

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIIY VA O‘RTA MAXSUS TA’LIM VAZIRLIGI**

TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI

**SHOYUSUPOVA NARGIZA TURGUNOVNA
XOLMURODOV SALIMBEK ESHBEKOVICH**

MEHNAT SOTSIOLOGIYA

O‘QUV Q O‘LLANMA

Toshkent - 2019

Shoyusupova N.T., Xolmurodov S.E. «Mehnat sotsiologiyasi» (O'quv qo'llanma) – T.: TDIU, 2019. 195 bet.

O'quv qo'llanmada inson va jamiyat faoliyatining negizi bo'lgan mehnat tushunchasida tasavvur beradigan mehnat sohasidagi asosiy ijtimoiy-iqtisodiy kategoriyalar va tushunchalarning nazariy mazmuni tahlil qilinib, ish bilan bandlik va mehnat bozorining mohiyati ochib berilgan holda mehnatkash insonni shakllantirish masalalari kiritib chiqiladi. Xodimlar faoliyatini tashkil etish masalalari yangicha bayon qilingan.

Unda mehnat iqtisodiyotiga oid respublikamiz va chet mamlakatlarda chop etilgan darsliklar, ilmiy monografiyalarda bayon qilingan g'oyalar va kontseptsiyalar umumlashtirilgan. Har bir bobning yakunida keltirilgan savollar amaliy-nazariy seminar mashg'ulotlarida o'qituvchi rahbarligida muhokama qilishga mo'ljallangan.

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

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

Mas'ul muharrir:

SH.R.XOLM O'MINOV – Toshkent Davlat Iqtisodiyot Universiteti, iqtisod fanlari doktori, professor.

Taqrizchilar:

Z.Y.Xudoyberdiev – Toshkent mehmonxona xo'jaligi kasb-hunar kolleji direktori, iqtisodiyot fanlari doktori, professor.

X.X. Abduramanov - Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi kafedrasida professori, iqtisodiyot fanlari nomzodi.

KIRISH

O'zbekiston iqtisodiyotining bozor munosabatlariga o'tishi mehnat to'g'risidagi nazariy va amaliy tasavvurlarni o'zgartirib, jamiyat faoliyati rivojining mutlaqo yangi asoslari ishlab chiqilishini taqozo etadi. Mehnat tushunchasi muhim iqtisodiy kategoriya bo'lib, u muntazam ravishda tadqiq etish va aniqlashni talab qiladigan ko'p qirrali tushunchadir. hh

O'zbekistonda amalga oshirilayotgan islohlarni mehnat munosabatlarining mazmuni va xarakterida ham tub o'zgarishlar yuz berishiga olib keldi. Iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida mehnat to'g'risidagi nazariy va amaliy tasavvurlarni o'zgartirib, jamiyat faoliyati rivojining mutlaqo yangi asoslari ishlab chiqilishi taqozo etiladi. Mehnat muhim iqtisodiy kategoriya bo'lib, u muntazam ravishda tadqiq etish va aniqlashni talab qiladigan ko'p qirrali tushunchadir. Demak, jamiyatning barcha iqtisodiy va ijtimoiy muammolariga mehnat tushunchasi nuqtai nazaridan yondashish mumkin.

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

Aynan mehnat to'g'risida juda ko'p maqollar va hikmatlar vujudga kelganligi, ko'pgina mumtoz san'at asarlarida ham mehnat munosabatlari o'z ifodasini topganligi bejiz emas. Ular madaniyat, ijtimoiy munosabatlar, an'analar va tajribalarni aks ettiradi. O'zbekistonda amalga oshirilayotgan

islohotlar mehnat munosabatlarining mazmuni va xarakterida ham tub o'zgarishlar yuz berishiga olib keldi. Sobiq ittifoq davridagi davlat tizimida aslini olganda yagona mulkdor va ish beruvchi mavjud bo'lib, xodim siyosiy iqtisodning klassik qonunlariga ko'ra yollanma ishchi hisoblanmas edi. Mamlakatimiz mustaqillikka erishgach, amalga oshirilgan iqtisodiy islohotlar mulk shakllarining xilma-xilligini vujudga keltiridi, mehnat yollanadigan bo'lib, ishchi kuchi tovarga aylandi.

Mehnat to'g'risidagi fanlardan biri «Mehnat sotsiologiyasi» fanidir. Odamning moddiy va ma'naviy boyliklar yaratish borasidagi maqsadga y o'naltirilgan, ongli faoliyati bo'lmish mehnat ushbu fan o'rganadigan obyekt bo'lib hisoblanadi. Mehnat, shuningdek, ko'plab boshqa fanlar, jumladan mehnat fiziologiyasi va psixologiyasi, mehnat statistikasi, mehnat gigienasi, mehnat huquqi va shu kabi bir qator fanlarni ham o'rganish obyektidir. Ushbu fanlar tadqiqot predmeti, ya'ni obyektning qaysi tomonini o'rganishi bilan bir-biridan farqlanadi.

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

«Mehnat sotsiologiyasi» fanini o'rganishda mehnat jarayonida amalga oshadigan turli omillar – texnikaviy, tashkiliy, ijtimoiy yoki boshqa xarakterdagi omillar ta'siri ostida qaror topadigan ijtimoiy-iqtisodiy, ijtimoiy munosabatlarga katta e'tibor beriladi. Bunday yondashuv tasodifiy narsalarni chiqarib tashlab, asosiy e'tiborni obyektiv va tipik narsalarga qaratish, fanni yanada chuqur o'rganish uchun mehnat munosabatlari sohasidagi to'g'ri dunyoqarashni iqtisodiy va ijtimoiy jihatdan ifodalash imkonini yaratadi.

«Mehnat sotsiologiyasi» kursining mazmuniga mehnat va mehnat munosabatlari sohasidagi ham nazariy, ham amaliy masalalar kiritilgan bo‘lib, ular qanday natijalar berishiga iqtisodiy va ijtimoiy jihatdan baho berish nuqtai nazaridan qarab chiqiladi. Har qanday nazariya tushuntiruvchi va prognoz qiluvchi kuchga ega. Biroq amaliyot nazariy kontekstsiz mustaqil ahamiyatga ega bo‘lmaydi. Shuning uchun ham kurs masalalarini o‘rganish talabalarga konkret faoliyat sharoitida shaxsiy bilimlaridan yanada chuqurroq foydalanish imkonini beradi. Kurs korxona miqyosida mehnatni tashkil etish va uni amalga oshirish omillari, shart-sharoitlari, mehnat bozorining mavjud bo‘lishi, ish bilan bandlik, ish haqi va uni tashkil etishda davlat siyosati, kishilarning ehtiyojini qondirish uchun mo‘ljallangan moddiy va ma’naviy qadriyatlarning oshib borishida mehnatning roli singari asosiy kategoriyalar va tushunchalarni o‘rganish, shuningdek, «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» ko‘rsatkichlarini iqtisodiy va ijtimoiy jihatdan tahlil qilishni e’tiborda tutadi. Bundan maqsad – ularning o‘zgarib borish tamoyillarini aniqlash, rejalashtirish va prognoz qilishdir.

1-BOB. MEHNAT TO'G'RIDAGI FANNING YUZAGA KELISHI VA UNING JAMIYAT RIVOJLANISHIDAGI ROLI

1. Mehnat to'g'risidagi fanning yuzaga kelishi

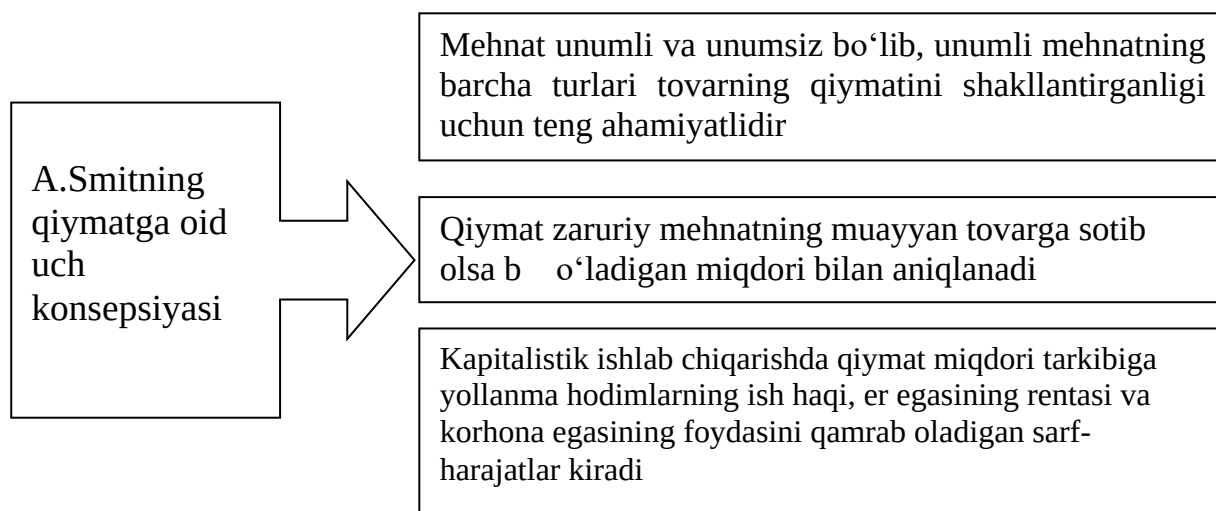
Mehnat to'g'risidagi fanning yuzaga kelishi va rivojlanishi insoniyat tarixiga bevosita ta'sir ko'rsatgan nazariyalar bilan bog'langan, zero ular insonning eng muhim, uni boshqa jonzotlardan farqlaydigan mohiyatiga — mehnat qilish qobiliyatiga, ya'ni tabiat ashyolarini ongli ravishda o'zgartira borib,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

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

Iqtisodiy tafakkur qadim zamonlardan buyumlar qiymati yuzaga kelishi sirini tushunib etishga urinib kelgan. Qadimgi yunon faylasufi **Arastuning** (Aristotel eramizdan oldingi 384 — 322 yillar) asarlarida tovarlar qiyoslana olishi muammosi tilga olingan edi. U ayirboshlash nisbatlari nima bilan belgilanadi, degan savolni o'ziga o'zi berib, unga bir xil mazmunda javob berolmasligini, lekin u shu xususida bir necha taxminlar borligini bildirgan.

Siyosiy iqtisodning ajralmas qismi bo'lgan mehnat to'g'risidagi fanni rivojlantirishga ingliz iqtisodchi olimi **Adam Smit (1723—1790)** nihoyatda katta hissa qo'shdi. Uning «Xalqlar boyligining tabiati va sabablari to'g'risida tadqiqot» deb nomlangan asosiy asarida (1776) mamlakat boyligi moddiy ishlab chiqarish mahsulotlari bilan belgilanishi to'g'risidagi qoida bayon qilingan. Mahsulotlarning hajmi ishlab chiqarishda qatnashadigan aholining ulushiga va undagi mehnat unumdorligiga bog'liq bo'ladi. Mehnatning taqsimlanishi va ishlab chiqarish ixtisoslashuvining chuqurlashtirilishini A. Smit mehnat unumdorligi oshishining sharti deb bilgan.

Jamiyatning ibtidoiy holatiga xos vaziyat e'tiborga olinmasa, A. Smitning tovarlar qiymati nazariyasida ikki xil nuqtai nazarni, ya'ni qiymatning mehnat nazariyasi va ishlab chiqarish omillari nazariyasining bir yo'la mavjudligini ko'rish mumkin. A. Smitning boshqa fikr-mulohazalaridan, narx tarkib topadigan barcha daromadlar manbai mehnatdir, degan ma'no kelib chiqadi.



1.1.-chizma. A.Smitning qiymatga oid konsepsiyasi

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

1.2. Qiymatga oid mehnat nazariyasining rivojlanishi

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

Ingliz moliyachisi va siyosiy iqtisod klassik maktabining yirik namoyandasi **David Rikardonig (1772 — 1823)** ilmiy asarlari A. Smitning tovarlar qiymati tabiati to'g'risidagi nazariyasida mavjud bo'lgan ikki xillikni bartaraf etib, qiymatning mehnat nazariyasiga o'tilishni va mehnatni qiymatning yagona manbai deb topilishiga olib keldi. D. Rikardo mehnat to'g'risidagi iqtisodiy nazariya yo'nalishlaridan birining asoschisi hisoblanadi. U «Siyosiy iqtisod va soliq solish asoslari» asarida bunday deb yozgan edi: «Tovarning qiymati yoki u ayirboshlanayotgan birorta

boshqa tovarning miqdori uni ishlab chiqarish uchun sarflangan mehnatga to'lanadigan ko'proq yoki kamroq haqqa emas, balki shu mehnatning nisbiy miqdoriga bog'liq bo'ladi»¹.

David Rikardo (1772—1823)

«Siyosiy iqtisod va soliq solish asoslari» asari:

«Tovarning qiymati yoki u ayirboshlanayotgan birorta boshqa tovarning miqdori uni ishlab chiqarish uchun sarflangan mehnatga to'lanadigan ko'proq yoki kamroq haqqa emas, balki, shu mehnatning nisbiy miqdoriga bogliq bo'ladi»

Olim quyidagi uch asosiy ijtimoiy sinfni: er egalari, kapital egalari va ishchilarni bir-biridan farqlagan. Ularning har biri o'z daromadini, tegishli shaklda: renta, foyda va ish haqi shaklida oladi. Ammo Rikardo fikricha, renta ham, foyda ham ishchilar haqi to'lanmagan mehnatning qismidir. Ish haqi miqdorini D. Rikardo xodim va uning oilasi tirikchilik mablag'lari qiymati bilan belgilab, A. Smitdan farqli ravishda bu qiymatni yashash minimumi bilan qat'iy cheklagan.

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

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

2. Ishchi kuchi – insonning o'z qiymatidan ko'proq qiymat yaratadigan mehnat qobiliyatidirki, bu qobiliyat yuqorida aytib o'tilganidek, A. Smit, D. Rikardo o'z muxolifi bo'lgan frantsuz iqtisodchisi Jan-Batist Seyning xizmatlarini yuqori baholab, unga quyidagicha ta'rif beradi: Yevropa qit'asida Smitning printsiplarini to'g'ri baholagan va birinchi bo'lib qo'llagan iqtisodchi olimlardan, yozuvchilardan biri bo'lgan. U Yevropadagi millatlarni ushbu ma'rifatli va xayrli ta'limotning printsiplari bilan tanishtirish maqsadida hammadan ko'ra ko'proq harakat qilgan, shuningdek, fanga mantiqliroq hamda ibratliroq tartib kiritgan va fanni ko'plab o'ziga xos, aniq va chuqur tadqiqotlar bilan boyitgan shaxsdir»².

Tovarlar qiymatining shakllanish mexanizmiga ko'ra, aniq mehnat iste'mol qiymatini, abstrakt inson mehnati esa tovarlar qiymatini yaratadi. Sarf qilingan mehnatning miqdori esa uning davomlilik va ish vaqti bilan o'lchanadi, ish vaqti esa, o'z navbatida, o'zining miqyosini soat, kun va boshqalar kabi muayyan vaqt ulushlaridan topadi.

¹ Антология экономической классики. Т.1, 402-с.

² Жан-Батист Сей. Тракт по политической экономии. М.: «Дело», 2000, 7-б.

Abstrakt mehnat deganda insonning bir xil tafovutlardan xoli bo'lgan mehnatini, inson ishchi kuchining fiziologik ma'nodagi sarflanishi deb qaraladigan, tovarlar qiymatini hosil qiladigan mehnat tushunilgan edi.

Aniq mehnat deganda iste'mol qiymatlarini yaratadigan inson - ishchi kuchining maqsadga muvofiq, alohida shaklda sarflanishi tushunilgan.

Mehnatning namoyon bo'lishi bu shakllarning barchasi bilan uzviy birligidadir. Mehnatning namoyon bo'lish shakllarini farqlash mehnatning o'g'irlik, ti g'izlik, mazmundorlik darajasi va boshqa jihatlarini tadqiq etishda birmuncha ahamiyatga ega bo'ladi. Lekin inson quvvatini fiziologik ma'noda sarflanishi bilan bog'liq mehnatni uning namoyon bo'lish shakllaridan biri sifatidagina ta'riflash, uning mohiyatini qashshoqlashtirishga olib keladi.

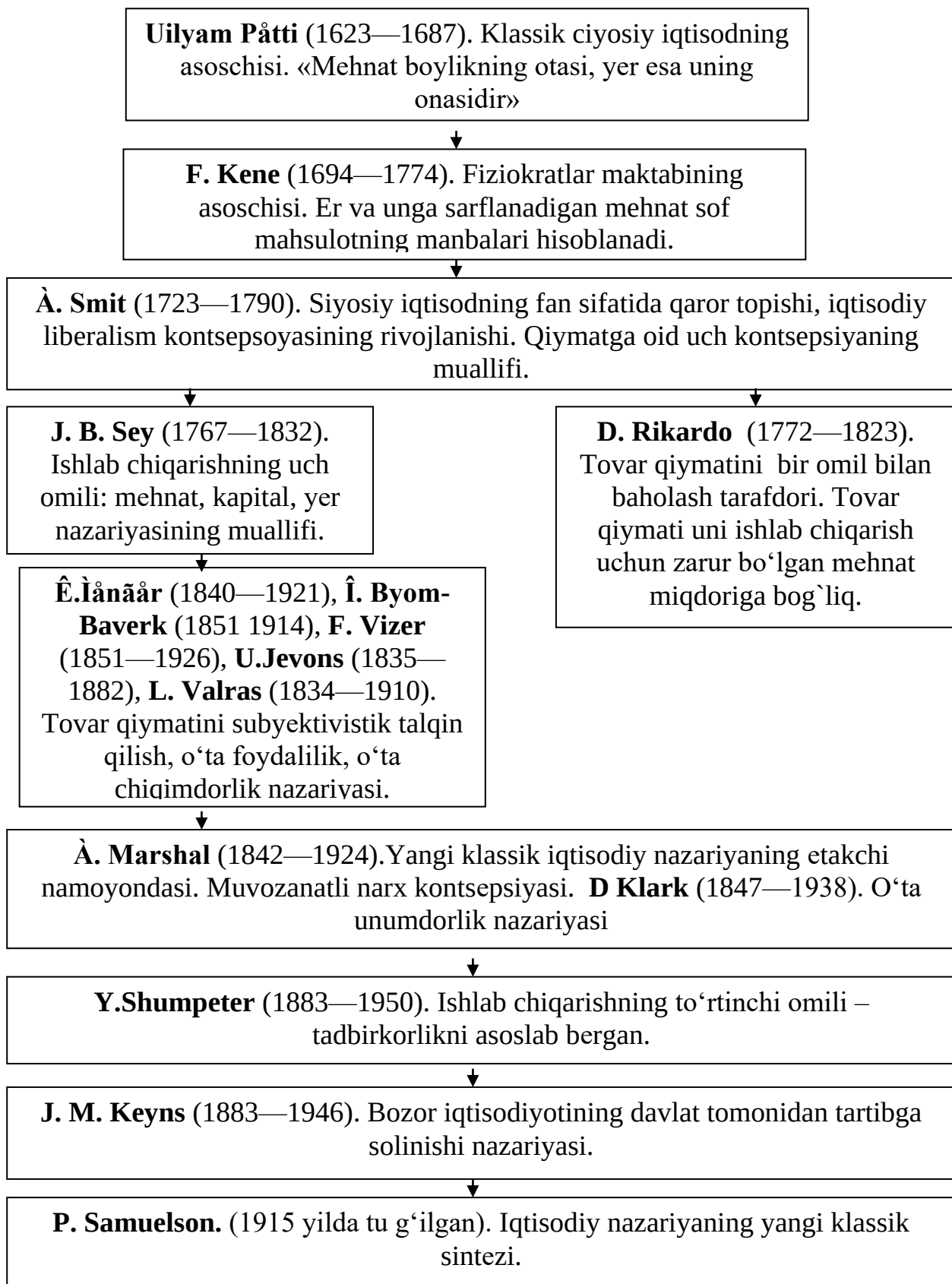
Ishchi kuchi deganda odamlarning turli toifalari tushunilgan. Hozirgi kunda ushbu ta'rifdan tashqari yana bir qancha ta'riflar mavjud:

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

— «Ishchi kuchi» tushunchasini tovar va xizmatlar ishlab chiqarish uchun mehnat taklifini ta'minlaydigan hamda ish bilan bandlar va ishsizlardan iborat bo'lgan aholi qismi tushuniladigan «iqtisodiy faol aholi» tushunchasining sinonimi sifatida ishlatilmoqda;

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

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



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

Mehnat bozorida xodim ham, ish beruvchi ham biri mehnatni sota olmaydigandek, boshqasi sotib olmaydigandek ko‘rinadi, chunki ayni mehnatning o‘zi hali y o‘q: mehnat — xodimning ishlashi, uning ishlab chiqarish yoki xizmatlar sohasidagi maqsadga muvofiq faoliyatidir. Biroq gap shundaki, mehnat bozorining ishlash mexanizmi tovar bozorining ishlash mexanizmiga to‘la o‘xshay olmaydi: mehnat bozori undagi oldi-sotdi obyektining o‘ziga xosligi bilan belgilanadigan o‘z xususiyatlariga ega bo‘ladi. Ko‘rib chiqilgan qoidalar munosabati bilan hozirda ham keng ishlatib kelinayotgan «ishchi kuchi qiymati» tushunchasiga e‘tiborni qaratamiz. Har qanday nuqtai nazardan ham uning haqqoniy emasligi ko‘rinadi. Mehnatga qodirlik sifatidagi ishchi kuchini xodimning o‘zini sotmay turib sotib bo‘lmasligi to‘g‘risida gapirib o‘tildi: agar biron bir narsa tovar emasligi sababli sotilmaydigan bo‘lsa, uning narxi ham bo‘lishi mumkin emas. Ishchi kuchi deganda iqtisodiy faol aholi nazarda tutiladigan bo‘lsa, ishchi kuchining qiymati to‘g‘risida ham so‘z yuritib bo‘lmaydi. Aholini qanday qilib sotib bo‘ladi? Mutlaqo ayonki, bu bema‘ni fikr mulohazadir. Demak, ana shu ikkinchi holatda ham «ishchi kuchi qiymati» tushunchasi iqtisodiy ma‘noga ega emas. Mehnat bozorida mehnat sotiladi va sotib olinadi, aynan u muayyan narxga ega.

1.3. Mehnat to‘g‘risidagi nazariyaning rivojlanishi

Atoqli frantsuz iqtisodchisi, ishlab chiqarish omillari nazariyasining muallifi Jan Batist Sey (1767—1832) mehnat to‘g‘risidagi nazariyani rivojlantirishda boshqa yo‘ldan bordi. J.B. Seyning ishlab chiqarish to‘g‘risidagi nazariyasining asosiy qoidalari quyidagilardan iborat:

- boylik — inson foydalana oladigan jami ne‘matlardir;
- qiymat buyumga u ilgari ega bo‘lmagan foydalilikni baxsh etish bilan yuzaga keladi: foydalilik — buyumning inson ehtiyojlarini qondirish xususiyatidir;
- ishlab chiqarish — buyumlarga qiymat baxsh etib, ularni foydali qiladi. Ishlab chiqarish son-sanoqsiz usullarda amalga oshiriladi, lekin ularning barchasi uch usul: qishloq xo‘jaligi, sanoat va savdo bilan cheklanishi mumkin;
- buyumlarga qiymat baxsh etish. Bu ularni tovarga aylantirish odam, kapital va yer bajaradigan ma‘lum harakat, ma‘lum ish tufayli amalga oshadi. Bu ishlab chiqarish omili deyiladi;

— buyumlar ishlab chiqarishda qatnashadigan odamlar — xodimlarga, korxona egalariga va yer egalariga ajratiladi. Ularning barchasi ishlab chiqaruvchilardir.

— buyum bo'lmagan ne'matlar ishlab chiqaruvchilar ham bo'lishi mumkin (shifokorlar, artistlar, sartaroshlar va boshqalar), ular harakatining foydasi hech qanday buyum bilan bo'g'lanmaydi, lekin shunday qiymatga ega bo'ladi, undan foydalansa bo'ladi. Buyum bo'lmagan ne'matlar ishlab chiqarilgan zahotiy oq iste'mol qilinadi;

— ishlab chiqarishning barcha qatnashchilari, buyumga foydalilik baxsh etib, uning narxini shakllantirishda qatnashadi va buning uchun daromaddagi o'z ulushini: **yer egasi** renta tarzida, **kapitalist** kapital uchun foiz tarzida, **korxona egasi** foyda tarzida, xodim ish haqi tarzida oladi;

— oddiy (malakasiz) xodimning mehnatiga to'lanadigan haq uning o'z oilasini ta'minlashga etadigan narxdan oshmaydi, chunki uning bajaradigan ishini bajarish uchun odam bo'lishning o'zi kifoya, odam esa tu g'ilib, tirikchilik qilish mumkin bo'lgan jamiki joyda tirikchiligini qiladi. Usta-hunarmand odam (malakali xodim)ning mehnatiga haq to'lash ularni o'qitish sarf-xarajatlarini o'z ichiga oladi;

— kapital yuzasidan olinadigan foiz uni turli yo'nalishlarda ishlatish imkoniyatiga va bozordagi band etilmagan kapitallar miqdoriga bo'g'liq bo'ladi;

— yerning narxi va renta cheklanganligi va yollovchilarning unga bo'lgan ehtiyojlari cheklanmaganligi bilan belgilanadi;

— buyumlarning qiymati bozorda ularga bo'lgan talabga va ularning taklif etilishiga bo'g'liq bo'ladi.

Boyliklarni taqsimlashning ushbu nihoyatda oddiy chizmasi fandagi haqiqiy o'lg'a siljish bo'ldi. Avvalo u fiziokratlarning chizmasidan ancha aniqroqdir, ularning chizmalariga ko'ra moddiy mahsulotlar ayrim shaxslar o'rtasida emas, balki sinflar o'rtasida muomalada bo'ladi. J.B. Seyning mazkur oddiy chizmasida kapitalistning taqdirlanishini korxona egasining taqdirlanishidan osonlikcha ajratish mumkin, A. Smitda bular aralash holda edi. Tadbirkor ko'p hollarda kapitalist bo'lganligi bahonasida shotlandiyalik iqtisodchi deyarli barcha ingliz mualliflarining ibrati bo'yicha ana shu ikki xil taqdirlashni aralashtirib yuborgan va «foйда» so'zi bilan uning butun taqdirlanishini belgilagan, uning o'z kapitali yuzasidan oladigan foizini so'zning tom ma'nosidagi foydadan farqlay olmagan.

Jan Batist Sey (1767—1832). Ishlab chiqarish to‘g‘risidagi nazariyaning asosiy qoidalari

boylik — inson foydalana oladigan jami ne‘matlardir

buyum bo‘lmagan ne‘matlar ishlab chiqaruvchilar ham bo‘lishi mumkin

qiymat buyumga u ilgari ega bo‘lmagan foydalilikni baxsh etish bilan yuzaga keladi

ishlab chiqarishning barcha qatnashchilari, buyumga foydalilik baxsh etib, uning narxini shakllantirishda qatnashadi

ishlab chiqarish — buyumlarga qiymat baxsh etib, ularni foydali qiladi, u qishloq xo‘jaligi, sanoat va savdo bilan cheklanishi mumkin

oddiy (malakasiz) xodimning mehnatiga to‘lanadigan haq uning o‘z oilasini ta‘minlashga etadigan narxdan oshmaydi

buyumlarga qiymat baxsh etish. odam, kapital va yer bajaradigan harakat tufayli amalga oshadi.

kapital yuzasidan olinadigan foiz uni turli yo‘nalishlarda ishlatish imkoniyatiga va bozordagi band etilmagan kapitallar miqdoriga bog‘liq bo‘ladi

buyumlar ishlab chiqaruvchilar — xodimlar, korxona egalari va yer egalarga ajratiladi

buyumlarning qiymati bozorda ularga bo‘lgan talabga va ularning taklif etilishiga bog‘liq bo‘ladi

1.3.-chizma. Ishlab chiqarish to‘g‘risidagi nazariyaning asosiy qoidalari

Moddiy ishlab chiqarish sohasidagi mehnatnigina emas, balki har qanday boshqa foydali mehnatni ham unumli deb topishi, Seyning nazariyasini o‘tmishdoshlarining qarashlaridan, shuningdek Rikardo va materialistlarning qarashlaridan farqlab turadi.

Qisqacha xulosalar

Mehnat to‘g‘risidagi fanning yuzaga kelishi va rivojlanishi insoniyat tarixiga bevosita ta’sir ko‘rsatgan nazariyalar bilan bog‘langan, zero ular insonning eng muhim, uni boshqa jonzotlardan farqlaydigan mohiyatiga — mehnat qilish qobiliyatiga, ya’ni tabiat ashyolarini ongli ravishda

o'zgartira borib, ularni o'z talab htiyojlariga moslashtira olishga taalluqlidir.

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

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

Nazorat va muhokama uchun savollar

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

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: FAN, 2019.
2. Волгин Н.А. Экономика труда: социально-трудовые отношения -М.: Экзамен, 2018.
3. Генкин Б. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов

- М.:Издательство: Норма, 2017.
4. Казанцев А.К., Крупанин А.А. Экономика труда.
-М.: Инфра, 2018.
5. Подолинский А.Д. Труд человека и его отношение к
распределению энергии. Издательство: М.: Белые альвы, 2017.

Internet saytlari

1. <http://www.cer.uz> – *O‘zbekiston Respublikasining “Iqtisodiy tadqiqotlar markazi” ning elektron manzili.*
2. <http://5ballov.ru> – *diplom, dissertatsiya, referat va kurs ishlarining na’mina variantlari veb-sahifasi.*
3. www.demoscope.ru - *Rossiya FAning inson demografiyasi va ekologiyasi Markazining demografik haftanomasi «Demoskop weekly».*
4. www.jhuccp.org/popwel.stm *POPLINE - mehnatga oid tadqiqotlar bo‘yicha dunyoda eng katta bibliografik axborotlar bazasi.*

2-BOB: «MEHNAT SOTSILOGIYASI» FANINING PREDMETI VA MAZMUNI

2.1. «Mehnat sotsiologiyasi» fanining predmeti, maqsadi va vazifalari

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

«Mehnat sotsiologiyasi» fani nisbatan yangi fanlar guruhiga kiradi. Bu fan «Iqtisodiyot nazariyasi»ning bir bo'limini tashkil etgan bo'lib, u o'tgan asrning 70-yillarida alohida fan sifatida shakllandi³. «Mehnat sotsiologiyasi» fani o'z tadqiqotlarida statistik va matematik usullardan keng foydalanadi.

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

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

³ Ўзбекистон миллий энциклопедияси”. Давлат илмий нашриёти., 2013 йил. 5-том 630-635 бетлар.

«Mehnat sotsiologiyasi» fanining maqsadi – bu ijtimoiy jarayonlarni o‘rganish, tahlil qilish, tartibga solish, boshqarish, rejalashtirish va istiqbollashtirish asosida ijtimoiy-mehnat munosabatlarini takomillashtirish bo‘yicha xulosa va tavsiyalar ishlab chiqishga o‘rgatishdan iborat.

Axborotlar to‘plash va tahlil qilish uchun «Mehnat sotsiologiyasi»da quyidagi usullar keng qo‘llanadi:

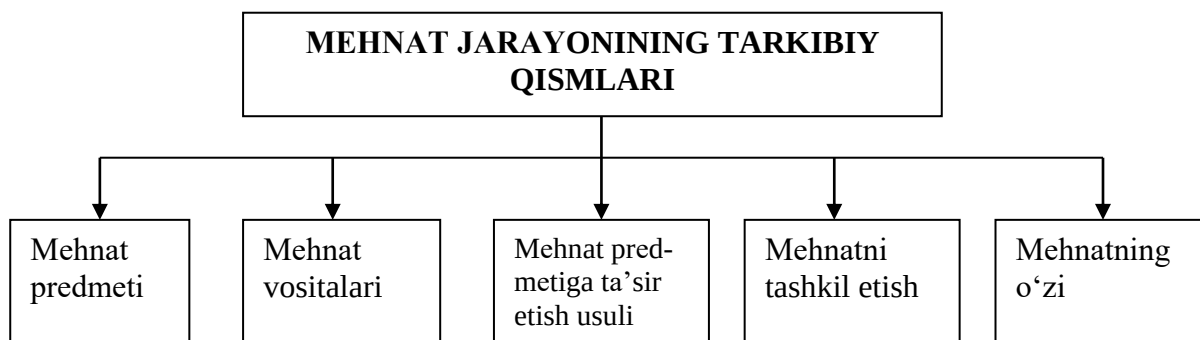
- tenglashtirish va taqoslash;
- guruhlash va kuzatish;
- statistik tahlil;
- faktlar to‘plash;
- iqtisodiy-matematik;
- ekspert baholash;
- sotsiologik tadqiqot;
- xulosa chiqarish.

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

2.2. «Mehnat» haqidagi asosiy tushunchalar

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

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



2.1.-chizma. Mehnat jarayonining tarkibiy qismlari

Mehnat – insonning biron-bir maqsadga muvofiq ijtimoiy foydali faoliyat. Dastlab inson o‘z harakatlarining maqsadini aniqlaydi. Maqsadning mavjud bo‘lishi ongli mavjudot bo‘lgan insonning mehnatini, masalan, ot yoki mashina bajaradigan ish tushunchasidan ajratib turadi. Maqsadga ega bo‘lgan inson tabiat mahsuli – bug‘doy yoki javdar, yog‘och yoki loy, paxta tolasi, jun yoki teridan foydalanib, yangi mahsulot yaratadi, ya’ni o‘z organizmining jismoniy va aqliy quvvatidan foydalanib, mehnat harakatlarini ongli ravishda va izchillik bilan bajaradi.

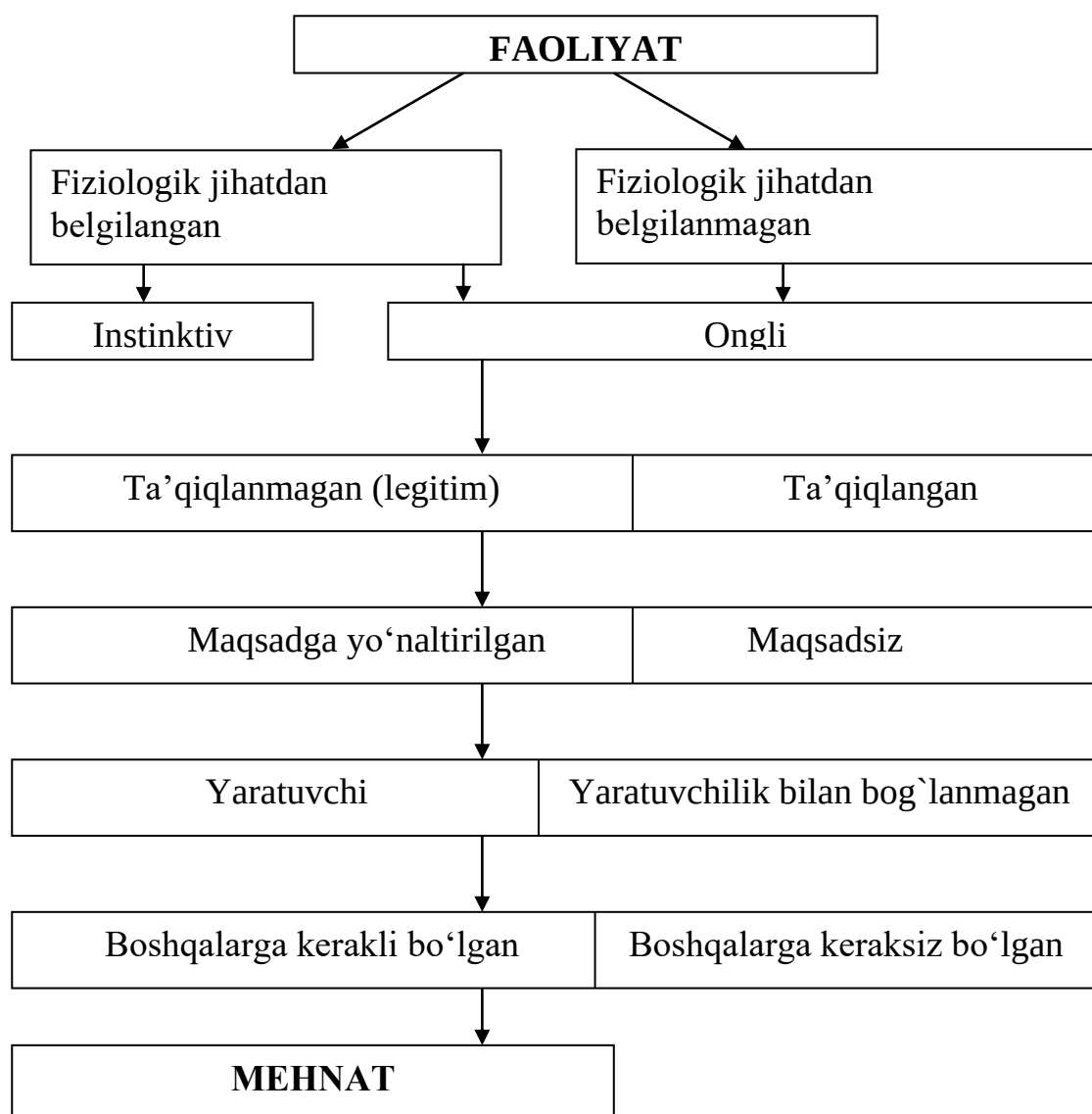
Ijtimoiy-iqtisodiy turmushda mehnat tushunchasi bilan bir qatorda ish tushunchasidan ham keng foydalaniladi.

