тайёргарликка эға бўлган ходимнинг иш ҳақини икки асосий қисмға ажратиб кўриш мумкин. Биринчи қисм ходимнинг маълумоти бошланғич даражада бўлганда олиши мумкин бўлган иш ҳақи даражасини ўзида акс этгирса, иккинчи қисм инсон капиталиға киритилган инвестициялар натижасида олинган даромад ёки маълумот билан боғлиқ ҳолда иш ҳақининг ўсишидир.

$$Y_n = X_o + RC_n$$

Бу ерда: Y_n - n йил маълумотға бўлган кишининг иш ҳақи;

X_o - бошланғич маълумотға эға бўлган кишининг иш ҳақи;

R - маълумот олиш учун қўйилмалардан нафнинг жорий меъёри;

C_n - n йил ўқиш давомида киритиладиган инвестициялар миқдори.

Инсон капитали назарияси доирасида иш ҳақи қандайдир қатламли структура тарзида кўрилади ва ҳар бир қатламға муайян маълумот даражаси мувофиқ келади. Олий маълумотдан олинадиган иқтисодий наф дорилфунунни тутатган ва махсус маълумотға эға кишилар умр бўйи олган иш ҳақларининг йиғиндисидиғи фарқға тенг бўлади. Шу боис дорилфунунда ўқиш учун киритилган инвестициялардан нафни меҳнатға ласқатли умр давомида олиб туриладиган қўшимча даромад деб қараш мумкин.

Қисқача хулосалар

Инсон капитали категорияси ҳозирги замон «Жаҳон иқтисодиёти» фанида кенг қўлланилади ва бозор ҳўжалиги назарияси ҳамда амалиётида марказий ўринлардан бирини эгаллайди. У инсон иқтисодий тараққиётининг белгилловчи омили ва ижтимоий такрор ишлаб чиқаришнинг етакчи элементи сифатида ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиёти тизимига кирувчи ишлаб чиқариш кучларини ифодалаш, жамият тараққиётининг ИТТ даврига монанд бўлган шаклидир.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Инсон капиталининг моҳияти ва аҳамиятини таърифланг. Унга қандай инвестициялар киритилади? Инсон капитали активларини айтиб беринг.

2. Инсон капитали обороти турларини айтиб беринг. Жамлама инсон капиталининг умумий обороти деганда нимани тушунаси?

3. Инсон капитали қандай усулларда баҳоланади? Дисконтлаш нима? Унинг формуласини келтиринг.

4. Таълимга қайси йўналишларда инвестиция киритилди?

5. Инсон капиталидан фойдаланиш самарадорлиги қандай аниқланади?

Асосий адабиётлар

1. Агесв В.Г. Социальное нормирование. М., «Профиздат», 1990.

2. Абдурахмонов Қ.Х. ва б. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. -Т.: 2001 (Дарслик).

3. Абдурахмонов Қ.Х., Мамарасулов Ф. Меҳнат иқтисоди. Ўқув-услубий қўлланма. -Т.: ТДИУ, 1996.

4. Адамчук В.В., Ромашев О.В. Экономика и социология труда (учебное пособие). М.: 1999.

Х боб

СОЦИОЛОГИК ТАДҚИҚОТЛАР ВА УЛАРНИ ЎТКАЗИШ УСУЛЛАРИ

10.1. Социологик тадқиқотлар методологияси

Ижтимоий ҳодисалар, предметлар, муаммоларни ўрганиш, улар бўйича маълумот тўплашга қаратилган фаолият тизими ижтимоий тадқиқот деб аталади.

Замонавий социологияда маълумот тўплаш ва таҳлил этишнинг ўнлаб усуллари ва йўллари мавжуд. Социологик тадқиқотлар методологияси эмпирик маълумотларни тўплаш, қайта ишлаш ва таҳлил этиш бўйича турли махсус усуллар, воситалар ва йўللарни ўзида мужассамлаштиради. Умумий қўринишда социологик тадқиқотларни кейинчалик ижтимоий бошқарув амалиётида қўллаш учун ўрганилаётган ҳодиса ёки жараён ҳақида ишончли маълумотлар олишга қаратилган ягона мақсад йўлида ўзаро боғланган методологик, услубий ва ташкилий процедураларнинг мантиқан узвий боғлиқ тизими деб қараш мумкин.

Социологик тадқиқотлар бир катор уйғун, бир-бирини алмаштирувчи, шу билан бирга мазмунан боғлиқ босқичларни ўзи ичига олади. Улар:

- социологик тадқиқотлар дастурини ишлаб чиқиш;
- танлов тури ва ҳажмини аниқлаш;
- пилотаж тадқиқоти ўтказиш;
- ижтимоий тадқиқотни ўтказишни ташкил этиш;
- бирламчи социологик маълумот тўплаш;
- йиғилган маълумотни қайта ишлаш;
- социологик маълумотни таҳлил этиш, тадқиқот натижалари

бўйича ҳисобот тайёрлаш, хулосалар ва тавсиялар ишлаб чиқишдир.

Социологик тадқиқотларни ташкил этишнинг энг муҳим босқичларидан бири — тадқиқотнинг мақсад ва вазифалари, фаразларини тайёрлаш, тушунчаларини ойдинлаштириш ва уларни операционализациялашни ўзида акс эттирувчи социологик тадқиқотлар дастурларини ишлаб чиқишдир. Социологик тадқиқотлар дастури қуйидаги бўлимларни ўз ичига олади:

1. Тадқиқот муаммосини шакллантириш, тадқиқот объекти ва предмети аниқлаш.

Тадқиқот муаммоси — бу, ижтимоий зиддиятларни ҳал этиш ва уларни тартибга солиш учун турмушнинг бирон бир жабҳасини ўрганишга бўлган эҳтиёждир.

Ижтимоий тадқиқот объекти — бу, англаш жараёни қаратилган ҳодиса, жараён. Ижтимоий зиддият мавжуд бўлган ҳар қандай ижтимоий ҳодиса, жамоа муносабатлари ижтимоий тадқиқот объекти бўлиши мумкин.

Тадқиқот предмети — объектнинг бевосита ўрганишга лойиқ энг муҳим хусусиятлари, жиҳатлари ва хоссалари.

2. Тадқиқотнинг мақсад ва вазифаларини аниқлаш.

Тадқиқотнинг мақсади муаммони назарий ва амалий йўналишларда таҳлил этишни кўзда тутса, вазифалар муаммони таҳлил қилиш бўйича асосий ва қўшимча талабларни шакллантиради.

3. Асосий тушунчаларни шарҳлаш.

У тушунчаларнинг назарий ва эмпирик маъноларини излаш, уларни аниқлаш, шунингдек, тадқиқотнинг асосий тушунчаларини ойдинлаштиришни кўзда тутати.

4. Тадқиқот объектини олдиндан батафсил таҳлил этиш.

Тадқиқот предмети тўғрисида янги билимлар излаш йўлини асослаш учун мавжуд социологик билимларни тизимга келтириш лозим.

5. Иш фаразларини (гипотеза) илгари суриш.

Фараз социологик тадқиқотларда бош методологик инструмент ҳисобланади ва ўрганилаётган муаммо ҳамда жараёнлар ўртасида алоқаларнинг характери хусусида асосли тахминларни ўзида акс эттиради.

Ёзма ва изоҳли фаразлар мавжуд.

Ёзма фаразлар қуйидаги турларга бўлинади:

а) классификацион — бу, объектнинг энг жиддий хоссалари тўғрисидаги тахминлар;

б) структуравий — ўрганилаётган объектнинг алоҳида элементлари орасидаги алоқаларнинг характери тўғрисидаги тахминлар;

в) функционал — ўзаро муносабатлар зичлиги даражаси тўғрисидаги тахминлар.

г) изоҳли фаразлар — ўрганилаётган ижтимоий жараёнлар ва ҳодисалардаги сабаб-оқибат муносабатлари тўғрисидаги тахминлар.

6. Тадқиқотнинг принципиал ва стратегик режасини ишлаб чиқиш. Социологик тадқиқотлар стратегиясининг учта варианты мавжуд:

а) тадқиқот объекти тўғрисида тасаввурлар старли бўлмаса ёки фаразлар йўқ бўлса, текшириш режаси қўлланилади. Ушбу режанинг мақсади муаммони аниқлаш ва фаразлар ишлаб чиқишдан иборат;

б) ёзма вариант ёзма фаразларни илгари суриш учун объект тўғрисидаги билимлар старли бўлмаган тақдирда қўлланилади. Режадан мақсад — ижтимоий структуралар ва ҳодисаларни батафсил ва тўла баён қилиш;

в) тажриба режасидан фақат ўрганилаётган жабҳадаги билимлар юқори бўлиб, бунда асосли гипотезаларни олға суришга имконият мавжуд шароитларда фойдаланилади. Режанинг мақсади - визуаль ва сабаб-оқибат алоқадорлигини тадқиқ этиш.

7. Бирламчи маълумотларни тўплаш ва таҳлил этиш бўйича иш тартибини танлаш.