Ish – tabiat va inson tomonidan birlashgan kuchlarning obyektiv natijasidir.

Mexanik tarzda bu natija ma’lum bir qarshilikni yengish uchun sarflanayotgan energiya miqdori bilan o‘lchanadi.

Mehnat va ishning miqdori sarflangan vaqt – energiya bilan o‘lchansa-da, ularni bir-biri bilan to‘g‘ridan-to‘g‘ri tenglashtirish mumkin emas.

Mehnat insonning aqliy-fiziologik faoliyati bo‘lib, unga to‘g‘ri keladigan ish bu jarayonning obyektiv natijasi hisoblanadi. Biror mahsulot ishlab chiqarish uchun sarflangan mehnat va ish miqdorini bir xil o‘lchovda, ya’ni kilogrammometrda aniqlanganda ishning miqdori mehnat sarfining bir qisminigina yoki aniqroq qilib aytganda, 20-30 foiz, ayrim hollarda esa undan ham ancha kam miqdorini tashkil etishi mumkin. Bajarilgan ishning miqdorini, jamiyat a’zolari tomonidan mehnatning sarflangan miqdoriga tenglashtirish yoki bir xil o‘lchovda o‘lchash ham noto‘g‘ri o‘ladi.



2.2.-cizma. Faoliyat turlari.

Faoliyat jarayonida mexanik harakatlar qilinib katta hajmdagi ish miqdori bajarilishi mumkin, lekin bu faoliyat inson mehnatining mahsuli bo'lganligi uchun mehnatga nisbatan tor va chegaralangan faoliyatdir. Mehnat va ish tushunchasi bir-biri bilan solishtirilganda, ish mehnatning mahsuli degan xulosaga kelamiz. Shu bois uning son va sifat ko'rsatkichlarini tahlil qilish mumkin.

Inson kuch-quvvatining sarflanish darajasi faoliyat turiga va ishlatiladigan mehnat vositalariga bog'liq bo'ladi. Shunday qilib, agar mehnat jarayoni uchta asosiy tarkibiy qismini o'z ichiga oladi:

- xom ashyo material (mehnat predmetlari)
- mehnat vositalari;
- jonli mehnat sarflari.



2.3-chizma. Mehnatning asosiy funksiyalari

Ana shu uchta tarkibiy qismning o‘zaro ta’sir ko‘rsatish natijasi mehnat mahsuloti – tabiatning yangi mahsuloti bo‘lib, u inson ehtiyojlariga moslashgan bo‘ladi. Bular: yig‘ib-terib olingan paxta hosili parvarish qilingan chorva mollari, barpo etilgan uy yoki ko‘prik, tikilgan kiyim yoki poyabzallardan tashkil topishi mumkin.

2.3. Mehnatning inson va jamiyatning rivojlanishidagi o‘rni

Mehnat – boylik manbaidir. U inson faoliyatining birinchi va zarur sharti hisoblanadi. Inson va jamiyat taraqqiyotining tarixi jarayonda mehnatning hal qiluvchi ahamiyatga ega ekanligidan dalolat beradi. Odamlar atrofdagi tabiatni o‘zgartirar ekanlar, o‘zlarining o‘zgarib borayotgan ehtiyojlari ta’sirida o‘z tabiatlarini ham o‘zgartiradilar: bilimlarini boyitib, qobiliyatlarini rivojlantiradilar va yangi ko‘nikmalar hosil qiladilar.

Mehnat o‘zining tarkibiy rivoji jarayonida jiddiy ravishda murakkablashdi: inson tobora murakkabroq va xilma-xil operatsiyalarni bajara boshladi, tobora uyushgan mehnat vositalarini ishlatib, o‘z oldiga ancha yuksakroq maqsadlar qo‘yish va ularga erishishga intildi.

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

Hozirgi sharoitda mehnat quyidagi xususiyatlari bilan ajralib turadi:

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

2. mehnat xarajatlari moddiy qismining ulushi ortadi. Mehnat vositalari (mashinalar, asbob-uskunalar, mexanizmlar va shu kabilar) bilan bog'liq buyumlashgan mehnat ulushining ko'payishi fan-texnika taraqqiyoti erishgan yutuqlari bilan bog'liq bo'lib, inson cheklangan jismoniy imkoniyatlari sharoitida mehnat unumdorligi va samaradorligining ortishida hal etuvchi omil bo'lib xizmat qiladi;

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

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

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

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

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

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

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

Mehnatni tahlil etishning eng muhim uslubiy jihatlaridan biri mehnat funksiyalarini bilib olishdir. Bu funksiyalar qanchalik xilma-xil bo'lmasin, ularning dialektik birligini ham ta'kidlab o'tmasdan bo'lmaydi. Mehnat o'zining asosiy ijtimoiy funksiyalarida quyidagicha namoyon bo'ladi:

- ***ehtiyojlarni qondirish usuli*** (bu mehnatning birinchi va eng muhim funksiyasi bo'lib, insonning ijtimoiy turmushi ana shundan boshlanadi);
- ***ijtimoiy boylikning yaratuvchisi*** (bu shunday faoliyatki, uning yordamida inson o'z ehtiyojlarini qondiradi, o'zi bilan tabiat o'rtasidagi moddalar almashinuvini bevosita ifodalaydi, tartibga soladi, nazorat qiladi);
- ***jamiyat ijodkori va ijtimoiy taraqqiyot omillari*** (mehnat ehtiyojlarni qondirish va boylik yaratish bilan butun ijtimoiy

taraqqiyotga asos bo'ladi – jamiyatning ijtimoiy qatlamlarini va ularning o'zaro hamjihatligi asoslarini shakllantiradi);

- **insonning yaratuvchisi** (inson kishilar hayotining barcha boyliklarini yaratib, ijtimoiy taraqqiyot subyekti sifatida maydonga chiqadi, umuman, jamiyatni mehnatga jalb qilib, o'z-o'zini ham rivojlantirib boradi, bilim va kasb malakalarini egallaydi, muomala va o'zaro yordam ko'nikmalarini shakllantiradi).

Mehnat mazmuni – xodimning mehnat predmetlari va vositalari bilan o'zaro munosabatga kirishuvdir. Masalan, tikuvchi tikuv mashinasida foydalangan holda gazlama bilan ishlaydi, oshpaz taom tayyorlashda oziq-ovqat xomashyosi va mahsulotlaridan, shuningdek, o'zi uchun zarur bo'lgan pishirish jihozlaridan, gaz plitasidan foydalanadi. Mehnat mazmuni quyidagi belgilar bilan xarakterlanadi: mehnatning murakkabligi; xodimning kasbga yaroqliligi; xodimning mustaqillik darajasi. Aytib o'tilgan belgilarni batafsilroq qarab chiqamiz.

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

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

Murakkab mehnat oddiy mehnatdan farq qilib, bir qator xususiyatlarga ega bo'ladi:

- xodimning harakatlarini rejalashtirish, tahlil qilish, nazorat qilish va muvofiqlashtirish kabi aqliy mehnat funksiyalarini bajarish;
- xodimning teran fikrini bir joyga to'plashi va aniq maqsad bilan intilishi;
- qarorlar qabul qilish va harakatlardagi izchillik;
- xodim organizmining tashqi ta'sirlarga aniq va to'g'ri aks-sado berishi;

- tez, chaqqon va xilma-xil mehnat harakatlari;
- mehnat natijalari uchun javobgarlik.

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

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

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

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

Mehnat mazmunini tahlil qilish vaqtida mehnat jarayonida quyidagi **funksiyalar** amalga oshirilishi hisobga olinadi:

- zarur mehnat operatsiyalari tizimining maqsadi va uni tayyorlash bilan bog'liq bo'lgan **mantiqiy funksiya**;
- **ijro etuvchilik funksiyasi** – ishlab chiqaruvchi kuchlarning holatiga bog'liq ravishda mehnat vositalarini turli usullar bilan

harakatga keltirish va mehnat predmetlariga bevosita ta'sir ko'rsatish;

- **qayd etish va nazorat qilish funksiyasi** – texnologiya jarayonini, belgilangan dasturni bajarishning borishini kuzatish;
- **tartibga solish funksiyasi** – berilgan dasturni tuzatish, unga aniqlik kiritish.

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

Mehnat xususiyatini belgilovchi ishlab chiqarish munosabatlari tizimining asosiy elementlari quyidagilardir:

- mehnatkashlarning ishlab chiqarish vositalariga munosabati, ishlab chiqarish vositalarining mulkchilik shakli;
- bevosita ishlab chiqaruvchilar amalga oshirayotgan mehnatning maqsadi, shaxs mehnati bilan jamiyat umumiy mehnati o'rtasidagi bog'liqlik (mehnatning ijtimoiy tabiati namoyon bo'lish shaklini ifodalaydi);
- ijtimoiy guruhlar (sinflar)ning ishlab chiqarish vositalariga munosabatlari, xodimlarning tayyorgarlik darajasidagi va ularning ishlab chiqarish jarayonida xilma-xil funksiyalarni bajarishidagi farqlar taqozo qilgan mehnatdagi ijtimoiy tafovutlar darajasi. Ishlab chiqarish usulining bu tomonlari, o'z navbatida, ishlab chiqaruvchilarning o'z-o'zining mehnatiga munosabatini, mehnat mahsulotlarini taqsimlash munosabatlarini, shuningdek, jamiyatdagi mehnatni tashkil etish usulini belgilaydi.

Qisqacha xulosalar

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

Mehnat – insonning biron bir maqsadga muvofiq ijtimoiy foydali faoliyatdir.

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

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

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

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. «Mehnat» tushunchasining mazmuni va mohiyati nimadan iborat?
2. Ish tushunchasi va uning mehnat tushunchasi bilan bog‘liqlik darajasi nimalarda namoyon bo‘ladi?
3. Mehnat jarayonining oddiy tarkibiy elementlari nimalardan iborat?
4. Mehnat predmetlari va ijtimoiy munosabatni o‘zgartirish jarayoni bo‘lgan mehnatning mohiyati nimada?
5. Mehnatning mazmuni, xarakteri va elementlarini, ishlab chiqarish munosabatlarining vujudga kelishi va rivojlanishida mehnatning rolini ta’riflab bering.
6. Mehnat mazmunan qanday ijtimoiy funksiyalarini bajaradi?
7. Mehnat mazmunining qanday belgilari mavjud?
8. Mehnat reduktsiyasi deb nimaga aytamiz?
9. Mehnat qanday funksiyalarni bajaradi?
10. Hozirgi sharoitda mehnat qaysi xususiyatlari bilan ajralib turadi?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

6. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: FAN, 2019.
7. Волгин Н.А. Экономика труда: социально-трудовые отношения -М.: Экзамен, 2018.
8. Генкин Б. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов -М.:Издательство: Норма, 2017.
9. Казанцев А.К., Крупанин А.А. Экономика труда. -М.: Инфра, 2018.
10. Подолинский А.Д. Труд человека и его отношение к распределению энергии. Издательство: М.: Белые альвы, 2017.

Internet saytlari

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiyaologiyasi” kafedrası sayti mavjud bo‘lgan veb-sayt
2. <http://economics.com.ua> – mehnat iqtisodiyotiga taalluqli bo‘lgan ma’lumotlar veb-sayti
3. <http://www.cer.uz> – O‘zbekiston Respublikasi “Iqtisodiy tadqiqotlar markazi” ning elektron manzili.
4. <http://economics.com.ua> – mehnat iqtisodiyotiga taalluqli bo‘lgan ma’lumotlar veb-sayti
5. <http://5ballov.ru> – diplom, dissertatsiya, referat va kurs ishlarining na’muna variantlarini o‘zida qamrab olgan veb-sahifa.

3-BOB. MEHNAT JARAYONLARINI TASHKIL ETISH

3.1. Mehnat jarayonini tashkil etishning mohiyati va asoslari

Mehnat faoliyati deganda insonni biror mehnat turi bilan band bo'lishi tushuniladi. Bunga ilmiy va pedagogik faoliyat, ishlab chiqarish va boshqaruv faoliyati, tadbirkorlik va tijorat faoliyati va boshqalar misol bo'lishi mumkin. Keng mazmundagi «faoliyat» tushunchasini mehnatga nisbatan tatbiq etilganda u ana shu mehnat predmetiga ta'sir ko'rsatish faolligi darajasini va bunda sarflanadigan aqliy intellektual kuch-g'ayrat darajasini o'zida aks ettiradi. Mehnat faoliyati tushunchasini bunday talqin qilish ilmiy-texnikaviy, ishlab chiqarish, iqtisodiy va ijtimoiy vazifalarni hal qilishga har tamonlama, faol yondashish (an'anaviy amaliyotga nisbatan), undan yanada kengroq foydalanish imkonini beradi.

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

Mehnat faoliyatining mohiyatini umumlashgan hamda konkret shaklda olib qaraladigan bo'lsa, u bir-biri bilan bog'liq ikki muhim vazifani hal qilishning obyektiv zarurati bilan belgilanadi. Bu vazifalardan biri – odamlarning moddiy mehnat elementlari bilan o'zaro harakatga kirishuvini aniqlashdan iborat bo'lsa, ikkinchisi – birgalikda yoki o'zaro bog'langan faoliyat qatnashchilari o'rtasidagi munosabatlar shakllanishidan iboratdir. Xuddi mana shu narsa mehnat faoliyatini tashkil etish predmeti hisoblanadi. Buning mohiyati mehnat faoliyatini tashkil etish vazifasiga (keng ma'noda olganda) mehnat subyektini (ayrim xodim yoki mehnat jamoasi) aniqlash, uni zarur mehnat predmetlari va vositalari bilan ta'minlash, qulay mehnat sharoitlarini yaratib berish, mehnat (ishlarini bajarish) jarayonlarini tashkil etish, mehnatga haq to'lash kabi masalalarni o'rganish bilan bog'liqdir.

Mehnat faoliyatini tashkil etish nazariyasi va amaliyotini o'rganish masalasini yuqorida qabul qilingan tarzda talqin qilish tashkilot va tizimning asosiy kategoriyalarini, shuningdek, ular bilan bog'langan mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi, tashkiliy tuzilmalarning qurilishi kabi muammolarini qarab chiqishni talab etadi.

Ishlab chiqarish munosabatlarida mehnat faoliyatini tashkil etish masalasi eng asosiy ko'rsatkichlardan biridir. Ishlab chiqarish munosabatlarida ishchi kuchi va mehnat qurollari, mehnat predmetlari orasidagi o'zaro bog'liqlik yuzaga keladi. O'zaro bog'liqlik va ta'sir, mehnat faoliyati qay holatda tashkil etilganligi natijasidir. Mehnat

faoliyatini tashkil etish, bir tomondan, uning asoslarini (huquqiy, ma'naviy-psixologik, iqtisodiy, ijtimoiy) yuzaga kelishi, ikkinchi tomondan, mehnat faoliyati mexanizmi shakllantirilishini taqazo etadi.

1) **Huquqiy asoslari** – ishlab chiqarish munosabatlaridagi mehnat faoliyatini tashkil etishga xizmat qiladigan huquqiy mezonlar (fuqarolik, ma'muriy, egalik huquqlari, korxona ishlab chiqarishi bilan bog'liq huquqiy hujjatlar).

2) **Ma'aviy – psixologik asoslar** – bu mehnat faoliyatini tashkil qilishda ishlab chiqarish munosabatlarida tomonlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlar va ularning shakllanish jarayoni bilan yuzaga keladi (bunda yollanma ishlovchilar o'rtasidagi o'zaro munosabat, rahbar yoki korxona egasi bilan yollanma ishlovchi o'rtasidagi munosabat yoki jamoa o'rtasidagi o'zaro munosabatlar).

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

4) **Ijtimoiy-psixologik asoslari**. Mehnat faoliyatini mazmuni – har bir jamoadagi ijtimoiy-psixologik muhit, ya'ni jamoadagi har bir ishlovchining ruhiy kayfiyati, ishlovchilar orasidagi o'zaro munosabatlar (bevosita va bilvosita) orqali shakllanadi.

Mehnat faoliyatining mazmuni – har qanday korxonada (mulkchilik shakllarida, qat'iy nazar) ijtimoiy-tashkiliy masalalarini qay darajada hal etilganligiga ham bog'liqdir. Mehnat faoliyatining holati jamoada yo'lga qo'yilgan ijtimoiy-tashkiliy munosabatlar bilan belgilanadi.

3.2. Mehnatni tashkil etish va uning mehnat faoliyatidagi o'rni

Ma'lumki, tashkil etish ("tashkilot") tushunchasining kelib chiqishi lotincha "*organiso*" – "kelishgan shaklni ma'lum qilaman" degan so'zlar bilan bog'liqdir. Bu bilan tashkil etish, ayni vaqtning o'zida funktsional va nazariy jihatlardan muayyan maqsadga erishish yoki muayyan vazifani hal qilish tizimini yaratish va takomillashtirish sohasidagi ongli faoliyatning jarayoni va natijasidir. Inson faoliyatining barcha sohalarida tashkil etishning roli ana shundan iborat bo'lib, bu hol tashkil etishga tadqiqot va ishlanmalar predmeti sifatida e'tiborni jalb etadi.

Tashkil etish nazariyasi va amaliyoti muammolarini ishlab chiqishning ilmiy yunalishlari orasida prakseologiya (yunoncha, amaliyot

yoki harakat va o'rganish, ma'nolarini anglatuvchi so'zlardan) samarali amaliy faoliyat tamoyillari va usullari haqidagi fan muhim o'rin egallaydi.

«Tashkil etish» tushunchasi uni tatbiq etish obyektiga ko'ra, aniqlanadi. Odatda, mehnatni, ishlab chiqarish va boshqarishni tashkil etishni bir-biridan farqlashni taqozo etiladi. Bunda ko'p hollarda mehnatni tashkil etish ishlab chiqarishni tashkil etishning bir qismi deb qaraladi, tashkil etishning o'zi esa boshqarish funksiyasi deb tushuniladi. Bu tushunchalarni farqlash korxonalarda mutaxassislar tayyorlash sohasida qaror topgan amaliyot va tegishli xizmatlarni ajratish bilan bog'liqdir. Amaliyotda esa, mehnatni tashkil etish, ishlab chiqarish va boshqarishni tashkil etish bilan birgalikda olib borilgan taqdirdagina mehnat samarali bo'lishi mumkin.

Samarali mehnatni ta'minlashning muhim shartlaridan biri, Prezident Islom Karimov ta'kidlaganidek: «Barcha islohotlarning iqtisodiy, demokratik, siyosiy islohotlarning asl maqsadi insonga munosib turmush va faoliyat sharoitlarini vujudga keltirishdan iborat».

Asosiy e'tiborni odamlarga qaratish korxona manfaatlarini kamsitish deb tushunilmaydi, chunki faqat odamlargina korxona muvaffaqiyatini ta'minlay oladilar. Buning uchun ular barcha narsalar bilan ta'min etilgan bo'lishlari lozim.

Shunday qilib, umumiy kategoriya tushunchasi sifatidagi tashkil etishni mehnat, ishlab chiqarish va boshqarishni tashkil etishga ajratishga an'anaviy yondoshuv eskirib qolgan bo'lib, bu tushunchilarning real mazmuni va mohiyati haqidagi hozirgi tassavvurlarga to'g'ri kelmaydi. Bu tushunchalar mehnat faoliyatiga (shu jumladan, ishlab chiqarish va boshqaruv faoliyatiga) ma'lum darajada taalluqli bo'lganligi sababli, ular bu erda gap aynan mehnat faoliyatini tashkil etish haqida, aniqrog'i inson ijodkorligining alohida turi bo'lgan tashkilotchilik faoliyati, haqida bu ijodkorlik natijasi inson faoliyatining (shu jumladan, tashkilotchilik faoliyatlaridagi) innovatsiya, ta'minot, ishlab chiqarish, boshqarish, tijorat, xo'jalik, iqtisodiy, ijtimoiy, axborot tizimlari va boshqa tizimlar haqida borishi mumkin.

3.3. Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi

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

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

Ishlab chiqarishda mehnat taqsimotining uchta turi mavjud bo'ladi: umumiy mehnat taqsimoti, xususiy mehnat taqsimoti; qisman (ayrim) mehnat taqsimoti.

Umumiy mehnat taqsimotiga kishilar faoliyatining ishlab chiqarish va noishlab chiqarish sohalari o'rtasidagi mehnat taqsimoti, bu sohalor orasida esa, sanoat, qishloq xo'jaligi, transport, aloqa, savdo, xalq ta'limi, fan, davlat boshqaruvi, madaniyat va hokazolar o'rtasidagi mehnat taqsimoti kiritiladi. Ana shu sohalor o'rtasida xodimlarning taqsimlanishi umumiy mehnat taqsimoti va jamiyatning ayrim mamlakat va uning mintaqasi ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi jarayonidagi o'zgarishlar tasnifi bo'lib xizmat qilishi mumkin.

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

Ayrim mehnat taqsimoti ishlar va mehnat funksiyalarining ayrim korxona yoki alohida tashkilot xodimlari o'rtasida: sexlar, uchastkalar, brigadalar, zvenolar, ayrim ijro etuvchi xodimlar bo'yicha, shuningdek, ularning kasb-malaka guruhlari o'rtasida taqsimlanishini nazarda tutadi. Mehnat taqsimotining bu turi ancha murakkab va muhim bo'lib, unda muayyan mehnat jarayonlari alohida mehnat taqsimoti doirasida sodir bo'ladi; iqtisodiy natijalar ham ana shu darajada amalga oshiriladi: ijrochilarning ixtisoslashuvi va ular kasb mahoratining ortishi, ixtisoslashgan yuqori unumli asbob-uskunalarining tatbiq etilishi, mehnat unumdorligining ortishi. Mubolag'asiz shuni aytish mumkinki, barcha

darajalardagi mehnat taqsimotisiz hozirgi zamon texnikasi va ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyot bo'lishi mumkin emas.

Ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish korxonalarida mehnat taqsimotining har xil shakllari qo'llaniladi.

Texnologik mehnat taqsimoti ishlab chiqarish jarayonlarining qayta ishlash (peredel) faza va sikllariga qarab bo'ladi. Bunda eng muhimi ularni bajarishning texnologiya jihatidan bir xilligidir. Qayta ishlash va fazalar ichida ayrim guruh ishlar: chilangar (chilangarlik, slesarlik), qizdirilgan yoki sovuq metalni ikki bo'lak qolip (shtamp) orasiga olib urib, buyum tayyorlovchi va hokazo bo'ladi. Guruhlar ichida esa ishlab chiqarish jarayonlari sodir qilinadi.

Funksional mehnat taqsimoti qo'llanilganida birovlar asosiy ishni bajarishda ixtisos topadi, boshqalari yordamchi ishni bajarishda, uchinchilari esa tayyorlash, xizmat ko'rsatish ishini bajarishda ixtisos orttiradi. Masalan, asosiy ishlab chiqarishda texnologik jarayon bilan band bo'lgan ishchilar, navbatchi ta'mirlash ishchilari, ishlab chiqarish xonalarini yig'ishtiruvchi (farrosh)lar bo'ladi.

Malakali mehnat taqsimoti yoki bajariladigan ishlarning murakkabligiga qarab mehnatni taqsimlash, murakkab ishlar bilan oddiy ishlarni bir-biridin ajratishdan iborat. Shu bilan birga mahsulot tayyorlashdagi texnologik murakkablik deganimizda tayyorgarlik funksiyalarini va mehnat jarayonlarini bajarishdagi, shuningdek, tayyorlangan mahsulot, ko'rsatilgan xizmat sifatni nazorat qilishdagi murakkabliklari e'tiborga olinadi.

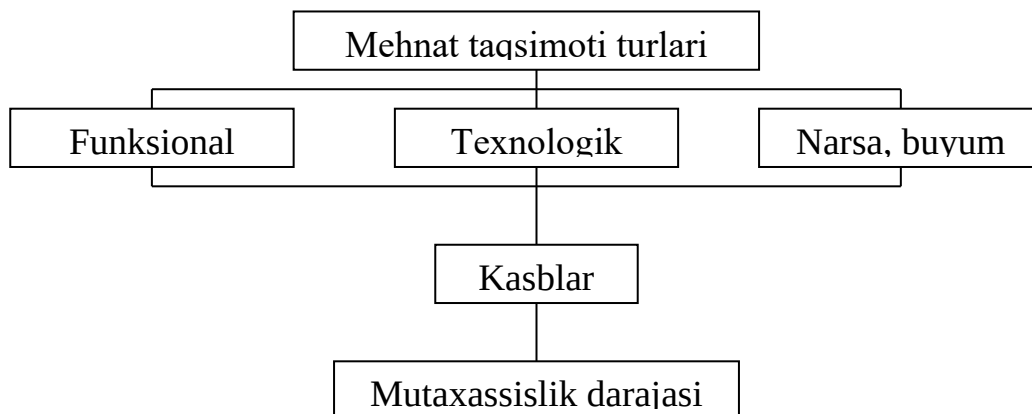
Operatsiyalar bo'yicha mehnat taqsimoti ishchilar mehnatini eng to'la taqsimlashdir. Bunda ishlab chiqarishning har bir ayrim jarayoni ishlab chiqarish operatsiyasining tarkibiy qismlariga bo'linadi. Masalan, maxsus sof bolt tayyorlashning texnologik jarayoni temirchilik-metall toblash, chilangar (chilangarlik) – yunish, naqsh solish va o'yish, frezerlik-bolt boshidagi qirralarini frezerlash operatsiyalaridan iborat.

Kasbiy mehnat taqsimoti ishchilarning kasbiy ixtisoslariga qarab amalga oshiriladi va ish joyida u yoki bu kasb (ixtisos) bo'yicha ish bajarish nazarda tutiladi. Har bir tur ishning hajmiga qarab ishchilarga bo'lgan talabni - sex, uchastka, ishlab chiqarish, korxona, birlashma va hokazolar uchun kasblar bo'yicha talab qilinadigan ishchilar sonini belgilash mumkin.

Iqtisodiy tomon deganda makro va mikroiqtisodiyot darajasidagi korxonalarda mehnat samaradorligini o'stirish hamda mahsulot sifatini yaxshilash nazarda tutiladi.

Fiziologik tomon deganda shunday mehnat taqsimoti ko'zda tutiladiki, unda ishdagi bir xillik kishi tanasining turli qismlariga o'g'irlik (nagruzka) bir tekis bo'lmasligi, uzoq vaqt (oylar, yillar) davomida ishdagi bir xil harakat natijasida toliqish yuz bermaydigan bo'lsin.

Ijtimoiy tomon deganda operatsiyalarning shunday tuzilmasi zarurligi nazarda tutiladiki, unda ish qiluvchining jismoniy va aqliy ishi navbatlashsin yoki qo'shib olib boriladigan bo'lib, mehnat yoqimli bo'lsin, uning mazmundorligi oshsin, ishning jismoniy qismi kamaysin, jismoniy mehnat bilan aqliy mehnat o'rtasidagi tafovut kamayib borsin.



3.1-chizma. Korxonada kasb-malakaviy guruhlarining shakllanishi va mehnat taqsimoti chizmasi

Biroq mehnat taqsimoti – bu, faqat mehnat faoliyatining bir tomonidir, xolos. U ayrim xodimlar va ular guruhlarining umumiy mehnat jarayonidagi ayrim ishchilar mehnatini birlashtirishni talab qiladi. Barcha darajadagi o'zaro bog'langan mehnat jarayonlarida ayrim ijrochilarning ish o'rinlaridan tortib butun-butun korxonalar, kichik tarmoqlar va iqtisodiyotning o'zaro bog'langan tarmoqlarigacha birlashtirishni taqazo qiladi. Bu birlashtirish, mehnat faoliyati jarayonidagi alohida ixtisoslashtirilgan ijrochilar o'rtasidagi aloqalarning o'rnatilishi **mehnat kooperatsiyasi** deb ataladi va mehnat faoliyatining tashkil etilishidagi eng muhim elementlardan biri hisoblanadi.

Mehnat kooperatsiyasining maqsadga muvofiq tashkiliy shakllarini tanlash – mehnatni tashkil qilishning mehnat taqsimotidan keyingi, ikkinchi muhim masalasidir.

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

Ixtisoslashtirilgan sexlarning sexlararo kooperatsiyasi. Bunda korxonadagi bir necha sex jamoasining bir xil ishlab chiqarish jarayonida yoki turli bo'lsa-da, bir-biri bilan bog'liq ishlab chiqarish jarayonlarida rejali ravishda va birgalikda ishtirok etishi tushuniladi.

Asosiy sexlar bilan ularni materiallar, idish va hokazolar bilan ta'min etib turuvchi ko'makchi sexlar o'rtasidagi mehnat kooperatsiyasi ham xuddi shunday bo'ladi.

Har bir korxonada asosiy ishlab chiqarishni tayyorlash, ishlab berish va chiqarish sexlari o'rtasida mehnat kooperatsiyasi mavjud bo'ladi. Bunday sexlararo mehnat kooperatsiyasi shunga asoslanadiki, tayyorlov sexlarining jamoalari ishlab berish sexlarini zarur yarimfabrikatlar bilan ta'minlab turadilar, yarimfabrikatlar bu sexlarda ishlanib, chiqarish sexiga o'tkaziladi, chiqarish sexida esa bu korxona mahsuloti tamomila ishlanib bo'ladi. Mazkur sexlar o'rtasida mahkam mehnat kooperatsiyasi, bundagi jamoalarning mehnat faoliyatida to'la uyg'unlik bo'lgan taqdirdagina istagan bir korxonasida rejali ravishda uzluksiz tayor mahsulot ishlab chiqarish ta'min etiladi.

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

Mehnatga haq to'lashning jamoatchilik (jamoachilik) shaklini va tizimini ishchilarning idrok qilishlari quyidagi omillarga; jamoadagi ijtimoiy vaziyatga, bilim darajasiga, xodimlarning yoshi, malakasi, ishlab chiqarish stajiga, ayrim operatsiyalarni normalash holatiga, ish haqi tizimining tuzilish va qo'llanish usuli va hokazolarga bog'liq.

Sotsiologlar tomonidan o'tkazilgan ilmiy tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, mehnatni tashkil etishning brigada shakli joriy bo'lgan uchastkalarda ishlab chiqarish faoliyatidan qanoat hosil qilgan ishchilar salmog'i individual mehnat shakli hukm surgan uchastkalardagidan ko'ra ancha yuqori bo'lib, tekshirilgan sonning qariyb 82 foizini tashkil etadi. Mehnat individual tartibda tashkil etilgan uchastkalarda mehnat faoliyatidan qanoat hosil qilgan ishchilar 54-60 foizni tashkil qiladi.

Mehnat taqsimoti va kooperatsiya korxonalarning ixtisoslashuvi va kooperatsiyasini obyektiv zarur qilib qo'ydi. Xodimlar va bo'limlar jamoalarining manfaatlarini hisobga olgan holda ularning maqsadga muvofiq ixtisoslashuvisiz, vakolat doirasini qat'iy chegaralab, birgalikda ish bajaruvchi barcha qatnashchilarning aniq o'zaro yordam ko'rsatishini

tashkil etmasdan turib, mehnat samarali bo'lishini ta'minlash mumkin emas.

Mehnat taqsimoti va kooperatsiya o'zaro bog'langan hamda bir-birini taqazo etadi. U shu narsada ifodalanadiki, mehnat vazifalarini chegaralab, muayyan xodimlarga (xodimlar guruhiga) biriktirib qo'yish ularning o'zaro yordam ko'rsatish predmetini oldindan belgilab beradi. Shuning uchun ham mehnat taqsimoti tushunchasi keng ma'noda undan ajratib bo'lmaydigan kooperatsiya tushunchasini ham ta'riflaydi. Shu bilan birga odamlarning birgalikdagi faoliyat jarayonidagi o'zaro yordam ko'rsatish shakllari, o'z navbatida, yakka tartibdagi va jamoa tarzidagi mehnat taqsimotining tegishli chegaralarini belgilab beradi.

Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi jarayonlarining o'zgaruvchanligi texnika, texnologiya va ishlab chiqarishni tashkil etishdagi o'zgarishlarga, shuningdek, ishlab chiqarish miqyoslariga bog'liq. Donali va kichik seriyali ishlab chiqarishda mehnat taqsimotining yiriklashgan shakllari – ashyoli va detalli shakllar ustun, tayyor buyum yoki detal to'la-to'kis bitta ish joyida bitta yoki bir nechta keng ixtisosli ijrochilar tomonidan tayyorlanadi. Bunda universal uskunalar ishlatiladi, ishchilar esa yuqori malakali va yetarli darajada keng ixtisosli bo'lishi kerak.

Biroq mehnat taqsimoti aniq ifodalangan chegaralarga ega. Avvalo texnologiya chegaralari: masalan, chilangarlik stanogida detalni charxlashdagi bitta aylanish, buyumni montaj qilishda bitta yig'uv jufti va shu kabilar bunga misol bo'lishi mumkin. Har qanday operatsiya bir necha mehnat amallaridan, umumiy maqsadli vazifa bilan bog'liq bo'lgan harakatlardan tashkil topadi.

Ko'p hollarda texnologik chegaralarga yaqinlashish imkonini bermaydigan mehnat taqsimoti ham muhim ahamiyatga ega. Iqtisodiy chegara ishlab chiqarish siklining umumiy davom etishi va mehnat sarfi darajasi bilan belgilanadi. Asosiy ishlab chiqarishdagi chuqur mehnat taqsimotida ikkita murakkablik mavjud: birinchisi – tor ixtisoslashgan bitta ish o'rnidan boshqasiga buyumlarni tashishga va operatsiyalararo texnik nazoratga qo'shimcha vaqt sarf etiladi; ikkinchisi – ko'pgina operatsiyalar vaqt jihatidan belgilangan chegaradan chiqib ketishi mumkin, bu esa avvalgi operatsiyalar bilan bog'liq mehnat buyumlarini kutish tufayli birmuncha vaqtning bekor sarf bo'lishiga olib keladi. Natijada asosiy va yordamchi operatsiyalarning umumiy mehnat sarfi darajasi ortib ketishi, ishlab chiqarish siklining vaqti esa qisqarimasdan, ko'payib ham ketishi mumkin. Ommaviy ishlab chiqarishda konveyerlarning tatbiq etilishi bu

xildagi salbiy hodisalar kamayishiga olib kelishi, biroq bu jarayon yana bir boshqa psixofiziologik chegarani keltirib chiqarishi mumkin.

3.4. Ish o‘rinlarini tashkil etish, rejalashtirish va xizmat ko‘rsatish

Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasining har qanday shakllarida ijrochilar samarali, yuqori unum bilan ishlashining zarur sharti ish o‘rinlarini tashkil etish va ularga xizmat ko‘rsatishdir. Ish o‘rni har qanday ishlab chiqarish va mehnat jarayonining birinchi bo‘g‘ini, bo‘lib, aynan unda ishlab chiqarish jarayoni uchta elementining hammasi: mehnat ashyolari, mehnat vositalari va ishchi kuchi, ya’ni ijrochi xodimning jonli mehnati yaxlitlashadi, yangi iste’mol qiymatlari, mehnat mahsulotlari yaratiladi. Shuning uchun ham ish o‘rinlarini tashkil etishga katta e’tibor beriladi.

Ish o‘rni – ishla chiqarish makonining bir qismi bo‘lib, unda barcha asosiy va yordamchi texnologiya uskunalari, moslamalar, asboblari, ish mebellari va maxsus qurilmalar joylashgan bo‘ladi va ular muayyan turdagi ishlarni bajarish uchun mo‘ljallangan bo‘ladi. Ish o‘rni ichida ish zonasi ajratiladi, bu uch o‘lchovli makon bo‘lib, uning doirasida xodimning barcha asosiy mehnat harakatlari amalga oshiriladi. Bu zona ish o‘rnining eng faol qismi hisoblanadi va uni tashkil etishga alohida talablar qo‘yiladi: insonning antropometrik va biomexanik parametrlariga mos kelishi, fiziologik jihatdan oqilona ish vaziyatini, tana a‘zolarining mehnat ashyolariga, asbob yoki mashinalar va mexanizmlarni boshqarish organlariga etishi, shuningdek, mehnat harakatlarining xavfsizligini va mehnat sharoitlarining zararsizligini kafolatlash kerak. Ish o‘rni va ish zonasini tashkil etishga qo‘yiladigan talablar fanning maxsus tarmog‘i – «Ergonomika» tomonidan ishlab chiqiladi. Bu fanning vazifasi – insonning mehnat jarayonlaridagi funktsional imkoniyatlarini o‘rganish va eng maqbul mehnat sharoitlarini yaratish yuzasidan tavsiyanomalar ishlab chiqishdir. Bu sharoitlar asbob-uskunalar, mehnat sharoitlari va texnologiya tuzilishi inson organizmining psixofiziologik xususiyatlariga mos kelishini ta’minlaydi.