Маълумотлар таҳлили схемалари, оммавий сўровлар анкеталари, интервью режалари, идентификацион ҳисоб варақалари, иш вақтини ҳисобга олиш варақаси, контекстуаль таҳлилга мансуб ҳужжатлар ва матнларни ўрганиш бўйича йўриқномалар, кузатиш схемалари — буларнинг барчаси маълумот тўплаш воситасидир.

Муаммоларни аниқлаб, бошланғич тушунчаларни киритиш ва тадқиқот фаразларини ишлаб чиқишдан сўнг танлов тури ва ҳажми аниқланади. Танловли тадқиқотнинг асосий афзаллиги шундаки, объектни кенг ва мураккаб дастур бўйича чуқур ўрганиш ва тадқиқотни қисқа муддатда ўтказишга имкон туғилади. Танловли тадқиқот ноялли кузатув тури бўлиб, умумий мажмуага кирувчи алоҳида бирликни махсус кузатишдан иборат.

Умумий мажмуа умумий хусусиятларга эга бўлган кузатув бирликларининг йиғиндисидан тузилади. Масалан, ишчилар мажмуасидан. Танлов мажмуаси деганда умумий мажмуанинг олдиндан тайёрланган дастур ёки услубиятга кўра, бевосита тадқиқ этиш учун танлаб олинган қисми тушунилади.

Кузатув бирлиги — социологик тадқиқотларда бевосита маълумот маибаси, тадқиқотнинг мақсад ва вазифаларига қараб инсон, шахслар гуруҳи, корхона ёки ташкилот кузатув бирлиги бўлиши мумкин.

Танловли усулни қўллашнинг бош масаласи умумий ва танлов мажмуасининг нисбати, яъни танлов мажмуасини таҳлил этиш орқали олинган хулосаларни умумий мажмуага нисбатан қўллашнинг қонунийлигини аниқлашдан иборат. Танлов

қоидаларига қатъий амал қилинганда танловли тадқиқот репрезентатив бўлиб, танлов мажмуаси умумийсига мос келади.

10.2. Социологик тадқиқотларда асосий танлов турлари

1. *Мутлақ тасодифий танлов.*

Танловнинг ушбу тури умумий мажмуанинг исталган элементига танланиш учун тенг имкониятлар яратилишини таъминлашни кўзда тутати. Бунинг учун умумий рўйхат (фамилия, алфавит, рақам бўйича) тузилади. Сўнг муайян ижтимоий ёки ижтимоий-демографик белги бўйича рўйхатга кирувчи элементларни группалаб, умумий мажмуанинг турли структураларига эга бўлампиз, масалан жинс, ёш, маълумот бўйича.

Мутлақ тасодифий танловни ташкил этишнинг икки асосий усули мавжуд: тадқиқот бирлигини танлашнинг тасодифий қайтарилувчи ва қайтарилмайдиган усули. Улар қуръа қутиси (лоторей) моделига асосланган бўлиб, қуйидагича амалга оширилади: ягона рўйхатда умумий мажмуанинг ҳар бир элементига хославий рақам таъинли бўйича тартиб рақами берилади ва ҳар бир рақам «чипта»га ёзилади. Улар қутида обдан аралаштирилгач, танлов мажмуасига қанча миқдорда қўзатув беришти лозим бўлса, шунча дона чипта ажратиб олинади. Бунда танлаб олинган чипталардаги рақамлар сўров ўтказилиши лозим бўлган респондентни кўрсатади.

Мутлақ тасодифий танлов социологик тадқиқотларда жуда кам қўлланилади, чунки умумий мажмуанинг ҳажми жуда катта.

2. *Механик танлов.*

Қўллашнинг осонлиги туфайли танловнинг бу усулидан кенг фойдаланилади. Механик танловнинг моҳияти қуйидагича: танлов мажмуаси қанча элементдан ташкил топиши керак бўлса, умумий мажмуа шунча гуруҳга бўлинади ва ҳар бир гуруҳдан биттадан қўзатув бирлиги танлаб олинади. Умумий мажмуадан респондентни ажратиб олишда қўзатув бирлигининг умумий рўйхатидан фойдаланилади. Бундай рўйхатлар сифатида алфавитли рўйхат, сайловчилар рўйхати, тасодифий рақамлар жадвали ёрдамида рақамланган рўйхатларни келтириш мумкин.

Сўнг танлов процедураси амалга оширилади. Бунинг учун қўзатув бирлиги орасидаги масофани нфодаловчи ҳисоб қадами аниқланади.

3. *Типик танлов.*

Типик танлов тамоийли қуйидагича: умумий мажмуа айрим белгилар бўйича типик гуруҳларга бўлинади ва тадқиқот кузатув бирлиги ҳар бир гуруҳдан алоҳида танлаб олинади. Типик танловда асосий вазифа умумий мажмуани типик гуруҳларга, масалан, маълумот, ёш, меҳнат стажи ва ҳ.к.лар ажратиладиган ижтимоий-демографик тавсифларни тўғри танлаб олишдан иборат. Тоифалаш асоси сифатида умумий мажмуани кўпроқ вариациялайдиган белгини танлаш мақсадга мувофиқ. Бу ҳолда тоифалаш орқали нисбатан турдош гуруҳлар олинади ва шу тариқа танловнинг аниқлиги ошади.

4. *Серияли танлов.*

Баъзи ҳолларда социологик тадқиқотларнинг асосий вазифасини бажариш учун кузатув бирлиги сифатида алоҳида респондентни танлаб олиш старли бўлмайди (масалан, бригадалар, гуруҳларнинг меҳнат самарадорлигини ўрганишда), балки бирлик сифатида бутун жамоани танлаш мақсадга мувофиқ ва жамоанинг ҳар бир аъзоси билан алоҳида сўров ўтказилади. Серияли танловда кузатув бирлиги сифатида гуруҳлар танланади ва уларда бўлиқ сўров ўтказилади.

Тадқиқот учун серияларни танлаб олиш мутлақ тасодифий ёки механик танлов орқали амалга оширилиши мумкин.

5. *Қўп босқичли танлов.*

Агар ижтимоий тадқиқот объекти йирик корхона бўлса, бевосита кузатув бирлигини танлаб олишга киришишдан аввал, оралик босқичларда танлов амалга оширилади ва ҳар бир босқичда бир хил танлов усули қўлланилади. Кузатув бирлигини танлашда умумий мажмуа турли санокдаги гуруҳлар, қуйи гуруҳлар ва ш.к.дан ташкил топади. Биринчи босқичда танлов йирик гуруҳларда, сўнг қуйи гуруҳларда ўтказилади. Энг охириги босқичда кузатув бирлигининг ўзи танлаб олинади.

6. *Квотали танлов.*

Ушбу усулни қўллаш учун умумий мажмуада ижтимоий-демографик тавсифларнинг тақсимланишини тўғрисида маълумот зарур. Шундагина структураси танланган тавсифлари бўйича умумий мажмуа структурасига монанд танлов мажмуаси тузилиши мумкин.

Квота — олдиндан белгиланган, квота параметрларига эга танлов мажмуасига нечта кузатув бирлиги киришини кўрсатадиган, қатъий белгиланган катталиқдир. Танлов мажмуаси ва панель мажмуаси тўла мос келадиган тавсифларини квота па-

раметрлари дейилади. Агар танлов ва умумий мажмуанинг структуралари жинс ва маълумот бўйича мос келса, у ҳолда шу икки тавсиф бўйича квота параметрлари тузилади.

Квотали танлов усулидан социологик тадқиқотлар амалиётида кенг фойдаланилади ва тадқиқотларни бошқа танлов усуллари қўлланиладиган ҳолларга қараганда тез ва камхаржроқ қилиб ўтказиш имконини беради.

10.3. Социологик тадқиқотларда маълумот тўплашнинг асосий усуллари

Социологик тадқиқотларда ижтимоий маълумот тўплашнинг қуйидаги усуллари кўпроқ қўлланилади:

- анкета сўрови;
- интервью;
- кузатиш;
- ҳужжатларни таҳлил этиш;
- социометрик сўров;
- тест ўтказиш;
- тажриба ва б.лар

Ижтимоий жараёнлар тўғрисида маълумот олиш учун, шунингдек, амалий ва ташкилий ўйинлардан ҳам фойдаланилади. Улар касб фаолиятининг ўхшаш моделини тузиш, муайян ишлаб чиқариш вазиятлари учун характерли бўлган меҳнат муносабатларини моделлаштиришга имкон беради.

Исталган усулни қўллаш учун, аввало, инструментарий ишлаб чиқиш лозим. «Социология»да инструментарий деганда махсус тайёрланган ҳужжатлар: анкета, интервью варақаси, социохарита, кузатув варақаси ва бошқалар тушунилади. Тайёрланган инструментарийнинг сифатини текшириш учун пилотаж тадқиқоти ўтказиш мақсадга мувофиқдир. Фақат инструментарийнинг яроқчилигини текширгандан сўнггина майдон тадқиқотига киришиш мумкин.