Butun ish o‘rinlari bir qator belgilariga ko‘ra tasniflashtiriladi. Mexanizatsiya darajasi bo‘yicha ular 5 guruhga bo‘linadi: qo‘l, mashina-qo‘l mexanizatsiyalashgan, avtomatlashtirilgan va apparaturali ish o‘rinlari.

Ixtisoslashuv belgisi bo'yicha barcha ish o'rinlari ixtisoslashgan va universal ish o'rinlariga bo'linadi. Mazkur vazifalarni bajarish uchun jihozlangan ixtisoslashgan ish o'rinlarida bir xil yoki operatsiyaning mazmuni va ishlar turi bo'yicha bir-biriga yaqin vazifalar bajarilishi mumkin (qoliplovchi, termist, bur g'ulovchi, hisoblash mashinasi operatori va hokazolarning ish o'rinlari). Universal ish o'rinlarida xilma-xil ishlar bajariladi. Bunday ish o'rinlari, odatda asbob-uskunalar kichik seriali va bir xil ishlab chiqarish sharoitida bir ish turidan tezda boshqasiga o'tib ishlash imkonini beradigan bir qator stanoklar va mexanizmlar bo'ladi (masalan, ta'mirlash – texnika ustaxonalari, aholiga maishiy xizmat ko'rsatish va shu kabi sharoitlarda).

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

Ish o'rnini ta'minlash deganda unda jamlangan mehnat vositalari: asosiy texnologik va yordamchi asbob-uskunalar texnologik va tashkiliy jihozlar bilan aloqa va signal berish vositalari, mehnatni muxofaza qilish va xavfsizlik texnikasi majmuasi tushuniladi.

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

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

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

- xodim uchun qulay ish holatining yaratilishi, u ortiqcha harakatlardan – aylanish, burilish, egilish va charchashni keltirib chiqaradigan ortiqcha kuch-g'ayrat sarflashdan holi bo'lishi lozim;

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

- ish zonasining yaxshi ko'zga tashlanishini, mehnat qurollari, asbob, mexanizm va priborlarning yaxshi boshqarilishini ta'min etmog'i darkor;

- har bir ish o'rnining texnologik jihatdan o'zaro bog'liqligini, mehnat buyumlar orasidagi masofani va ularning joylashtirilishini, mehnat vositalari va xodimlar mehnat harakati mazmunini o'rganish lozim;

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

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

Ish o'rinlariga xizmat ko'rsatish ishlab chiqarish sharoitlarida mehnatni tashkil etishning juda muhim elementi hisoblanadi. U ish o'rinlarini mehnat vositalari, buyumlari bilan ta'minlash va ishlab chiqarish xususiyatiga ega bo'lgan turli xizmatlar ko'rsatish bo'yicha butun bir tadbirlar tizimini qamrab oladi. *Xizmat ko'rsatish tizimi* – bu, asosiy ishchilarning ish o'rinlarini uzoq vaqt mobaynida – bir smenadan tortib to bir haftagacha, hatto bir yilgacha yuqori unumli, bir maromda ishlash uchun zarur bo'lgan barcha kerakli narsalar bilan ta'minlaydigan yordamchi ishlarni bajarish sohasidagi butun bir tadbirlar majmuidir.

Rivojlangan yirik va yaxshi tashkil etilgan ishlab chiqarishda xizmat ko'rsatishning quyidagi o'nta funksiyasi mavjud.

Ishlab chiqarishning funksiyalari:

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

2. **Asboblar funksiyasi.** Uning vazifasi – asosiy ishlab chiqarishni asbob va moslamalar bilan ta‘minlashdir.

3. **Asboblar ishi funksiyasi.** Ishlatiladigan asbob-uskunalar qanchalik murakkab bo‘lsa, sozlash funksiyasining roli shunchalik ko‘proq seziladi. Dastlabki sozlash, yangi yoki tuzatilgan jihozni o‘rnatish, moslash, to‘g‘rilash, ishlashini nazorat qilishdan iborat. qayta sozlash – yangi texnologiyaga va yangi mahsulot ishlab chiqarishga o‘tishda jihozlarni almashtirish va tartibga solishdan iborat; qisman sozlash – asbob-uskunalar ishida paydo bo‘lgan kamchiliklarni, moslamalar va jihozlardagi ayrim nosozliklarni tugatishni bildiradi.

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

5. **Ta‘mirlash funksiyasi.** Asbob-uskunalarni joriy ta‘mirdan chiqarish va profilaktik xizmat ko‘rsatishdan, shuningdek, tayyor holda olinmaydigan ehtiyot qismlarni tayyorlash yoki tiklashdan iborat.

6. **Nazorat funksiyasi.** Mahsulot yoki ishlar sifatini muntazam ravishda nazorat qilib borishni, shuningdek, chetdan olinadigan xom ashyo, materiallar va chala mahsulotlar yoki butlovchi buyumlarni qabul qilish, sinab ko‘rish va tahlil etishni ta‘minlaydi. Uning muhim vazifasi hisobga olish, tahlil etish, mahsulot yaroqsizligining oldini olishdir.

7. **Transport funksiyasi.** Uning asosiy vazifasi – xomashyo, material, chala mahsulotlar va butlovchi buyumlarni ish o‘rinlariga yetkazib berish, mehnat buyumlarini ish o‘rinlari, uchastkalar va sexlar o‘rtasida tashish, tayyor mahsulotni ombor yoki iste‘molchilarga yetkazish, shuningdek, ishlab chiqarish chiqindilarini tashishdir. Bundan tashqari, transport funksiyasiga ortish-tushirish ishlari va omborlardagi ishlar ham kiradi.

8. **Ta‘mirlash-qurilish funksiyasi.** Uning vazifasiga binolar, inshootlarni ishchi holatida saqlash, ularni joriy va ba‘zi holarda esa o‘rtacha ta‘mirlashni amalga oshirish, avariya va tabiiy ofatlar

oqibatlarini tugatish, mayda yordamchi inshootlarni qurish, yo'llar va kirish yo'laklarini ta'mirlashdir.

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

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

3.5. Mehnatni tashkil etishda mehnatni normalashning ahamiyati

Mehnatni tashkil etishda uni normalash katta rol o'ynaydi. Mehnatni normalarsiz, ya'ni (miqdori va sifatini) biror hajmdagi ish yoki operatsiyalarni bajarish uchun zarur bo'lgan mehnatni belgilamay turib, uni tashkil etib bo'lmaydi.

Mehnatni normalash eng samarali mehnat usuli va usullarini tanlashda, mehnat taqsimoti va kooperatsiyasining eng yaxshi shakllarini ish joylarini tashkil etish va ularga xizmat ko'rsatishning ratsional tizimini belgilashda qo'llaniladi. Mehnatni normalash – bu, ishlab chiqarishni boshqarish sohasidagi iqtisodiy faoliyatning muhim turi bo'lib, uning yordamida zarur mehnat xarajatlari belgilanadi, uning natijalari aniqlanadi, turli toifadagi xodimlar mehnatining kooperatsiyasi amalga oshiriladi, ular ish o'rinlariga qo'yiladi. Ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etish ehtiyojlaridan kelib chiqib, mehnat normalari turli ko'rinishlarda namoyon bo'ladi. Mehnat normalarining barcha turlari orasida asosiysi - vaqt normasi bo'lib, uning vositasida mehnatni tashkil etish ehtiyojlari uchun boshqa (hosila) normalar: mahsulot ishlab chiqarish normasi (ish davri davomiyligini vaqt normasiga bo'lish bilan aniqlanadi); xizmat ko'rsatish normasi (xizmat ko'rsatiladigan ishchilar soni bilan ifodalanadi); xizmat ko'rsatish soni normasi (biron bir stanok, agregat yoki potok liniyasiga xizmat ko'rsatish uchun zarur bo'lgan ishchilar soni bilan ifodalanadi); boshqaruvchanlik normasi (ishlab chiqarishning muayyan rahbariga bo'ysinuvchi xodimlar soni bilan ifodalanadi).

Mehnat normalari xodimlarning ish bilan band bo'lish darajasini belgilaydi, ish vaqtdan samarali foydalanish darajasiga, mehnat intizomi holatiga ta'sir ko'rsatadi, ishning ratsional sur'ati va ritmini belgilashga

yordam beradi. Mehnat normalari, xodimlar sonini, ularning mehnatiga to'lanadigan ish haqi miqdorini belgilashga asos bo'ladi.

Yuqorida ta'kidlanganlarning hammasi mehnatni tashkil etishning barcha yo'nalishlari bo'yicha ko'riladigan tadbirlarni ishlab chiqish va joriy qilishda mehnatni normalashning etakchi roli borligini ko'rsatadi. Bu ishni faqat normalarni ishlab chiqish usullarini yaxshilashdan, ularning asoslilik darajasini oshirishdan, normalashtiriladigan ish sohaslarini kengaytirishdangina iborat qilib qo'yish noto'g'ri. Mehnatni normalashni takomillashtirish sanoat korxonalari xodimlarining mehnatini tashkil etishni yaxshilash vositasi bo'lmog'i lozim. Mehnat normalari mehnatni tashkil etishning muhim yo'nalishlaridan biri bo'lib, uni takomillashtirishning ikki muhim vazifasini belgilab berdi. Bu vazifaning birinchisi normalashni tatbiq qilish sohasini barcha choralar bilan kengaytirib, unga barcha ishchi, muhandis-texnik xodimlar va xizmatchilar mehnatini kiritish kerak. Bu vazifaning ikkinchisi esa, normalashning ilmiy va amaliy darajasini yuksaltirishni ko'zda tutadiki, normalar mehnatni tashkil etishni keng joriy qilish ishiga katta yordam ko'rsatsin.

Mehnatni normalashni takomillashtirish, uning ilmiy-amaliy darajasini yuksaltirish va tatbiq qilish sohasini kengaytirish g'oyat katta ahamiyatga ega, chunki hali ayrim korxonalarda tajriba-statistik normalar salmo g'i katta bo'lib, bu normalar chuqur taxlil asosida ishlab chiqilgan emas. Holbuki, ishlovchilar soni va tizimini to'g'ri belgilash, ularni to'g'ri joy-joyiga qo'yish, moddiy va ma'naviy ra g'batlantirishning eng muvofiq shakllarini tanlash ilmiy jihatdan asoslangan normalashga bo g'liqdir.

Mehnati sarfining har jihatdan asoslangan normalaridan foydalanish korxonada ish kuchlarini to'g'ri joy-joyiga qo'yish bilan bog'liq bir qancha masalalarni hal etishda katta ahamiyat kasb etadi. Bunday masalalar jumlasiga, masalan, quyidagilar kiradi:

- **ish hajmini e'tiborga olib xodimlarni individual tartibda ish joylariga qo'yish va ish uchastkalarini belgilash.** Bunda har bir ishchi butun ish kunida ish bilan ta'min etiladi;

- **kasblar o'rindoshligi masalasi.** Buni hal etish uchun dastlab o'rindoshlik bilan qilinadigan ishlar mehnat sarfining asosli normalaridan foydalanish, ish kunining har xil paytlarida xodimlarning asosiy ish bilan band bo'lish darajasini o'rganish asosida belgilab chiqish talab etiladi;

- **ko'p stanokda ishlash masalasi.** Buni hal etish uchun mehnat operatsiyalarini bajarishda qo'l va mashina bilan qilinadigan ishlarga sarf bo'ladigan vaqt nisbatlarini ham, ish kuni davomida ishchining ish bilan band bo'lish, uskunalarning esa ishlab turish darajasini ham xronometrik

va ish kunini boshdan-oyoq tinmay kuzatib borish yo‘li bilan sinchiklab o‘rganish talab qilinadi;

- **ishlab chiqarish brigadalarini tuzish masalasi.** Buning uchun dastlab brigadaga yuklanadigan ishning miqdor va sifat tizimi o‘rganiladi, kasb va malaka jihatidan qancha ishchi talab qilinishi belgilanadi, so‘ngra brigada a‘zolariga ishning to‘g‘ri taqsim qilinganligi, ish kuni davomida uskunalardan to‘la va to‘g‘ri foydalanishi tekshiriladi. Bu masalalarning hammasi mehnat sarfining asosli normalari hamda ish kunini boshdan-oyoq kuzatib borish va xronometraj usuli yordamida muvaffaqiyatli hal etilishi mumkin.

Yuqorida ta’kidlanganlardan kelib chiqib, mehnatni normalash mehnatni tashkil etishga jiddiy ta’sir ko‘rsatadi, degan xulosa chiqarish mumkin.

Qisqacha xulosalar

Mehnatni tashkil etishning zarurligi obyektiv ravishda mavjud bo‘lgan va doimiy ravishda rivojlanib boruvchi kategoriyalar: mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi bilan bog‘liqdir. Mehnat taqsimotining chegaralari muhim ahamiyatga ega bo‘lib, ularning buzilishi, odatda, mehnat unumdorligining, mahsulot tannarxi va shu kabilarning o‘zgarishiga olib keladi.

Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasining har qanday shakllarida xodim samarali ishlashining zarur sharti ish o‘rinlarini tashkil etish va ularga xizmat ko‘rasatishdan iborat. Shuni hisobga olish zarur, kishilarning hech qanday birgalikdagi mehnatini ularning qo‘yilgan maqsadga erishish yo‘lidagi mehnat amallari va sa’y-harakatlarini birlashtirmasdan turib amalga oshirish mumkin emas.

Mehnatni normallashtirish mehnatni tashkil etish jarayoniga bevosita ta’sir ko‘rsatadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnatni tashkil qilish tushunchasining mohiyati nimalardan iborat?
2. Mehnat faoliyatini tashkil etishning asoslari nimalardan iborat?
3. Mehnat taqsimoti deganda nima tushuniladi?
4. Jamiyatda mehnat taqsimotining qanday turlari mavjud?

5. Korxonadagi mehnat taqsimotining asosiy ko‘rinishlarini sanab o‘ting va qisqacha tavsiflab bering.
6. Korxonada mehnat kooperatsiyasini takomillashtirishning asosiy yo‘nalishlarini bayon qiling.
7. Mehnat taqsimotining optimal chegaralari qanday va nima sababdan ularni aniqlash zarur?
8. Ish o‘rinlarini oqilona rejalashtirishni ta‘minlash uchun qaysi tamoillarga rioya qilish mumkin?
9. Xizmat ko‘rsatish tizimi nima?
10. Mehnatni normalash deganda nimalarni tushunasiz?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: FAN, 2019.
2. Бородина В.В. Нормирование труда: Учебно-практическое пособие. Издательство: М: ИД Городец, 2017
3. Назаров А.Ш. Меҳнатни ташкил этиш ва нормалаш. Дарслик -Т.: ТДИУ, 2014.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. -М.: “Норма”, 2017.

Internet saytlari

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” kafedrasi sayti mavjud bo‘lgan veb-sayt
2. <http://economics.com.ua> – mehnat iqtisodiyotiga taalluqli bo‘lgan ma’lumotlar veb-sayti
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “O‘zbekiston iqtisodiyoti” qo‘llanmasining veb-sayti
4. <http://goldenpages.uz> – iqtisodiyotning eng so‘nggi yangiliklari.

4-BOB: BOZOR XO‘JALIGI TIZIMIDA MEHNAT BOZORI

4.1. Mehnat bozori: tushunchalari va ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati

Globalizatsiya sharoitida moddiy resurslarni mamlakatlararo taqsimlanishiga mos ravishda mehnat resurslari taqsimlanganligi sababli jahon mehnat bozori tez rivojlanadi. Mehnat bozorida kelgindilar taklifi tez o‘sadi, narx arzonligidan unga taklif ham ortadi. Ma’lumotlarga ko‘ra, 2000 yilda Er yuzida o‘zi tug‘ilgan yurtda ishlamaydiganlar soni 80 mln. nafardan ziyod bo‘lgan. Xalqaro mehnat bozori kengayishi rivojlangan mamlakatlarda o‘zga millat diasporasi o‘rishiga olib keladi. Masalan, 2002 yilda AQShdagi xitoyliklar 15 mln. bo‘lgan⁴.

Hozirgi vaqtda o‘tish davri iqtisodiyotining oldida turgan dolzarb muammolardan biri mehnat bozorini samarali shakillantirish va rivojlantirishdir. Buning uchun, avvalo ijtimoiy va iqtisodiy tizimlar rivojlanishining obyektiv qonunlaridan savodli foydalanish zarur.

Mehnati bozori bozorning boshqa tizimchalari bilan uzviy bog‘langan. Haqiqatdan ham talabga ega bo‘lish uchun ishchi kuchi jismoniy, aqliy va kasbiy qobiliyatlarning belgilangan majmuasiga ega bo‘lishi kerak. Ishlab chiqarish jarayoniga bu qobiliyatlarni tatbiq etib, u o‘z iste’mol sifatlarini yo‘qotmasligi uchun doimo qayta ishlab chiqarilishi lozim. Nafaqat o‘zini qayta ishlab chiqarish, balki mehnat resurslari va butun aholining sifat ko‘rsatkichlarini ham yaxshilanishini oshirib yoki pasaytirib, ushbu tengsizlikni yo‘q qilishi mumkin. Ishchi kuchiga jami talab – investitsiya va ishlab chiqarish hajmlari bilan tartibga solinadi.

Mehnati bozori – bu, mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan band bo‘lgan va band bo‘lmagan qismlari va ish beruvchilar o‘rtasidagi munosabatlarni hamda ularning shaxsiy manfaatlarini hisobga oluvchi kontraktlar (mehnati kelishuvlari) asosida “mehnati qobiliyatlarini” xarid qilish - sotishni amalga oshiruvchi hamda ishchi kuchiga talab va taklif o‘rtasidagi nisbatlarni bevosita tartibga soluvchi, bozor iqtisodiyotining murakkab, ko‘p aspektli, o‘tuvchi va ochiq ijtimoiy-iqtisodiy tizimchasidir.

Mehnati bozori tarkibiy qismining asosiy elementlariga quyidagilar kiradi: ishchi kuchiga talab va uning taklifi, qiymati, bahosi va yollashdagi raqobat. Talab agrosanoat majmuasi, ishlab chiqarish ijtimoiy

⁴ “Ўзбекистон миллий энциклопедияси”. Давлат илмий нашриёти., 2003 йил. 5-том, 630-635 бетлар.

infratuzilmasi va iqtisodiyotning boshqa sohalarining mehnat bozoriga buyurtma etgan, ish haqi fondi, shaxsiy yordamchi xo‘jaliklardan daromadlar va boshqa hayotiy vositalar bilan ta‘minlangan ehtiyojning hajmi va tarkibini aks ettiradi. Taklif yollanma sharti bilan ishga ega bo‘lishdan manfaatdor bo‘lgan qishloq ishchi kuchining miqdor va sifat (soni, jinsi, yoshi, ma‘lumoti, kasbi, malakasi, millati, ishlab chiqishi, daromadi va boshqalar bo‘yicha) tarkibini ifodalaydi.

Shuni ta‘kidlash joizki, “mehnat bozori” tushunchasining ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni va uni tarkibiy qismlarining tizimtli tadqiqoti mazkur bozorni o‘tish davrida bajariladigan **asosiy vazifalarni** ham aniqlashga imkon beradi:

- ishchi kuchiga talab va taklifning hajmi, tarkibi va nisbatini shakllantirish;
- bozor uslubida xo‘jalik yuritishining iqtisodiy, ijtimoiy va huquqiy mexanizmlari yordamida ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga solish;
- mehnat resurslarining oqilona bandligini ta‘minlashga bevosita ta‘sir ko‘rsatish;
- ishsizlar ish topishiga, ularning malakasi va raqobat qobiliyatini oshirishga ko‘maklashish;
- ishlab chiqarish xarajatlarini qisqartirish va mehnat taqsimotini o‘zgartirish.

4.2. Mehnat bozorining shakllanishi

Mehnatning erkinligi va ixtiyoriyligi – mehnat bozori shakllanishining asosiy sharoiti yohud shartidir.

Shu bilan bir qatorda mehnat bozorining shakllanishiga bevosita ta‘sir ko‘rsatayotgan bir qator iqtisodiy, ijtimoiy, demografik, tabiiy-iqlimiy va huquqiy shart-sharoitlar va omillar mavjudki, ularni biz quyida batafsilroq ko‘rib chiqamiz.

Mehnat bozori (MB) shakllanishining asosiy iqtisodiy shart-sharoiti bo‘lib, yollanma xodimlarni o‘z ishchi kuchlariga nisbatan shaxsiy mulkchiliklari va ish beruvchilarning ish joylariga jamoa yoki xususiy mulkchiligi xizmat qiladi. Bu erda shuni nazarda tutish kerakki, mazkur subyektlarni o‘zaro almashuv munosabatiga kirishiga ularning shaxsiy manfaatlari majbur qiladi, uning orqasida shaxsiy iste‘molchilik yotadi. Ular ham o‘z navbatida qayta takror ishlab chiqarishda aholi

ijtimoiy-iqtisodiy turmushining faqat kerakli ijtimoiy ehtiyojining ifodalanishi bo'ladi.

MBining vujudga kelishi ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi muvozanatga erishish uchun o'zaro raqobat qilishga tayyor erkin va teng huquqli sheriklar iqtisodiy munosabatlarda bo'lishlarini taqozo etadi. Bozorda yollanma xodim va ish beruvchi shaxsiy erkinlik va iqtisodiy zaruriyat nuqtai nazaridan o'zaro bog'langan hamda bir-birlariga qaram bo'lsalar ham bir-birlariga qarshi turadilar.

Ishchi kuchi talab va taklifi o'rtasida bozor muvozanatiga erishish mehnat bozorining shakllanishida hal qiluvchi iqtisodiy shartlardan biri hisoblanadi. Ammo bunday muvozanatni keltirish juda murakkab, va albatta suniy usullar bilan. Bozor qonunlari asosida esa umuman mumkin emas. Buning asosiy sababi – taklif qilingan mehnatga layoqatli aholi sonining unga talab miqdoriga nisbatan tez o'sishi.

Mehnat bozori konyukturasi shakllanishining ijtimoiy shart-sharoitlari ichida yollanma xodimlar va ish beruvchilarning sifat ko'rsatkichlari oshishi etakchi o'rin egallaydi.

Ish beruvchi va yollanma xodim o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi (kontrakt) mehnat bozorida ishchi kuchining sotish, sotib olishning **hal qiluvchi huquqiy shart-sharoiti** hisoblanadi.

Ishchi kuchiga talab va taklif nisbati yaxshilanishiga tabiiy-iqlim sharoitlari muhim ra'g'batlantiruvchi omil bo'lib xizmat qiladi. Yuqori unumdor qishloq xo'jaligi erlarida va yetarlicha suv bilan ta'minlangan yashash joylarida ishchi kuchi ko'proq jamlanadi va ishchi joylari normal faoliyat ko'rsatadi. Yangi ish joylarini yaratish va ishlab turgan korxonalarni kengaytirish yo'li bilan ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi muvozanatni ta'minlashga ma'lum darajada imkoniyatlar vujudga keltiriladi. Bu esa mehnat resurslarining ortiqchalik darajasini, demak, ishsizlik miqyosini ham keskin kamaytirishga bevosita ta'sir etadi.

Shu bilan birga ortiqcha mehnat resurslariga ega respublikamiz hududlarida ishchi kuchiga talabning oshishi va uning taklifi pasayishiga bevosita ta'sir etuvchi omillarni tadqiq qilish eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyat kasb etadi. Ishchi kuchiga talabning oshishini asoslovchi omillarga quyidagilar kiradi: noqishloq xo'jaligi tarmoqlarda yangi ish joylarini yaratish, mehnat qo'llaniladigan amaldagi mintaqalarni texnik qayta jihozlash, modernizatsiyalash, qayta ta'mirlash, xorijiy sarmoyalarni jalb qilish, yangi yerlarni o'zlashtirish, qayta ishlash sanoati, xizmatlar ko'rsatish va shaxsiy mehnat faoliyati ko'lamini kengaytirish, kichik va o'rta biznes hamda xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish va

boshqalar. Shu bilan bir vaqtda ishchi kuchi taklifini va ish joylariga ehtiyojni pasaytiruvchi omillar vujudga keladi va ular ta'sir qila boshlaydi: shaxsiy yordamchi xo'jalik, yakka mehnat faoliyati, xususiy tadbirkorlik va o'z-o'zini band qilishning boshqa sohalarini rivojlantirish, bandlikning egiluvchan va noandoza shakllarini kengaytirish, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil qilishning bozor usullarini tatbiq etish, inflyatsiya va ishsizlikni pasaytirish, mahalliy kadrlarning mobilligini (safarbarligini) hamda malakasini oshirish va boshqalar.

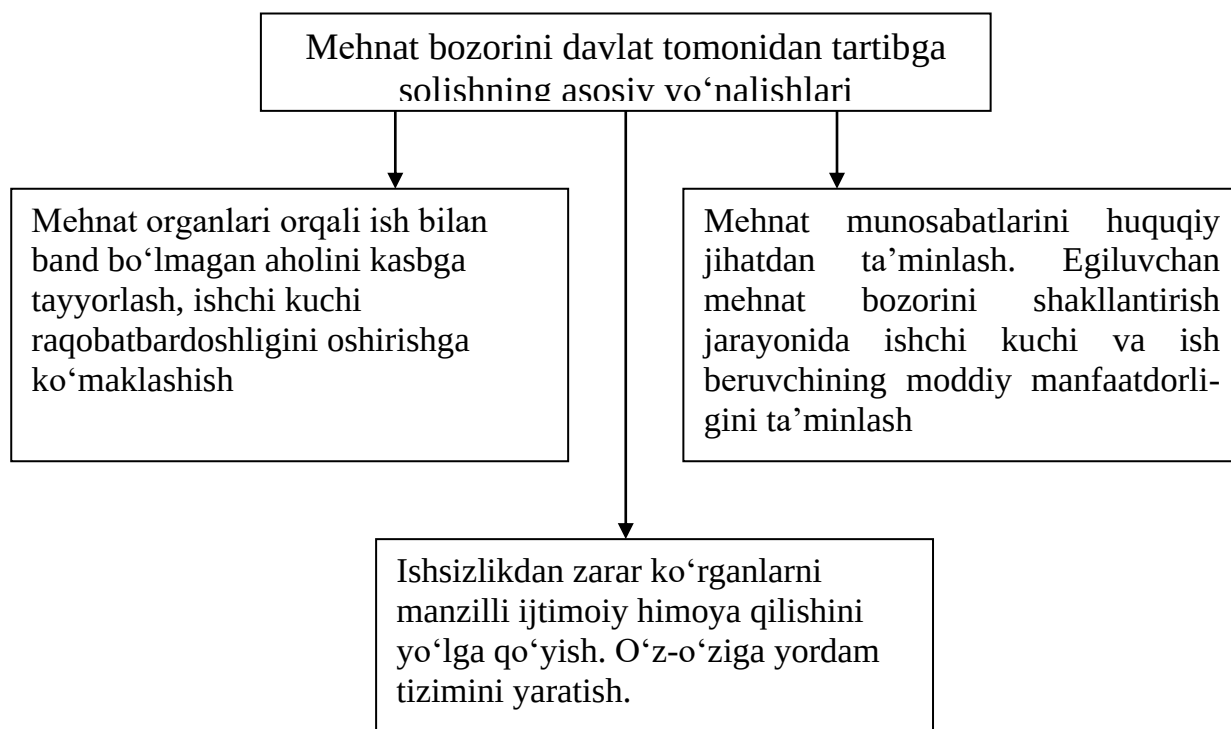
Mehnat resurslari bilan kam ta'minlangan hududlarda esa bir qator omillar ishchi kuchiga talabning pasayishiga ko'maklashadi. Xususan, bu ijara va xususiy mulkchilikni rivojlantirish, to'lash qobiliyatiga ega bo'lmagan yoki ekologik zararli korxonalarni yopish, yangi erlarni o'zlashtirish ko'lamini qisqartirish, moddiy-texnikaviy va moliyaviy resurslar ta'minotini yaxshilash, intensiv texnologiyani qo'llash, mehnat unumdorligini oshirish va hokazo. Bundan tashqari, mazkur hududlarda ishchi kuchi taklifini oshiruvchi omillar mavjud: kadrlarning malakasi, ma'lumoti, mobillik va eksportabellik darajasining pastligi, mehnat resurslari soni o'sish sur'atining ish joylari miqdoriga nisbatan yuqoriligi, qishloq xo'jaligida ishlovchilarni ish joyidan ozod etishning ko'payishi, mehnatni qo'llash mintaqalarining etishmasligi va boshqalar.

Shu bilan birga shunday omillar ham borki, ular kompleks holida **ishchi kuchi taklifining shakllanishi** holatiga sezilarli darajada ta'sir ko'rsatadi. Ularga quyidagilar kiradi: ishlashni xohlovchilar, yollangan xodimlar va ish beruvchilarning tabiiy va mexanik harakatlari; turmush uchun zarur bo'lgan mabla g'lar jam g'armasi; yollangan xodimlarning pul daromadlari; nafaqaxo'rlar va bolalik ayollarning mehnat va ijtimoiy pensiyalari, imtiyozlari va kafolatlari; kasbiy tayyorlash yoki qayta tayyorlash va malakasini oshirishga zaruriyati bo'lgan shaxslarni mabla g'lar bilan ta'minlovchi davlat, korxona va oilaning moliyaviy imkoniyatlari; shaxsiy yordamchi xo'jaligida va yollanmasdan "uy mehnati"da band bo'lganlar soni; qurolli Kuchlarda xizmat qiluvchilar soni va ularda xizmat qilish muddati; muqobil va malakali kasbiy xizmatlarni takomillashtirish va hokazo.

Ishchi kuchiga talabning o'sishi yoki kamayishi (dinamikasi) quyidagi miqdor va sifat ko'rsatkichlarining o'zgarishi bilan aniqlanadi: mavjud bo'lgan va yangidan yaratiladigan ishchi joylari; investitsiya salohiyati va uning takror ishlab chiqarish tuzilishi; iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar; mulkchilik shakllarining turli-tumanligi; korxonalar va tashkilotlarning to'lovga qodir emasligi (bankrotligi) va hokazo.

4.3. Mehnat bozorini tartibga solish

Mehnat bozorida yuzaga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimida aholining ish bilan bandligi va mehnat sharoitlarini belgilash, u yoki bu ijtimoiy muammolarni hal qilish, ijtimoiy-mehnat mojarolarini bartaraf etish bo'yicha ish beruvchilar bilan yollanma xodimlar o'rtasidagi munosabatlar markaziy o'rin egallaydi. Mehnat bozorida mazkur munosabatlar jamoaviy, shaxsiy va hududiy usullar asosida tartibga solinadi. Jamoaviy bitimlar tuzilayotganda O'zbekiston Respublikasining «Mehnat Kodeksi», Xalqaro Mehnat Tashkilotining Konventsiyasi va tavsiyalariga asoslaniladi. Xalqaro Mehnat Tashkilotining Konventsiyasida (54-bandida) ta'kidlanganidek, "Jamoaviy muzokaralar, bir tomondan, tadbirlar, tadbirkorlar guruhi bilan, boshqa tomondan esa, mehnatkashlarning bitta yoki bir necha tashkiloti o'rtasida: a) mehnat sharoiti va bandlikni belgilash; b) tadbirkorlar va mehnatkashlar o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish; v) tadbirkorlar yoki ularning tashkilotlari va mehnatkashlarning tashkiloti yoki tashkilotlari o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish maqsadlarida olib boriladigan barcha muzokaralarni bildiradi".



4.1-chizma. Mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solish yo'nalishlari

Mehnat bozorida bunday tartibga solishni qo'llanishning eng muhim afzalligi shundaki, unda qabul qilinadigan qarorlar nihoyatda qayishqoq (egiluvchan, moslashuvchan) bo'ladi, ularni na qonunchilik, na sud va na ma'muriy usullarga qiyoslab bo'lmaydi.

Xodim bilan tuzilgan shaxsiy shartnoma ish beruvchisi uchun ancha foydalidir. Shaxsiy shartnoma tizimi mehnatchining mehnat sharoiti va unga to'lanadigan ish haqini shu odamga qarab belgilash imkonini beradi. Jamoaviy bitimlarga ko'ra esa, bunday qilib bo'lmaydi. Shu bilan birga, tuziladigan shaxsiy bitim ko'p hollarda mehnatkashlarni ijtimoiy kafolatlarining kattagina qismidan mahrum etadi.

Mehnat munosabatlarini shaxsiy uslubda tartibga solish va bandlikning qayishqoq shakllarini joriy etish – mehnatkashlar kuchidan foydalanish (ekspluatatsiya xarakterida) kuchaytirish hamda doimiy ishlovchi shaxslar uchun ilgari mavjud bo'lgan ijtimoiy kafolatlardan voz kechilishidan tashqari yana bir qator salbiy oqibatlarga olib kelishi mumkin. Jumladan, rivojlangan mamlakatlardagi mehnat bozorlarida doimiy ishchi kuchlarini vaqtincha yoki to'liqsiz ish vaqtida ishlovchi shaxslar (yoshlar, xotin-qizlar, nogironlar va hokazo) bilan almashtirish qoida tusiga kirmoqda. Tabiiyki, mazkur ijtimoiy guruhlarning vakillari ijtimoiy jihatdan kam muhofazalangan va jamoaviy shartnomalar bilan qamrab olinmagan. Shu bois davlat ayniqsa, xo'jalik yuritishning bozor munosabatlariga o'tish sharoitlarida yollashning shaxsiy shartnoma shakllari rivojini nazorat qilib borishi kerak. Aks holda, norozilik kuchayishi natijasida davlat ishsizlik bo'yicha ijtimoiy to'lovlarni ancha ko'paytirishga majbur bo'lib qoladi.

So'nggi holatni alohida hisobga olishimiz lozim. Chunki, respublikamizda, bir tomondan, ishchilarni yollab ishlatish bo'yicha xususiy tadbirkorlik va biznes yaxshi rivojlanmagan bo'lsa, ikkinchi tomondan esa, kam ta'minlangan hamda ijtimoiy jihatdan yetarli darajada himoya qilinmagan mehnatkashlar orasida ishsizlar soni oshib borayapti.

Bularning hammasi mehnat bozoridagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni tartibga solishning yangi, samarali hududiy usullarini, ularni mehnat resurslari ortiqcha va etishmaydigan hududlarga bo'lgan holda, tadqiq etishni talab qilmoqda.

Respublikaning mehnat resurslari ortiqcha hududlari, avvalo, Andijon, Farg'ona, Namangan, Toshkent, Samarqand, Qashqadaryo, Surxondaryo, Buxoro va Xorazm viloyatlari uchun mazkur bozorni tartibga solishning ancha samarali usullari deb, ishchi kuchiga bo'lgan talabning oshishi va uning taklifi kamayishini hisoblash zarur.

Mazkur usullar nimalarda ifodalanishini batafsil ko'rib chiqaylik:

a) ishchi kuchiga talabning oshirish usuli.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitlarida mulkni xususiylashtirish va davlat tasarrufidan chiqarish, iqtisodiyotimizni tarkibiy o'zgartirish, zarra keltirib ishlayotgan korxonalarni tugatish, fan-texnika taraqqiyoti yutuqlari va intensiv texnologiyalarni joriy etish hisobiga asosan ishlab chiqarishdan bo'shatilayotgan xodimlar – mehnatkashlar salmog'i ko'paymoqda.

Ishchi kuchiga bo'lgan talabni oshirishni rag'batlantirish usullarini tadbqiq etish – mehnat resurslarining oqilona bandligini ta'minlashga hamda mazkur hududlar uchun samarali tarmoqlarni rivojlantirishga qaratilgandir.

Qishloq xo'jalik mahsulotlarini qayta ishlash, saqlash va xarid qilish hamda agroservis xizmati ko'rsatish va shaxsiy mehnat faoliyati bo'yicha ish joylarini yaratish, ishlab chiqarish kuchlari va bandlikning noan'anaviy shakllarini rivojlantirish, agrar sektoridagi ishdan vaqtincha bo'shatilayotgan shaxslar uchun mavjud korxonalarni kengaytirish va qayta ta'mirlash hamda yangi ish joylarini yaratish maqsadida to'g'ridan-to'g'ri investitsiyalar – sarmoyalar qo'llanishining asosiy yo'nalishlaridir.