Ижтимоий тадқиқотда бирданига бир неча маълумот тўплаш усулларидан фойдаланиш мақсадга мувофиқ. «Социология» амалиётида анкеталар ёрдамида респондентдан маълумот олишдан иборат бўлган анкетали сўров усули кенг тарқалган. Сўров инсонларнинг ижтимоий мақсадлари, қадриятлар ориентациялари, қизиқишлари, эҳтиёжлари, фаолият мотивлари тўғрисида тасаввур олишга имкон яратади.

Анкетаги сўровда саволларнинг туркумланиши.

Структураси бўйича саволлар очиқ, ярим ёпиқ ва ёпиқ саволларга ажратилади. Очиқ саволларга респондент ёзма жавоб тузиши керак масалан, «У ёки бу воқеа тўғрисида қандай фикрдасиз?». Очиқ саволларнинг камчилиги шундаки, жавоблар турлича бўлади ва қайта ишлаш қийинлашади. Бундан ташқари субъектив талқин эҳтимоллиги ошади ва натижаларга салбий таъсир кўрсатади. Ёпиқ саволларда берилиши мумкин бўлган жавоблар рўйхати келтирилади. Бу турдаги саволларнинг камчилиги шундаки, социолог барча жавоб вариантларини олдиндан кўра билмайди ва одатда (ижтимоий сўровлар ўтказиш амалиёти кўрсатишича), респондентнинг раъйини келтиради. Шу нуқтаи назардан, ярим ёпиқ саволлар энг идеал вариант ҳисобланади. Уларда берилган муқобил жавоблар рўйхатидан сўнг респондентга ўзининг алоҳида фикрини билдириш имконияти яратилади.

Шаклан саволлар тўғри ва прожектив ёки билвосита бўлиши мумкин. Тўғри саволлар бевосита мавжуд вазиятга тааллуқли бўлади, масалан «Сизни ишингиз, бошлигингиз, ҳамкасбларингиз ва ҳ.к.лар қониқтирадими?». Бевосита саволларнинг камчилиги шундаки, респондентлар уларга объектив жавоб беришни истамайди. Прожектив ёки билвосита саволлар жамоа, кичик гуруҳлардаги шахслар ўртасидаги муносабатларни ойдинлаштириш учун қулайроқ ҳисобланиб, анкетаги сўровлардан ташқари социометрик тадқиқотларда ҳам қўлланилади. Саволнинг бу тури, одатда, қуйидагича тузилади: «Фараз қилинг (ёки агарда) сиз бошқа ишга ўтдингиз, олдинги бошлигингиз, ҳамкасбларингиз ва ҳ.к.лар билан ишлашни истармидингиз?»

Вазифасига қараб саволлар асосий, филтрловчи, назорат ва контакт саволларга бўлинади.

Асосий саволлар ҳодисалар ва ижтимоий фактлар ҳақида маълумот олишга мўлжалланган. Филтрловчи саволлардан керакли респондентни аниқлаш ёки унинг ахборотга эғалик даражасини текшириш учун фойдаланилади. Назорат саволлари асосий саволларга берилган жавобларнинг тўғрилигини, олинган маълумотнинг ишончлилиги ва сифатини аниқлаш учун қўйилади. Контакт саволлар респондентни анкетага ўргатиш ва у билан алоқага кириш учун қўлланилади. Анкета контакт саволдан бошланади. Шунинг учун у респондент тушунадиган ва кейинги саволларга жавоб беришга қизиқиш уйғотадиган даражада содда ва қизиқарли бўлиши керак.

Анкета кириш, асосий ва демографик қисмларни ўз ичига олади.

Кириш қисми сўров ўтказастган ташкилотнинг номи, сўровнинг мақсади ва ижтимоий тадқиқот натижаларидан қай тахлит фойдаланиш кўрсатиладиган респондентга мурожаатдан иборат бўлиб, унда респондентнинг шахсий иштирокининг аҳамияти ва муҳимлиги таъкидланади, жавоблар сир сақланиши кафолатланади, анкетани тўлдириш қоидалари тушунтирилади.

Асосий қисм, одатда, бир неча саволлар блокларини ўз ичига олади. Биринчи блок ҳақиқий маълумот олишга қаратилади ва унча қийин бўлмаган саволлардан ташкил топади. Иккинчи блокда саволлар мураккаблашиб боради, масалан, респондентнинг қадриятлар ориентациялари, ижтимоий мақсадлари, фикрлари ва муносабатлари аниқланади. Учинчи блок энг нозик ва назорат саволларидан иборат бўлиб, маълумотни чуқурлаштириш ва текширишга қаратилади.

Анкетанинг демографик қисми респондентнинг ижтимоий мақоми ва ижтимоий-демографик тавсифлари, масалан лавозими, касби, oilавий аҳволи, жинси, ёши, меҳнат стажи, oilанинг жон бошига тўғри келадиган даромади ва х.к.ларга тааллуқли саволлардан тузилади.

Сўров сифатини таъминлайдиган асосий қоидалар.

Биринчидан, фақат маълумот туплашнинг бопқа йўллари билан, масалан, расмий ҳужжатлар орқали жавоб олиш мумкин бўлмаган асосий саволларгина киритилиши лозим. Иккинчидан, саволлар респондентга тушунарли қилиб тузилиши, турлича маънолар касб этмаслиги, респондентнинг маълумоти ва билимлар даражасига монанд бўлиши керак. Бунинг учун ҳар бир савол синондан (муҳокамадан) ўтказилади. Учинчидан, саволлар умуман oilанда, респондент жавоб бера оладиган қилиб тузилиши зарур. Бунда хотира oilли ва воқеанинг қачон юз бергани инобатга oilинади. Туртинчидан, саволлар респондентда ижобий реакция уйғотиб, уни аниқ жавоб беришга undaши лозим. Бунинг учун oilар oilарли даражада мантқили ва мулойим қилиб тузилиши керак.

Интервью усули.

Интервью — бу, интервьюернинг респондент билан бевосита, мақсадга мувофиқ сўхбати орқали маълумот олиш усулидир. Фойдаланиш даражаси ва oilинган маълумотнинг ишончлилиги бўйича у энг асосий усуллардан саналади. Социологик тадқиқотларда интервью усулини қўллашнинг асосий соҳалари куйидагилар:

- гипотезалар тузиш ва муаммони аниқлаш;
- йирик миқёсдаги ижтимоий сўровлар ўтказиш услубиятини ишлаб чиқиш;
- кичик танловли ижтимоий-психологик тадқиқотларда маълумот тўплашнинг қўшимча усули сифатида;
- маълумот базасини аниқлаш ва текшириш учун назорат тадқиқотларида.

Анкетали усул билан таққослаганда интервью усули бир қатор камчиликлар ва афзалликларга эга, шу боис режалашда улардан қайси бири афзалроқ, яъни кам вақт ва маблағ сарфлаб, муҳимроқ ва ишончли маълумот олиш мумкинлигини аниқлашга тўғри келади. Бу танлов тадқиқотнинг аниқ мақсад ва вазифалари, шунингдек, унинг ташкилий имкониятлари ва шароитларига боғлиқ. Анкетали ва интервью усуллари социолог ва респондентнинг савол-жавобга киришини шакли билан фарқланади.

Интервью усулида тадқиқотчи ва респондент ўртасидаги муносабат тадқиқотчи кўзда тутилган саволларни бериш, ҳар бир киши билан суҳбат ташкил этиш ва ўтказиш, олинган жавобларни йўриқномага мувофиқ белгилаш билан шўғулланадиган интервьюер орқали амалга оширилади. Муайян ҳажмдаги маълумотни олиш учун тадқиқотчи интервью усулида анкетали усулга қараганда кўпроқ вақт ва маблағ сарфлайди.

10.4. Интервьюларни туркумлаш

Техникаси ва шакли бўйича интервьюлар шаклга эга (стандартга келтирилган) ва шаклга эга бўлмаган (ностандарт) интервьюларга ажратилади. Шаклга эга интервьюларда саволларнинг тузилиши, тартиби, мумкин бўлган жавобларнинг рўйхати, сони, ёзув шакли олдиндан белгиланган қўйилади. Ностандарт интервьюда эса суҳбат умумий мавзуда юритилади, саволлар ва жавоблар олдиндан аниқлаб қўйилмайди ва ёзув стандартлаштирилмайди. Бу интервьюнинг табиий вазиятдаги энг қулай ва самарали тури ҳисобланиб, гипотезалар ишлаб чиқиш ва анкета тузиш учун объект хусусида билимларни кенгайтириш зарур бўлган социологик тадқиқотларни ўрганиш (разведка) босқичида жуда муҳим.

Материалларни қайта ишлаш ва таҳлилнинг қийинлиги, интервьюернинг касб маҳорати ва унинг субъектив тасаввурли-

га боғлиқлиги, яъни муаммонинг моҳиятини ихтиёрий равишда талқин қилиш мумкинлиги ностандарт интервьюнинг камчиликларидан саналади.

Интервьюларни ўтказилиш тартиби бўйича туркумлаш.