Ishchi kuchlariga talabni oshirishni agrosanoat majmuining mehnat resurslarini qayta taqsimlashdan manfaatdor tarmoqlarida ish joylarini yaratish hamda mavjudlarini qayta ta'mirlash va yangi zamonaviy kasblarni egallashga sarmoyalarni to'g'ridan-to'g'ri jalb etish orqali tartibga solish mumkin. Dotatsiyalar, subsidiyalar va kreditlarni agrosanoat majmuidagi korxonalarni, ayniqsa, qayta ishlash korxonalarini qurish, texnik jihatdan qayt aqurullantirish va rekonstruksiyalashga, shaxsiy mehnatfaoliyatini rivojlantirish yo'li bilan xizmat ko'rsatish sohasini kengaytirishga, shuningdek, ko'p bolali ayollar, mehnatga layoqatli pensionerlar, nogironlar, o'smirlar va boshqalarga mos ish joylarini vujuga keltirishga yo'naltirish maqsadga muvofiq. Shu tariqa ortiqcha mehnat resurslarini yuqorida aytib o'tilgan tarmoqlarga va ayrim maxsus ish joylariga jalb etish, ayni paytda ishchi kuchlarining kasbiy va malaka tarkibiga bevosita ta'sir o'tkazish mumkin.

Muvaqqat ish joylarini yaratish va mulkchilikning turli shakllarini rivojlantirish, aholi bandligini oshirishning jng muhim yo'nalashlaridan biri. U korxonalarning iqtisodiy manfaatdorligini oshirish, byudjet to'lovlari va xodimlarning vaqtincha va qisman bandligi uchun ijtimoiy sug'urta badallarini kamaytirish, ularni ishga qabul qilish jarayonini yengillatish, bandlikning noan'anaviy shakllarini tashkil etish bilan bog'liq sarf-xarajatlarini to'lash chora-tadbirlar yordamida amalga oshiriladi;

b) ishchi kuchlariga taklifni kamaytirish usuli.

Ishchi kuchlariga bo'lgan taklifni kamaytirish, shuningdek, ularni mehnat bozoriga oqib kelishini qisartirish va boshqa joyga ketishni rag'batlantirish hamda ish vaqti va mavjud ish joylarini ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo'lganlar o'rtasida qayta taqsimlash orqali samarali tashkil etish mumkin. Respublikamizda «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi» asosida umumta'lim dasturlarini kengaytirish va o'qish muddatini uzaytirish bilan kasbiy tayyorgarlikni yaxshilash, o'quv yurtlarida kunduzgi ta'lim oladigan talaba o'rinlarini ko'paytirish hamda sirtqi o'quvdagi talaba o'rinlarini qisqartirish, ishlab chiqarishdan ajralagan holda o'qiyotganlarga stipendiyalarni oshirish, ayolarga bola parvarish uchun to'lanadigan nafaqalar va beriladigan ta'lim muddatini ko'paytirish. Mehnat stajini hisoblashda ularga imtiyoz berish; pensionerlar, nogironlar hamda ularni parvarishlaydigan shaxslarning pensiyalarini oshirish – mehnat bozorida ishchi kuchlarini oqib kelishini kamaytirish chora-tadbirlari hisoblanadi.

Ish bilan bandlar orasida ish vaqti va ish joylari ishchi kuchlariga bo'lgan taklifni kamaytirish maqsadlarida qayta taqsimlanadi. Aholi bandligining xususiy va vaqtinchalik shakllariga o'tishlarini rag'batlantirishga ulargaham ish bilan to'la band qilingan shaxslarga mo'ljallangan ijtimoiy ta'minotning turlarini, ta'tillar va ijtimoiy kafolatlarning miqdorlarini o'rnatish, kafolatlarga eng kam miqdordagi ish haqi bilan ta'minlash, har yili beriladigan ta'tillarni o'z vaqtida berish, ish kuni va ish haftasi davomiyligini qisqartirish orqali erishish mumkin.

Mamlakatimizning ishchi kuchi yetishmaydigan mintaqalari (Jizzax, Sirdaryo viloyatlari va Qoraqalpog'iston Respublikasi)da ishchi kuchlariga talabni kamaytirish hamda ular taklifini ko'paytirish mehnat bozorini tartibga solishning maqsadga muvofiq usullaridir.

Ushbu usullarning mohiyati quyidagilardan iborat:

a) ishchi kuchlariga talabni kamaytirish usullari

Usullarning mazkur guruhiga hududiy hokimiyatlarning u yoki bu mintaqalarda va tarmoqlarda ishlab chiqaruvchi kuchlarni joylashtirish va yangi ish joylarini vujudga keltirishni sekinlashtirishga oid quyidagi chora-tadbirlar: ortiqcha ishchi kuchlaridan foydalanganlik uchun qo'shimcha soliqlar belgilash; qat'iy kredit siyosatini o'tkazish; korxonaga xodimni ishga olganlik uchun bir martalik to'lov joriy etish; ortiqcha ishchi va xizmatchilarni qisqartirishni rag'batlantirish va hokazolar kiradi. Bundan

tashqari, ishchi kuchlariga talabni kamaytirishda mehnat unumlorligini oshirish va tejamkorlikka erishishi muhim ahamiyatga egadir.

Rivojlangan bozor munosabatlari sharoitlarida mehnat resurslaridan unumli foydalanish – raqobat, foydani taqsimlash mexanizmi, soliq siyosati kabi umumxo‘jalik mexanizmlari va dastaklari yordamida ta‘minlanishi lozim. Hozirgi paytda sanoat ishlab chiqarishni samaradorligini oshirishni rag‘batlantirishning umumxo‘jalik mexanizmlari yaxshi takomilashtirilmaganligini hisobga olib, mehnat resurslari uchunilgari joriy qilingan to‘lovlarni qayta tiklash maqsadga muvofiqdir. Ular mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish va shtatdan tashqari xodimlar sonini kamaytirishga ko‘maklashadi. Bu xil to‘lovlar korxona va tashkilot tomonidan shtatdan tashqari saqlash uchun qat‘iy stavka shaklida o‘rnatiladi. Shu bilan birga, ishchi kuchlarini takror ishlab chiqarishga sarf-xarajatlar o‘rnini qoplash uchun ijtimoiy sug‘urta solinadigan maxsus soliq (ikkalasi ham – mehnatga haq to‘lash fondidan foizlarda)dan foydalanish mumkin. Ishchi kuchlarini takror ishlab chiqarishga sarf-xarajatning ko‘pchilik rivojlangan mamlakatlarda qabul qilingan bunday tizimi fonli mehnatdan foydalanishning intensiv shakllarini ifodalaydi hamda mehnat bozoridagi xodimning ijtimoiy jihatdan muhofazalanishi uchun zarur kafolatlarni yaratadi;

b) ishchi kuchlari taklifini ko‘paytirish usuli.

Hozirgi shart-sharoitlarda mehnat byurosiga ishchi kuchlari taklifini mutloq ko‘paytirishga qayta ishlash sanoati va xizmat ko‘rsatish tarmoqlari va shoxobchalari hamda shaxsiy mehnat faoliyati sohalarining rivoji jiddiy to‘siq bo‘lishi mumkin.

Bundan tashqari, hozirgi paytda ishchi kuchi taklifi na kasb, na malaka strukturasi bo‘yicha hudud iqtisodiyotining noqishloq ishlab chiqarish tarmoqlaridagi jonli mehnatga talabning o‘shish sur‘atiga javob bermaydi. Shu bois ishchi kuchi taklifining sifat ko‘rsatkichlarini o‘zgartirish hamda uning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini oshirish lozim. Buning uchun esa, bandlik davlat xizmati tizimidagi va boshqa o‘quv yurtlaridagi xodimlarning malakasini oshirishni tashki etish, korxonalarning o‘zidagi maxsus kurslarda kasb-korga o‘rgatishni yaxshilash va ularga soliy to‘lovida imtiyozlar berish mahalliy kadrlar raqobatbardoshligini oshirishninshg maqsadli maxsus dasturini ishlab chiqish kerak.

Ishchi kuchlari taklifini rag‘batlantirish xodimlarni ishga yollash va joylashtirishga yordamlashish usullarini qo‘llash orqali ham amalga

oshiriladi. Bu usullar tashkiliy tusda bo'lib, bo'sh ish joylari va ishga joylashish hamda qayta o'qitishga muhtoj fuqarolarning soni haqidagi ma'lumotlar bankini tashkil etishni, aholini ishga joylashish imkoniyatlari haqidagi axborotlar bilan ta'minlashni, ishsizlarni ro'yxatga va hisobga olishni, kasbga yo'naltirishga oid chora-tadbirlarni ishlab chiqish va o'tkazish kabi yo'nalishlarni qamrab oladi. Mehnat resurslarni qayta taqsimlashning ancha samarali usullari orasida turmush darajasini tartibga solishni alohida ajratib ko'rsatib o'tish mumkin. Mazkur uslublar hududlarning moliyaviy resurslari hisobidan xodimlarning mehnat va uy-joy shart-sharoitlarini hamda, madaniy-maishiy xizmat ko'rsatish darajalarini yaxshilash kabi tadbirlarini o'tkazib, ularni tartibga solish asosida tadbiq etiladi.

4.4. Yaqin kelajakda mehnat bozorining rivojlanish konsepsiyasi

Mehnat resurslari bilan ko'p ta'minlangan respublikamiz mehnat bozorining rivojlanish konsepsiyasining **asosiy maqsadi** – mehnatga layoqatli aholi bandligini kamayishi, mehnat unumdorligining pasayishi, inflyatsiyaning mavjudligi. Mulkchilikning turli shakllarini sekinlik bilan vujudga kelishi, iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlarni juda sekinlik bilan amalga oshirilishi, haqiqiy daromadlarining kamayishi kabi **ishchi kuchi talabini oshirish va uning taklifini kamaytirish bo'yicha kompleks tadbirlar ishlab chiqishdan iboratdir**. Ular o'tish davri O'zbekiston milliy iqtisodiyotini chuqur, tarkibiy va erkinlashtirishni isloh qilishning strategik maqsadlariga asoslanib ishlab chiqiladi.

Buni hisobga olgan holda mazkur konsepsiya **strategik maqsadlari** qilib quyidagilarni belgilash mumkin:

- ijtimoiy yo'naltirilgan mehnat bozorini bosqichma-bosqich shakllantirish;
- mehnatga layoqatli ish bilan band bo'lmagan aholini ish bilan ta'minlovchi hamda ishch kuchiga talab va taklifni tartibga soluvchi mustahkam rivojlangan mahalliy va xorijiy bandlik xizmati tashkilotlari tizimini shakllantirish;
- yangi ish joylarini tashkil etishga, aholining bandlik darajasini oshirishga va ishlab chiqarish salohiyatidan unumli foydalanishga asos bo'luvchi chuqur iqtisodiy-tarkibiy islohotlarni amalga oshirish;
- aholini ish bilan oqilona bandligini ta'minlash;

- qayta ishlash sanoati, xizmat ko'rsatish va shaxsiy mehnat tarmoqlarida yangi ish joylarini yaratish va o'smirlar, ko'p bolali ayollar, pensionerlar va nogironlar uchun mehnatni kafolatlashtirilgan mintaqani tashkil etish;
- ishchi kuchiga talabning oshishi va ishsizlikning kamayishini ta'minlovchi kichik va o'rta biznes hamda xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish;
- mulkchilikning ijara, jamoa, hissadorlik va xususiy shakllari va shaxsiy yordamchi xo'jaliklarni rivojlantirish;
- ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatishni mahalliy va xorijiy samarali texnologiya va texnika bilan ta'minlash;
- sanoat korxonalari va ishlab chiqarish – ijtimoiy infratuzilma obyektlarini vujudga keltirish;
- mahalliy xodimlarning malakasini, raqobatbardoshligini va chet elga yuborilishini amalga oshirish va ularda yangi iqtisodiy ma'naviy va ma'rifiy tafakkurni shakllantirish,
- har bir ishsiz uchun ixtiyoriy va mustaqil ish joyini tanlash va mehnat qilish imkoniyatlarini yaratish;
- mehnat bozori, ishsizlik va aholi bandligidagi jarayonlarni tartibga soluvchi iqtisodiy, tashkiliy va huquqiy mexanizmlarni takomillashtirish.

Mazkur maqsadlarga uzluksiz erishish uchun mehnat bozori rivojlanishining **asosiy bosqichlari va vazifalarini** aniq belgilash zarur.

Mehnat bozori rivojlanishining birinchi bosqichida (1991-1996 yillarni o'z ichiga oladi) quyidagi vazifalar bajarilgan: mehnat birjasi va bandlik xizmatining boshlan g'ich tashkilotlari tashkil etilib, ular ishsizlik va bo'sh o'rinlar miqdor va tuzilishning hisob-kitobi, tahlili va kelajagi, band bo'lmagan aholini ishga joylashtirish va qayta o'qitish, bandlikka ko'maklashish jam g'armasini takil etish va sarflash ishlari bilan shu g'ullanadilar, kichik va o'rta biznes hamda xususiy tadbirkorlik doirasida imtiyozli kreditlar ajratish yo'li bilan yangi ish joylarini yaratishga, muayyan moliyavi yordam ko'rsatilildi, iqtisodiyot tarmoqlarida, ayniqsa qishloq xo'jaligida tarkibiy islohotlar amalga oshirilib, «paxta yakka hukmronligi»ni tugatish uchun shart-sharoitlar yaratildi; yollanma xodimlar va ish beruvchilar sonining huquqiy asoslari yaratildi va boshqalar.

Bu davrda aholining ish bilan bandlik darajasining pasayishi, ishsizlikning oshishi, ishchi kuchiga talab va unnig taklifi o'rtasidagi nomutanosiblikning ortishi sodir bo'ldi.

Ushbu bosqichning yakuniy natijasi – Mehnat bozorini shakllantirish uchun ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy-huquqiy shart-sharoitlarini yaratilishi bo'ldi.

Ikkinchi bosqich (1997-2000 yillarni o'z ichiga oladi) quyidagi vazifalar bajarilishi belgilangan: mahalliy investitsiyalar va juda zarur bo'lgan holda xorijiy kreditlarni jalb qilish asosida qishloq xo'jaligida bo'lmagan yangi ish joylarini yaratish yo'li bilan ishchi kuchiga talabni oshirish; mehnatga layoqatli o'smirlar, ko'p bolali ayollar, pensionerlar va nogironlar uchun kvotalangan ish joylarini tashkil etish va ularni iqtisodiy rag'batlantirishni ta'minlash; band bo'lmagan shaxslarga yangi ish joylarini yaratish bilan shu g'ullanuvchi – ish beruvchilarga doimiy yordamlar ko'rsatish; ishchi kuchi taklifini uning malakasini, raqobatbardoshligini va eksportni oshirish yo'li bilan kamaytirish; mulchilikning turli formalarini shakllantirish va milliy iqtisodiyotda chuqur islohotlarni o'tkazish asosida aholini ish bilan bandligi sohasida tarkibiy o'zgarishlarni amalga oshirish; ish haqi va boshqa mehnat daromadlarining manbalari darajasidan soliq stavkasidan keskin kamaytirish; bandlik xizmatining bozor infratuzilmasini tashkil qilish; mehnat shartnomalarini tuzishni takomillashtirish va boshqalar. Bularni barchasi bandlikni sezilarli o'sishi va ishsizlikning kamayishi hamda ishchi kuchiga talab va uning taklifi o'rtasidagi farqi qisqarishiga ko'maklashadi.

Uchinchi bosqichda (2001-2005 yillarni o'z ichiga oladi) quyidagi vazifalarni amalga oshirish ko'zda tutladi: ishchi kuchiga talabning oshishi va uning taklifini kamayishga yo'naltirilgan tadbirlarni amalga oshirishni kuchaytirish; bandlik xizmati va uning infratuzilmasida qudratli va tez rivojlanuvchi tizimini yaratish; ishsizlikni yo'l qo'yiladigan darajasiga qisqatirish; ish bilan band bo'lmagan mahalliy xodimlarning malakasi, raqobatbardoshligi, ijtimoiy himoyasi va eksportni oshirish, mehnat bozori, bandlik va ishsizlikni tartibga solishning samarali tashkiliy-iqtisodiy va huquqiy mexanizmlarini yaratish va hokazo.

qayd etilgan vazifalarni bajarish ijtimoiy yo'naltirilgan mehnat bozorining shakllanishiga olib keladi.

Mazkur bozorning rivojlanishining keyingi bosqichida (2006-2010 va undan keyingi yillarni o'z ichiga oladi) ishchi kuchi talabi va taklifi o'rtasidagi bozor muvozanatiga erishish mumkin.

Bularning barchasi mehnat bozorini samarali rivojlanishiga yo‘naltirilgan ishchi kuchiga talabning oshishi va uning taklifini kamayishi bo‘yicha iqtisodiy, ijtimoiy va tashkiliy tadbirlar majmuasi mujassamlashgan.

Qisqacha xulosalar

Mehnat bozori ishchi kuchining «mehnatga bo‘lgan qobiliyatini» sotish va sotib olish tizimidir.

Mehnat bozorining tarkibiy qismlari ishchi kuchi talab, ishchi kuchining taklifi, qiymati va bahosi hamda uni yollashda raqobat hisoblanadi.

Mehnat bozori o‘zining asosiy vazifalarini bajarish talab va taklif o‘rtasidagi farqni kamayishiga va aholining ish bilan bandligining oshishiga olib keladi.

Mehnat bozorining shakllanishiga ishchi kuchining «mehnatga bo‘lgan qobiliyatini» tovarga aylanishi, ishchi kuchining erkin taklifi, ish beruvchilarning ishchi kuchiga mustaqil talabi iqtisodiyotning tarkibiy o‘zgarishi, ko‘p mulkchilikning rivojlanishi kabi iqtisodiy, ijtimoiy va huquqiy shart-sharoitlar bevosita ta’sir etadi.

Mehnat bozorining shakllanishida asosiy muammo bo‘lgan ishchi kuchiga talabning ortishi va taklifning kamayishi turli omillar, tamoyillar va cheklovlar ta’sirida amalga oshiriladi.

Mehnat bozoridagi umumiy ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar jamoa va shaxsiy shartnomalar asosida tartibga solinadi.

Mehnat bozorini yaqin kelajakda rivojlantirishning bosh maqsadi – mehnat resurslari bilan ko‘p ta’minlangan hududlarda ishchi kuchiga talabni oshirish va uning taklifini kamaytirish.

Mehnat bozorining rivojlanish bosqichlari qayd etilgan tadbirlarni amalga oshirilishi yaqin kelajakda ishchi kuchiga talab va taklaf o‘rtasidagi bozor muvozanatiga erishish pirovardida, mehnat resurslarini oqilona bandligini ta’minlash va ishsizlikning kamaytirishga olib keladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat bozori nima?
2. Mehnat bozorining tarkibiy qismlari nimalardan iborat?
3. Mehnat bozorining qanday asosiy vazifalar bor?

4. Mehnat bozorining shakllanishiga qanday shart-sharoitlar ta'sir etadi?
5. Mehnat bozori shakllanishining qanday tamoyillari mavjud?
6. Ishchi kuchiga talab va taklif shakllanishiga nimalar to'siq bo'ladi?
7. Mehnat bozorini tartibga solishning ahamiyati nimada?
8. Mehnat resurslari bilan ko'p va kam ta'minlangan hududlarda mehnat bozori qanday usullar asosida tartibga solinadi?
9. Mehnat bozori rivojlanishining bosh maqsadi nima?
10. Mehnat bozorini qanday rivojlanish bosqichlari mavjud?
11. Mehnat bozori konyunkturasi shakllanishida qanday ko'rsatkichlari muhim o'rin tutadi?
12. Mehnat bozorini tartibga solishda davlatning vazifalari qanaqa?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: FAN, 2019.
2. Буланов И.С., Волгин Р.А. Рынок труда. Учебник. - М: «Экзамен», 2017.
3. Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2018.
4. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти. Ўқув қўлланма. - Т.: Адабиёт жамғармаси, 2004.
5. Шоюсупова Н.Т. “Меҳнат бозори иқтисодиёти” ўқув фани бўйича таълим технологияси. “Иқтисодий таълимда ўқитиш технологияси” сериясидан. –Т.: ТДИУ, 2018.

Internet saytlari

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiyaologiyasi” kafedrasi sayti mavjud bo'lgan veb-sayt
2. <http://economics.com.ua> – mehnat iqtisodiyotiga taalluqli bo'lgan ma'lumotlar veb-sayti
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “O'zbekiston iqtisodiyoti” qo'llanmasining veb-sayti
4. <http://goldenpages.uz> – iqtisodiyotning eng so'nggi yangiliklari

5-BOB. MEHNAT RESURLARINING SHAKLLANISHI VA ULARDAN FOYDALANISH

5.1. Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida

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

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

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

Mehnat resurslari mamlakat aholisining o'z psixofiziologik va aqliy sifatleri bilan moddiy ne'matlar ishlab chiqarishga yoki xizmatlar ko'rsatishga qodir bo'lgan qismidan iboratdir.

Mehnat resurslari deb, o'zining aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan mehnatga qobiliyatli kishilar to'plamiga aytiladi.

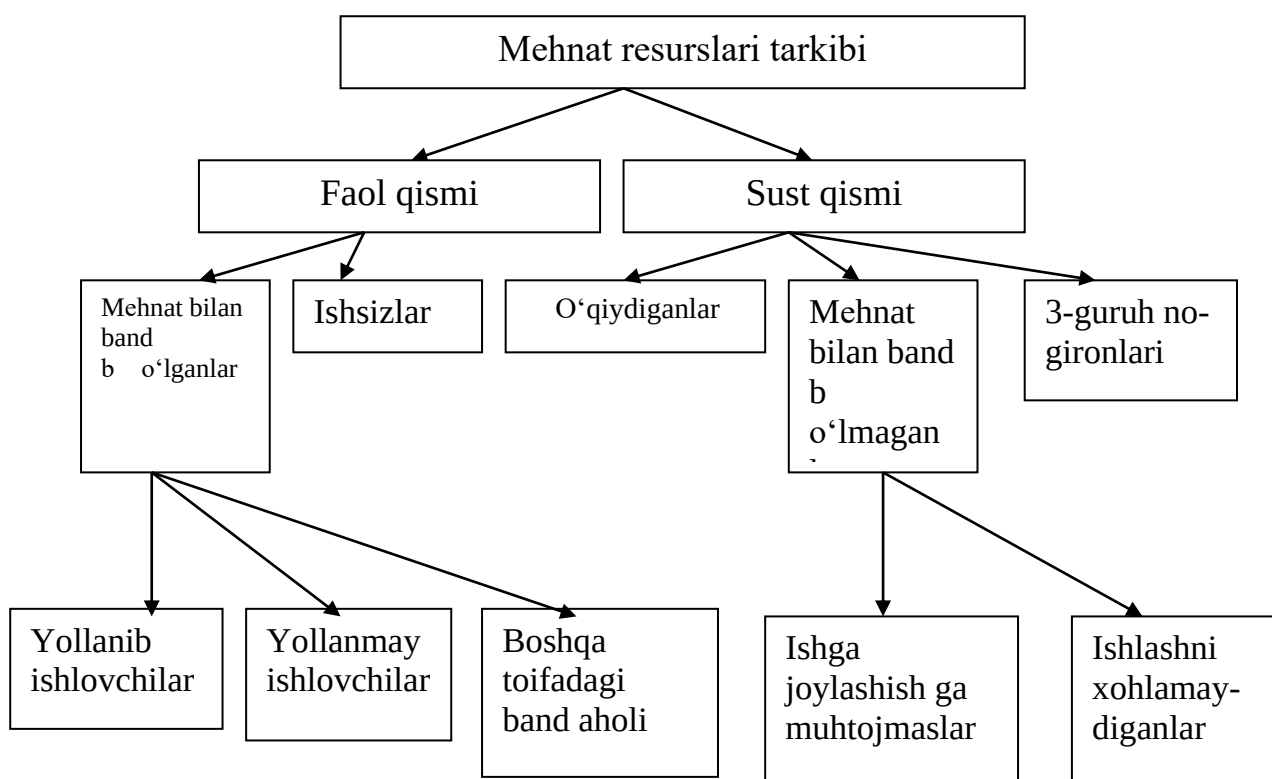
Bu ta'rifdan shu narsa kelib chiqadiki, mehnat resurslari o'ziga iqtisodiyotda mehnat bilan band bo'lgan kishilarni ham, mehnat bilan band bo'lmasa ham mehnat qilishlari mumkin bo'lgan kishilarni xam qamrab oladi. Boshqacha aytganda, mehnat resurslari haqiqiy (real) va potentsial xodimlardir.

Ma'naviy rivojlanish darajasi deganda umumta'lim va kasbiy bilimlar hamda ko'nikmalar, shaxsiy xususiyatlar tushuniladi. Bu xususiyatlar insonning tanlagan faoliyat sohasida muvaffaqiyatli ishlashi uchun zarur shart hisoblanadi.

Insonning har ikkala sifati bo'lgan jismoniy va ma'naviy rivoji tasvirlarining ahamiyati iqtisodiyotning rivojlanib borishiga qarab doimiy

holda o'zgarib boradi. Bu hol, o'z navbatda mehnat sohasidagi mavjud jahon tamoyilini to'liq aks ettiradi, iqtisodiyotda va umuman, jamiyatda tez va chuqur o'zgarishlar bo'lib turgan davrlarda kishilarning jismoniy va ma'naviy fazilatlaroli roli ayniqsa ortadi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish esa aksincha, insonning tashabbuskor va faol bo'lishini nazarda tutadi. Uning qanday yashashi o'zining yangi iqtisodiy tizimga singib u bilan hamohang bo'lib ketish mahoratiga bog'liq. Insonning jismoniy imkoniyatlari va ma'lumotlilik darajasi, ma'naviyati qanchalik yuqori bo'lsa, bu narsa shunchalik muvaffaqiyatliroq kechadi.



5.1-chizma. Mehnat resurslari tarkibi

Zarur jismoniy va ma'naviy imkoniyatlar insonning yoshiga bog'liq. Ular inson hayotining ilk va etuk davrlarida shakllanadi va rivojlanib boradi, qarilik cho'g'ida esa, tabiiy ravishda birmuncha kamayib boradi.

Yosh chegarasi jihatdan mehnatga layoqatli yoshning quyi chegarasi 16 yosh bo'lsa, yuqori chegarasi erkaklar uchun 59 yosh va ayollar uchun 54 yosh hisoblanadi. Biroq, pensiya olish huquqi yosh chegarasi erkaklar 60 yoshga, ayollar 55 yoshga etgandan so'ng o'z kuchiga egaligi qonunda o'z aksini topgan.. Biroq bu qoidadan istisno ham

bor. Organizmga yuksak ruhiy fiziologik bosimlar bilan bog'liq kasb faoliyatining ayrim turlari uchun pensiya chizig'i sezilarli ravishda 5-10 yilga pastroq, ba'zan undan ham ko'proq. Bu yerda imtiyozli shartlarda qarilik pensiyasi tizimi amal qiladi. Ayollar uchun pensiya yoshi odatdagi xalqaro tajriba darajasida bo'lsada, hamma joyda erkaklarning o'rtacha umir ko'rishi ayollarga nisbatan sezilarli ravishda kamroqdir.

Bu narsa ko'p hollarda noqulay o'g'ir mehnat sharoitlari bilan bog'liqdir. Shuningdek, bu narsa zarur bo'ladigan "mehnat shaklsi"ni saqlash imkoni yillar o'tishi bilan yo'qolib boradigan kasblar bilan shu g'ullanish uchun (masalan balet) ham taalluqlidir.

Kuzatishlar shuni ko'rsatadiki, real hayotda ko'pgina "imtiyozli pensionerlar" avvalgi kasblarida yoki boshqa ishlarda o'z ishlarini davom ettirmoqdalar, shuning uchun ham ular mehnat resurslari tarkibida qoladilar. Ishlamayotgan pensionerlar esa mehnat resurslarining tarkibidan chiqariladi.

Mehnatga layoqatli yoshdagi kishilarning ma'lum qismini sira ishlamagan yoki sog'lig'i yomon bo'lganligi uchun ishlashdan to'xtagan kishilar tashkil etadi. Bu o'rinda gap I va II guruh nogironlari haqida bormoqda, davlat ularni pensiya bilan ta'minlab turadi. Bu kishilar mehnat resurslari tarkibiga kiritilmaydi. Biroq I va II guruh nogironlarining ayrimlari (agar ishlab chiqarishda qulay sharoitlar yaratilsa) ishlashlari mumkin. Shuning uchun ham mehnatga layoqatli yoshdagi ishlashi mumkin bo'lgan, davlat tomonidan pensiya yoshi belgilangan yoshgacha bo'lgan fuqoralar mehnat resurslariga kiradi (I va II guruh nogironlaridan ishlamaydiganlari bundan mustasnodir). Mehnatga layoqatli yoshdagi aholi orasida ishlamaydigan nogironlarning soni nisbatan kamroq va nisbatan barqarordir.

"Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnat qilishga qobiliyatli aholi" tushunchasini ta'riflab olgandan keyin mehnat resurslariga kiradigan fuqorolarning boshqa kategoriyalariga – ishlaydigan o'smirlar va ishlaydigan pensionerlarga o'tish mumkin.

Fuqorolarning ana shu qismi mamlakat xo'jaligidagi mehnat bilan bandligining huquqiy asosini hamisha qonun bilan belgilanadi. Xususan, hozirgi vaqtda O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi qonunida mehnat huquqini pyyobga chiqarish aholining mehnat bilan bandligi sohasidagi davlat siyosatining eng muhim tamoyillaridan biri sifatida tilga olingan.

Rivojlangan mamlakatlarda allaqachon «iqtisodiy jihatdan faol aholi» tushunchasi qaror topgan. Xalqaro andozalarga muvofiq ularga

mehnat bilan band aholi va ish qidirayotgan ishsizlar kiradi. Shuningdek, «fuqarolik jihatidan iqtisodiy faol aholi» tushunchasi ham tarqalgan bo'lib, ynga harbiy xizmatchilar kiritilmaydi.

Shunday qilib, «mehnat resurslari» o'zining mazmuniga ko'ra, «iqtisodiy faol aholi» tushunchasidan kengroqdir. Iqtisodiy faol aholidan tashqari mehnat resurslari yana mehnatga layoqatli yoshdagi o'quvchilarni ham, shuningdek, ana shu yoshdagi uy bekalari va mamlakatning qolgan barcha aholisini, ya'ni ishsiz bo'lmasa ham, qandaydir sabablarga ko'ra, mamlakat xo'jaligida ish bilan band bo'lmagan aholini ham o'z ichiga oladi.

Mavjud adabiyotlarda «ish kuchi» tushunchasi ko'p ishlatilsa-da, uning chegarasi aniq belgilanmagan. Ba'zan ish kuchi deganda ham haqiqiy xodimlar, ham potentsial xodimlar, ya'ni amalda o'sha «mehnat resurslari»ning o'zi tushuniladi. Ko'pincha bu tushuncha tor ma'noda - xodimlarning umumiy sonini anglatadi.

Bunga sabab shu bo'lganki, ko'pgina mualliflar mehnat bozoridagi vaziyatga baho berar ekanlar, «ish kuchiga bo'lgan talab», «ish kuchini taklif qilish» degan tushunchalardan ham foydalanadilar.

5.2. Mehnat resurslarining shakllanishi

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

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

Mehnat resurslarining aksariyat ko'pchilik qismini mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Mehnat qilishga layoqatli yoshdan katta kishilar, ishlovchi pensionerlar va amalda «0 (nol)» vazifasini bajaruvchi shaxslar, mehnatga layoqatli yoshdan

kichik kishilar, ishlovchi o'smirlar mehnat resurslarining salmog'ida u darajada sezilarli rol o'ynamaydi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3. Mehnat resurslaridan foydalanish

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

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

Mehnat resurslarini taqsimlash deganda resurslarning iqtisodiyotda ishlaydigan qismlari va ishlamaydigan qismlari tushuniladi. O'z navbatida ishlamaydigan qism mehnat qilish qobiliyatiga ega bo'lgan yoshdagi

o'quvchilarga va shaxsiy yordamchi xo'jalik bilan shu g'ullanuvchilarga, harbiy kuchlar safida xizmat qilayotganlarga, ishsizlarga, shuningdek, hech yerda ishlamaydiganlarga, o'qimaydiganlarga va ish qidirmaydiganlarga bo'linadi.

Mehnat bilan bandlik turlari bo'yicha mehnat resurslarining taqsimlanishini faqat fuqaro aholi (ya'ni bunga harbiy xizmatchilar kirmaydi) bo'yicha kuzatish mumkin.

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

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

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

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

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

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

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

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

Iqtisodiy konyunktura ish kuchiga bo'lgan talabni oshirish yoki kamaytirishi mumkin. Bu bilan mehnat sohasi kengayadi yoki torayadi, tegishli ravishda qarab chiqilayotgan mehnat resurslarining ishlashi uchun imkoniyatlar ko'proq yoki ozroq bo'ladi.

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

Mehnat resurslarini taqsimlash demografik va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning mintaqaviy shart-sharoitlari ta'siriga ancha ko'proq uchraydi. Demografik omillarning ta'siri aholining yosh tuzilishi orqali namoyon bo'ladi, u odatda, turli mintaqalarda turlicha bo'ladi. Mehnatga layoqatli yoshdagi kishilarning ishlaydigan va ishlamaydigan qismlarga bo'linishi ma'lum darajada ana shu bilan belgilanadi. Aholi orasidagi kichik yoshli bolalar soni o'zlarini uy-ro'zg'or ishlariga bog'ishlaydigan ayollar soniga ta'sir ko'rsatadi. Tajriba shundan dalolat beradiki, bu ikki ko'rsatgich o'rtasida bevosita bog'liqlik bor.

Ijtimoiy-iqtisodiy omillardan eng ahamiyatlilari: iqtisodiy konyunktura va ishlab chiqarish tuzilmasidir. Iqtisodiy konyunkturaga ishsizlar soni, ishlab chiqarish tuzilmasiga esa, xodimlarning tarmoqlar bo'yicha, kasblar, ish kuchining kasbiy tayyorgarligi bog'liq bo'ladi.

Mehnatni tatbiq qilish samaradorligi bo'yicha mintaqalar o'rtasidagi farqqa sabab shuki, turli hududlarda texnologiya, mehnatni tashkil etish darajasi turlicha. Turli sabablarga, shu jumladan, etnik va tarixiy xususiyatlarga ega bo'lgan sabablarga ko'ra ham xodimlar malakasi bir-biridan farq qilishi mumkin.

Mehnat resurslari shakllanishining va ulardan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlarini hisobga olish mehnat resurslarini o'rganishning eng muhim tomonlaridan biridir. Masalaning bu tomonini bilish mehnat munosabatlarini, mehnat bozorini davlat yo'li bilan samarali tartibga solish uchun zarur.

Mehnat resurslarini boshqarish usullari, mexanizmi va tizimi⁵

Mehnat resurslarining boshqarish usullari

I. Iqtisodiy boshqaruv usuli

(korxonalarning iqtisodiy maqsadi asosida)

II. Ma'muriy boshqaruv usuli

(hukumat qonun, qarorlari asosida)

III. Balans boshqaruv usuli

(mehnat resurslarning soni va sifatini aniqlab:

1) jinsi

2) yoshi

3) ijtimoiy bo'linishi

4) bandlik kurinishi

5) xalq xo'jaligidagi urni va mutaxassisligi bo'yicha:

a) ishchi va xizmatchilarga bulgan talab va uni ta'minlash man'balari:

-o'rta maktablarni bitiruvchilar

-xunar-texnika maktablarini bitiruvchilar

- o'rta maxsus va oliy ta'lim o'quv yurtini bitiruvchilar

-xarbiy xizmatni tugatganlar

b) malakalik ishchilarning kasbga tayyorlashga talab balansi

Mehnat resurslarining boshqaruv mexanizmi

Mehnat resurslarining tayyorlash va shakllantirishni boshqarish

Mehnat resurslarining harakati va joylashtirishni boshqarish

Mehnat resurslaridan foydalanishni boshqarish.

⁵ Manba: Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari.

Mehnat resurslarining boshqarish sistemasi

Ish kuchlarini tashkil etish (yaratish)

Mehnat resurslarining taksimotini boshqarish jarayoni

Ish kuchlaridan foydalanish jarayonini boshqarish.

Qisqacha xulosalar

Mehnat resurslar – o‘zining aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan aholining mehnatga layoqatli qismidir.

Mehnat resurslari turli shart-sharoitlar va omillar ta’sirida miqdor va sifat shakllanishi xususiyatlariga ega.

Mehnat resurslaridan foydalanish, ularni iqtisodiyot tarmoqlaridagi taqsimlanishi va samaradorligini tavsiflaydi.