Шахсий интервью — бирон-бир муаммони ўрганишнинг энг кенг тарқалган усули. У интервьюни махсус ўргатилган интервьюерлар томонидан кўчада, ишхонада, уйларда ёки одам гавжум жойларда ўтказилишини кўзда тутати. Ушбу усул «юзма-юз» деб аталади ва интервьюер билан респондентнинг бевосита алоқасига асосланади.

Гуруҳий интервью бирваракайига унча кўп бўлмаган кишилар — гуруҳ, оила, бригада билан сўров ўтказишни кўзда тутати. Одатда, бунда умумий мавзуларда мунозара юритилади. Гуруҳий интервью учун гуруҳ (10 кишигача) танланади. Улар билан маълум бир мавзуда муҳокама ўтказилади, суҳбатнинг боришини махсус тайёрланган интервьюер - модатор белгилайди.

Теран (клиник) интервью респондентнинг ижтимоий мақсадлари, қадриятлари йўналиши, манфаатлари, мотивлари туғрисида батафсил маълумот олишга қаратилган. Якка тартибдаги теран интервью гуруҳларда муҳокама қилинмайдиган ўта шахсий, нозик масалаларни ўрганишда, айниқса, қўл келади.

Телефон орқали интервью ҳозирги вақтда турли харажатларсиз ва ижтимоий тадқиқотни қисқа муддатда ўтказишга изн берувчи усул сифатида кенг тарқалмоқда. У мамлакатнинг турли жойларида яшовчи респондентлар билан қийинчиликсиз алоқага киришиш имконини беради. Телефон орқали интервьюни ташкил этиш қийинчилик туғдирмайди, чунки репрезентатив танловни телефон маълумотномалари орқали амалга ошириш мумкин. Аммо телефон орқали интервью бир қатор чеклашлар туғдиради. Масалан, бунда кўргазмалар материаллар киритилмайдиган, тушунишга осон саволлардан тузилган энг қисқа анкеталари қўлланилади; агар сўров мавзуси абонентларни қизиқтирмаса ёки улар учун долзарб бўлмаса, абонентлар анкета саволларларига жавоб қайтаришдан бош тўртишлари мумкин.

Почта орқали сўровларнинг моҳияти қуйидагича: социолог анкетани почта орқали махсус хат ва ўзининг манзили ёзилган хатжилд билан биргаликда жўнатади. Ушбу усулнинг афзаллиги тажамлилигида, географик жиҳатдан тарқоқ респондентлар, масалан, фермерлар, бирон кам миллат вакиллари, алоҳида аҳоли

пунктларида истиқомат қилувчилар ўртасида тадқиқот ўтказишга қулайлигида. Интервьюер билан респондент ўртасида ўзаро алоқанинг йўқлиги (саволни тушунтириб беришнинг имкони йўқ) ва жўнатилаётган жавобларнинг камлиги (30 фоиз атрофида) ушбу усулнинг камчиликлари ҳисобланади.

«Социология»да маълумот тўплашнинг муҳим усуллари-дан яна бири —тадқиқот вазифаларига мос тарзда ижтимоий жараёнларни мақсадга мувофиқ ва системали равишда қайд этиб боришдан иборат бўлган кузатиш усулидир. Кузатиш усули-нинг хусусияти шундаки, бунда ўрганилаётган объект ҳақида нообъектив, бузилган маълумот олиш эҳтимоли катта, чунки кузатиш фактининг ўзи кузатилаётганлар ҳулқини ўзгартиради. Кузатиш усулини объект ҳақида бошланғич маълумот олиш, муаммони ойдинлантириш, фараз ишлаб чиқиш зарур бўлган дастур тузиш жараёнида, шунингдек, бошқа усуллар билан олинган маълумотларни текшириб кўриш учун қўллаш мумкин.

Ҳужжатларни таҳлил этиш усули «Социология»да кенг қўлланилади. Ҳужжатлар деганда маълумотни қайд этиш, узатиш ва сақлаш учун мўлжалланган ахборот ташувчилар тушунилади. Тадқиқот вазифасини ҳал этиш объект ҳақидаги маълумотлар ишончли бўлиши учун қандай ҳужжатларни ўрганиш кераклигини аниқлаб олишни талаб этади.

Маълумот қайд этилган шаклига қараб ҳужжатлар қуйи-дагича бўлиши мумкин:

- ёзма матнлар (босма, машинада ёзилган, қўлёзма);
- иконограф (кино, видео, фотоҳужжатлар);
- фонетик (магнитофон ёзувлари).

Мақомига қараб ҳужжатлар расмий, яъни у ёки бу ҳукумат идоралари чиқарган ҳужжатлар (ҳукумат материаллари, қарорлари, архивлар ва ш.к.) ва норасмий ҳужжатларга (шахсий varaқалар, анкеталар, аризалар ва б.) туркумланади. Маълумот манбасига қараб ҳужжатлар бевосита кузатув ёки сўров асосида тузилган бирламчи ва иккиламчи ҳужжатларга (бирламчи манбалар маълумот асосида умумлаштирган ва қайта ишлаб яратилган) бўлинади.

Сўровнинг ўзига хос тури социометрик сўровдир. «Социометрия» атамасининг луғавий маъноси дўстона муносабатлар даражасини аниқлашдир. Социометрик сўров ижтимоий-психологик усулларга киради. У бригадаларнинг ишлаши ва бирламчи

меҳнат жамоаларидаги меҳнат муносабатларининг хусусиятларини ўрганиш учун кенг қўлланилади, шу боис уни ижтимоий тадқиқот усулларида бири деб қараш мумкин. Бу усулдан турли шахслараро муносабатларни тадқиқ этишда фойдаланилади. Социометрик сўров ўтказишнинг асосий инструменти — бирламчи жамоанинг ҳар бир аъзоси томонидан тўлдириладиган социометрик варақадир. Социометрик варақаларни таҳлил этиш орқали қўйидаги шахслараро муносабатларни аниқлаш мумкин: мойиллик, афзал кўриш (яъни, ижтимоий танлов) ёки юз ўтириш, оғиш, яъни салбий танлов, шунингдек, рад этиш ва бесфарқлик.

Социометрик варақа саволи социометрик мезон дейиларди. Ҳар бир мезон бўйича социохариталарни тўлдириш асосида социометрик матрица тузилади. У «шахмат» жадвали шаклида бўлиб, қаторларида «ким танлаши», устунларида эса «кимни танлаши» кўрсатилади. Бунда социоматрица қаторлари ва устунлари сони меҳнат жамоаси аъзолари сонига тенг. Уларнинг фамилияси горизонтал ва вертикал бўйича туташади.

Маълумот тўплаш усулларида яна бири тест ўтказишдир. Тест — бу, қисқа стандартлаштирилган синов бўлиб, инсонда шахсий жиҳатлар, қобилият ва ласқат, мотивлар ва руҳий ҳолат мавжудлиги ҳамда намоён бўлиш даражасини аниқлашга қаратилади. Ёшларнинг касб йўналишлари, шахснинг турли фаолият жабҳаларидаги қобилиятлари ва етакчилик, ижтимоий мақсадлари, қизиқишлари, эҳтиёжлари, типологиясини аниқлашда тестдан кенг фойдаланилади.

Қисқача хулосалар

Социологик тадқиқотлар «Социология»нинг энг муҳим йўналишларидан биридир. «Меҳнат социологияси» меҳнат соҳасидаги социологик тадқиқотларни ташкил этиш, ўтказиш усуллариини ўрганиш ва амалиётга татбиқ этишини ўргатади. Мазкур тадқиқотларни тўғри амалга ошириш орқали меҳнат соҳасидаги ижтимоий-меҳнат жараёнларини ва муаммоларни ўрганиш, таҳлил этиш, олинган маълумотлар асосида хулосалар ва тавсиялар ишлаб чиқиш мумкин. Бу амалий жиҳатдан жуда муҳим. Шу боис социологик тадқиқотлар методологияси ва усуллариини тўла ўзлаштириш мақсадга мувофиқдир.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Социологик тадқиқотларнинг мақсад ва вазифаларини айтиб беринг. Социологик тадқиқотларнинг қандай босқичларини биласиз?
2. Социологик тадқиқотларда қандай танлов усулларииндан фойдаланилади? Танлов мажмуаси нима? Танлов қадамини аниқлаш формуласини келтиринг.
3. Социологик тадқиқотларда маълумот тўплашнинг қандай усуллари мавжуд?
4. Анкета ва интервью усуллариининг фарқини айтиб беринг. Анкетали усулда саволлар қандай туркумланади?
5. Социометрик матрица нима?

Асосий адабиётлар

1. Агеев В.Г. Социальное нормирование. М., «Профиздат», 1990.
2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. -Т.: 2001.
3. Сероштан Н.А., Алдохин И.П. Социология труда. Учебное пособие. -Харьков.: 1990.
4. Радугин А.А., Радугин К.А. Социология. Курс лекции. -М.: 1996.

XI боб

МЕҲНАТ СОҲАСИДА ИЖТИМОИЙ КАФОЛАТЛАР ТИЗИМИ

11.1. «Ижтимоий муҳофаза қилиш» тушунчаси ва унинг меҳнат соҳасидаги асосий йўналишлари

Хўжалик юритишнинг бозор тизими фақат хўжаликни бошқариш иқтисодий сиёсатини эмас, шу билан бирга иш кучига бўлган талабни ҳам ўзгартиради. Жамият ҳаётида янги қадриятларга ўтиш жараёни унчалик силлиқ кечмайди. Қаттиқ иқтисодий сиёсат ўтказиш, бозор механизмларини эркинлаштириш зарурлиги билан одамларни ижтимоий муҳофаза қилиш старли даражада мустаҳкам эмаслиги ўртасида кескин зиддият борлиги доимий равишда намоён бўлиб туради.

Ижтимоий муҳофаза қилиш старли даражада ривожланган ҳар қандай давлат ҳаётининг зарур элменти ҳисобланади. «Ижтимоий муҳофаза қилиш концепцияси» XIX аср охири - XX аср бошларида пайдо бўлиб, кенг ўмумсоциологик маънога тегишли атама сифатида биринчи марта АҚШда 30-йилларда юзага келди ва ғарбдаги социологияда ҳар бир фуқарони ишсизлик туфайли иқтисодий ва ижтимоий жиҳатдан азият чекишдан, касалтик туфайли, фарзанд туғилиши, ишлаб чиқаришда шикастланиши ёки касб хасталигига йўлиқиши, ногиронлиги, кексалиги, боқувчисидан ажралиб қолганлиги учун даромадидан маҳрум бўлиши ёхуд унинг кескин камайишидан муҳофаза қилиш чора-тадбирларини белгилаш учун секин-аста тарқала бошлади.

Мавжуд адабиётларда «ижтимоий муҳофаза қилиш» тушунчасининг қўлгина таъриф ва талқинлари учрайди. Кенг маънода олганда ижтимоий муҳофаза қилиш тизимининг ўзи — бу, ҳуқуқий, ижтимоий-иқтисодий ва сиёсий кафолатларнинг бутун бир тизими бўлиб, улар қўйидагиларга тирикчилик воситаларини таъминлаш учун шарт-шароитлар яратиб беради:

- меҳнатга лаёқатли фуқароларга - шахсий меҳнат ҳиссаси, иқтисодий мустақиллиги ва тадбиркорлиги ҳисобига;

- аҳолининг ночор қатламларига - давлат ҳисобидан, лекин бу, қонун билан белгиланган, тирикчилик учун мўлжалланган энг кам миқдордан оз бўлмаслиги лозим.

Мазкур талқинларда ва бошқа таърифларда шундай элементар мавжудди, улар ижтимоий муҳофаза қилиш моҳиятининг турли томонларини акс эттиради ва уларга таянган ҳолда бу тушунчанинг тор маъносини очиб бериш мумкин. Ижтимоий муҳофаза қилиш — бу, қонунчилик, ижтимоий-иқтисодий ва ахлоқий-психологик кафолатлар, воситалар ва чоралар тизимидан иборат бўлиб, улар туфайли жамият аъзолари учун тенг шароитлар яратиш берилади, бу шароитлар эса муҳитнинг инсонга ноқулай таъсир кўрсатишига тўсқинлик қилади, унинг муносиб ва ижтимоий мақбул ҳаёт кечириш сифатини таъминлайди. Ижтимоий муҳофаза қилиш бир томондан, функционал тизим, яъни йўналишлар тизими бўлиб, у ана шу йўналишлар асосида амалга оширилади, иккинчи томондан, у ижтимоий муҳофаза қилишни таъминлайдиган институтлар тизимидан иборат бўлиб, унга давлат, суд, касаба уюшмалари ва бошқа ижтимоий ташкилотлар киради.

Тўла маънода олганда, ижтимоий муҳофаза қилиш қуйидаги йўналишларни қамраб олади:

- жамият аъзоларига кун кечириш учун зарур нарсаларнинг энг кам миқдорини таъминлаш ва муҳтожларга моддий ёрдам кўрсатиш, турмуш даражасини пасайтириш омилларидан муҳофаза қилиш;

- фуқароларнинг ўзлари учун қонунга зид келмайдиган ҳар қандай йўллар билан тирикчилик воситаларини ҳеч бир тўсиксиз ишлаб топишлари учун имкон берадиган шарт-шароитлар яратиш;

- фуқароларнинг таълим, тиббий ёрдам ва шу кабиларга бўлган эҳтиёжларини қондиришни таъминлайдиган шарт-шароитлар яратиш, бунда жамият имкониятлари ва ўзига хос миллий-тарихий хусусиятларни ҳисобга олиш;

- ёлланиб ишлаётганларга қулай шароитлар яратиш бериш, уларни саноат ишлаб чиқаришининг салбий таъсиридан муҳофаза қилиш;

- жамият аъзоларининг экологик хавфсизлигини таъминлаш;

- фуқароларни жиноий ҳаммалардан муҳофаза қилиш;

- ҳуқуқий, демократик давлат тамойилларига мос келувчи фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқлар ҳамда эркинликларни муҳофаза қилиш;

- қуроли ижтимоий ва миллатлараро низоларга барҳам берувчи шарт-шароитлар яратиш;

- сиёсий таъқиб ва маъмурий зўравонликдан муҳофаза қилиш;

- маънавий ҳаёт эркинлигини таъминлаш, мафкуравий тазйиқлардан муҳофаза қилиш;

- умуман жамиятда, айрим ячейкалар ва таркибий бўлинмаларда қулай психологик иқлим яратиш, психологик тазйиқ ўтказишдан муҳофаза қилиш;

- жамият ҳаётининг иложи борича барқарор имкониятларини таъминлаш.

XX асрда анъанавий капиталистик жамият ҳақиқатда ўзгариб, янги ижтимоий-иқтисодий тизимга — ижтимоий йўналиштирилган бозор хўжалигига айланди, ҳам умуман жамиятни, ҳам хўжалик организмнинг таркибий тузилмаларини қамраб оладиган қудратли ижтимоий муҳофаза тизимлари қарор топди; улар корхоналар ва акционерлар жамиятлари, кооперативлар, меҳнат ташкилотлари ва ҳоказолардир. Ҳозирги вақтда Ғарбда фуқароларни ижтимоий муҳофаза қилишнинг америкача, европача, японча ва ҳоказо андозалари мавжуд бўлиб, улар доирасида яна ўзига хос кўринишлари ҳам фаолият кўрсатмоқда. Бу андозаларнинг умумий хусусиятлари билан бир қаторда ўзига хос умумий белгилари ва миллий жиҳатлари ҳам мавжуддир.

Мамлакатимизда давом этаётган ва бозор иқтисодиётини қарор топтиришга қаратилган чуқур ижтимоий-иқтисодий ислохотлар умуман, фуқароларни самарали ижтимоий муҳофазалашни, хусусан, корхоналар ходимларини муҳофаза қилишни ниҳоятда муҳим вазифалардан бирига айлантирди. Бир томондан, бу ўзгаришлар фуқароларнинг ижтимоий муҳофазаланишини кучайтиради, иккинчи томондан эса, инсон фаолиятининг айрим муҳим томонларида ижтимоий муҳофаза қилиш бўйича кўпроқ куч-ғайрат сарфланишини: ишсизликдан, пулнинг қадрсизланишидан, фуқароларнинг бирмунча қисми моддий томондан таъмин этилмаганидан ва шу кабилардан муҳофаза қилишни талаб этади.

Бизда амалга оширилаётган ижтимоий-сиёсий ўзгаришларнинг мақсади чинакам ҳуқуқий фуқаролик жамиятини барпо этишдан иборат. Объектив эҳтиёжлар ғоят кенг йўналишлар бўйича ижтимоий муҳофаза қилишни кучайтириш зарурлигини тақозо этмоқда. Лекин энг асосий муҳофаза меҳнаткашлар турмуш даражасининг пасайиши ва ишсизликдан муҳофаза қилишдир, муайян корхонада эса, бу, меҳнат шароити ва маз-

муни тўғрисида, ходимлар меҳнатини ташкил этиш ва уларга ҳақ тўлаш тизими ҳақида ғамхўрлик қилишдир. Ишловчи аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бўйича кўпгина муҳим вазифалар айнан корхона даражасида амалга оширилади, ҳолбуки, ижтимоий муҳофаза қилиш бўйича ижтимоий институтларнинг бутун бир тизими иш олиб бормоқда.

11.2. Ижтимоий институтлар ва ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш механизми

Ҳар қандай давлатда фуқароларни ижтимоий муҳофаза қилишни амалга ошириш билан шуғулланадиган ижтимоий институтларнинг бутун бир тизими мавжуддир. Ижтимоий институт — бу, одамларнинг биргаликдаги фаолиятини ташкилий тузилма тарзида ташкил этишнинг барқарор шакли ёки норматив жиҳатдан тартибга солинадиган қоидалар тизимидан иборат. Мазкур тартиб доирасида тегишли институтлар фаолияти билан қамраб олинган одамларнинг ижтимоий вазифалари ва мақомларини тақсимлаш рўй беради. Санаб ўтилган бу институтлардан айрим турларини (тоифаларини) баъзи социологлар ижтимоий-ташкилий институтлар деб, қолганларини ижтимоий-норматив институтлар, деб атайдилар.