Mehnat resurslaridan foydalanish darajasini mehnat unumdorligi, aholini ish bilan bandligi, aholi jon boshiga yalpi ichki mahsulot ishlab chiqarish kabi ko‘rsatkichlarni ifodalaydi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat resurslari deganda nimani tushunasiz?
2. Mehnat resurslari bilan inson resurslari o‘rtasidagi farq nimada?
3. Mehnat resurslarining quyi va yuqori chegaralarini aytib bering.
4. Mehnatga layoqatli aholidan tashqari yana kimlarni mehnat resurslari safiga kiritamiz?
5. Mehnat resurslarini shakllantirish deganda nimani tushunasiz?
6. Mehnat resurslari qachon ishchi kuchiga aylanadi?
7. Mehnat salohiyati mehnat resurslaridan farq qiladimi?
8. Mehnat resurslaridan foydalanishga qanday omillar ta’sir ko‘rsatadi?
9. Mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligi qaysi kursatkich bilan aniqlanadi?
10. Mehnat resurslaridan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlari nimalardan iborat?
11. qanday hollarda 1 va 2-guruh nogironlari mehnat resurslari tarkibiga kiritiladi?
12. Mehnat resurslarining ma’naviy rivojlanish darajasi deganda nimalarni tushunasiz?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Маренков А. Управление трудовыми ресурсами
Издательство: ФЕНИКС. 2017
2. Плакся В.И. Безработица: теория и современная российская практика : социально-экономический аспект (Монография).
Издательство: РАГС, 2018
3. Соколова М.И., Дементьева А.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебник для вузов. Издательство: М: Проспект, 2007
4. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (ўқув қўлланма) –Т.: ТДИУ, 2004.
5. Шапиро С.А. Управление человеческими ресурсами: Справочник. Издательство: М: ГроссМедиа, 2017.

Internet saytlari

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiyaologiyasi” kafedrasi sayti mavjud bo‘lgan veb-sayt
2. <http://economics.com.ua> – mehnat iqtisodiyotiga taalluqli bo‘lgan ma’lumotlar veb-sayti
3. <http://goldenpages.uz> – iqtisodiyotning eng so‘nggi yangiliklari
4. <http://rea.ru> – Rossiya iqtisodiyot akademiyasining veb-sayti

6-BOB. AHOLINI ISH BILAN BANDLIGI NAZARIYALARI VA ULARNING AMALDA QO‘LLANILISHI

6.1. Aholini ish bilan bandligi bo‘yicha klassik va neoklassik nazariyalar

Hozirgi sharoitda ijtimoiy-iqtisodiy siyosat, shu jumladan, ish bilan bandlik siyosatining ham chora-tadbirlarini ishlab chiqishni, ushbu chora-tadbirlarni nazariy anglamay hamda asoslamay turib tasavvur qilib bo‘lmaydi. Deyarli barcha ma’lum iqtisodiy nazariyalar u yoki bu darajada mehnat va ish bilan bandlik masalasiga daxldor bo‘ladi. Tabiiyki, mehnat bozorining u yoki bu muammolarini yoritish hamda ishlab chiqish darajasi u yoki bu nazariya ishlab chiqilgan tarixiy davrga, muallif maqsadiga, tadqiqotining bosh mavzusiga, uning atrofidagi iqtisodiy voqelikka ham bog‘liq bo‘ladi.

XIX asrning oxirlarida klassiklarning izdoshlari ularning qarashlarini rivojlantirib, iqtisodiy nazariyaning neoklassik yo‘nalishlarini ifodalab berdilar. Bu yo‘nalishlarning asoschisi Kembrij universitetining professori **Alfred Marshall** (1842–1924) bo‘ldi. Uning bozor narxi to‘g‘risidagi, tadbirkorlik, iste’molchilik xulq-atvori va boshqalar to‘g‘risidagi yangi nazariy qoidalaridan hozirgi vaqtda foydalanib kelinmoqda.

A.Marshall talab va taklif tartibga solish ish bilan bandlikni ta’minlash uchun muhim ahamiyatga ega ekanligini ta’kidlagan. Shu bilan birga, u butun talabni pirovard tartibga soluvchi narsa iste’molchilar talabi bo‘lib, uni tartibga solish bozor tomonidan o‘z-o‘zidan amalga oshiriladi, deb hisoblagan.

Artur Pigu (1877–1955) Marshallning izdoshi va shogirdi bo‘lgan. Uning ish bilan bandlik sohasidagi asosiy asari – «Ishsizlik nazariyasi» 1933- yilda chiqqan. Bu asarda ish bilan bandlik to‘g‘risidagi klassik nazariyaning asosiy qoidalari ancha to‘liq bayon qilingan edi. Piguning fikricha, ishsizlikning sababi ish haqining yuqori darajasidir, ish haqining qisqarishi esa ish bilan bandlikni oshiradi, chunki ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytiradi va qo‘shimcha ishchilarni yollash uchun imkoniyat yaratiladi. Ishlab chiqarish xarajatlarining kamayishi, uning fikricha, tovarlar narxining umumiy ravishda pasayishiga va ish haqi hisobiga tirikchilik o‘tkazmaydigan aholi guruhlarining xarid qilish qobiliyatini oshirishga olib keladi, bu esa qo‘shimcha talabni vujudga keltiradi, mazkur talab ishlab chiqarish va ish bilan bandlikning kengayishini rag‘batlantiradi. Ish bilan bandlik hajmini belgilovchi boshqa

omil, Piguning fikricha, mehnatga bo'lgan haqiqiy talab funksiyasidir. Pirovardida u quyidagicha xulosaga keladi: «yollanma xodimlar orasida mutlaqo erkin raqobat mavjud bo'lganda va mutlaqo harakatchan mehnat mavjud bo'lganda, aloqa xususiyati (xodimlar talab qiladigan real ish haqi stavkalari bilan mehnatga bo'lgan talab o'rtasidagi aloqa) juda oddiy bo'ladi. Hamma ish bilan band bo'lishi uchun ish haqi stavkalari bilan talab o'rtasida ana shunday nisbat o'rnatilishiga kuchli intilish doimiy ravishda amal qiladi».

Pigu «ixtiyoriy ishsizlik nazariyasi» tarafdori bo'lgan, unga muvofiq, ishchilarning o'zlari ixtiyoriy ravishda o'zlarini ishsizlikka mahkum etadilar, talab va taklif natijasida bozorda vujudga keladigan «normal» ish haqi uchun ishlashga rozi bo'lmaydilar.

6.2. Hozirgi zamon neoklassik nazariyalarida ish bilan bandlik masalalari

Keyns nazariyasi ham 70-yillarning oxirlariga kelib, inqirozga uchray boshladi. Bu nazariyaga muvofiq jami xarajatlarning o'sishi ishlab chiqarish hajmining ko'payishini, iqtisodiy o'sishni rag'batlantiradi va bu bilan ishsizlikning ortib borishi birmuncha pasaytiriladi va narxlarning ortishi sodir bo'lmaydi. Urushdan keyingi yillarda (to 70-yillarga qadar) kapitalistik mamlakatlarning rivojlanishi bu qoidalarni tasdiqladi— ishsizlik va inflyatsiya kamdan-kam hollarda birga sodir bo'ldi. Biroq jahon iqtisodiy rivojlanishining borishi 70-yillarda yuqori inflyatsiyasiga olib keldi, u rivojlangan mamlakatlar iqtisodiy hayotining doimiy omiliga aylanib qoldi.

Ingliz professori **A. Fillips** inflyatsiya va ishsizlikning bir-biriga bog'liqligini empirik tarzda (tajribaga asoslanib) tahlil qilar ekan, u inflyatsiya sur'atlari bilan ishsizlik darajasi o'rtasida teskari proportsional o'zaro bog'liqlik borligini aniqlagan. U ana shu bog'liqlikni «oddiy yoki ilk» egri chiziq shaklida taqdim etgan. Keyinchalik unga tuzatish kiritilib, uning sharafiga **Fillips egri chizig'i** deb atalgan.

Monetaristlar. 60-yillarda Fillips egri chizi g'idan siyosatchilar iqtisodiy strategiyani tanlash, ya'ni o'zaro bir-biri bilan bog'liq bo'lgan ikki mushkul narsadan eng kamrog'ini tanlash asosida foydalanib kelganlar.

Biroq, 70-yillardan e'tiboran ko'pgina rivojlangan mamlakatlarda ishsizlikning ortishi narxlarning oshishi bilan bog'liq ravishda sodir bo'ldi: stagflyatsiya muammosi vujudga keldi. Fillips egri chizig'i ishsizlik

va inflyatsiyaning o‘zaro munosabatidagi real vaziyatni ifodalamay qo‘ydi. Ishsizlik va inflyatsiyaga qarshi kurash Keynes va uning izdoshlari tasavvur qilganidan ham murakkabroq muammo ekanligi ko‘pchilikka ma’lumdir. O‘zlarining klassik nuqtai nazarlarida turuvchi turli ilmiy oqimlar keynschilikka qarshi chiqdilar. Ular **neokonservatizm** nomini olgan yo‘nalishni tashkil etdilar. Neokonservatorlar orasida etakchi o‘rinni **monetaristlar** egallaydilar.

«Ishsizlikning tabiiy me‘yori» to‘g‘risidagi gipoteza to‘liq va ish bilan bandlik darajasini aniqlashning monetaristik versiyasidir. Bunda, mehnatga layoqatli aholining to‘liq ish bilan bandligining umuman iloji chegaralangan bo‘ladi. Hatto kon’yunktura nihoyatda qulay bo‘lgan taqdirda ham xodimlarning bir qismi o‘z malakalarini qaytadan oshirishiga zaruriyat paydo bo‘ladi, chunki ayrim kasblar shunchaki yo‘q bo‘lib ketishi ham mumkin, bundan tashqari, odamlar u yoki bu sabablarga k o‘ra yashash joylarini o‘zgartirishga majbur bo‘ladilar va hokazo.

Bir qator iqtisodchilarning fikricha, 4—5 foiz doirasidagi ishsizlikni iqtisodiy jihatdan qoniqarli, tabiiy desa ham bo‘ladi va uni ijtimoiy ta‘minlash muammoli bo‘lmaydi. Ular mazkur sharoitda ish bilan bandlik darajasiga muvofiq keladigan ishsizlik me‘yorini tabiiy deb hisoblaydilar. Buning ma‘nosi shuki, tabiiy ishsizlik ish kuchiga bo‘lgan talab bilan qat’iy belgilanadi.

M. Fridman, har qanday cho‘g‘da ham real ish haqi stavkalari tarkibidagi muvozanatga to‘g‘ri keladigan ishsizlikning qandaydir darajasi mavjud bo‘ladi, deb ta’kidlaydi. Ishsizlikning ushbu darajasida real ish haqi stavkalari muayyan «me‘yoriy» sur’atda, ya’ni kapital hosil qilinishi, texnikaviy yangiliklar kiritilishi va boshqa jarayonlar o‘zining uzoq vaqtli traektoriyalarida qolavergan sayin uzluksiz saqlanishi mumkin bo‘lgan sur’atda oshish tendentsiyasiga ega bo‘ladi. Basharti, siyosatchilar ish bilan bandlikni uning mazkur sharoitidagi tabiiy me‘yoridan yuqori darajagacha oshirishga urinsalar, narxlarning oshishi bunga birinchi javob bo‘ladi.

Ishsizlikning «tabiiy me‘yori» to‘g‘risidagi nazariyasining asosiy zaifligi u mehnat bozorida ham, tovar bozorida ham mukammal raqobat bo‘ladi, pulli ish haqi dinamikasi inertsial bo‘lib, uni sekinlashtirib bo‘lmagan taqdirda narxlarning kutilayotgan o‘sishi haqiqiy o‘shish bilan to‘g‘ri kelishi (Fridmanning fikricha, bu ish bilan band emaslik «tabiiy» darajasining belgisi bo‘ladi) ishsizlikning bir me‘yorida emas, balki g‘oyat xilma-xil me‘yorlarida ham ro‘y berishi mumkin, ya’ni buning

uchun mehnat bozorida muvozanatli vaziyat bo'lishi shart emas, deb hisoblashadi.

Yangi klassiklar ishsizlikning noilojdanligini inkor etadilar va kamba g'allikka qarshi kurash dasturlarini tan olmaydilar. Ularning fikricha, ishsizlik ko'pincha ko'ngilli tusda bo'ladi va ishni «erkin tanlash» natijasida yuzaga keladi: ishdan bo'shatilgan odamlar kasblarini, yashash joylarini almashtirishni xohlamaydilar va kamaytirilgan mehnat haqiga rozilik bermaydilar. Ba'zida ushbu yo'nalish namoyandalari eng kam ish haqi darajasini pasaytirish va ishsizlik yuzasidan beriladigan nafaqalarni qisqartirish tarafdori bo'lib chiqadilar, chunki shu yo'l orqali ish bilan bandlik darajasi oshadi, deb hisoblaydilar.

Fridman hukumatning kam haq olib ishlaydigan va ijtimoiy jihatdan zaif himoya qilingan aholi qatlamlariga yordam ko'rsatishga qaratilgan ijtimoiy chora-tadbirlariga qarshi chiqib, uni samarasiz deb hisoblaydi. Iqtisodiyotni tartibga soluvchi asosiy vosita pul deb hisoblaydi. Shuning uchun inglizcha «mone» so'zi pul ma'nosini berganligi uchun, bu y o'nalish ishtirokchilarini monetaristlar nomi bilan ataganlar. Fridman asarlarining ko'pchilik qismi pul muammosiga, pul muomalasiga, kredit-pul siyosati strategiyasiga bag'ishlangan. Keynsga qarama-qarshi o'laroq, monetaristlar byudjet va soliq tartibiga qarshi chiqadilar va umuman davlat tomonidan tartibga soluvchi narsalar eng kam miqdorga keltirilishi kerak, deb hisoblaydilar. Ularning asosiy g'oyasi — iqtisodiyotning ahvoli va kon'yunkturaning holatidan qat'i nazar, pulning barqaror emissiyasidir. Fridman AQSH monetar tarixini tadqiq qilish asosida pul massasining o'zgarishi bilan milliy daromadning o'zgarishi o'rtasida mustahkam bo'g'liqlik bor, deb hisoblaydi. Pul taklifining o'zgarishiga ular jami talabning barcha tarkibiy qismlariga (faqat investitsiyalarga emas) ta'sir ko'rsatuvchi omil sifatida qaraydilar. Fridman pul qoidasining mohiyati, muomaladagi pulning har yilgi k o'payish foizi ichki milliy mahsulotning har yilgi o'sish foizi bilan mos kelishi lozim, bunda narxlarning o'sishi hisobga olinishi kerak.

Monetaristlar erkin quvvatlar va ish kuchi mavjud bo'lgan pul massasining o'sishi narxlarning o'sishiga olib kelmaydi, deb hisoblaydilar. Buni bizdagi monetaristlar nazariyasi tarafdorlari ham bilib qo'yishlari va hisobga olishlari muhimdir. Kontseptsianing yana bir muhim qoidasi, qisqa muddatli pul siyosatidan voz kechish va uni uzoq muddatli pul siyosati bilan almashtirishdir, chunki pul massasining o'zgarishi iqtisodiyotga darhol ta'sir ko'rsatmaydi, balki birmuncha vaqtdan keyin ta'sir qiladi.

Monetarizmning ijobiy ta'siri pulning tovarlar olamiga ta'sir ko'rsatish mexanizmini, pul siyosatining iqtisodiyot rivojiga ta'sir ko'rsatishini batafsil tadqiq qilishdan, davlat byudjetini balanslash zarurligini asoslab berishdan iboratdir.

Yuqorida aytilganlardan hozirgi vaqtda iqtisodiy tafakkurning ikki asosiy yo'nalishi: bir tomondan, klassik va neokonservativ (monetaristik) yo'nalish, ikkinchi tomondan, keynschilik va neokeynschilik yo'nalishi mavjuddir. Birinchi yo'nalish erkin bozorni saqlab qolishni va jami taklifni kengaytirish zarurligini yoqlab chiqsa, ikkinchi yo'nalish jami talabni rivojlantirish va davlatning iqtisodiy rolini, uning tartibga soluvchi vazifasini kuchaytirishni yoqlab chiqadi.

Neoklassik sintez. Keyingi o'ttiz yil mobaynida ko'pgina olimlar bir vaqtning o'zida bozorni tartibga solishdan va uning davlat tomonidan tartibga solinishidan o'zaro bo'g'liq ravishda foydalanish zarur, degan xulosaga kela boshladilar. Shu tariqa **neoklassik sintez** maktabi vujudga keldi. Uning asoschisi va atqoli vakili amerikalik olim, Nobel mukofotining 1970 yilgi laureati **Pol Samuelson**dir. Uning ikki jildidan iborat «Iqtisodiyot» darsligi (uning keyingi nashri o'zbek tilida 1996 yilda chiqqan) jahondagi ko'pgina mamlakatlarning talabalari uchun uzoq yillardan buyon asosiy iqtisodiyot kitobi bo'lib xizmat qilmoqda. P.Samuelson unda quyidagicha yozgan edi: «hozirgi vaqtda g'arbdagi iqtisodchilarning ko'plari biz bu kitobda neoklassik sintez deb atayotgan narsalarga erishishga intilmoqdalar, ya'ni ular samarali kredit-pul va xazina siyosati yo'li bilan Smit va Marshallning klassik makroiqtisodiyotini daromad darajasini aniqlashning zamonaviy makroiqtisodiyoti bilan birlashtirishga, har ikki yondashuvdagi barcha sog'lom narsalarni birga qo'shib olib borishga urinmoqdalar»⁶. Shu yerning o'zida u umumiy e'tirofga ko'ra iqtisodchilar klassiklarning dalillarini haddan tashqari soddalashtirilgan hamda XIX–XX asrlar hayot faktlariga javob bermaydi, deb hisoblashlarini ta'kidlab o'tgan. Erkin olamda hukumatlar va markaziy banklar o'zlari xazina siyosati (xarajatlar va soliqlar) va pul-kredit siyosati quroliga ega ekanliklarini, ular yordamida milliy daromad va ish bilan bandlikni belgilab beruvchi omillarga ta'sir etishlari mumkin ekanligini ko'rsatdilar. Neoklassik sintezning yo'nalishi tadqiqotlar mavzularining kengligi va amaliy xususiyatga ega ekanligi, iqtisodiy o'sishga, ishsizlikni va uni tartibga solish usullarini tahlil qilishga doir muammolarni chuqur o'rganish,

⁶ Самуэльсон П. Экономика 0.2. I.: 1992, 343-а.

umumiy iqtisodiy muvozanat nazariyasining yaratilishi bilan ajralib turadi. Uning tarafdorlari iqtisodiy-matematik aloqalar usullarini ishlab chiqishga katta e'tibor beradilar, iqtisodiyotning davlat tomonidan tartibga solinishi bozorni tartibga solishga nisbatan katta ahamiyatga egadir, deb hisoblaydilar. Neoklassik sintezning boshqa namoyondalaridan, bizda endilikda mashhur bo'lib ketgan «Ekonomiks» darsligining mualliflari **Kempbell R. Makkonell** va **Stenli L. Bryularni** alohida ko'rsatib o'tamiz. Ular bu darslikda ham klassik va neokonservativ (asosan, monetaristik) nazariyani hamda Keynes nazariyasini batafsil va aniq bayon qilib berganlar. Shu bilan birga bu bayon qilish ko'pincha u yoki bu masalaga oid turli nazariyalarni qiyoslagan holda beriladi. «Ekonomiks» kitobining mualliflari yozishicha, «iqtisodchilarning ko'pchiligi ham keynschilikka, ham monetarizmga xos bo'lgan ishonarlilikni e'tirof qilishga tayyordir. Har ikki nazariya foydali sxemalardan iborat bo'lib, makroiqtisodiyotni tahlil qilish imkonini beradi»⁷. Ularning fikricha, keynschilar va monetaristlarning bahslari barcha yo'nalishlardagi iqtisodchilarni makroiqtisodiy nazariyaning ayrim eng fundamental jihatlarini qayta tahlil qilishga majbur etdi va muhim murosamadoraga kelindi. Olimlar va amaliyotchilar xazina hamda kreditpul siyosatini muvofiqlashtirish zarurligini anglab etdilar. Bundan tashqari, barcha yo'nalishlardagi iqtisodchilar endilikda jami talabni ham, jami taklifni ham tahlil qilishga e'tibor bermoqdalar.

6.3. Ish bilan bandlikning hozirgi zamon nazariyalaridan foydalanish

Turli mamlakatlarda va turli vaqtlarda iqtisodiy siyosatni, shu jumladan, ish bilan bandlik siyosatini ishlab chiqishda har xil nazariyalardan foydalanilgan. Biroq 30-yillarda ro'y bergan eng kuchli jahon inqirozi davridan boshlab keynschilar nazariyasi ustun nazariya bo'lib qoldi, deb aytish mumkin.

Ish bilan bandlikning yangi mikroiqtisodiy nazariyasi mehnat bozorini ichki tomondan bir xil bo'lmagan va nihoyat darajada dinamik tarzda o'zgaruvchan, harakatchan tizim deb hisoblaydigan yangi nazariyani aks ettiradi. Dinamik yondashishni ishlab chiqish, avvalo, Ch. Xolt, Ch. Perri, M. Feldsteynlarning tadqiqotlari bilan bog'liq. Bu mualliflar ishsizlikdan, odatda, oila boquvchisi hisoblanmagan xotin-qizlar

⁷ *İqtisodiyotning muvozanat nazariyasi*. E.D., A.D. N.E. Yel'mene. İdeoloji, idareci ve neoklassik. Ö.1. İ.: Dânióáéèèà. 1992, 334-á.

va yoshlar ko‘proq jabrlanishini ko‘rsatib berdilar. Ilmiy iste‘molga yangi ko‘rsatkich – tugallangan ishsizlikning o‘rtacha muddati, ya‘ni ishsizlikning boshlanishidan oxirgacha bo‘lgan muddati – kiritilgan edi. Odatda, bu muddat ko‘pi bilan bir-bir yarim oyni tashkil etishi aniqlandi.

Dinamik yondashish tarafdorlari tahlil qilish uchun ishsizlik turlarini mehnat bozoridagi ishchi kuchi oqimlari nuqtai nazaridan tasniflashni qo‘lladilar. Bu mualliflar ishsizlikni umuman emas, balki ishchi kuchining har bir alohida toifasiga nisbatan tushuntirish, mehnat bozoridagi har bir oqimga tegishli bo‘lgan o‘ziga xos sabablarni va ish bilan band emaslik manbalarini qidirib topish lozim deb, hisoblar edilar. Ishsizlik muammosini ular ishchi o‘rinlari surunkali ravishda etishmasligiga emas, balki ko‘plab odamlarning olingan ish o‘rnida uzoq saqlanib qola olmasliklarida deb bilgan edilar. Bu iqtisodchilar soliqlarni kamaytirish, ishsizlik yuzasidan beriladigan nafaqalar miqdorini qisqartirish, qonunda belgilangan eng kam ish haqi darajasini bekor qilish yoki pasaytirish, mehnat bozoridagi axborot tizimini takomillashtirishni jamiyatning iqtisodiyotga ta‘sir etishi chora-tadbirlari sifatida taklif etdilar.

Muvozanat modellari, tozalanmaydigan bozorlar paradigmasi **ish bilan bandlik yangi makroiqtisodiy nazariyasiga** kiradi. Ushbu kontseptsiyalar ishsizlikka uzoq davom etadigan o‘zgarmas muvozanatsizlik fenomeni deb qarashni aks ettiradi. Bu kontseptsiyalarda ishsizlik ayrim xo‘jalik bozorlarining umumiy muvofiqlashtirilmaganligi bilan izohlanadi. Keyns nazariyasidagidek, faqat mehnat bozoridagina emas, balki, shuningdek, tovar bozoriga yoyilgan narxlar qat‘iyligi va o‘zgarmasligi muvozanatsizlik modellarining umumiy shart-sharoiti bo‘ladi. Har ikki bozorda narxlar qaysi darajalarda hosil bo‘lganligiga qarab iqtisodiyot quyidagi tartiblardan birida bo‘ladi: keynscha ishsizlik tartibi, bostirilgan inflyatsiya tartibi (umumiy ortiqcha talab bilan tasniflanadi), klassik ishsizlik tartibi (yuqorida nomi tilga olingan ikki tartib o‘rtasidagi oraliq tartib deb hisoblanadi va mehnat bozoridagi taklifning ortiqchaligi va tovar bozoridagi tovarning ortiqchaligi bilan tasniflanadi), chala iste‘mol tartibi (tovar bozoridagi talabning etishmasligi va mehnat bozoridagi taklifning etishmasligi bilan tasniflanadi), valrascha muvozanat (bu to‘rt tartibning tutashgan nuqtasi bo‘ladi: bunda bozorlarning birortasida ham na ortiqcha talab, na ortiqcha taklif bo‘lmaydi, bitimlar muvozanatli narxlar bo‘yicha amalga oshiriladi).

Shartnomaviy ish bilan bandlik nazariyasi 70-yillarning o‘rtasida paydo bo‘ldi. Deyarli bir vaqtda ushbu nazariyani D. Gordon, M. Beyli va K. Azariadislar oldinga surdilar. Mehnat bozoridagi

subyektlarning tsiklli xatti-harakatini ushbu subyektlar o'z iqtisodiy manfaatlari yo'lida harakat qiladilar degan fundamental aksioma bilan kelishtirishga urinish shartnomaviy nazariyaning boshlan g'ich negizini tashkil etadi. Ushbu nazariya mualliflarining nuqtai nazaridan qaraganda, munosabatlarning shartnomaviy tabiatga ega ekanligi mehnat bozoridagi subyektlarni, hatto ular yozma shartnoma tuzmagan taqdirlarida ham o'zaro bo g'laydi. SHunchaki ushbu holda shartnoma «implitsitli» bo'lib qoladi, ya'ni ochiq-oydin, yuridik jihatdan rasmiylashtirilgan bo'lmaydi, shunday bo'lsa-da, uning shartlariga tomonlar rioya etishga intiladilar, chunki bu o'zaro manfaatdorlikka olib boradi.

Institutsional yo'nalish. Mazkur yo'nalish namoyandalari siyosat, mafkura, huquq va psixologiyani mehnatga joriy qilish va ishga tushirishining iqtisodiy shart-sharoitlari va qonunlariga nisbatan hal qiluvchi omillar deb qaraydilar. Bu mualliflar makroi qtisodiy tahlildan chetlashadilar, mehnat bozori tabiatining ayrim tarmoqlarini, professional va demografik guruhlar dinamikasining xususiyatlari bilan izohlashga urinadilar. Xususan, Adam, Shreder, Leyn yangi klassiklarning qarashlarini rad etib, to'liq ish bilan bandlikni mehnat qilishni xohlaydigan har qanday kishi ish topishi, shu jumladan, to'liq ish kuniga ish topishi mumkin bo'lgan holat deb ta'riflaydilar. Adam, o'z navbatida sotsializmdagi «ortiq darajada ish bilan bandlik» yoki «yashirin ishsizlik» oqibatidagi talafotlarni g'arb mamlakatlaridagi ishsizlik oqibatidagi talafotlar bilan taqqoslab, «haddan ortiq ish bilan bandlik» yoki maqbul darajada saqlanar ekan, o'rinli hisoblanadi, degan xulosaga keladi. Ma'naviy va ruhiy jihatdan o g'ir yuk hisoblanadigan ishsizlik iqtisodiy jihatdan qanday yuk ekanligini gapirmaasa ham bo'ladi, u jamiyatda qimmatga, ehtimol, hatto to'liq ish bilan bandlikni tiklash va saqlashdan ham qimmatroqqa tushadi.

Fleksibillash kontseptsiyalari axborotlashtirish va kompyuterlash-tirish bilan bo g'liq bo'lgan texnologiya, texnika, ishlab chiqarishdagi tub o'zgarishlar davridagi boshqaruv innovatsiyasi sifatida yuzaga kelgan. Ushbu kontseptsiyalar mehnatni tashkil etish shakllari xilma-xilligining doimiy oshib borishi, ish vaqti moslashuvchan jadvallari va ishga yollashning yangi tizimlari (vaqtinchalik o'zganing o'rnida ishlash, bir qancha funksiyani bajarish) yoyilishini nazarda tutadi. Moslashuvchan tarzda ish bilan band etish siyosatining tabiati ko'p jihatdan uning qo'shimcha ishchi kuchining muntazam ravishda jalb etishga zo'r berish yoki asosan, mehnat jamoasi doimiy o'zagining kasbiy harakatchanligini rivojlantirishga qarshi qaratilishi bilan belgilanadi. Birinchi holda gap ish

bilan band etishni eksternlash (ya'ni, miqdoriy moslashuvchanlik), ikkinchi holda esa internlash (ya'ni, funktsional moslashuvchanlik) to'g'risida borishini ifodalaydi.

Shunday qilib, ishsizlikni yalpi talab etishmasligi oqibatida noilojdan ro'y beradigan hodisa deb tasavvur qilish (Keyns) va mehnat taklifining ish haqi darajasiga bog'liqligi, ish haqi oshirilmassligi inflyatsiyani pasaytirishi hamda ishlab chiqarish sharoiti va ish bilan bandlikka ijobiy ta'sir etishi to'g'risidagi tasavvurdan iborat ikki qarama-qarshi tendentsiya ish bilan bandlik nazariyasida hamon mavjud. Ish bilan bandlik ba'zi kontseptsiyalarining yuqorida keltirilgan qisqacha sharhi g'arb mamlakatlarida ish bilan bandlik munosabatlarini tartibga solish borasida o'plangan tajriba to'g'risida va ushbu tajribani O'zbekistonda qo'llanish mumkinligi haqida tasavvur beradi.

Qisqacha xulosalar

Narxlar ish haqi nisbatining moslashuvchanligi – klassik iqtisodiy nazariyaning muhim qoidalaridan biri bo'lib, unga muvofiq sotuvchilar o'rtasidagi raqobat narxlarning qisqarishiga olib keladi, bu esa chiqimlarning kamaytirilishini, shu jumladan, ish haqini qisqartirish hisobiga kamaytirilishini talab qiladi. yollanma xodimlar o'rtasidagi raqobat ularni bu bilan kelishishga undaydi. Narxlar bilan ish haqi nisbati shu tariqa belgilanadi.

Samarali talab – J. Keynsning fikricha, bandlikni belgilab beradigan asosiy omildir. U tadbirkorlar talab bildiradigan mehnat xarajatlarining hajmi jamiyatning iste'mol va yangi investitsiyalarga qiladigan xarajatlariga bog'liq bo'ladi, deb hisoblagan, bu esa samarali talabni tashkil etadi.

Multiplikator – xarajatlar (investitsiyalar)ning dastlabki o'zgarishiga qarab real sof milliy mahsulotning ko'p marta o'zgarishini tavsiflab beruvchi ko'rsatkich.

Byudjet-soliq (xazina) siyosati — byudjet xarajatlarini ko'paytirish yoki soliqlarni kamaytirish yo'li bilan yoxud har ikkalasidan foydalanish yo'li bilan ishsizlikni bartaraf etish (qisqartirish) yuzasidan J. Keyns taklif etgan siyosat.

Nazorat va muxokama uchun savollar

1. Klassik nazariya to'liq ish bilan bandlik nazoratini nima bilan tushuntiradi?

2. Kapital organik tuzilishining o'sishi nima?
3. Hozirgi zamon neoklassik nazariyalarida ish bilan bandlik masalalari qanday ko'riladi?
4. J. Keynes xazina siyosatning mohiyati nimadan iborat?
5. Monitaristlar ishlab chiqarish va ish bilan bandlik darajasini belgilovchi omillar qaysilar deb hisoblaydilar?
6. Samarali talab deganda nimani tushunasiz?
7. Byudjet soliq siyosati nima?
8. Neoklassik sintez degandan nimani tushunasiz?
9. Artur Piguning ishchizlik nazariyasi nechanchi yilda chiqqan va unda ishsizlik sabablari nimada deb ko'rsatilagan?
10. Ish bilan bandlikning yangi nazariyasi nimani aks ettiradi?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: FAN, 2019.
2. Буланов И.С., Волгин Р.А. Рынок труда. Учебник. - М: «Экзамен», 2007.
3. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
4. Плакся В.И. Безработица: теория и современная российская практика : социально-экономический аспект (Монография). Издательство: РАГС, 2007.

Internet saytlari

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “*Mehnat iqtisodiyoti va sotsiyaologiyasi*” kafedrasi sayti mavjud bo'lgan sayt
2. <http://economics.com.ua> – *mehnat iqtisodiyotiga taalluqli bo'lgan ma'lumotlar veb-sayti*
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “*O'zbekiston iqtisodiyoti*” qo'llanmasining veb-sayti
4. <http://goldenpages.uz> – *iqtisodiyotning eng so'nggi yangiliklari*
5. <http://rea.ru> – *Rossiya iqtisodiyot akademiyasining veb-sayti*

7-BOB. AHOLINING ISH BILAN BANDLIGI SHAKLLANISHI VA MOHIYATI

7.1. Ish bilan bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati

Aholini ish bilan ta'minlash inson ijtimoiy rivojlanishining eng muhim jihatlaridan biri – uning mehnat sohasi va u bilan bog'liq bo'lgan ehtiyojlarni qondirish yo'llarini ochib beradi. Ish bilan bandlik odamlar ish joylari qayerdaligidan qat'i nazar, ijtimoiy foydali mehnatda qatnashish yuzasidan o'zaro kirishadigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlardir. Ish bilan bandlik munosabatlari, mehnatga layoqatli odamlarning qanchasi va qay darajada ijtimoiy foydali mehnatda qatnashishini ko'rsatadi.

Biroq ish bilan bandlik toifasi faqat iqtisodiy komponent bilan cheklanmaydi. Ish bilan bandlik, avvalo, ijtimoiy munosabatlardir, ya'ni odamlarning jamiyat ichidagi munosabatlaridir, shu bois qandaydir azaliy, bevosita yuzaga kelgan hodisa sifatidagi ijtimoiylik ularning asosiy xususiyati hisoblanadi.

Ish bilan bandlikni ijtimoiy-iqtisodiy hodisa sifatida quyidagicha ta'riflash mumkin: **ish bilan bandlik** — fuqarolarning qonun hujjatlariga zid kelmaydigan o'z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish bilan bog'liq bo'lgan, ularga ish haqi yoki mehnat daromadi keltiradigan faoliyatdir.

Iqtisodiyotning sifat jihatidan oldingisidan farq qiluvchi har bir rivojlanish bosqichi uchun ish bilan ta'minlashning muayyan modeli (kontseptsiyasi) mos keladi, chunki uning asosiy xususiyatlari jamiyat faoliyatining muhim jarayonlarini ochib beradi.

Tajriba shuni ko'rsatadiki, jamiyat muammolari ichida insonning shaxsini, talab-ehtiyojlarini hisobga olmasdan hal qilishga urinish omadsizlikka mahkum etadi. Shuning uchun avvallari olimlar ish bilan bandlik muammolarini ko'rib chiqayotganlarida asosan, uning iqtisodiy jihatlariga e'tibor bergan bo'lsalar, keyingi paytda ish bilan bandlikning ijtimoiy jihatlarini to'g'risida tobora ko'proq gapirilayotganligi bejiz emas.

Aholining ish bilan bandlik kontseptsiyasi — jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning muayyan bosqichidagi ish bilan ta'minlanishning xususiyatini ochib beradigan qarashlar, tasavvurlar tizimidir. Bunday nazariy tushunchalar markaziga uni rivojlantirishning ijtimoiy bozor tipidagi davlat uchun xos bo'lgan obyektiv jarayonlarini hisobga oluvchi ish bilan ta'minlanishning shakllanishi qo'yiladi. Bu

o'z navbatida muayyan davr mobaynidagi qo'yilgan maqsadlarga erishishning real imkoniyatlari bilan cheklanmaydi.

Ish bilan bandlik ijtimoiy rivojlanishning har bir bosqichiga xos bo'lgan turli ko'rinishlar va shakllarda namoyon bo'ladigan o'ziga xos hodisadir. Ibtidoiy jamoa tuzumi jamiyat a'zolarining to'liq ish bilan bandligiga asoslangan edi, uning boisi ishlab chiqaruvchi kuchlarning past darajada rivojlanganligida edi. Quldorlik va feodal formatsiyalar asosan qullar va krepostnoylarning majburiy ish bilan bandligiga asoslangan bo'lib, quldorlar va krepostnoylar ishlamasdan hayot kechirar edilar. Doirasida inson huquqiy jihatdan erkin bo'lgan va yollanma xodim sifatida namoyon bo'ladigan bozor iqtisodiyotiga ega bo'lgan kapitalistik formatsiyada ish bilan band bo'lmagan aholi mavjud bo'ladi. Bunday ish bilan band bo'lmaslik tabiiy va noiloj ishsizlik shaklida bo'ladi. Sotsializm sharoitida to'liq («yalpisiga») ish bilan bandlik e'lon qilingan bo'lib, bu esa odamning ijtimoiy ishlab chiqarishda qatnashishga majburligi bilan mustahkamlangan edi.

Hozirgi vaqtda ish bilan band aholiga barcha yollanib ishlayotgan xodimlar, o'quvchilar, harbiy xizmatchilar bilan bir qatorda o'zini o'zi mustaqil ravishda ish bilan ta'minlaydigan fuqarolar va tadbirkorlik faoliyati bilan shu g'ullanadigan fuqarolar kiritilgan.