Энг муҳим ва энг қудратли *ижтимоий-ташкилий институт* - бу, *давлатдир*. У мураккаб институционал тизимдан иборат бўлиб, турли институтлардан ташкил топган. Ижтимоий муҳофаза қилиш вазифаларини бажаришда суғурта компаниялари, ихтисослаштирилган турли жамғармалар, хайрия ташкилотлари, шунингдек, ижтимоий ва сиёсий ташкилотлар сингари институтлар муҳим роль ўйнайдилар. Улар ўзлари вакил қилинган соҳада ижтимоий гуруҳлар ва қатламларни ижтимоий муҳофаза қилишни амалга оширадилар.

Ёлланиб ишлайдиган ходимларни муҳофаза қилиш лозим бўлган институтлар *касаба уюшмаларидир*. Ҳозирги вақтда жиддий равишда янгилашга учраган анъанавий касаба уюшмалари билан бир қаторда ишчиларнинг янги-янги ташкилотлари, «мустақил» касаба уюшмалари ҳам пайдо бўлган. Бироқ, фақат уларни ёлланма меҳнат ходимларининг муҳофазачилари деб атаб, анъанавий касаба уюшмаларини «расмий уюшмалар» деб ҳисоблаш, уларни муҳофазачи сифатида чиқили ҳуқуқидан маҳрум этиш

адолатсизликдир. Ўзгарган касаба уюшмалари ҳақли равишда мустақил касаба уюшмалари бўлиб қолдилар, чунки улар ёлланма меҳнат ходимларининг вакиллари сифатида майдонга чиқадилар ва давлат тузилмаларига боғлиқ бўлмайдилар. Ҳам «мустақил», ҳам мустақил бўлмаган касаба уюшмаларининг ижтимоий-иқтисодий ислохотларнинг мазкур даражасидаги асосий фаолияти меҳнаткашларнинг ҳуқуқлари ва манфаатларини муҳофаза қилиш учун ўз фаолиятларида ижтимоий шериклик шакллари ҳамда механизмларидан фойдаланиш соҳасига ўтдилар. Мазкур механизм демократия ривожланган мамлакатларда яхши ишлаб чиқилган бўлиб, ўзини ижобий томондан намоён этди. Бу механизмнинг моҳияти қарама-қаршилик эмас, балки иш берувчилар вакиллари билан давлат ўртасида музокаралар ўтказишдан, шу асосда муроа-мадорага келиш ҳамда маълум даражада мақбул қарорлар ишлаб чиқишдан иборатдир.

Ҳамаиятдаги ижтимоий-ташкилий институтлар билан бир қаторда қўнғина *ижтимоий-норматив институтлар* ҳам борки, улар бирон-бир ташкилотда намоён бўлмасдан, балки ўзларича мавжуд бўлиб, фаолият кўрсатадилар ҳамда ижтимоий муҳофаза қилишда ўзига хос роль ўйнайдилар. Ҳуқуқнинг ҳар бир соҳаси ана шундай ижтимоий-норматив институтлар тизимидан иборатдир (меҳнат ҳуқуқи, меҳнат қонунлари). Ёлланма ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш тизимидаги муҳим ижтимоий-норматив институт ҳозирги вақтдаги таъриф битимлари, контрактлар, жамоа шартномалари ва ҳоказолардир.

Ҳамаият шажаравий ташкилотининг бирмунча қуйроқ даражасида тарқалувчи бу ижтимоий муҳофаза қилишнинг институционал тизими бундай тузилмага корхона сифатида эришади. Корхона, муассаса, фирмалар, кооперативлар ва бошқа меҳнат ташкилотлари ўзларича ижтимоий институтлар бўлиб, жамаиятда муҳим роль ўйнайдилар. Агар ижтимоий муҳофаза нуқтан назаридан олиб қарайдиган бўлсак, уларнинг вазифалари ва фаолияти анча мураккаб ҳамда зиддиятли туюлади, бу эса уларга бир хилда баҳо бериш имконини бермайди. Асосий ишлаб чиқариш фаолияти ўз-ўзича ходимларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ижтимоий муҳофаза қилишни назарда тутмайди. Асосий мақсадларга эришишга интилиш (ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш, таннархни пасайтириш, ишлаб чиқарилаётган маҳсулот сифатини ошириш ва ҳоказолар) уларнинг

ҳуқуқлари ва манфаатлари бузулишига олиб келиши мумкин. Шунинг учун корхонада ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш соҳасида махсус институтлар зарурлигини тақозо этади.

Ўз фаолияти билан бутун корхона жамоасини қамраб оладиган ва бунинг учун зарур ҳуқуқ ва имкониятларга эга бўлган асосий ижтимоий муҳофаза қилиш институти — *бу, касаба уюшмаси ташкилотидир*. Бозор шароитида бу ташкилотнинг муҳофаза қилиш ролини ошириш, айниқса, зарур. Корхона банкрот ёки ёпилган тақдирда ёхуд ўз ихтисосини ўзгартирган шароитда ходимларни ижтимоий муҳофаза қилишни таъминлаш айниқса муҳимдир. Бозор шароитида корхона нормал ишлаб турганда ҳам касаба уюшмалари ташкилотларининг ижтимоий муҳофаза қилиш вазифасини кескин ошириш талаб қилинади.

Корхонада ходимларни ижтимоий муҳофаза қилишнинг аниқ омили ва воситаси *жамоа шартномасидир*. Бу шартноманинг моҳияти ҳозирги вақтда кескин равишда ўзгарди, чунки ёлланма ходимларга ижтимоий муҳофазаланишнинг пишиқ-пухта ҳуқуқий базаси зарур бўлади.

Корхоналар ва турли-туман ташкилотларимиз ҳаётига тобора кенгроқ кириб бораётган ва муайян шароитда ижтимоий муҳофаза воситаси сифатида майдонга чиқиши мумкин бўлган бошқа муҳим ижтимоий-норматив институт *меҳнат контрактидир*. Уни тўғридан-тўғри ва шак-шубҳасиз, ижтимоий муҳофаза қилиш институти деб қабул қилиб бўлмайди, лекин корхонадаги (меҳнат ташкилотидаги) контракт тизими ходимлар ҳуқуқини таъминлайдиган махсус тизим сифатида қараладиган, агар контрактда ижтимоий-иқтисодий кафолатлар берилиши қайд этиб ўтилган бўлса, у айнан ижтимоий муҳофаза қилиш институти сифатида намоён бўлиши мумкин.

Юқорида санаб ўтилган ижтимоий институтлар маълум даражада ижтимоий муҳофаза қилиш механизмига киритилган. Мамлакатимизда ижтимоий муҳофаза қилиш механизми ни шакллантириш жараёни узлуксиз давом этмоқда ва ҳозирги кунга келиб унинг учта таркибий қисми ҳақида ижтимоий муҳофаза қилишнинг барча мавжуд институтларидан фойдаланаётган институционал механизм, ижтимоий муҳофаза қилиш вазифаларини ҳал этиш учун турли воситалардан фойдаланишни ўз ичига олувчи асбоблар механизми: ижтимоий муҳофаза қилиш вазифаларини бажариш соҳасидаги турли шакллардан фойда-

ланишни татбиқ этадиган, яъни норма ҳосил қилиш, ташкилий, ижтимоий субъектларнинг музокаралари ва ҳоказо шакллардан фойдаланадиган фаол механизм ҳақида гапириш мумкин. Мазкур механизм қандай ишлаганлиги ҳақида социологик тадқиқотлар ўтказиш ёрдамида ҳулоса чиқариш мумкин.

Пировардида ижтимоий муҳофаза қилиш механизмнинг асосий тамойилларини қараб чиқамиз:

- иқтисодий муносабатлар тизимига қўшилиши, ишловчиларнинг самарали меҳнатига асосланиши лозим;

- ҳаётнинг фақат биргина соҳасидаги кафолатлар билан чекланиб қолиши мумкин эмас;

- халқнинг миллий ва маданий анъаналарига асосланиши. уларни ҳисобга олиш лозим;

- тафаккурнинг бошқача тамойилига асосланиши лозим. Фуқаролар биринчи навбатда ўзларини ўзлари муҳофаза қилишга интилишлари, мазкур масала юзасидан муайян сиёсий қарорларни кутиб ўтирмасликлари ёки унга эришишга интилмасликлари керак;

- одамларда ўзини-ўзи муҳофаза қилиш элементларини фаол ривожлантиради ва шакллантиради. Чунки ходимни унинг ўзидан бошқа ҳеч ким пухта муҳофаза қила олмайди. Ходим субъект давлат билан бир қаторда ўзи учун жавобгар бўлиши лозим.

11.3. Ижтимоий кафолатлар

Ҳар қандай ижтимоий муҳофаза ижтимоий кафолатлар асосига қурилади. Улар ҳам муайян тизимдан иборатдир. Кафолатлар қуйидагиларни амалга ошириши лозим:

- ишчи кучи бозорини унинг талаб ва таклифлари ўртасида вужудга келадиган зиддиятларни юмшатиш орқали тартибга солиши;

- меҳнатга қобилиятли барча жамият аъзоларининг иш билан банд бўлишига қўмаклашмоғи (ҳеч ким ўз хоҳишига зид ўлароқ ишсиз қолиши мумкин эмас);

- меҳнатга қобилиятли барча аҳоли қатламларига таяниши, айниқса, ишга муҳтожларга эътиборни қаратиш лозим.

Кафолатлар тизими муайян минтақанинг аҳолиси тузилишини ҳисобга олиши, у меҳнат потенциали бўйича қуйидаги гуруҳларга бўлиниши мумкин:

- ҳозирги шароитда ишлаш учун яроқлиларга;
- фақат тегишли касбий тайёргарликдан кейингина фойдаланиш мумкин бўлганларга;
- тўғри келадиган меҳнат шароити яратиб берилгандан кейингина ишлай олиши мумкин бўлганларга;
- умуман ишлай олмайдиганларга;
- ишлашга интилувчиларга.

Ижтимоий кафолатлар ҳақида аниқ тасаввурга эга бўлиши учун мазкур масалага доир қонунлардан айрим кучирмалар келтирамиз.

1. Меҳнат ҳукукини амалга оширишдаги кафолатлар: машғулотлар ва ишни эркин танлаш; давлат ҳақ тўланадиган бандликни ҳаёт кечиришининг асоси сифатида эътироф қилади; давлат тўғри келадиган ишни танлашда бепул ёрдамлашади; давлат ишсизларни янги касбларга бепул ўқитади ва ҳоказо.

2. Фуқароларнинг айрим тоифаларига: ёшларга, пенсионерларга, ёлғиз ва қўп болали ота-оналарга, балоғатга етмаган болаларни тарбияловчиларга, мактабгача ёшдаги болалар ва ногирон болаларни парвариш қилаётган аёлларга; ишсизларга; жазони ўташ жойларидан бўшатирилганларга; қочоқларга ва ҳоказоларга қўшимча кафолатлар.

3. Касаба уюшмалари меҳнатга қобилиятли аҳолининг бандлигига фаол ёрдам кўрсатади.

4. Ишсизларни касбий жиҳатдан тайёрлаш ва қайта тайёрлаш учун барча зарур шарт-шароитлар ва кафолатлар яратилади.

5. Ишсизларни меҳнат фаолиятига жалб қилиш учун жамоат ишлари ташкил этилади.

6. Иш берувчилар аҳолининг бандлигини ижтимоий жиҳатдан кафолатлашлари шарт.

7. Ҳамиятда ижтимоий-иқтисодий ислоҳотлар ўтказиш шароитида давлат аҳолининг моддий ва ижтимоий томондан қўллаб-қувватланишини кафолатлайди.

8. Қонун ишсизлик бўйича нафақалар миқдорини қатъиян белгилаб беради.

9. Қонун, шунингдек, ишсизлик бўйича нафақалар бериш шарт-шароитлари ва муддатларини белгилаб беради ва ҳоказо.

Қисқача хулосалар

Хўжалик юриштининг бозор тизimini шакллантириш шароитида қаттиқ иқтисодий сиёсат ўтказиш билан одамлар ижтимоий муҳофаза қилинишининг етарли даражада мустаҳкам эмаслиги ўртасидаги зиддият кескинлашади. Одамларни ижтимоий муҳофаза қилиш маънавий-ахлоқий жамият мавжуд бўлишининг зарур шартларидан бири ҳисобланади.

Мазкур муаммони ўрганиш инсоннинг муносиб ва ижтимоий маънуд сифатга эга бўлган турмуш кечиришини таъминлайдиган қонунчилик, ижтимоий-иқтисодий ва маънавий-психологик тизим ижтимоий муҳофазани аниқлаш имконини беради. Инсонни ижтимоий муҳофаза қилишнинг асосий институтлари — давлат, қасаба уюшмалари ва бошқа жамоат бирлашмаларидир. Айни вақтда ижтимоий муҳофаза қилиш ижтимоий қафолатларга асосланади. Бу қафолатлар қонунларда қайд этилган.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Ижтимоий муҳофаза қилиш концепциясини шакллантириш тарихи ҳақида сўзлаб беринг.
2. «Ижтимоий муҳофаза» тушунчасига таъриф беринг.
3. Ижтимоий муҳофаза қайси йўналишларни қамраб олади?
4. Ижтимоий институт тушунчасига таъриф беринг.
5. Муҳофазалаш функцияларини бажарадиган асосий ижтимоий институтларни санаб ўтинг.

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси — Тошкент-«Ўзбекистон», 1992.
2. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонуни. Т: Ўзбекистон, 1998 (янги таҳрир).
3. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Т: «Адолат», 1996.
4. Адамчук В.В., Ромашев О.В. Экономика и социология труда (учебное пособие). М.:1999

АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси-Тошкент.: «Ўзбекистон», 1992.
2. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонуни - Т.: «Ўзбекистон», 1998. (янги тахрир).
3. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси - Т.: «Адолат», 1996.
4. Каримов И.А. Ўзбекистон ХХІ аср бусағасида: хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараққиёт кафолатлари - Т.: «Ўзбекистон», 1997.
5. Ўзбекистон Республикасининг «Қорхоналар тўғрисида»ги Қонуни. Т.: «Адолат», 1992.
6. Каримов И.А. Юсак малакали мутахассислар — тараққиёт омили - Т.: «Ўзбекистон», 1995.
7. Ўзбекистон Республикасининг «Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури»- Тошкент, 1998.
8. Каримов И.А. Ўзбекистон иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида — Т.: «Ўзбекистон» 1996.
9. Агеев В.Г. Социальное нормирование. М., «Профиздат», 1990.
10. Абдурахмонов Қ.Х.ва б. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. -Т.: 2001.
11. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р. Персонални бошқариш (ўқув қўлланма) -Т.: «Шарқ», 1998.
12. Абдурахмонов Қ.Х, Мамарасулов Ф.У. Меҳнат иқтисоди (ўқув-услубий қўлланма). Т.: ТДИУ, 1996.
13. Акрамова Г.А. Иқтисодий социология. Т.: ТДИУ, 1998.
14. Адамчук В.В., Ромашев О.В. Экономика и социология труда (учебное пособие) - М.: 1999.
15. Гречихин В.Г. Лекции по методике и технике социологических исследований. М.: МГУ, 1988.
16. Дикарева Л.А., Мирская М.И. Социология труда (учебное пособие). М.: 1989.
17. Дорин А.В. Экономическая социология (учебное пособие). Минск, 1997.
18. Радаев Л.В. Экономическая социология: курс лекций. -М.: Аспект-Пресс, 1997.
19. Рофе А.И. Экономика и социология (учебное пособие). М.: 1996.
20. Социология труда. Учебник. Под ред. Н.И.Дряхлова. -М.: 1993.
21. Социология труда. Учебник (под ред. Н.Н.Дряхлова и др.). М.:МГУ, 1993.

МУНДАРИЖА

КИРИШ	5
I БОБ. «МЕҲНАТ СОЦИОЛОГИЯСИ»НИНГ ПРЕДМЕТИ ВА МАЗМУНИ, БОШҚА ФАҲЛЛАР БИЛАН АЛОҚАЛАРИ	6
1.1. «Меҳнат социологияси»нинг предмети, мақсад ва вазифалари	6
1.2. «Меҳнат социологияси»нинг категориялари ва тушунчалари	7
1.3. Меҳнатта онд социологик ва носоциологик йўналишдаги фанлар, уларнинг предмет соҳаси	8
Қисқача хулосалар	12
Назорат ва муҳокама учун саволлар	12
Асосий адабиётлар	12
II БОБ. МЕҲНАТ ФАОЛИЯТИНИНГ САБАБИ	13
2.1. Эҳтиёжлар ва қизиқишлар меҳнат ҳулки омили сифатида	13
2.2. Сабабларни асослан жараёнида қадриятлар ва қадриятли йўналишлар	17
2.3. Меҳнат ҳулки сабабларининг тузилиши	19
Қисқача хулосалар	21
Назорат ва муҳокама учун саволлар	21
Асосий адабиётлар	22
III БОБ. МЕҲНАТГА МУНОСАБАТ ВА УНДАН ҚОНИҚИШ	23
3.1. «Меҳнатга муносабат» тушунчасининг мазмуни ва тузилиши	23
3.2. Меҳнатга муносабатни тавсифловчи асосий омиллар ва эмпирик воситалар, уларнинг типологияси	25
3.3. Меҳнатдан қониқишнинг ижтимоий моҳияти, унинг тузилиши ва эмпирик омиллари	27
Қисқача хулосалар	31
Назорат ва муҳокама учун саволлар	31
Асосий адабиётлар	31
IV БОБ. ХОДИМЛАРНИНГ МЕҲНАТГА МОСЛАШУВИ	32
4.1. Меҳнатга мослашувнинг моҳияти ва тузилиши	32
4.2. Меҳнатга мослашувнинг объектив ва субъектив омиллари	35
4.3. Қасбга йўналтириш, мослашув ва корхонада карьера тизими	36
Қисқача хулосалар	41
Назорат ва муҳокама учун саволлар	41
Асосий адабиётлар	42
V БОБ. МЕҲНАТ ЖАМОАЛАРИДА ИЖТИМОИЙ-МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИ	43
5.1. Меҳнат жамоасининг структураси, бирлашув даражаси ва ривожланиши	43
5.2. Меҳнат жамоасидаги ижтимоий-ташкилий муносабатлар	47
5.3. Меҳнат жамоасида бошқарув ва ўз-ўзини бошқарув	50
Қисқача хулосалар	53
Назорат ва муҳокама учун саволлар	53
Асосий адабиётлар	53
VI БОБ. МЕҲНАТНИ АСОСЛАШНИНГ АСОСИЙ НАЗАРИЯСИ	54
6.1. Меҳнат доирасида асослаш, асосларнинг моҳияти, турлари ва даражалари	54
6.2. Асосий ижтимоий ва ахлоқий эҳтиёжлар, уларни меҳнат нуктаи назаридан асослашнинг аҳамияти	59