Ish bilan bandlar: a) pul bilan to'lanadigan yoki natura holidagi haq evaziga yollanib, shuningdek, o'z faoliyati evaziga qancha muddat haq yoki daromad olishidan qat'i nazar, foyda yoki oilaviy daromad olish uchun yollanmasdan haftasiga kamida 2 soat ish bajarganlar; b) kasalligi yoki jarohatlanganligi tufayli, bemorlarga qarab turuvchilar; yillik mehnat ta'tili yoki dam olish kunlarida, o'z ish joyidan tashqarida ta'lim olganlar; ma'muriyat tashabbusi bilan ta'minoti saqlab qolingani yoki saqlanmagan holda mehnat ta'tilida bo'lgan va boshqa shunga o'xshash sabablar bilan vaqtincha ishda bo'lmaganlar; v) oilaviy korxonada haq olmasdan ish bajargan shaxslardan tashkil topadi. Ish bilan band bo'lgan aholiga ikki guruh fuqarolar kiradi:

1. Ko'ngilli ravishda ish bilan band bo'lmagan, er-xotindan birining, ota-onasi va boshqalarning mabla g'lari hisobiga yashaydigan fuqarolar;

2. Noilojdan ish bilan band bo'lmagan xodimlar kiradi, ular, o'z navbatida, quyidagilarga: a) mustaqil ravishda ish qidirayotganlar; b) ish bilan band etish xizmati yordamida ish qidirayotgan; rasmiy maqomga ega bo'lgan ishsizlik yuzasidan nafaqa oladigan ishsiz fuqarolarni o'z ichiga oladi.

«Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonun 1992- yil 13-yanvarda qabul qilingan bo'lib, unga 1998- yil 1- mayda ba'zi o'zgartirishlar va qo'shimchalar kiritildi. Qonunda aholining ish bilan bandligining asosiy printsiplari ifodalab berilgan, bu tamoyillar ish bilan bandlik munosabatlariga bozor xususiyatidan kelib chiqadi va u bir necha tamoyillar bilan ifodalanadi. Birinchi tamoyil fuqarolarning unumli va ijodiy mehnat qilishga bo'lgan o'z qobiliyatlaridan foydalanishdan iborat favqulodda huquqidir. Mehnat qilishga majbur etishga (qanday shaklda bo'lmasin) yo'l qo'yilmaydi. Faqat qonunda alohida belgilangan hollar bundan mustasnodir.

Shunday qilib, respublikamizning ijtimoiy-iqtisodiy hayotida umuminsoniy qadriyatlarni mustahkamlash uchun muayyan qadam qo'yilgan bo'lib, bu qadriyatlar orasida eng muhimi **mehnatning ixtiyoriyligidir**. Endilikda ijtimoiy mehnatda ishtirok etish kerak yoki kerak emasligini tanlashdan iborat ustuvor huquq insonning o'ziga tegishlidir.

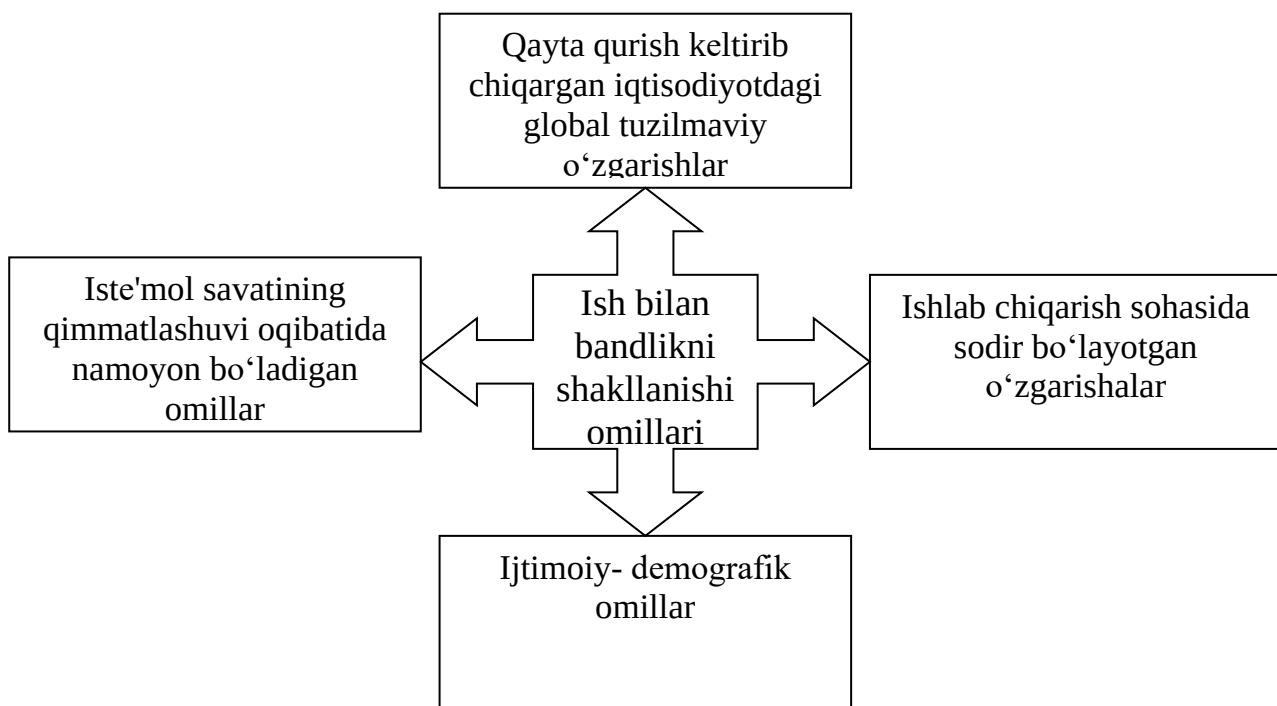
Milliy iqtisodiyotda aholini mehnat bilan ta'minlash endilikda amalda ijtimoiy foydali faoliyatning birdan-bir sohasi hisoblanmaydi. Mehnatning umumiyligi huquqiy burch sifatida mustahkamlangan vaqtda u ana shunday edi. Mehnat sohasi ijtimoiy foydali ish bilan bandlikning o'qish, uy-r o'z g'or ishlari, bolalarni tarbiyalash va hokazolar kabi teng huquqli va hamma uchun qulay sohalardan biriga aylanmoqda. Ixtiyoriy ish bilan bandlikka barham berish sababi bitta – u ham bo'lsa, tirikchilik vositalarining g'ayriqonuniy manbaidir.

O'zining mehnatga bo'lgan qobiliyatidan foydalanishdan iborat **favqulodda huquq tamoyili** insonning o'ziga ma'qul bo'lgan joyda o'zi xohlagan vaqt mobaynida ishlash huquqini nazarda tutadi. Har kim o'zi uchun qulay vaqt va ish bilan bandlik usulini mustaqil tanlashi mumkin. Jinsi, yoshi, millati va boshqa belgilaridan qat'i nazar, hammaga doimiy, qisman, vaqtincha, ahyon-ahyonda bo'ladigan ish bilan bandlik, o'rindoshlik bilan ishlash ish vaqtini tashkil etishning moslashuvchan grafiklariga xosdir. Kasb tanlashdagi huquqning cheklanmaganligi va iqtisodiyot sohalaridan birida mehnat qilish huquqi ham muhim hisoblanadi (bunga yakka tartibda mehnat qilish ham kirishi mumkin).

Favqulodda tanlash huquqi haqida gapirilganda bu huquqni jamiyatda har kimning u yoki bu ish bilan bandlik turi yoki kasbga bo'lgan ehtiyojini qondirish majburiyati bilan tenglashtirish to'g'ri bo'lmaydi. Jamiyat barchaga o'z qobiliyatlarini ro'yobga chiqarish uchun teng huquqiy shart-sharoitlar yaratib berishi kerak. Masalan, agar biror

kishi tadbirkor bo‘lmoqchi ekan, jamiyat uning uchun huquqiy shart-sharoitlar berishi lozim, lekin bu kishi tadbirkor bo‘lish-bo‘lmasligi uning shaxsiy fazilatlariga bog‘liqdir.

Bunday ish bilan bandlikning ikkinchi tamoyili — fuqarolarning mehnat huquqini ro‘yobga chiqarish uchun davlatning shart-sharoitlar yaratib berishi kerakligi oydin bo‘ladi. Ish bilan bandlik siyosatiga uni qattiq tartibga solishdan voz kechish, ijtimoiy sohada mehnat qilishning majburiy emasligi, ijtimoiy foydali mehnat qilishning har qanday sohasini tanlash erkinligi va ixtiyoriyligi orqali inson manfaatlari va ehtiyojlarining namoyon bo‘lishiga yordam berish asos qilib olingan.



7.1-chizma. Ish bilan bandlikni shakllanishi omillari

Davlatning ish bilan bandlikka ko‘maklashish tamoyili asosida mehnat qilish huquqini ro‘yobga chiqarish uchun shart-sharoitlar yaratib berishi ijtimoiy ishlab chiqarishning iqtisodiy jihatdan erkin ishtirokchilari iqtisodiy xulq-atvoriga bevosita usullar bilan tuzatish kiritishdan iboratdir. Bunda davlatning ish bilan bandlikka bevosita ta’sir ko‘rsatish choralari rag‘batlantiruvchi tadbirlarining ustuvorligiga asoslanadi. Bu o‘rinda mehnatkashlarning tadbirkorlar va hududlarning ijtimoiy va iqtisodiy huquqlarini hamda erkinliklarini buzadigan vositalar bo‘lmasligi kerak. Ish bilan bandlikda ko‘maklashish tamoyili bir qancha jihatlarga egadir. Ish

bilan bandlikka ta'sir ko'rsatishning o'zini ochib berish asosida uni (bandlikni) istalgan yo'nalishda shakllantirish jarayonini bevosita to'g'ri yo'lga solish yotadi. Ish bilan bandlikka ko'maklashish tamoyili ijtimoiy mehnat munosabatlari subyektlarining taraqqiyot yo'nalishlarini ishlab chiqishda va uni tartibga solishda faol va manfaatdorlik bilan ishtirok etishlaridan ham iboratdir. Bu subyektlar yollanma xodimlar, ish beruvchilar bo'lib ular kasaba uyushmalariga, assotsiatsiyalar va ittifoqlarga birlashganlar.

Bu kuchlarning ish bilan bandlikni rivojlantirishda yaqindan o'zaro yordam berishlari ish bilan bandlikning holatiga faol ta'sir ko'rsatib, uning sifat jihatlarining har tomonlama yaxshilanishiga yordam beradi. Bunday jihatlariga ish bilan band aholining ma'lumot va kasb-malaka tarkibi, uning tarmoq va demografik tuzilishi, yuqori ijtimoiy iqtisodiy harakatchanlik, raqobatdoshlik va shu kabilar kiradi.

Ish bilan bandlik masalalarini ko'rib chiqayotganda **mehnat va ish bilan bandlik o'rtasidagi aniq farqni ajrata bilish kerak**. Mehnat – insonning o'ziga xos xususiyatlariga ega bo'lgan faoliyati bo'lib, harakatlarni anglatganligi, kuch-quvvat sarflanishi, natijadorlik, ijtimoiy foydalilik va hokazolar shular jumlasiga kiradi. Mehnat vaqt xususiyatiga ega, u bo'linadi va dam olish bilan almashinib turadi. Mehnat – ishchi kuchini ishlab chiqishda ishlatish jarayonidir. Ish bilan bandlik insonning mehnat qilish munosabati bilan va mehnat sohasidagi ehtiyojlarni qondirish bilan bog'liq holda kechadigan ijtimoiy rivojlanishning muhim tomonlaridan biridir. Mehnatdan farqli o'laroq, ish bilan bandlikni odamlarning aniq ish joyidagi amaliy faoliyatiga tenglashtirib bo'lmaydi. Ish bilan bandlik mehnatga layoqatli odamlarning ish bilan qanday ta'minlanganligini ko'rsatadi. Boshqacha qilib aytganda, odamni ish bilan band hisoblash uchun u biron-bir jamoaning a'zosi bo'lishi yoki o'z ishini yaratishi kerak.

7.2 Aholining ish bilan bandligi, uning asosiy turlari va shakllari

Bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitlarida ish bilan bandlik hamda uning tashkil qiluvchilari muammosi ham nazariy, ham amaliy jihatlarida yangicha ma'no kasb etadi. Mehnat bozori ish bilan bandlikni tartibga solishda faol o'rinni egallaydi. Mehnat bozorida asosiy milliy resurs — ishchi kuchi shakllanadi hamda korxonalar, tarmoqlar va mintaqalar b o'yicha taqsimlanadi.

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

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

Bu kontsepsiya doirasida to'la oqil (ratsional) va samarali bandlik farqlanadi. **Ish bilan «to'liq» bandlik** sotsializmdagi mehnatning umumiyliigi va majburiyligining aniq ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan amalga oshirilishidir. U mehnatga layoqatli aholiga ijtimoiy foydali mehnat bilan shu g'ullanishning haqiqiy imkoniyatlarining berilishi bilan bog'liq. Yuqorida aytib o'tilgan kamchiliklarni hisobga olib, to'liq ish bilan bandlik darajasi bozor iqtisodiyotiga moslashib boradi. Mehnatga qobiliyatli aholini ijtimoiy xo'jalikka jalb qilishning eng yuqori darajasi sifatida talqin qilish ham o'zgarib boryapti. Ish bilan to'liq bandlikka aholini jalb qilishning har qanday darajasida erishish mumkin, bunda u aholining ish o'rinlariga bo'lgan ehtiyojlarini qondirishga muvofiq kelishi, taklif etilayotgan ish o'rinlari iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq oqilona (samara) bo'lishi lozim. Bu o'rinda iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq ish o'rnini deganda shunday ish o'rnini tushuniladiki, u insonga yuksak mehnat unumdorligiga erishish va o'zining, oilasining yaxshi yashashi uchun etarli bo'ladigan ish haqiga ega bo'lish tushuniladi, shu bilan birga bu ish o'rnini uning salomatligiga zarar etkazmasligi va insoniy qadriyatini yerga urmasligi kerak.

Shunday qilib, ish bilan to'liq bandlik mehnatga qobiliyatli barcha fuqarolarni kasbiy mehnat sohasiga jalb qilishni anglatmaydi. Inson o'z istagi bo'yicha ijtimoiy foydali bandlik sohalaridan birini (xalq xo'jaligidagi kasbiy mehnatni, uy xo'jaligini va shu kabilarni) tanlashga haqlidir. Biroq tartibga soluvchi asosiy faoliyat turi daromad keltiruvchi, shaxs farovonligini oshiruvchi va rivojlantirishini ta'minlovchi kasbiy

mehnat bilan band bo'lishdir. Kasbiy mehnat bilan band bo'lish darajasi xodimlar umumiy sonining (ular ishlayotgan korxona qanday tashkiliy-huquqiy shaklga ega bo'lishidan qat'i nazar) mehnat resurlari soniga nisbati bilan belgilanadi hamda mehnat unumdorligi va jamiyat rivojlanishining ijtimoiy samaradorligi sohasida erishilgan yutuqlarni aks ettiradi. Buning ma'nosi shuki, ish bilan bandlikdagi mazkur proportsiya ishlab chiqarish samaradorligini oshirish manfaatlariga, uni jadallashtirish natijalariga, fan-texnika taraqqiyoti mehnat unumdorligini oshirish manfaatlariga to'liq mos kelsa, shuningdek, sog'lom avlodni etishtirishga, yuqori malakali, yaxshi ta'lim olgan serharakat xodimlarni tarbiyalashga qulay sharoit yaratib bersa, bunday bandlik proportsiyasi eng maqbul (optimal) deb hisoblanadi.

Yuqorida sanab o'tilgan barcha sharoitlarga javob beradigan ish bilan to'liq bandlik unumdor ish bilan bandlik deb atalishi mumkin. Bunda biz unumdor ish bilan bandlik samarali mehnat bilan ayni bir narsa emasligiga asoslanamiz. Samarali mehnat unumdor ish bilan bandlikning tarkibiy qismi hisoblanadi. Pirovard natijada to'liq va unumdor ish bilan bandlik uzviy birlikda bo'ladi. Agar ish bilan to'liq bandlikka iqtisodiy jihatdan nomaqbul ish o'rinlari yoki munosib tirikchilik o'tkazishni ta'minlamaydigan ish o'rinlari bilan erishilsa, u xodimlarning kasb-malaka va ta'lim darajasiga yoki xalq xo'jaligidagi vazifalarga zid bo'lsa, malakali kadrlar tayyorlash va normal demografik rivojlantirishni ta'minlashga xalaqit bersa, aholining bunday ish bilan bandligi umuminsoniy qadriyatlarga yordam bermaydi va ijobiy deb hisoblanishi mumkin emas.

Demak, ish bilan to'liq unumdor va erkin tanlangan bandlik, avvalo, aholining ishga bo'lgan ehtiyoji bilan ish o'rinlari o'rtasidagi miqdor va sifat munosibligi ahvolini aks ettiradi, bunda ijtimoiy va iqtisodiy taraqqiyot uchun qulay shart-sharoitlar yaratiladi, ya'ni ham ayrim shaxsning, ham umuman butun jamiyatning manfaatlari hisobga olinadi.

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

Odamlarning ijtimoiy zarur ish bilan bandlikka bo'lgan ehtiyojini va uni amalga oshirish imkoniyatini rejali tartibga solib borish lozim. Bundan

maqsad insonning faoliyat ko'rsatish, shart-sharoitlarni yaxshilash va iqtisodiyotni samarali ishlashini ta'minlashdir.

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

Birinchi guruhga iqtisodiyotning davlat sektorida band bo'lgan kooperativ, aktsiyadorlar jamiyatlarida, xususiy sektorda ishlaydigan fuqarolar kiradi. **Ikkinchi guruhga** ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim oladigan o'quvchilar, respublika qurolli kuchlarining xizmatchilari kiradi.

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

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

Ish bilan bandlik munosabatlari iqtisodiy, demografik va ijtimoiy jarayonlar bilan bog'liq bo'ladi. Ish bilan bandlikning iqtisodiy mazmuni xodimning o'z mehnati bilan o'ziga munosib hayot kechirishni ta'minlash va ijtimoiy ishlab chiqarish samaradorligining o'sishiga erishish imkoniyati bilan ijtimoiy mazmuni shaxsni shakllantirish va rivojlantirish bilan ifodalanadi.

Ish bilan bandlik samaradorligi. Shaxsning arzirli daromad olishini, sog'lig'ini yuksaltirishni, jamiyatning har bir a'zosi uchun ijtimoiy ishlab chiqarishning usuli asosida ma'lumot va kasb darajasini oshirishni ta'minlaydigan ish bilan bandlikni aholining samarador bandligi deb hisoblash mumkin.

Ishsizlikka real baho berish va uni o'lchash Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) tavsiyalariga muvofiq hamda mehnat munosabatlarining qaror topgan tajribasini hisobga olgan holda amalga oshiriladi. O'zbekistonda ishsizlarga 16 va undan katta yoshdagi kishilar kiradi, ular ana shu qarab chiqilayotgan davrda ishga yoki boshqa daromadli mash g'ulotga ega bo'lmaydilar, o'zlari mustaqil yoki kimningdir vositachiligida ish qidirayotgan bo'ladilar va ishga kirishga tayyor turadilar.

Ishsizlikning yashirin turlari va ish bilan norasmiy bandlikning asosiy xavfi oshkora ishsizlikka o'tish imkoniyatidan tashqari, mehnat axloqining buzilishi, ishchi kuchining malakadan mahrum bo'lishi, kasbga bo'lgan qiziqish va ko'nikmalarni yo'qotish, jamiyatga hozir potentsiali kerak bo'lmagan kishilardan ma'lum qismini qashshoqlashuviga olib kelishidir. Bundan tashqari, korxonalarda ortiqcha xodimlarni saqlab turish mahsulot tannarxining asossiz ravishda ortib ketishiga, inflyatsiyaning ko'payishiga sabab bo'lishi mumkin. Norasmiy faoliyat turlarida soliq solinmaydigan ish bilan bandlikning ko'payishi byudjet daromadlarining kamayishiga, savdo vositachilik xizmatlarining haddan tashqari avj olib ketishiga sabab bo'ladi, har xil g'ayriqonuniy xatti-harakatlar uchun qulay imkoniyat yaratib beradi.

Ish bilan bandlikdagi tarkibiy tanazzulning bevosita oqibatlari va ishchi kuchiga bo'lgan talab qisqarishining bevosita oqibatlari, aqliy mehnat kishilarining boshqa mamlakatlarga ketib qolishi, shuningdek, ichki ketib qolish — ilm-fan sohasidan va ilmiy bilimlar ko'proq talab qilinadigan ishlab chiqarish tarmoqlaridan xodimlarning vositachilik sohalariga, shuningdek, malakasini yo'qotib, norasmiy faoliyat sohalariga o'tib ishlashidir. Qayd qilingan ishsizlik darajasidagi tarkibiy orqaga ketish ish bilan bandlik xizmati mijozlari orasida mutaxassislar ulushining yuqori ekanligida namoyon bo'lmoqda. Holbuki, kadrlar potentsialini, ayniqsa, oliy va o'rta maxsus ma'lumotli mutaxassislarni shakllantirish uzoq vaqtni hamda mabla g'ni talab qiladi.

Davlatning to'lov talabini ko'paytirishga yo'naltirilgan xilma-xil usullar vositasida iqtisodiyotga aralashuvi orqali iqtisodiy faollikni rag'batlantirishga va buning oqibatida ish bilan bandlikni kengaytirishga erishish mumkin. Bunda hal qiluvchi rol, Keyns nazariyasiga ko'ra, xususiy sarmoya qo'yilmalarni davlat tomonidan rag'batlantirilishi va tartibga solinishiga, davlatni o'zining xarajatlariga, ya'ni soliq solish, qarz va davlat mablag'larini sarflash sohalarini qamrab oluvchi byudjet siyosatiga tegishli bo'ladi. Sarmoya qo'yilmalarini kengaytirish ishlab

chiqarishni va demak, ish bilan bandlikni ko'paytirishni anglatadi. Ammo, faqat 40 va 50-yillarga kelib keynschilik o'zining «ish bilan to'la bandlik» shiori bilan burjua iqtisodiy nazariyasi va amaliyotining asosiga aylandi. 40-yillar o'rtalarida ishsizlikni tartibga solish bo'yicha paydo bo'lgan rasmiy hukumat hujjatlari va qonunchilik hujjatlarida, qoidaga ko'ra, to'liq ish bilan bandlikni miqdoriy aniqlash bo'lmagan. U, masalan, inglizlarning oq kitobi «Ish bilan bandlik siyosati» (1944- yil) va Amerikaning «Ish bilan bandlik to'g'risida hujjat»da (1946- yil) ham yo'q. Urushdan keyingi «Ish bilan to'liq bandlik» siyosati aslini olganda ishsizlikni tugatishni maqsad qilib qo'ymagan. Ishsizlikning 2-4 foiz doirasida, albatta, mavjud bo'lishini burjua iqtisodchilari minimal yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan miqdor deb qarashgan.

Ish bilan bandlikning nisbatan yaxshi statistikasi – bu muz qoyaning yuqori qismidir, xolos. Har oyda minglab korxonalar to'liq yoki qisman ishlashdan to'xtaydi. Ularning aksariyat ko'pchilik qismi tez orada ishini qayta boshlay olmaydi, qiyinchiliklar obyektiv xarakterdir. Ko'pincha ishlab turgan korxonalarning moliyaviy ahvoli ularga ish bilan band bo'lganlarning oldingi sonida saqlab qolish imkonini bermaydi. Keyingi vaqtgacha iqtisodiyotning norasmiy sektori – ro'yxatga olinmagan ko'chadagi savdoda, ulgurji vositachilik operatsiyalarida, xizmat sohasida va boshqalarda ish bilan band bo'lgan fuqarolar ish bilan bandlikni qisqartirishning ma'lum amortizatori bo'lib kelgan. Ammo hozirgi kunda bu sektor to'yingan va qo'shimcha xodimlarni qamrab olishga qodir emas. yashirin ishsizlik muqarrar tarzda oshkora shaklga kirishi kerak.

Bunday vaziyatda hal qilinishni talab etadigan eng muhim masala ishsizlikning yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan chegarasini aniqlashdir. Ishsizlikning, masalan, Ispaniya bardosh berishi mumkin bo'lgan darajasi (24 foiz) bizga to'g'ri kelmaydi, biz 20 foizga ham dosh berolmaymiz. 10-12 foizdan oshmaydigan ishsizlikka dosh berish mumkin bo'lar. Bu erda mehnat bozori o'ziga xosliklarga ega. Ishchi kuchi qator omillar: mentalitetning xususiyatlari, turarjoy bozorining yo'qligi, ro'yxatga olish tartibotining saqlanganligi va boshqalar tufayli o'troqligi bilan ajralib turadi. Ishchi kuchining sarmoya ketidan harakatlanishga qodir emasligi iqtisodiyotimizning tarkibiy xususiyatlari bilan qo'shib, bandlik muammolariga aniq ifodalangan mintaqaviy xarakterni kasb etadi.

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

1. Qayta qurish jarayonlari keltirib chiqargan iqtisodiyotdagi global tuzilmaviy o'zgarishlar, ya'ni:

— davlat sektori transformatsiyasi;

- davlat korxonalarini xususiylashtirish;
- xo‘jalik yuritishning yangi shakl va turlarini rivojlantirish (kooperatsiya, ijaradagi korxonalar va boshqa mehnat jamoalari);
- zarar keltiradigan, ekologik zararli korxonalarni tugatish;
- respublika vazirliklari va idoralari, jamoat tashkilotlarining boshqaruv apparatini qisqartirish.

2. Ishlab chiqarish sohasida sodir bo‘layotgan o‘zgarishlar:

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

- bozorga o‘tish oqibati sifatida korxonalarda mehnatni tashkil etish va unga haq to‘lashning takomillashtirilishi;

- korxonalar boshqaruv tuzilmalarining takomillashtirilishi.

3. Iste‘mol savatining qimmatlashuvi oqibati sifatida aholi turmush darajasi, uning daromadlari va iste‘moli darajasidagi o‘zgarishlarda namoyon bo‘ladigan iqtisodiy omillar.

4. Omillarning ijtimoiy-demografik guruhi:

- mehnatga layoqatli aholi soni;

- tabiiy o‘sish va o‘lish miqdori (ayniqsa, mehnatga layoqatli yoshda);

- migratsiya jarayonlarini faollashtirish;

- kadrlar qo‘nimsizligining keskinlashuvi.

Ish bilan bandlikning hozirgi holati ko‘p jihatdan mehnat va ijtimoiy siyosat sohasidagi o‘zgarishlarga bog‘liqdir. Hozirgi kundagi ish bilan bandlik xarakteri mehnatga layoqatli aholining davlat xo‘jaligiga asossiz yuqori darajada jalb qilinganligi bilan farqlanadi. Bu ko‘p jihatdan ish joylari bilan ijtimoiy-demografik omillar ta‘sirida shakllanadigan mehnat resurslari miqdori o‘rtasida miqdoriy muvozanatsizlik va aholining tabiiy hamda migratsion harakati jarayonlarida farqlar borligiga bog‘liqdir.

Hozirgi vaziyatning o‘ziga xosligi mehnatga layoqatli yoshdagi aholini o‘sish sur‘atidagi sezilarli darajadagi notekislikda hamda mehnat resurslari sonining o‘sishi bilan ijtimoiy xo‘jalikdagi ish bilan bandlikning mumkin bo‘lgan dinamikasi o‘rtasida ancha qat‘iyroq bog‘liqlik borligidadir. Aholi tabiiy harakatining mehnat resurslari tarkibiga ta‘siri kuchayadi. Shuni aytish kerakki, mehnatga layoqatli yoshga kirib kelayotgan yoshlarning katta qismi mehnatga layoqatli aholini kengaytirilgan qayta tiklashni emas, balki tabiiy kamayishning qoplanishini ta‘minlaydi, ya‘ni mehnat resurslari sifat tarkibining keskin

o'zgarishiga olib keladigan avlodlarning jadal almashinuvi sodir bo'ladi. Shu bilan birga kelgusida xodimlar ommaviy ishdan ozod qilingan sharoitda ish bilan bandlikdagi vaziyat mehnatga layoqatli aholi k o'payishining sezilarli ortishi tufayli murakkablashishi mumkin.

Davlat korxonalaridagi ish haqi darajasining narxlar inflyatsion o'sishidan ortda qolib borishiga ko'ra yoshi mehnatga layoqatli aholi uchun mehnat tartibiga nisbatan katta majburiylik xos bo'lgan (konveyer tizimi, ko'p dastgohlilik va boshqalar, tor mutaxassislik, og'ir va zararli mehnat sharoitlari), ish haqi bilan qoplanmaydigan ish joylari e'tiborsiz bo'lib boradi. Mehnat resurslaridan samarali foydalanish hamda iqtisodiyotni ijtimoiy yo'naltirilganlik darajasi milliy iqtisodiyotda ish bilan band bo'lganlarning tarkib topgan tarmoq va kasb tuzilmasini yaxshiroq ifoda etadi.

70-yillarda tarkib topgan ish bilan bandlikning tarmoq tuzilmasi kam dinamik bo'lib, bozor iqtisodiyoti talablariga muvofiq kelmaydi, chunki ishchi kuchini ilmiy-texnik taraqqiyot talabi darajasida qayta tiklashga qodir emas, inson ehtiyojlarini qondirishga yo'naltirilmagan.

Ish bilan bandlik sohasidagi vaziyatning o'ziga xos xususiyati quyidagilardir:

— noishlab chiqarish sohasidagi bandlikning o'ta past darajasi (ishlovchilarning aksariyat ko'pchilik qismi moddiy ishlab chiqarish sohasida mehnat qiladi);

— kishloq x o'jaligi va sanoatda ish bilan bandlik darajasining nisbatan yuqoriligi.

Ish bilan bandlik tarmoq tuzilmasida ilgari mavjud bo'lgan ijodiy siljishlar sekinlashdi va inson uchun ishlaydigan bir qator yirik tarmoqlarda (savdo, umumiy ovqatlanish va boshqalar) qisqarish tendentsiyasi ko'zga tashlanadi.

Ish bilan bandlikning yuzaga kelgan kasb turini industrial deb hisoblash mumkin. U mehnat faoliyati moddiy ishlab chiqarish bilan bog'liq bo'lgan xodimlar kasbiy tuzilmasining ustuvorligi bilan ifodalanadi, bunda insonning ijtimoiy ehtiyojlarini qondirishga yo'naltirilgan mehnat turlari kamchilikni tashkil qiladi, jismoniy mehnatning ulushi katta.

Sanoat tarmoqlarini rivojlantirishdagi uzoq muddatli ustuvor ish bilan band bo'lganlar kasb tarkibini shu tarmoqlar ehtiyojiga ko'ra shakllanishiga olib keladi. Shuning uchun xalq xo'jaligi xodimlari tarkibida muhandislik kasbidagi mutaxassislar, ishchilar orasida esa — an'anaviy kasblar vakillari ustuvordir: malakasi past va malakasiz kadrlar hissi katta. Xizmat sohasidagi kasb tarkibi ham bir tomonlamadir,

chunki bu tarmoqlarni rivojlantirish ularni oliy ma'lumotli mutaxassislar bilan boyitish bilan bo'g'lanib, o'rta bo'g'in — o'rta o'quv yurtlarining etishmasligi va ish haqining darajasi pastligi tufayli ular etarlicha rivojlanmagan. Iqtisodiyotni rivojlantirishning ekstensiv yo'li mehnatga layoqatli aholi umumiy vaqt byudjetini uning ijtimoiy xo'jalikdagi ish bilan bandligi foydasiga muntazam qayta taqsimlanishini taqozo etdi. Aholi turmush faoliyatida professional mehnatning o'rni ijtimoiy foydali faoliyatning boshqa ijtimoiy muhim sohalari (o'qish, uy xo'jaligi va boshq.) zarariga juda kattalashib ketdi. Aholining deyarli barcha ijtimoiy-demografik guruhlari zimmasidagi haddan tashqari ortiqcha vazifa aholini qayta tiklash asosiga putur etkazadi, kadrlar professional tuzilmasini sifatli o'zgartirishni sekinlashtiradi, chunki mehnatga kam haq to'lanadigan sharoitda aholining mehnatga bo'lgan ehtiyoji mavjud tarmoq va professional tuzilmani barqarorlashtiradi.

Turmush darajasining pasayishi aholini qo'shimcha mabla g'manbalarini izlashga undaydi. Aholining yangidan-yangi kontingenti (ayollar, pensionerlar va hatto bolalar)da ish joylariga ehtiyoj ortib boradi, ikki yoki undan ortiqcha ishda ishlash o'sib boradi. Ayni bir vaqtda turli sabablarga ko'ra xodimlarni ishlab turgan korxonalardan bo'shatish hollari faollashadi, ammo bu qoidaga ko'ra, o'z mehnatini intensivlashtirish imkoniyati pasaygan, malakasi kam xodimlarga tegishli bo'ladi. SHunga k o'ra yosh bolali ayollarga, mehnat faoliyatini boshlayotgan yoshlarga, pensiya yoshiga yaqinlashib qolganlarga, shuningdek, mehnat layoqati past bo'lganlar (nogironlar, pensionerlar) va ijtimoiy maqomi beqaror b o'lganlarga (sobiq qamalanganlar, mehnat intizomini buzganlar va shu kabilarga) mehnat qilish huquqini amalga oshirishlari qiyin bo'ladi. Ishlab chiqarish kuchlarini joylashtirishdagi oldingi kamchiliklar natijasi sifatida hududlar bo'yicha ish bilan bandlik sohasida nomutanosiblik kuchayadi.

Taklif etilgan ko'rsatkichlar tizimi ish bilan bandlikning eng muhim xususiyatlariga uning samaradorligi nuqtai nazaridan yiriklashgan holda makro darajada baho berishga imkon tug'diradi. Bunday baho berishlar faqat mavjud muammolarni aniqlash uchun emas, balki ish bilan bandlik sohasidagi ortib borayotgan qonuniy tamoyillarni aniqlash uchun ham muhimdir. Bundan tashqari, ko'rsatkichlar mazmunining tasdiqlashicha, ish bilan bandlik faqat iqtisodiy ahamiyatga ega bo'lib qolmay, shu bilan birga yaqqol ifodalangan ijtimoiy mazmunga ham egadir.

7.3 Ish bilan bandlik — ijtimoiy-iqtisodiy siyosatning elementi sifatida

Ijtimoiy yo‘naltirilgan iqtisodiyotning eng muhim mezoni ish bilan bandlikka bo‘lgan munosabatdir. Ish bilan bandlik kompleks ijtimoiy siyosatning ajralmas qismi deb qaraladi. Ish bilan bandlik muammolarining ijtimoiyligi uning avval, boshdan insonga, uning manfaatlariga va mehnat sohasidagi ehtiyojlariga qaratilganligi bilan belgilanadi.

Ish bilan bandlikning eng kam deganda to‘rt ijtimoiy jihatini (aspektini) hisobga olish kerak bo‘ladi:

a) ish bilan bandlik insonning Konstitutsiyada belgilab berilgan eng muhim huquqi — mehnat huquqi bilan mustahkam bog‘liqligidir;

b) turmush darajasini va munosib hayot kechirish shart-sharoitlarini shakllantirishda ish bilan bandlik hal qiluvchi rol o‘ynaydi. Aynan ish bilan bandlik, mehnat faolligini oshirish hozirgi vaqtda mehnatga qobiliyatli fuqarolar va ular oilalarining turmush darajasini oshirishning eng muhim kafolatidir;

v) har kimning va umuman jamiyat farovonligining negizi bo‘lgan yuqori unumli mehnatning yangi sababini shakllantirish;

g) aynan mehnat faoliyati insonni o‘zgartiradi, uning kasbiy imkoniyatlarini ochib beradi va ko‘paytiradi, shaxsning rivojlanishini rag‘batlantiradi.

Ijtimoiy siyosatning boshqa jihatlari bilan birga qo‘shib qaralganda ish bilan bandlik rivojlanishining asosiy yo‘nalishlaridan biri deb qaralishi kerak, ushbu yo‘nalishlar milliy iqtisodiyotdagi moliyaviy, moddiy va mehnat resurslarini qayta guruhlarga ajratishni, fan-texnika taraqqiyotining ustuvor yo‘nalishlarini, shuningdek, ishlab chiqaruvchi kuchlarni joylashtirish, turmush sifati darajasini oshirish yo‘llarini belgilab beradi. Bu g‘oyat muhim muammolardan biri bo‘lib, ish bilan bandlik muammolarini hal qilish, binobarin, butun iqtisodiyotni isloh qilishning muvaffaqiyati ana shu muammoni e‘tirof qilish va hal etishga ma’lum darajada bo‘g‘liqdir.