Қисқача хулосалар.....	62
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	62
Асосий адабиётлар.....	62
VII БОБ. ИЖТИМОЙ МЕХНАТ САФАРБАРЛИГИ	63
7.1.Ижтимоий-меҳнат сафарбарлигининг моҳияти, турлари, қўринишлари, таҳлил қилиш усуллари ва вазифалари.....	63
7.2.Ижтимоий меҳнат сафарбарлигининг омиллари.....	68
7.3.Ижтимоий меҳнат сафарбарлигининг миграцияси (кўчириш).....	71
Қисқача хулосалар.....	75
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	75
Асосий адабиётлар.....	75
VIII БОБ. МЕХНАТ СОҲАСИДАГИ НИЗОЛАР	76
8.1.Меҳнат соҳасидаги низоларнинг моҳияти, кўрсаткичлари, типлари ва ижтимоий тузилиши.....	76
8.2. Меҳнат низоларининг сабаблари.....	81
8.3. Меҳнат низоларини ҳал қилиш.....	86
Қисқача хулосалар.....	90
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	90
Асосий адабиётлар.....	90
IX БОБ. ИНСОН КАПИТАЛИ ВА УНИ ИШЛАБ ЧИҚАРИШ	91
9.1.Инсон капиталининг моҳияти, аҳамияти ва ривожланиши. Унга киритиладиган инвестициялар.....	91
9.2.Инсон капиталининг обороти.....	94
9.3.Инсон капиталини баҳолаш усуллари.....	95
9.4.Инсон капиталидан фойдаланиш самарадорлиги.....	97
Қисқача хулосалар.....	100
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	100
Асосий адабиётлар.....	100
X БОБ. СОЦИОЛОГИК ТАДҚИҚОТЛАР ВА УЛАРНИ ЎТҚАЗИШ УСУЛЛАРИ	101
10.1. Социологик тадқиқотлар методологияси.....	101
10.2. Социологик тадқиқотларда асосий танлов турлари.....	104
10.3. Социологик тадқиқотларда маълумот тўплашнинг асосий усуллари.....	106
10.4. Интервьюларни турқумлаш.....	109
Қисқача хулосалар.....	113
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	113
Асосий адабиётлар.....	113
XI БОБ. МЕХНАТ СОҲАСИДА ИЖТИМОЙ КАФОЛАТЛАР ТИЗИМИ	114
11.1. «Ижтимоий муҳофаза қилиш» тушунчаси ва унинг меҳнат соҳасидаги асосий йўналишлари.....	114
11.2. Ижтимоий институтлар ва ходимларни ижтимоий муҳо-фаза қилиш механизми.....	117
11.3. Ижтимоий кафолатлар.....	120
Қисқача хулосалар.....	122
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	122
Асосий адабиётлар.....	122
АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ	123

CONTENTS

INTRODUCTION.....	5
PART-I. ESSENCE AND SUBJECT OF THE COURSE OF « LABOR SOCIOLOGY», AND ITS RELATIONS WITH OTHER COURSES.....	6
1.1. Subject, goals and tasks of labor sociology.....	6
1.2. Essence and categories of labor sociology.....	7
1.3. Psychological and non-psychological labor courses and their essence.....	8
Brief conclusions.....	12
Questions for discussion and control.....	12
Main literature.....	12
PART-II. REASON FOR LABOR ACTIVITY.....	13
2.1. Needs and interests as factors of labor norm.....	13
2.2. Traditions in the process of explaining of reasons.....	17
2.3. Behavior structure of labor behavior.....	19
Brief conclusions.....	21
Questions for discussion and control.....	21
Main literature.....	22
PART-III. LABOR ATTITUDE AND SATISFACTION FROM IT.....	23
3.1. Meaning and structure of labor attitude.....	23
3.2. Main indicators expressing labor attitude and empirical relations and typology.....	25
3.3. Social essence of satisfying from labor, its structure and ethical factors.....	27
Brief conclusions.....	31
Questions for discussion and control.....	31
Main literature.....	31
PART-IV. COORDINATION OF SPECIALISTS FOR WORK.....	32
4.1. Essence and structure of coordination for work.....	32
4.2. Objective and subjective factors of coordination for work.....	35
4.3. Coordination and career structure in an organization.....	36
Brief conclusions.....	41
Questions for discussion and control.....	41
Main literature.....	42
PART-V. SOCIAL LABOR RELATIONS IN LABOR GROUPS.....	43
5.1. Structure, development and compounding degree of group.....	43
5.2. Social-organizational relations of group.....	47
5.3. Management in labor groups and self management.....	50
Brief conclusions.....	53
Questions for discussion and control.....	53
Main literature.....	53
PART-VI. MAIN THEORIES OF LABOR.....	54
6.1. Labor, its essence, types and stages.....	54
6.2. Main social and cultural needs and their importance	59
Brief conclusions.....	62

Questions for discussion and control.....	62
Main literature.....	62
PART-VII. SOCIAL LABOR.....	63
7.1. Meaning, essence, types, researching methods and tasks of social labor.....	63
7.2. Factors of social labor.....	68
7.3. Migration of social labor.....	71
Brief conclusions.....	75
Questions for discussion and control.....	75
Main literature.....	75
PART-VIII. CONTRADICTIONS IN LABOR.....	76
8.1. Essence, indicators, types and social structure of contradictions in labor.....	76
8.2. Reasons for contradictions in labor.....	81
8.3. Solutions for contradictions in labor.....	86
Brief conclusions.....	90
Questions for discussion and control.....	90
Main literature.....	90
PART-IX. HUMAN RESOURCE CAPITAL AND ITS PRODUCTION.....	91
9.1. Essence, meaning and development of human resource capital. Investments.....	91
9.2. Turnover of human capital.....	94
9.3. Pricing ways of human resource capital.....	95
9.4. The efficiency of utilization of human resource capital.....	97
Brief conclusions.....	100
Questions for discussion and control.....	100
Main literature.....	100
PART-X. SOCIOLOGICAL RESEARCHES AND THEIR CONDITIONS.....	101
10.1. Methodology of sociological researches.....	101
10.2. Main selection ways of sociological researches.....	104
10.3. Main ways of collecting information in sociological researches.	106
10.4. Grouping interviews.....	109
Brief conclusions.....	113
Questions for discussion and control.....	113
Main literature.....	113
PART-XI. SOCIAL INSURANCE IN LABOR.....	114
11.1. Social protection and its main trends.....	114
11.2. Social institutions and the mechanism of employees protection.....	117
11.3. Social insurance.....	120
Brief conclusions.....	122
Questions for discussion and control.....	122
Main literature.....	122
LIST OF BIBLIOGRAPHY.....	123

ШОЮСУПОВА НАРГИЗА
ТУРҒУНОВНА

МЕҲНАТ СОЦИОЛОГИЯСИ

(Ўқув қўлланма)

Нашр учун маъсул:

Ўзбекистон Ёзувчилар уюшмаси

Адабиёт жамғармаси директори

Қурбонмурод Жумасев

Мусаввир: Акбарали Мамасолиев.

Муҳаррир: З. Йўлдошев

Техник муҳаррир: Ш.Таджиев

Мусахҳиҳ: Ж. Йўлдошев

Компьютерда саҳифаловчи: М. Ғойибназаров

Интернетдаги расмий сайтимиз: www.tsue.uz

Электрон почта манзили: info@tsue.uz

Теринга берилди 04.11.2003 й. Босишга рухсат этилди 20.01. 2004 й.
Қоғоз формати 60x84 $\frac{1}{32}$. Офсет босма усулида босилди. Нашр босма
тобоғи 8. Нусхаси 500 Буюртма № 161

Ўзбекистон Ёзувчилар уюшмаси Адабиёт Жамғармаси нашриёти.
700000, Тошкент, Ж-Неру,1.

«Тағаллуфот ИСН» матбаа бўлимида чоп этилди.
Тошкент шаҳри, Белтепа мавзеси, 18-6.