Ijtimoiy yo‘naltirilgan bozor iqtisodiyotida ish bilan bandlikning **asosiy xususiyatlari:**

— ish bilan to‘liq va samarali bandlikni birga qo‘shib olib borishni balansli holga keltirish;

— mehnat qilishning ixtiyoriyligi va mehnat sohasida inson huquqlari hamda vazifalarining uy g‘unlashuvi, xodimlarning ijtimoiy

boqimandaligiga barham berish, munosib turmushni ta'minlaydigan ish topish imkoniyati uchun fuqaro bilan davlatning baravar mas'uliyati;

— mehnat samaradorligini oshirish yo'lida uni sarflash tarmoqlari, sohalar, kasblar va hududlar o'rtasida ishchi kuchining erkin harakati;

— yangicha mehnat sababi, tadbirkorlik va xodimlarning yuqori unumli mehnat qilishdan kuchli manfaatdorligi;

— bozor iqtisodiyotining salbiy oqibatlarini mehnatkashlar manfaatini ko'zlab, aniq maqsad bilan yumshatib borish.

Bu xususiyatlar ish bilan bandlikning yangi sifat xususiyatlarini belgilab beradi, ularning shakllanishiga tegishli ish bilan bandlik sifati mos kelishi lozim. Biz ish bilan bandlik siyosatini qo'yilgan maqsadlarga erishish uchun jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishiga bevosita va bivosita ta'sir ko'rsatish choralari majmui sifatida qarab chiqamiz. Bunda ish bilan bandlik siyosatining maqsadlari ish bilan bandlikning normativ holatini aks ettirishi kerak, hozirgi kun muammolarini hal qilish bilan bunday holatga erishish mumkin.

Ish bilan bandlik siyosati bir necha darajaga egadir: umumdavlat (makrodaraja), mintaqaviy va mahalliy darajalar. Ish bilan bandlik siyosatining barcha darajalari yagona ish bilan bandlik kontseptsiyasi bilan birlashgan bo'ladi, bu kontsepsiya iqtisodiy rivojlanishning qabul qilingan tipini aks ettiradi.

Makrodarajadagi ish bilan bandlik siyosati ijtimoiy bozor iqtisodiyotidagi ish bilan bandlikning asosiy xususiyatlarini shakllantirishga: fuqarolarning mehnat qilish huquqini amalga oshirish va yuqori turmush darajasiga erishishning zarur sharti bo'lgan ish bilan to'liq bandlikni ta'minlashga qaratilgandir. Ma'lumki, bozor iqtisodiyoti boshqaruv usullarida iqtisodiyot samaradorligini oshirishga, xo'jalik yuritish sohasi iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq bo'lmagan ish o'rinlarini siqib chiqarishga, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va aholining iste'mol talabini qondirish uchun ishchi kuchini qayta guruhlarga bo'lishga qaratilgandir. Bunday sharoitda ish bilan to'liq bandlikka ko'maklashish strategik maqsad bo'lib qoladi.

Eng yaqin taktik maqsad ish o'rinlariga bo'lgan talab va taklifning balanslanishidir. Bunga faqat ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif balansli bo'lishiga erishish shartlariga kompleks yondashuv bilan erishish mumkin. Ko'pincha bu muammoni hal qilishda ommaviy ishsizlikning oldini olishning zarur sharti bo'lgan ish o'rinlari tizimini rivojlantirishga e'tibor beriladi.

Aholining ish o‘rinlariga bo‘lgan talabining pasayishiga, uning ayrim guruhlarining haddan tashqari ish bilan bandligiga barham berish, buning uchun bolali ayollar, ishni o‘qish bilan qo‘shib olib borayotgan yoshlarga, pensionerlarga ijtimoiy yordam ko‘rsatish dasturini takomillashtirishga mehnat unumdorligini oshirishni jadallashtirish sharoitida ish bilan to‘liq bandlikni ta‘minlashning zarur sharti deb qaralishi kerak. Bu yerda gap mehnat resurslarini mehnat sohasi, o‘qish va ish bilan ixtiyoriy bandlik sohalari o‘rtasida ijtimoiy va iqtisodiy jihatdan qayta guruhlariga bo‘lish haqida bormoqda.

Ish bilan bandlik sohasini demokratlash, mehnat kishisini ozod qilish ish bilan bandlikning qattiq tartibga solingan shartlaridan voz kechish, mehnatga qobiliyatli aholining turli guruhlari shaxsiy manfaatlari bilan kasb imkoniyatlarini baravarlashni bildiradi. Tadbirkorlik yoki bajaruvchilik faoliyati, davlat xizmatini yoki o‘z tijorat ishlarini ma‘qul ko‘rish butun mehnatga qobiliyatli davr mobaynida yoki uning ayrim bosqichlarida ishlash, mehnat rejimining turli-tumanligi — bularning hammasi fuqarolarning xilma-xil kasbiy manfaatlarini qondirish uchun zarurdir. Shu sababli ish bilan bandlik sharoitlarining xilma-xilligiga o‘tish qanchalik faolroq amalga oshirilsa, yuqori unumli mehnatning yangicha mehnat sababi shunchalik tez paydo bo‘ladi va ish bilan to‘liq bandlikni ta‘minlash imkoniyati kengayadi.

Dunyoda bozor iqtisodiyoti rivojlangan biror mamlakat yo‘qki, unda ish kuchiga bo‘lgan talab va taklif muvozanatiga mehnat sohasida moslashuvchanlikni — to‘liq ish vaqtiga ega bo‘lmagan mehnat rejimini, alohida bo‘lingan ish o‘rinlarini va hokazolarni keng tatbiq etmasdan turib erishib bo‘lsin. Misol uchun Shvetsiyani oladigan bo‘lsak, u yerda mehnat qilish huquqini amalga oshirish muammosi muvaffaqiyatli hal etilmoqda, ishlovchi ayollarning 45 foizga yaqini to‘liq bo‘lmagan ish vaqtida mehnat qiladi.

Ish bilan bandlikning moslashuvchanligi muammosida asosiy narsa — tanlashning ixtiyoriyligi va mehnatni kamroq vaqt ichida ishlab, durustgina ish haqi olish imkonini beradigan qilib tashkil etishdir. Hozircha bozor vositalari to‘liq ishlashga erishilmagan ekan, davlatning muqobil mehnat rejimlarini rivojlantirishga ko‘mak berishini kuchaytirish zarur bo‘ladi.

Korxonalar bilan mulkchilik va xo‘jalik yuritishning turli shakllari mehnat rejimlari o‘rtasida ishchi kuchi samarali kelib turishi uchun yaxshi o‘ylab ko‘rilgan daromadlar siyosati va ularning darajasini soliq tizimi bilan tartibga solib turish kerak bo‘ladi. Ish haqining o‘sishiga xo‘jalik

yuritish subyektlaridan cheklashlarni olib tashlanishi byudjetdan mablag' bilan ta'min etiladigan tashkilotlar xodimlarini moddiy rag'batlantirishning puxta o'ylangan chora-tadbirlari bilan qo'shib olib borilishi kerak. Bu ma'lum darajada aqliy mehnatni (ilm-fan, ta'lim, tibbiyot, madaniyat) rag'batlantirish bilan bo'g'liqdir.

Butun iqtisodiyotni isloh qilishning va ish bilan bandlikning sifat jihatidan yangi holatini tarkib toptirishning eng keskin muammolaridan biri **mehnat sababidir**. Mehnat sababi mehnat sharoitlarining umumiy majmuiga va inson hayotiga, xususan, insonning hozir ishlayotganidan ham samaraliroq ishlay olish qobiliyatiga bo'g'liqdir. Shuning uchun mulkchilik va xo'jalik yuritish shakllari, mehnatga haq to'lash va butun taqsimlash siyosatini isloh qilishdan tashqari xodimni yaxshi ishlashga rag'batlantirish, jadal va yanada samaraliroq mehnat qilish qobiliyati kasb malakasi etarli darajada yuqori bo'lgan va ishchanlik qobiliyati rivojlangan sharoitdagina barqaror bo'lishi mumkin. Insonning so'g'li g'i va uning ishchanlik qobiliyatini tiklash sharoitlari ham ma'lum darajada ahamiyatga egadir. Bozor iqtisodiyoti sharoitida ishlab chiqarishning so'g'liq nuqtai nazaridan ishchi kuchining sifatiga bo'lgan talablari ortib boradi.

Bundan tashqari, bugungi kunda sotsial-ijtimoiy va iqtisodiy munosabatlarni chuqur qayta qurish sharoitlarida mehnat sabablarida birinchi o'ringa fuqarolarning ijtimoiy kayfiyati chiqarilmoqdaki, bunday kayfiyat deganda hozirgi vaqtda turmush sharoitining haqiqatda yaxshilanishigina emas, balki ijobiy siljishlarning muqarrarligiga, tanlangan islohotlar y o'lining to'g'riligiga, davlat tomonidan amalga oshirilayotgan ijtimoiy himoyaning adolatli ekanligiga ishonchning mavjudligi ham tushuniladi. Hozirgi vaqtda ijtimoiy himoya (muhofaza) haqida ko'p gapirilmoqda, lekin u ko'pincha tor ma'noda, davlatning ishsizlarga, ayniqsa, aholining ijtimoiy eng nochor qismiga ko'rsatadigan yordami tariqasida tushuniladi.

Biroq, ommaviy ishsizlikka yo'l qo'ymaslik, uning oldini olish tizimi to'g'risida g'amx o'rlik qilish jamiyat uchun e'tiborli tomonlardan biri hisoblanadi. Bu tadbirlar orasida ancha muhimi jamiyatning har bir a'zosi uchun ish bilan bandlik sohasidagi o'z o'rnini haqiqatan ham erkin tanlashga, ish kuchining ijtimoiy-kasbiy harakatchanligini oshirishga, uning yuksak raqobatbardoshligini shakllantirishga davlatning har tomonlama yordam ko'rsatishidir. Bularning hammasi ish bilan bandlik sohasini demokratlashga olib keladigan ijtimoiy va iqtisodiy jarayonlarni rivojlantirishni talab qiladi. Avvalo, quyidagilar zarur: hudud bo'yicha k

o'chib yurish erkinligini, kasbni o'zgartirish mumkinligiga odamlarning ishonchini, aqliy mehnat va xizmat ko'rsatish sohasidagi mehnatning nufuzini oshirish; muqobil mehnat rejimlarini rivojlantirish va hokazolar talab qilinadi.

Qisqacha xulosalar

Ushbu bobda aholini ish bilan bandlik tushunchasining ijtimoiy iqtisodiy mohiyati keng yoritib berilgan.

Aholini ish bilan ta'minlash bu, fuqarolarning ehtiyojini qondirish bilan bog'liq bo'lgan, qonunlarga zid bo'lmagan va bularga ish haqi (mehnat daromadi) keltiradigan faoliyati, bandlikning ahvoli, uning eng muhim xususiyatlari, milliy farovonlik haqida, iqtisodiy rivojlanish sohasida tanlangan yo'lning samarali ekanligi, aholini ish bilan bandlik darajasini yaxshilash yo'nalishlari to'g'risida xulosa chiqarish imkonini beradi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Aholini ish bilan ta'minlashning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni nimadan iborat?
2. O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi qonuni bo'yicha kimlar ish bilan ta'minlangan hisoblanadi?
3. Aholini ish bilan ta'minlashning asosiy qanday turlari mavjud?
4. Davlat aholining ish bilan bandligini oshirish bo'yicha qanday tadbirlarni amalga oshiradi?
5. Ish bilan ta'minlanmagan aholiga kimlar kiradi?
6. Davlat ishsizlarni ish bilan ta'minlash borasida qanday tadbirlarni oshiradi?
7. O'zbekiston Respublikasida «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi (Yangi tahriri) qonuniga muvofiq qanday shaxslar ish bilan band deb e'tirof etiladi?
8. Davlat bandlik siyosati tarkibidagi passiv va faol siyosatlarining o'rnini qanday?
9. Fuqaroni ishsiz shaxs deb e'tirof etish uchun bir vaqtning o'zida mavjud bo'lishi lozim shartlar qaysilar?
10. Ish joylari taklifini rag'batlantirish deganda nimani tushunasiz?
11. Mehnat bo'limlari qanday muassasa hisoblanadi va uning vazifalari nimalardan iborat?

12. Davlatning bandlik siyosati doirasida Bandlik jam g'armalarining faoliyatini kuchaytirishning qanday zamonaviy yo'llarini bilasiz?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: FAN, 2019.
2. Буланов И.С., Волгин Р.А. Рынок труда. Учебник. - М: «Экзамен», 2007.
3. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство: Гелиос, 2002.
4. Плакся В.И. Безработица: теория и современная российская практика : социально-экономический аспект (Монография). Издательство: РАГС, 2007.

Internet saytlari

1. <http://www.golos.cn.ru> – mehnat iqtisodiyoti
2. <http://www.economyfaculty.uz> – “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiyaologiyasi” kafedrasi sayti mavjud bo'lgan veb-sayt
3. <http://economics.com.ua> – mehnat iqtisodiyotiga taalluqli bo'lgan ma'lumotlar veb-sayti
4. <http://www.bearingpoint.uz> – “O'zbekiston iqtisodiyoti” qo'llanmasining veb-sayti
5. <http://goldenpages.uz> – iqtisodiyotning eng so'nggi yangiliklari
6. <http://rea.ru> – Rossiya iqtisodiyot akademiyasining veb-sayti

8-BOB. ISHSIZLIK: SABABLARI, XUSUSIYATLARI VA UNI KAMAYTIRISH YO‘LLARI

8.1. Ishsizlik haqida umumiy tushunchalar

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

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

Ma’lumki, O‘zbekiston dunyo hamjamiyati davlatlari o‘rtasida aholisining jadal o‘sib borayotganligi bilan ajralib turadi. Respublikamiz aholisi soni har yili o‘rtacha 550–600 ming kishiga, mehnatga layoqatli aholi soni esa 250–300 ming kishiga ko‘paymoqda. Bunday vaziyat o‘z navbatida aholining ish bilan bandligini oshirish, buning uchun esa ishlab chiqarishni kengaytirish, yangi ish o‘rinlarini yaratish borasida uzluksiz ish olib borishni taqozo etadi. Aks holda, aholining turmush darajasining pasayib borishi, mamlakatda ishsizlar sonining ortib borishi bilan bog‘liq muammolar kelib chiqishi mumkin.

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

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

Masalan, Amerika Qo‘shma Shtatlarida, so‘nggi bir hafta mobaynida ish bilan band bo‘lmagan, so‘nggi to‘rt hafta davomida ishga joylashishga

(bevosita ish beruvchiga yoki ish bilan ta'minlash davlat xizmatiga murojaat etish orqali) harakat qilgan, mehnat qilish qobiliyatiga ega bo'lgan fuqarolar, ishsiz shaxs deb e'tirof etiladilar.

Yaponiyada ishsiz shaxs deb, so'nggi bir hafta davomida bir soat ham ishlamagan, Buyuk Britaniyada esa, so'nggi bir hafta mobaynida ishlamagan, shu davr mobaynida ish qidirgan yoki kasalligi tufayli ish qidirish imkoniyatiga ega bo'lmagan fuqarolar tushuniladi. Ayrim mamlakatlarning qonun hujjatlariga binoan, ishsiz deb, ishdan b o'shatilgan va mehnat stajiga ega bo'lganlar tushuniladi.

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

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

Birinchi shart — fuqaro mehnatga qobiliyatli bo'lishi va amaldagi qonun hujjatlariga binoan pensiya ta'minoti huquqiga ega bo'lmasligi kerak. Huquqiy jihatdan mehnat qilish qobiliyatining quyi darajasi, Mehnat kodeksining 77-moddasiga muvofiq 16 yosh deb belgilangan.

Shuni alohida ta'kidlab o'tish joizki, Mehnat kodeksining ushbu moddasiga muvofiq tegishli shartlarga rioya etilgan holda 15 yoki 14 yoshga to'lgan yoshlarni ham ishga qabul qilishga yo'l qo'yilsada, ular ishga layoqatli shaxs deb e'tirof etilishlari mumkin emas.

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

Agar, fuqaro asosiy ishini yo'qotgan (masalan, shtatlar qisqarishi munosabati bilan bo'shatilgan), lekin o'rindoshlik asosida boshqa korxonada ishlayotgan bo'lsa, bunda u ish bilan band bo'lgan deb hisoblanadi.

Nafaqalar, alimentlar, qimmatli qog'ozlar bo'yicha olingan dividendlar, banklarga qo'yilgan mablag'larga hisoblangan foizlar ish haqiga (mehnat daromadi) kirmaydi. Xuddi shunday pensiya va stipendiyalar ham ish haqi (mehnat daromadi) tarkibiga kirmaydi, lekin pensiya oluvchi fuqarolar ijtimoiy jihatdan himoyalanganliklari, ishlab chiqarishdan ajralgan holda stipendiya olib o'qiyotganlar ish bilan

ta'minlangan deb hisoblanishlari sababli, bunday fuqarolar ishsiz shaxs deb e'tirof etilmaydilar.

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

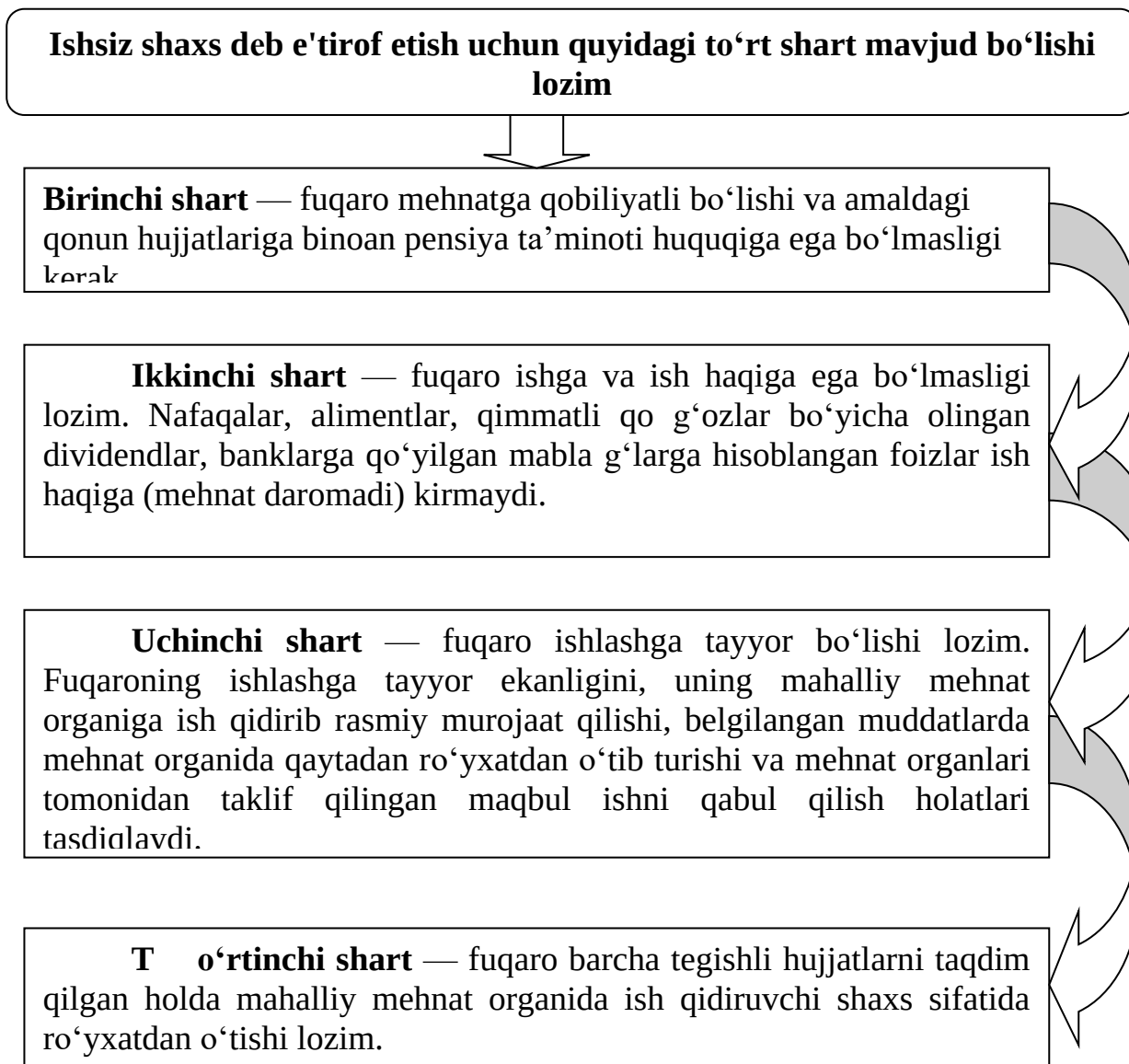
Homilador ayollar, agarda ularning homiladorlik davri yigirma sakkiz haftadan oshmagan bo'lsa, ular mehnatga qobiliyatli deb hisoblanadilar va homiladorlikning bu davrida ular ishsiz shaxs deb e'tirof etilishlari kerak.

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

Ishsizlikning umumiy iqtisodiy xarakteri mehnat bozorining o'zi, mehnatga talab va uning taklifi o'rtasidagi mutanosiblik ishsizlikni emas, ish bilan bandlikni shakllantirishidan ham kelib chiqadi. Ishsizlik, bir tomondan, go'yo ish bilan bandlikning «teskarisi» hisoblanadi, ikkinchi tomondan, ish bilan bandlikni shakllantiruvchi omillardan farq qiluvchi omillar ta'sirini his qiladi.

Shunday bo'lsa-da, ishsizlik doimo ish bilan bandlik bilan birgalikda ko'rib chiqiladi: ish bilan bandlikning ko'payishi, qoidaga ko'ra ishsizlikni kamaytiradi, bu esa ishsizlikni, o'z navbatida ish bilan bandlikni ko'paytiradi. Ta'rifga ko'ra **ishsizlik — bu ishlashni istaydigan mehnatga layoqatli aholining ish bilan band bo'lmagan miqdoridir.** Makroiqtisodiy jihatdan ishsizlik — bu doimo jamiyat mehnat salohiyatidan, ishchi kuchi majmuidan ishlab chiqarish omili sifatida tashqari o'la foydalanmaganlikdir. Bu ma'noda ishsizlik ortiqcha ishlab chiqarish quvvatlariga yoki foydalanilmayotgan yer-suvga teng, ammo ishlab chiqarishning boshqa omillari ortiqchaligidan farq qilib, «ortiqcha» ishchi kuchi-bozor iqtisodiyotidagi doimiy voqelikdir.

Chet el turli maktab va yo'nalishlar iqtisodchilari ishsizlik sabablarini aniqlashga anchadan beri urinib kelishadi. Keyingi yillarda bizda ham bu masalaga katta e'tibor berilmoqda. G'arbda ishsizlik muammosini o'rganish cho'qqisi ishsizlikka bozorning muvozanat mexanizmi tomonidan avtomatik bartaraf etiladigan muvaqqat hodisa sifatidagi klassik nuqtai nazarni inkor etgan Buyuk Turg'unlik (depressiya) davriga to'g'ri keladi.



8.1-chizma. Ishsizlik shartlari

Chet ellik iqtisodchilar, hatto klassiklar va neoklassiklar ham ishsizlikning mavjudligini hech qachon umuman inkor etmaganlar. Bundan tashqari, ular bozor iqtisodiyotining rivojlanishi davriy xarakterga ega bo'lganligi uchun ham uni bozor iqtisodiyoti uchun hayotiy muhim deb hisoblaganlar: **yuksalish davrida firmalar mehnat bozoridan o'zlariga zarur bo'lgan, tanazzul davrida chiqarib tashlangan ishchi kuchini tez topadilar.** Ammo ilmiy texnika taraqqiyotiga asoslangan ishlab chiqarishning hozirgi darajasi «mehnatning zaxiradagi bunday armiyasini» iqtisodiyot uchun kam samaraliga aylantiradi – firmalarga

oddiy ishchi kuchi emas, balki belgilangan sifatdagi, belgilangan malakadagi mehnat kerak.

Shuning uchun, ishsizlikning bozor iqtisodiyoti uchun «tabiiy», ya'ni normal va hatto zarur degan tushunchasi bugungi kunda turlicha talqin qilinadi. **Iqtisodchilardan birlari** ishsizlikning tabiiy darajasini ish haqi va inflyatsiya barqaror bo'ladigan daraja sifatida ta'riflaydilar: ishsizlikning bu darajadan pasayishi inflyatsiyaning o'sishiga olib keladi. Aslida tabiiy ishsizlikning bunday ta'rifi inflyatsiyani ish haqi va ish bilan bandlik darajasiga bog'liq deb hisoblaydigan neoklassiklarga tegishlidir. **Boshqa tadqiqotchilar** ishsizlikning tabiiy darajasi sifatida ishsizlik ixtiyoriy xarakterda bo'ladigan – ishsizlik darajasi «teng vaznli» (muvozanatli) bo'lgan davrdan e'tirof etadilar. **Uchinchilari** esa ishsizlikning tabiiy darajasini bo'sh joylar miqdori ishsizlar soniga teng bo'ladigan daraja sifatida ta'riflaydilar. **To'rtinchilari** – ishsizlikning o'zgarma darajasi va uning normal davomiyligi bo'yicha, aniqlaydilar. Xalqaro Mehnat Tashkiloti standarti bo'yicha tabiiy ishsizlik darajasi 1,5-2,5 foizni tashkil etadi.

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

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

$$\text{Yalpi milliy mahsulot}_n > \text{Yalpi milliy mahsulot}_x.$$

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

Fikrimizcha, hozirgi kunda gap tabiiy ishsizlik to'g'risida emas, balki uning ijtimoiy maqbul darajasi, ya'ni kadrlar qo'nimsizligi va ish izlash davomiyligini ham, ishchi kuchi demografik tarkibi va mehnat

bozoridagi tanglik darajasini (ishsizlikning bo'sh joylar miqdoriga qiyos) va ijtimoiy tanglikni ham hisobga oladigan darajasi to'g'risida borishi kerak. Ishsizlikning tabiiy darajasiga qanday ta'rif berilmasin, iqtisodiyot uchun haqiqiy muammo ommaviy «muvozanatlanmagan» yoki «majburiy» — davriy ishsizlikdir.

«Ishsizlik» tushunchasiga aniqlik kiritib, shuni ta'kidlash kerakki, bu tushuncha iqtisodiy jihatdan faol aholi toifasiga kiradi, ya'ni ishsizlar — bular shunday kishilarki, ular mehnat bozorida o'z xizmatlarini faollik bilan taklif qiladilar, ish qidiradilar, bu narsa ish bilan bandlikning iqtisodiy munosabatlarini tartibga solishda davlat tomonidan hisobga olinishi darkor. Ba'zan «ishsizlar» tushunchasining ish bilan band bo'lmagan mehnatga qobiliyatli aholi sifatida keng ma'noda talqin qilinishi maqbul emas, chunki u faol ish qidirayotganlarni ham, ish qidirmayotganlarni ham, shuningdek, haq to'lanadigan ish o'rnini egallash uchun da'vogarlik qilayotgan, lekin unga o'zining kasbmalaka jihatidan yaroqli, sog'lig'i, ichki uyushqoqligi bilan mos kelishiga yordam bermayotgan shaxslar ham kiritilardi.

XMT standartlariga ko'ra, ishsiz aholiga muayyan yoshga etgan, hisobot davri mobaynida ishsiz bo'lib, darhol ishga tushishga tayyor bo'lib turgan va faollik bilan ish qidirayotgan kishilar kiritiladi. Shunday qilib, bozor iqtisodiyotiga o'tayotgan mamlakatlarda ishsiz maqomiga ega bo'lmoqchi bo'lgan kishi quyidagi mezonlarga mos kelishi lozim:

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

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

3. Ishsizlar maqomi va ishsizlik bo'yicha nafaqa olish huquqi faqat ilgari ishlagan kishilarga beriladi. Odatda, da'vogar avvalgi 12 oydan qonunda qayd qilingan uch oy mobaynida ishga ega bo'lishi lozim. Bu shart ijtimoiy jihatdan o'zini to'liq oqlagan bo'lishi mumkin emas, chunki kimki to'rt oy mobaynida noto'liq ish kuni ishlagan bo'lsa, ishsizlik

bo'yicha nafaqa olish huquqiga ega bo'ladi, kimki ikki oy mobaynida t o'liq ish kuni ishlagan bo'lsa, u nafaqa olish huquqiga ega bo'lmaydi. Ko'pgina g'arb mamlakatlarida bu shart ishsizlik bo'yicha nafaqa oluvchilar sonini kamaytirishga kuchli ta'sir qildi.

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

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

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

7. Ishsiz odam muayyan oylar mobaynida ishsizlik bo'yicha nafaqa olib turadi, shundan keyin nafaqaning miqdori kamaytiriladi yoki uni to'lash mutlaqo to'xtatiladi. Ishsizlik bo'yicha nafaqadan mahrum bo'lib qolish istiqboli ishsizni o'z kuch-g'ayratini ish qidirishga qaratishga majbur qiladi. Lekin, bu hol ko'pincha uni o'zining bilimi va tayyorgarlik darajasiga muvofiq kelmaydigan tasodifiy ishga rozi bo'lishiga olib keladi, pirovard natijada, bu joydan bo'shashiga to'g'ri keladi. Bu esa xodimning bundan keyingi hayotiga jiddiy salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

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

$$Id_t = I_t : F_a \cdot 100 \text{ foiz},$$

bunda: Id_t – ishsizlik darajasi.

Iqtisodiy faol aholiga yollanish asosida haq olib ishlaydigan yoki o'z korxonasida, shu jumladan, shaxsiy yordamchi xo'jaligida ishlaydigan yoki shunday korxonaga ega bo'lgan, biroq unda ishlamaydigan kishilar, shuningdek, ishsiz bo'lib, yollanish yoki yollanmasdan ishlashni xohlaydigan kishilar kiradi.

Agar joriy statistikada iqtisodiy, faol aholining soni haqidagi ma'lumotlar bo'lmasa, u xalq xo'jaligida yoki mintaqada ish bilan band

bo'lganlarning ro'yxatdagi soni miqdori sifatida va: a) ish bilan bandlik bo'yicha mahalliy markazda yoki mintaqa ish bilan bandlik markazida ro'yxatga olingan ish qidirayotgan ish bilan band emaslar soni; b) XMT usuli bo'yicha hisoblab chiqilgan ishsizlar soni sifatida taxminan hisoblab chiqarilishi mumkin.

Ishsizlik darajasi ko'pchilik mamlakatlarda iqtisodiyotni rivojlantirishning eng muhim ijtimoiy omillaridan biri sifatida qoraladi. Hozirgi zamon fani tabiiy ishsizlik darajasi degan tushunchadan foydalanadi. Turli mualliflar ishsizlikning tabiiy darajasini turlicha hisoblaydilar. G'arb mamlakatlarida ishsizlikning tabiiy darajasi 4-6 foiz doirasida deb yuritiladi. Bizning iqtisodchilarimiz bu ko'rsatkichni 3-5 foiz deb hisoblaydilar.

Turli mamlakatlarda har bir muayyan davrda ishsizlik darajasi birbiridan jiddiy farq qiladi, bu esa har bir mamlakat uchun qaror topgan «tabiiy» ishsizlik darajasiga, mamlakatdagi iqtisodiy tsikl fazasiga, shuningdek, davlat o'tkazadigan ish bilan bandlik siyosatiga bog'liq bo'ladi.

Ishsizlikning tarqalishi va ishsizlar harakati. Ishsizlikning tarqalishi muayyan vaqt mobaynidagi ishsizlik maqomiga ega bo'lgan kishilarning umumiy sonini bildiradi. Mazkur davrning oxiriga kelib, uning ishsizlik maqomini saqlab qolgan-qolmaganligi bu yerda rol o'ynamaydi. U mazkur davrning boshida hisobda turgan va ishsiz deb topilganlarning umumiy miqdori sifatida aniqlanadi. Hozirgi vaqtda mavjud bo'lgan statistika hisobi umuman ishsizlarning tarqalganligini, shuningdek, ayrim ijtimoiy-demografik guruhlar bo'yicha: ayollar, erkaklar, yoshlar, qishloqlar hamda shaharlarda yashovchi shaxslar va hokazolar sifatida aniqlash imkonini beradi.

Ishsizlar sonining harakati muayyan vaqt mobaynidagi quyidagi ko'rsatkichlar bilan belgilanadi: mazkur davrning boshida qancha kishi ishsizlik maqomiga ega edi, yangidan qancha kishi ro'yxatga olingan, qancha kishi hisobdan chiqarilgan (shu jumladan, ishga joylashgan, muddatidan oldin pensiya olishga rasmiylashtirilgan va boshqa sabablar bilan), davr oxirida qancha ishsiz hisobda qolgan? Bunday harakat ham umuman, ham ayrim ijtimoiy-demografik guruhlar bo'yicha ham hisoblab chiqiladi. Shu yo'l bilan ishsizlar harakati qanchalik intensiv bo'lganligi va konkret aholi guruhlari bo'yicha bu harakatdagi farqlar qanchalik jiddiy bo'lganligiga baho beriladi.

Ishsizlikning davomiyligi – ishsizlik maqomiga ega bo'lgan shaxslarning shu davr oxiriga kelib, ish qidirish muddati o'rtacha qancha

davom etganligini ko'rsatuvchi hajmdir. Shuningdek, bu davrda ulardan qanchasi ishga joylashganligi ham hisobga olinadi. Mazkur hajm ikki k o'rsatkich bilan belgilanadi. Birinchi ko'rsatkich, ishsiz sifatida hisobga olinganlar o'rta hisobda qancha oy mobaynida ishsiz bo'lganliklaridan dalolat beradi. Ikkinchi ko'rsatkich, mazkur davrda ishsiz bo'lganlardan qanchasi o'rta hisobda necha oy ishsiz o'tirganligi va ish topganligini aks ettiradi.

Ishsizlikni tahlil qilishda uning davomiylik ko'rsatkichi alohida ahamiyatga egadir. Ishsizlikning o'rtacha davomiyligi va uzoq vaqt ishlamayotganlar ishsizlar orasidagi hissasi haqidagi ma'lumotlar nisbiy ishsizlik haqida xulosa chiqarish imkonini beradi. Ayrim hollarda ishsizlarning asosiy qismi tezda (1–4 oy ichida) yangi ish joyi topishi mumkin, ba'zilar esa yarim yil va undan ham ko'proq muddat ish topolmay yuradilar.

Ishsizlik bo'yicha nafaqalar. Ishsiz deb e'tirof qilingan fuqarolarning toifasiga qarab, ularga beriladigan ishsizlik bo'yicha nafaqalar tabaqalashtiriladi:

— korxonalardan har qanday asos bilan ishdan bo'shatilayotganlar (shu jumladan, III guruh nogironlari va harbiy kuchlardan, davlat xavfsizligi va ichki organlardan bo'shatilganlar) ishsizlik boshlanishidan oldin 12 oy mobaynida kamida 12 kalendar hafta mobaynida to'liq ish kuni (haftasi) yoki to'liq bo'lmagan ish kuni (haftasi) sharoitida ishlagan bo'lsa (bu keyingisi 12 kalendar haftali to'liq ish kuniga aylantirib hisoblanadi), ishsizlik bo'yicha nafaqa dastlabki uch oy mobaynida keyingi ish joyida ishlangan oxirgi ikki oylik o'rtacha oylik ish haqining 75 foiz miqdorida; keyingi to'rt oy mobaynida — 60 foiz miqdorida; keyinchalik 45 foiz miqdorida to'lanadi, lekin barcha hollarda ishsizlik bo'yicha nafaqa qonunda belgilangan eng kam ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda va respublikada qaror topgan o'rtacha ish haqidan yuqori bo'lmagan miqdorda to'lanadi;

— korxonalardan har qanday asoslar bo'yicha bo'shatilgan, lekin 12 oy mobaynida 12 hafta haq to'lanadigan ishga ega bo'lmagan kishilarga ishsizlik bo'yicha nafaqa respublikada belgilangan eng kam miqdordagi ish haqi hisobidan to'lanadi;

— uzoq muddat davomida (bir yildan ortiq) birinchi marta ish qidirayotgan, shuningdek, mehnat faoliyatini tiklashga intilayotgan kishilarga eng kam miqdordagi ish haqi hisobidan ishsizlik bo'yicha nafaqa to'lanadi.

Qishloq aholisini ishsizlar toifasiga kiritish mezonlarini aniqlashtirish zarur. Yer uchastkasi muayyan miqdorda va shaxsiy yordamchi xo‘jaligi tovar mahsulot berish darajasida bo‘lgan taqdirda, u mustaqil shu g‘ullanuvchi sifatida qaralishi mumkin. Yer uchastkasi va fermer xo‘jaligini tashkil etish uchun kredit berish taklif etiladigan bo‘lsa, qishloq aholisiga nisbatan «muvofoq ish joyini» taklif qilish sifatida qaralishi mumkin, bunda qishloq ahlining uyida xo‘jalik imoratlari va eng kam miqdorda qishloq xo‘jaligi asboblari mavjud bo‘lishi nazarda tutiladi.

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

8.2. Ishsizlikning sabablari

Iqtisodchilar ommaviy ishsizlikning haqiqiy sabablari qandayligi to‘g‘risida hanuzgacha bahslashadilar. Jumladan, bu masala **klassik va keynsian** maktablari o‘rtasidagi kelishmovchilik mavzularidan biridir. Bu bahs xususida qisqacha to‘xtalamiz.

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

Ma’lumki, J.Keyns ishsizlikning davosi sifatida ish haqini pasaytirish g‘oyasini qat’iy inkor etib, o‘ziga investitsiyalar, davlat xarajatlari va so‘f eksportdan tashqari iste’mol xarajatlarini – bunda ham so‘nggisi – umumiy talabning asosiy qismi, ham qamrab oladigan umumiy talabdan kelib chiqadi. Keynsning asosiy g‘oyasi shundaki, umumiy talabning namoyishi firmalarning ishchanlik faoliyatini, demak, ishchi kuchiga talabni ham pasaytiradi. Agar bunda iste’mol xarajatlarining asosi sifatidagi ish haqi

kamayadigan bo'lsa, umumiy talab yanada ko'proqqa kamayadi va boshqalar.

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

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

Ishsizlik darajasi ikki asosiy ko'rsatkichlar bilan o'lchanadi. Ulardan birinchisi – yuqorida aytib o'tilganidek, faol aholi sonida rasmiy r o'yxatga olingan to'liq ishsizlar salmo g'i sifatida hisoblanadigan ishsizlik darajasidir. Biroq, bu ko'rsatkich ish bilan bandlik sohasidagi vaziyat haqida to'liq tasavvur bermaydi. Uni haqqoniy aniqlash uchun ish joyidan mahrum bo'lgan kishilar sonini va ular qancha vaqt davomida shunday holatda bo'lishlarini bilish kerak. Ishsizlar sonini bekor o'tkazgan vaqtlariga ko'paytirsak, soatlarda ifodalanuvchi haqiqiy ishsizlik darajasiga erishamiz.

Ishsizlik va ishsizlik darajasini aniqlash uchun uni turkumlash maqsadga muvofiqdir. Ishsizlikni bir necha xususiyatiga ko'ra turkumlash mumkin (kelib chiqish sababiga ko'ra, shaklan, mazmunan namoyon b o'lishiga ko'ra, davom etish muddatlari va egallagan makoniga ko'ra).

Ish bilan bandlikning keskin kamayishi iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar (davlat sektorining kamayishi) inflyatsiya hamda xo'jalik yuritishni muqobil shakllari (xususiy korxonalar, hissadorlik jamiyatlari)ning etarlicha tez o'smaganligi tufayli ko'pgina korxonalarda moliyaviy ahvolning yomonlashuvi bilan q o'shilishidan yuzaga keldi. Bularning hammasi, tabiiyki, umumiy talab hajmida salbiy aks etdi: davlat ta'siri qisqardi, investitsiya faoliyati sustlashdi, iste'mol xarajatlari esa inflyatsiya ta'sirida turmush darajasining yomonlashuvi tufayli birmuncha kamaydi. «Plyus» belgisi bilan qolgan umumiy talabning yagona komponenti – xomashyo chiqarishga an'anaviy asoslangan sof eksport b o'ldi.

Demak, O'zbekistonda ishsizlik o'sishining asosiy sababi, eng avvalo, mamlakat iqtisodiyoti davlat sektorida ishlab chiqarishning

qisqarishi bo'ldi. Iqtisodiy o'sish dinamikasi bilan ishsizlik o'rtasidagi aloqa uzviy bog'liq ko'rsatkichlardir.

Qoidaga ko'ra, g'arb iqtisodchilari iqtisodiy o'sish sur'atlarini aholini ish bilan bandligining o'sish sur'atlari bilan, tanazzulni esa ishsizlik darajasining o'sishi bilan bo'g'laydilar. Haqiqatan ham, industrial turdagi normal ishlayotgan bozor iqtisodi yotida iqtisodiy o'sish doimo tarmoqlarning rivojlanishi va kengayishini, demak, ish bilan bandlikning ortishini anglatadi. Shunday bo'lsa-da, rivojlanayotgan mamlakatlarda bunday bog'liqlik ko'zga ochiq tashlanmaydi. Masalan, ko'pgina rivojlanayotgan mamlakatlarda sanoatning tez o'sishi ish bilan bandlikning muvofiq kengayishini keltirib chiqarmadi. Iqtisodchilar bu hodisani sanoatdagi o'sish sur'atlaridan ancha yuqori bo'lgan urbanizatsiya sur'atlari hamda qishloqdan shaharga ko'chib kelayotgan aholi malakasining pastligida deb izohlaydilar.

MDH mamlakatlaridagi voqelik ishsizlikning iqtisodiy tur g'unlik pasayishi sur'atlari bilan bevosita aloqasini tasdiqlamaydi. Masalan, sanoat ishlab chiqarish hajmlari deyarli ikki marta qisqarganda, ish bilan band bo'lganlar soni 10,0 foizdan orti qroq kamayishi mumkin. Fikrimizcha, buning sababi quyidagicha bo'lishi mumkin.

- **Birinchidan,** bu iqtisodiyotda davlat sektorining saqlanganligidir. Bozor islohotlarining boshlarida, davlat mulki ustuvor bo'lgan va korxonalarni, shu jumladan, qaror keltiradiganlarni ham davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash davom etgan, ish haqining onda-sonda va kechikuvchi indeksatsiya qilinishi munosabati bilan inflyatsiya darajasining kamayishi korxonalarga, hatto ishlab chiqarish kamaygan sharoitlarda ham, aholini ish bilan bandligini saqlash imkonini beradi.

- **Ikkinchidan,** bu yashirin ishsizlikning to'liq bo'lmagan ish vaqti, ta'minot saqlanmagan ta'tillar shaklida ko'payishidir. Rasman ish bilan band bo'lgan bunday ishchilar hech qaerda ishsizlar sifatida ro'yxatga olinmaydi, ular garchi mohiyatiga ko'ra sezilarli darajada ishsiz bo'lsalar-da, rasman boshqa ish joyini qidirmaydilar. Qoidaga ko'ra, qisman ish bilan band bo'lganlar ikkinchi marta ish bilan bandlik yoki o'z-o'zini ish bilan band qilish deb atalmish aholini ish bilan bandligiga ega bo'ladilar.

- **Uchinchidan,** ishsizlikning kuchli o'sishi, ayniqsa, keskin iqtisodiy o'zgartirishlardan keyingi dastlabki yillarda mehnat bozoridagi taklif kamayganligi tufayli ko'zga tashlanmaydi. Qo'llanilgan muddatidan oldin pensiyaga chiqarish, uy xo'jaligida ish bilan band bo'lganlar sonini ko'paytirish (asosan, ayollar), yakka tartibdagi mehnat faoliyatining keng

tarqalishi – bu iqtisodiyot yashirin sektorining rivojlanishini jadallashtiradi – bularning hammasi bozordagi ishchi kuchi taklifini kamaytirdi.

Aholini ish bilan bandlik dinamikasi, YaIM bilan ishsizlik o'rtasidagi bevosita aloqaning tasdiqlanmasligi dastlabki qarashda mantiqqa zid hodisadir. Ikki dalil kishini hayratga soladi: birinchidan, ishsizlikni YaIMning o'sishiga qiyoslash ilgarilovchi qisqarishi; ikkinchidan, ish bilan bandlikning kamayishi bilan birga ishsizlikning qisqarishi.

Fikrimizcha, bu hodisalarni faqat statistik xatoliklar va ishsizlik maqomini berish shartlarining qattiqlashuvi bilan izohlab bo'lmaydi. K o'rinishidan yaxshi bo'lgan iqtisodiy o'sish ko'rsatkichlarida ish bilan bandlikning kamayishini ikki sabab bilan izohlash mumkin. **Birinchidan**, yashirin ishsizlikning yuqori darajasi saqlanganligi, u o'z potentsialini hatto ayrim barqarorlik sharoitlarida ham ochiq bozorga chiqarib turadi. **Ikkinchidan**, yashirin (xufiya) ish bilan bandlikning ko'payishi, u ishchi kuchi va ishsizlarning sezilarli qismini ochiq mehnat bozoridan topib turadi. Ko'pincha, yashirin ishsizlik to'g'ri yashirin ish bilan bandlikka aylanadi, bunda rasmiy ish bilan bandlik ko'rsatkichi birmuncha pasayadi, ishsizlik ko'rsatkichi esa birmuncha ko'paymaydi.

Demak, yashirin ishsizlik va xufiya ish bilan bandlik — bu ishsizlikning haqiqiy darajasini buzib ko'rsatadigan va ayni bir vaqtda, ish bilan bandlik va ishsizlik sohasidagi bo'l g'usi muammolarning yashirin potentsiali hisoblanadigan ikki kuchli omildan iboratdir. Ammo, bu omillar hozircha yashirin holatda bo'lib, shu asnoda rasmiy ishsizlik darajasini ham etarlicha yuqori darajada saqlaydi. Bu narsa o'z navbatida, ishsizlikning asosiy sabablaridan tashqari, iqtisodiyotda bir qator «an'anaviy» sabablarga ham bog'liq bo'ladi. Bu sabablarni ishsizlikning asosiy turlarini ko'rib chiqishda tahlil qilish mumkin.

Yashirin ishsizlikni to'liq bo'lmagan ishsizlikdan va qisman ish bilan bandlikdan ajratish kerak. Qisman ish bilan bandlik tabiiy va xodim uchun ko'p hollarda nufuzli ish bilan bandlik shakli hisoblanadi va keyinchalik, chamasi kengayib boradi. Qisman ish bilan bandlik yashirin ishsizlik shakli hisoblanmaydi, balki ish bilan bandlikni tashkil etishning tobora kengayib borayotgan shakllaridan biri hisoblanadi. To'liq bo'lmagan ish bilan bandlikka kelsak, xalqaro ta'rifga ko'ra unga yollanma mehnat bilan shu g'ullanuvchi barcha kishilar yoki korxonalarida ish bilan band bo'lgan kishilar kiradi, ular xoh ishlayotgan bo'lsin yoki ishda qatnashmayotgan bo'lsin, normativ ish vaqtdan kamroq ishlab, q o'shimcha ish qidirib, hisobot davrida unga kirishishga tayyor bo'lgan

xodimlardir. Bu ta'rifdan kelib chiqishiga qaraganda, uch mezon mavjud bo'lib, ana shu mezonlar bo'yicha xodimlar to'liq bo'lmagan ish bilan bandlik toifasiga kiritiladi: 1) normativ vaqtdan kamroq davom etadigan ish; 2) bunday ish bilan bandlikning majburiy xususiyati; 3) boshqa ish qidirish va unga kirishishga hozirlik. Xodimni to'liq ish bilan band bo'lmaganlar toifasiga kiritish uchun, bu barcha uch mezon bir vaqtning o'zida bajarilishi kerak. Ishsiz yoki iqtisodiy jihatdan faol bo'lmagan kishi to'liq ish bilan band bo'lmagan kishi deb hisoblanishi mumkin emas.

Ma'lumki, «yashirin ishsizlik» tushunchasi «to'liq bo'lmagan ish bilan bandlik» tushunchasidan ancha kengroqdir, chunki uning uchun to'liq bo'lmagan ish bilan bandlik ta'rifiga kiradigan barcha mezonlar majburan yashirin ishsizlik sifatida ta'riflanadigan holatda bo'ladi. Boshqa mezonlarga kelganda, rasman «yashirin ishsiz» ishda standart ish vaqtida hozir bo'ladi, ko'pincha boshqa ish qidirmaydi va har gal ham boshqa ishga kirishishga tayyor bo'lmaydi. U odatda, o'zining ish o'rnida normal ishlashga tayyordir.

To'liq bo'lmagan ish bilan bandlik va yashirin ishsizlik o'rtasidagi muhim tafovut shundan iboratki, birinchisi ish beruvchi uchun iqtisodiy yuk bo'lmaydi, ish bilan bandlikning bu shakli uning uchun iqtisodiy jihatdan oqlangan va muayyan ma'noda e'tiborlidir. Demak, qisman ish bilan band xodim tepasida bevosita bo'shatib yuborilishi xavf solib turmaydi, holbuki, yashirin ishsizlik o'z mohiyatiga ko'ra korxonaning mabla g'iga qo'shimcha yuk bo'ladi va ish bilan bandlik nuqtai nazaridan ochiq ishsizlik arafasidir. Biroq to'liq ish bilan band bo'lmagan kishi o'zining mavjud ahvolidan rozi emas va ish qidiradi, u yuqoridagi ta'rifga binoan yashirin mehnat bozoridadir va demak, yashirin ishsiz hisoblanadi.

Yashirin ishsiz shakllariga quyidagilar kiradi:

1) korxonalar va tashkilotlardagi to'liq ish haqi oladigan ortiqcha xodimlar soni. Ish bilan bandlikning bunday shakli mahsulot tannarxi va bahosining ortishiga, korxonalarning moliyaviy ahvoliga og'ir ta'sir qiladi, pirovard natijada inflyatsiya spiralining buralishiga olib keladi;

2) to'liq bo'lmagan ish vaqti davomida ishlaydigan, tegishli ish haqi oladigan va to'liq ish kuniga o'tishni xohlaydigan, lekin iqtisodiy kon'yunkturaning ta'siri tufayli bunday imkoniyatga ega bo'lmagan shaxslarning mavjudligi. Ish bilan bandlikning bunday shakli, chamasi, keyinroq ham davom etadi. U ma'lum darajada ayollar va katta yoshdagi kishilar uchun maroqlidir;

3) ish haqi saqlanmagan holda yoki qisman saqlangan holda ma'muriyat tomonidan ta'til berilishi. Bunday shaklni vaqtincha deb qarash kerak, chunki u xodimlarni mutlaqo qoniqtirmaydi, ular daromad darajasining keskin kamayib ketishiga va pirovard natijada «o'z ixtiyori b o'yicha» bo'shab ketishiga sabab b o'ladi;

4) eng kam ish haqi miqdori saqlangan holda uzoq muddatli ta'tilni rasmiylashtirish. Mazkur murosa-madora tarzida qaror ham barqaror xususiyatga ega emas, chunki yollanuvchi xodimning ham, ish beruvchining ham manfaatlariga mos kelmaydi;

5) xomashyo, materiallar yo'qligi va ishlab chiqarish rejimining boshqacha buzilishlari tufayli kelib chiqadigan va tuzatilishi mumkin b o'lgan to'liq kun davomida hamda smena ichidagi bekor turib qolishlarning ortishi.

Hozirgi vaqtda, ishsizlik bo'yicha nafaqaning o'rtacha miqdori taxminan, o'rtacha ish haqining 60 foizini tashkil etgani sababli birinchi holda davlat korxonasidagi yashirin ishsizlik ochiq ishsizlikka nisbatan davlatga deyarli ikki baravar qimmatga tushishi hisoblab chiqilgan. yashirin ishsizlikning boshqa turlari davlat uchun unchalik ko'p xarajatni talab qilmaydi va moliyaviy y o'qotishlar to'liq ravishda yollanma xodimlar zimmasiga tushadi.

Shuni ham aytish kerakki, bozor munosabatlarining rivojlanishiga va korxonalar hamda tashkilotlarga raqobatchilar hamda iste'molchilarning moliyaviy tazyiqni kuchaytirishlari, hukumatning moliyaviy-kredit siyosati qattiqashtirilishiga qarab ishlab chiqarishdagi yashirin ishsizlik barqarorlik bilan qisqarib boradi, keyinchalik esa butunlay yo'q bo'lib ketadi.

Muayyan tarmoqdagi yashirin ishsizlikning o'sishi quyidagi formula bilan hisoblab chiqariladi:

$$L_{yash.i} = L_b \cdot I_{meh.u.} \cdot K_{yash.i},$$

bunda: L_b – ish bilan bandlar soni; $L_{yash.i}$ – yashirin ishsizlikning o'sishi; $I_{meh.u.}$ — mehnat unumdorligining pasayishi; $K_{yash.i.}$ – elastiklik koeffitsienti.

Ishsizlikning ijtimoiy-iqtisodiy chiqimlari. Ishsizlikning iqtisodiy chiqimlari mahsulot ishlab chiqarmaslik bilan bo'g'liqdir. Agar iqtisodiyot ishlashni xohlaydiganlar va ishlay oladiganlar uchun etarli miqdordagi ish o'rinlarini yaratib berishga qodir bo'lmas ekan, tovarlarni potentsial ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish butunlay yo'qoladi. Shunday vaziyat

vujudga keladiki, unda yalpi milliy mahsulotning hajmi yaratilishi mumkin bo'lgan potentsial yalpi milliy mahsulotdan kamroq bo'ladi. Haqiqiy va potentsial yalpi milliy mahsulotlar o'rtasidagi farqni yalpi milliy mahsulotning orqada qolishi deb atash qabul qilingan.

Ishsizlikning tashqi iqtisodiy chiqimlari jamiyatdagi ijtimoiy, ruhiy va siyosiy larzalarning sirtida yotadi. Bu faqat jamiyatdagi ijtimoiy taranglikni ko'paytirib qolmasdan, shu bilan birga mamlakat siyosiy y o'lining islohotlar yo'lidan uzoqlashish tomonga keskin o'zgarishi mumkinligini ham bildiradi. O'z vaqtida Gitler Germaniyada hokimiyat tepasiga chuqur iqtisodiy tanglik vujudga keltirgan ommaviy ishsizlik negizida kelgan edi. Ommaviy ishsizlik jamiyatning ayrim a'zolariga ham bevosita ta'sir ko'rsatadi, bu hol o'z-o'zini o'ldirishlar, ruhiy kasalliklar, yurak-tomir kasalliklaridan o'lishning ko'payishiga olib keladi.

8.3. Ishsizlikni kamaytirish yo'llari

O'zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatida, umuman, aholini ijtimoiy himoyalashning muhim sharti sifatida ish bilan bandlik va ishsizlikdan himoyalash siyosati dunyodagi ko'pgina rivojlangan mamlakatlarning boy tajribasiga asoslangandir. Ammo, bu tajribalarning k o'pchiligi O'zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatining tub mohiyatiga tatbiqan etarlicha to'g'ri kelavermaydi. Biz umumlashtirgan aholini ish bilan bandlik siyosatining asosiy yo'nalishlari ish bilan bandlik siyosati evolyutsiyasining faqat tarkibiy emas, balki tarixiy-mantiqiy tasvirini ham beradi. Aslini olganda, ish bilan bandlikning faol siyosatidan oldin yaxshi yo'lga qo'yilgan ishsizlarni hisobga olish, ro'yxatga olish, ishsizlarni samarali qo'llab-quvvatlash maqsadida ularni ijtimoiy himoyalash uslublari (passiv siyosat) amalga oshirilishi mamlakatda zarur edi. Rivojlangan mamlakatlar tajribasi ko'rsatishicha, hukumat ishsizlarning ijtimoiy himoyasini ta'minlagandan keyingina, boshqa ishlarga kiritishi — dastlab ish bilan bandlikni barqarorlashtirish (saqlash)ga, so'ngra uning o'sishini rag'batlantirishga kirishishi mumkin. Bunda ish bilan bandlikning o'sishini rag'batlantirish **uch yo'nalishda amalga oshiriladi:**

- tadbirkorlar bilan ishlash, masalan, yangi ish joylari yaratilganda soliq imtiyozlarini berish, ishsizlarning ish izlashlarini faollashtirish;
- ishchi kuchi taklifini rag'batlantirish;
- yollanma ishchilar sinfini mehnat bozoridan chiqarish, o'z-o'zini band qilishni rag'batlantirish.

O'zbekistonda ishsizlikning keskin ko'payishi ish bilan bandlik siyosatining normal evolyutsiyasi yo'lidan izchil borishga vaqt qoldirmaydi. Shuning uchun, ish bilan bandlikni ta'minlashning xilma-xil dasturlari mo'ljallanganlarni davlatning haqiqiy moliyaviy imkoniyatlarini yaxshilab muvofiqlashtirib olmay, ish bilan bandlik ishining barcha y o'nalishlarini bir yo'lga qamrab olishga urinmoqda. Fikrimizcha, eng avvalo, ish bilan bandlik siyosatini amalga oshirishga yo'llaniladigan moliyaviy mabla g'larni muvofiq tarzda taqsimlab, mehnat bozorini tartibga solishning umumdavlat va mintaqaviy sohalarini belgilab olish kerak. Mahalliy mehnat bozorini tahlil qilish asosida ajratilgan mablag'larning har bir so'mini ish bilan bandlikning o'sishi ko'rinishidagi samara bilan qaytishi uni qaerga yo'llash kerakligini aniqlash kerak b o'ladi.

Ish bilan bandlik siyosatini amalga oshirish usullari ham qayta k o'rib chiqilishi kerak. Ma'lumki, har qanday tartibga solish jarayoni, ma'muriy yoki iqtisodiy bo'lishi mumkin bo'lib, shu jumladan, mehnat bozoriga ham taalluqlidir. Tartibga solishning bu usullari o'rtasidagi chegara bozor mexanizmiga aralashuv darajasi chizig'i bo'ylab o'tadi. Ma'muriy usullar mehnat bozori ishiga bevosita, ba'zida hatto bozor mexanizmini buzib aralashuvni nazarda tutadi. Tartibga solishning iqtisodiy usullari buyruq beradigan emas, tavsiyaviy, rag'batlantirish usullari asosida amalga oshadi.

O'zbekistonda amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlar birinchi Prezidentimiz I.A. Karimov tomonidan ishlab chiqilgan besh tamoyillar asosida bo'lib, unda ma'lum davrda iqtisodiyotni boshqarishda davlat tomonidan tartibga solishning ustuvorligi nazariy hamda amaliy jihatdan muhim o'rin egalladi va shu bilan bu bozor iqtisodiyotida o'z-o'zini boshqarish g'oyasini ham inkor etmadi.

Shunday qilib, ish bilan bandlikni tartibga solishning faol iqtisodiy usullariga quyidagi tadbirlarni kiritish mumkin:

- mamlakatdagi iqtisodiy vaziyatni umumiy sog'lomlashtirish, investitsion faollikni rag'batlantirish, barqarorlashtirish va keyinchalik iqtisodiy o'sishga erishish;

- iqtisodiyotni nodavlat sektorlarini rivojlantirish va kengaytirish uchun shart-sharoitlarni yaratish, shu jumladan, kichik biznes va o'z-o'zini ish bilan band qilishni qo'llab-quvvatlash;

- ish bilan bandlikning oqil tuzilmasini yaratish maqsadida kasbiy o'qitish, qayta tayyorlash va maslahat berishni ta'minlash.

Ko‘rinib turibdiki, bu vazifalarni amalga oshirish bugun ham — kelajakda ham muhim omil bo‘lib, ish bilan bandlikni ta‘minlash ishsizlik darajasining kamayishiga imkon beradi.

Qisqacha xulosalar

Ishsizlik deganda – ishchi kuchining ish joyi bilan ta‘minlanmaganligi va natijada, uning biron-bir qonuniy daromad manbaiga ega bo‘lmashligining muayyan xolati tushuniladi. SHuning uchun ishsizlik muammosini o‘rganishdan maqsad aholining ish bilan bandligini yaxshilash orqali mamlakat ishlab chiqarishini kengaytirish va aholini turmush darajasini yanada yaxshilashga aloqador tadbirlarni ishlab chiqishdan iborat.

O‘zbekistonda ishsizlik o‘shining asosiy sababi, eng avvalo, mamlakat iqtisodiyoti davlat sektorida ishlab chiqarishning qisqarishi bo‘ldi. Chunki iqtisodiy o‘sh dinamikasi bilan ishsizlik o‘rtasidagi aloqa uzviy bog‘liq ko‘rsatkichlardir.

Mamlakatdagi iqtisodiy vaziyatni umumiy sog‘lomlashtirish, investitsion faollikni rag‘batlantirish, barqarorlashtirish va keyinchalik iqtisodiy o‘shga erishish, iqtisodiyotni nodavlat sektorlarini rivojlantirish va kengaytirish uchun shart-sharoitlarni yaratish, shu jumladan, kichik biznes va o‘z-o‘zini ish bilan band qilishni qo‘llab-quvvatlash, ish bilan bandlikning oqil tuzilmasini yaratish maqsadida kasbiy o‘qitish, qayta tayyorlash va maslahat berishni ta‘minlash ish bilan bandlikni tartibga solishning faol iqtisodiy usullari hisoblanadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Ish bilan bandlikning asosiy nazariyalari nimalardan iborat?
2. Aholini ish bilan bandligi va uning asosiy turlari, shakllari haqida nimalarni bilasiz?
3. Ish bilan band bo‘lishning qanday asosiy omillarini bilasiz?
4. Ish bilan bandlik va uni boshqarish mexanizmi nimalardan iborat?
5. Neoklassik va neokenslar nazariyasi nuqtai nazaridan ommaviy ishsizlikning sabablari qaysilar?
6. Ishsizlikning o‘shishi bilan iqtisodiy pasayish o‘rtasida aloqa bormi?
7. Ishsizlikni kamaytirishning asosiy yo‘nalishlarini aytib bering.
8. Ishsizlikni bozor tomonidan tartibga solinishiga davlatning bevosita aralashuvini nima taqozo etadi?

9. O‘zbekistonda ishsizlikning qanday darajasini tabiiy deyish mumkin?
10. O‘zbekistonda ishsizlikni kamaytirish bo‘yicha qanday chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Алле М. Глобализация: Разрушение условий занятости и экономического роста: Эмпирическая очевидность (пер. с фр.) Издательство: СПб: Питер, 2018.
2. Гриффит С. Работа за рубежом. -М: Кудиц-Образ, 2019.
3. Кушлин В.И., Буянов В.С., Михайлов В.А. Безработица: теория и современная практика (социально-экономический аспект)-М.: Издательство:ДиС, 2016.
4. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2018.

Internet saytlari

1. <http://www.golos.cn.ru> – mehnat iqtisodiyoti
2. <http://www.economyfaculty.uz> – “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiyaologiyasi” kafedrasi sayti mavjud bo‘lgan veb-sayt
3. <http://economics.com.ua> – mehnat iqtisodiyotiga taalluqli bo‘lgan ma’lumotlar veb-sayti
4. <http://www.bearingpoint.uz> – “O‘zbekiston iqtisodiyoti” qo‘llanmasining veb-sayti
5. <http://goldenpages.uz> – iqtisodiyotning eng so‘nggi yangiliklari
6. <http://rea.ru> – Rossiya iqtisodiyot akademiyasining veb-sayti

9-BOB. PERSONALNI VA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH

9.1. Insonning korxona va tashkilotdagi roli, uni boshqarish

Tashkilotdagi personalni boshqarish nazariyasi tashkilotda, shuningdek, bir butun ijtimoiy-iqtisodiy tizimda inson omilining roli to'g'risidagi bilimlar tizimidan iboratdir. «Tashkilot» atamasi menejmentda ikki xil ma'noga egadir. Birinchidan, «tashkilot» degan atama bilan tizimning o'zi xo'jalik yurituvchi subyekt sifatida (korxona, jamiyat, firma, birlashma, bank, kompaniya va boshqa yuridik shaxslar) ifodalanadi. Ikkinchidan, bu tushuncha bilan tizimning o'zini tashkil etish jarayoni, faoliyatning bir turi, shuningdek, uning ayrim elementlarining (transport, ombor, energetika xo'jaliklarini tashkil etish, mehnatni tashkil etish va h.k.) faoliyat ko'rsatishi ifodalanadi. Bunday holda «tashkilot» k o'pincha keng ma'noda ishlatiladi.

Iqtisodiy hayot subyekt sifatidagi inson to'g'risidagi tasavvurlarning uzoq vaqt mobaynida rivojlanishi natijasida bir qator tushunchalar: **«ish kuchi»**, **«mehnat resurslari»**, **«mehnat potentsiali»**, **«inson omili»**, **«inson kapitali»** tushunchalari vujudga keldi. Quyidagi jadvalda tilga olib o'tilgan barcha tushunchalar paydo bo'lish vaqtiga va faol ishlatila boshlash xronologik izchilligiga muvofiq tarzda keltirib o'tilgan.

Boshqaruv nazariyalari boshqaruvga doir turli maktablar bilan birgalikda rivojlandi, shuning uchun bu maktablar uning nomida o'z izini qoldirdi. O'tgan bir asr mobaynida (sanoat inqilobi davri) insonning tashkilotdagi roli jiddiy ravishda o'zgardi. Hozirgi vaqtda boshqaruv nazariyalarining uch guruhi mavjud bo'lib, ular: klassik nazariyalar, insoniy munosabatlar nazariyalari va inson resurslari nazariyalaridir.

Aslida personalni boshqarish faqat XIX asrning oxirlarida vujudga kelgan bo'lib, bu vaqtda ishlab chiqarishning fabrika tizimi paydo bo'ldi. Mehnat bir xil, kam malaka talab qiladigan, ancha oz haq to'lanadigan, xavfsizlik texnikasi zaif bo'lgan mutlaqo o'ziga xos shart-sharoitlar yaratildi. Ish bilan bandlarning o'z huquqlari uchun kurash olib borishi boshlandi. Kasaba uyushmalari yuzaga keldi, mehnat qonunlari, baxtsiz hollardan su'g'urtalash ishlari yo'lga qo'yila boshlandi. 20-yillarning boshlarida kadrlar xizmati (bo'limlar, departamentlar) AQSHda, g'arbiy Yevropaning bir qator mamlakatlarida ommalashdi. Bu xizmatlarning xodimlari ma'muriyat bilan **«ko'k yoqaliklar»** o'rtasidagi munosabatlarni yo'lga qo'ya boshladilar, ishchilarning

kayfiyatini aniqlab, ularning talablarini rahbariyatga yetkazib turar, ishchilarni ko'p yil halol mehnat qilganligi va firmaga sadoqati uchun mukofotlashar, o'sha yillarda kamroq bo'lsa ham, birgalikda bayramlar o'tkazishar, xodimlar ayrim uy-joy maishiy masalalarni hal etishar, kasaba uyushmalari tashkil etilishini oldini olishar yoki ularni «xotirjam» qilish bilan shu g'ullanishar, kadrlarga oid hujjatlarni rasmiylashtirishar edi.

Ommaviy ishlab chiqarish rivojlanishi bilan menejment klassik nazariyalari degan nazariyalar (boshqaruvning teylorcha andozasi) paydo bo'ldi, ular 1880- yildan 1930- yilgacha bo'lgan davr orali g'ida keng rivoj topdi. Bu nazariyalar **F. Teylor, F. Gelbreyt, L. Gelbreyt, G. Gant, G. Emerson, M. Veber, A. Fayol, G. Ford** va boshqalar nomi bilan bo'g'liq edi. Menejment nazariyasining mazkur klassiklari barcha korxonalar uchun «optimal» bo'lgan boshqarish va mehnatni tashkil etishning ilmiy usullarini ishlab chiqdilar. Teylorizmning umuman boshqarish va xususan personalni boshqarish to'g'risidagi qarashlarida asosiy g'oya mehnatni eng oddiy operatsiyalar majmuidan iborat, deb tasavvur qilishdan iborat edi. Bunda mazkur operatsiyalar tor ixtisosdagi xodimlar tomonidan vaqt standartlarini belgilash yo'li bilan bajarilar va mahsulot ishlab chiqaruvchilar daromadlarining ko'payishi va iste'molchilarga past narxlar belgilanishi nazarda tutilar edi.

Teylorchilar andozasining tayanch tamoyillari quyidagilar edi:

- mehnat jarayonini (ishlab chiqarish operatsiyalarini) tarkibiy qismlar va elementlarga bo'lib chiqish va bu bilan mehnat funksiyalarini soddalashtirish;

- xronometraj yordamida mehnat jarayonlarini bajarish m o'ljallangan zarur vaqtni aniqlash va shu asosda ham butun ishga doir, ham uni tashkil etuvchi ayrim operatsiyalarga doir topshiriqlarni (normalarni) belgilash;

- mehnat usullarini ishlab chiqish, eng unumli usulni tanlab olish, uni texnologik hujjatlarda qayd etish, barcha xodimlar ularni bajarishi shart ekanligini ta'kidlash;

- belgilangan topshiriqni bajarish va oshirib ado etish uchun m o'ljallangan asoslovchi vositalarni tatbiq etish.

F. Teylor o'z tizimini ishlab chiqar ekan, vaqtni tejash mahsulot ishlab chiqarish hajmini ko'paytirish imkonini berishiga asoslandi.

1912 yilda G. Emerson tomonidan ifodalab berilgan mehnat unumdorligi tamoyillari (maqsadning aniq qilib qo'yilishi; sog'lom fikr; chuqur bilimga ega bo'lgan maslahatchilar; intizom; personalga adolatli munosabatda bo'lish; tez, to'liq, aniq va doimiy hisobga olish; yozib q

o'yilgan yo'riqnomalar; erishilgan unumdorlik uchun ra g'batlantirish) mezon sifatida e'tirof etildi, uning yordamida har qanday korxona, ishlab chiqarish, operatsiya tekshirilishi mumkin, ishning muvaffaqiyati esa yuqorida sanab o'tilgan 12 tamoyildan farq qilish darajasi bilan belgilangan.

Agar ishlab chiqarish personalni boshqarishning klassik usullari, asosan, Frederik Teylor va uning izdoshlari tadqiqotlarining natijalari bilan mos kelsa, ma'muriy boshqaruv personaliga klassik yondashuvlar Anri Fayol nomi bilan bog'liqdir, u klassik maktabning asoschisi hisoblanadi va uni ba'zan «menejmentning otasi» deb atashadi.

Klassik maktab namoyandalarining ishlari faqat ishlab chiqarish personali mehnat unumdorligini oshirishga emas, balki umuman tashkilotni boshqarishni takomillashtirishga qaratilgan edi. Ma'muriy boshqaruv maktabining yaratuvchilari katta biznesdagi boshqaruvning yuqori bo'g'ini rahbarlari sifatida bevosita tajribaga ega edilar. Anri Fayol ko'mir qazib chiqarish bo'yicha frantsuz kompaniyasiga rahbarlik qilgan. Lindvall Urvik Angliyada boshqaruv sohasida maslahatchi bo'lgan, **Jeysms D. Muni** «Jeneral Motors» kompaniyasida **Alfred P. Stoun** rahbarligida ishlagan. Boshqaruv ishiga tashkilotni yuqori darajada boshqarish nuqtai nazaridan munosabatda bo'lish klassik boshqaruv maktabining tadqiqotlariga o'z ta'sirini o'tkazdi. Birinchi navbatda, bu maktab vakillarining asarlari ilmiy metodologiyaga emas, balki shaxsiy kuzatishlarga asoslangan edi. Ular boshqaruvning universal tamoyillarini ifodalab berishga urindilar, ularga rioya qilish esa har qanday tashkilotni muvaffaqiyatga olib kelishi lozim edi. Bu ish ko'p jihatdan o'rta asr alkimëgarlarining «falsafaning tamal toshi»ni yaratish sohasidagi kuch-g'ayratini eslatadi. Mazkur tamoyillarning samaradorligi vaziyat shart-sharoitlariga va holatlariga bo g'liq ekanligi qarab chiqilmagan. Ularning asosiy tarkibiy qismi tashkilotdagi inson resurslari hisoblanadi.

Ko'pincha ma'muriy boshqaruv maktabi merosini o'rganishda Anri Fayolning boshqaruv personalni ma'muriy faoliyatiga taalluqli mashhur 14 tamoyili esga olinadiki, ular quyidagilardir:

- **Mehnat taqsimoti.** Mehnat taqsimotining maqsadi – bir xil kuch-g'ayrat sarflagan holda ishlab chiqarish miqdori va sifatini oshirishdan iborat.

- **Hokimiyat** – javobgarlikdir. Hokimiyat – farmoyish berish huquqi va unga bo'ysunishga majbur etadigan kuchdir. Hokimiyatni javobgarliksiz (ya'ni sanksiyasiz – mukofot yoki jazosiz), uning amal

qilishisiz tasavvur qilib bo'lmaydi... Hokimiyat amal qilgan hamma joyda javobgarlik ham vujudga keladi.

- **Intizom** – bu aslida b o'ysunish, o'zini tutishga tirishish, odam, korxona bilan uning xizmatchilari o'rtasidagi bitimga muvofiq tegishli ravishda belgilangan hurmat qilishning tashqi belgilaridir.

- **Biron-bir ijtimoiy tuzilmadagi intizomning ahvoli** uning rahbarlari qanday mavqega ega ekanligiga jiddiy ravishda bo'g'liqdir.

- **Buyruq (farmoyish) berish birligi.** Xizmatchiga biron-bir faoliyat to'g'risida faqat bir boshliq buyruq berishi mumkin. Hech bir holda ijtimoiy organizmning farmoyish berishdagi dualizmga moslashuvi mavjud bo'lmaydi.

- **Rahbarlikning birligi.** Bu tamoyilni quyidagicha ifodalash mumkin: bitta rahbar va bitta dastur ayni bir xil maqsadni ko'zda tutuvchi operatsiyalar yi g'indisi uchun kifoya qiladi.

- **Xususiy manfaatlarning umumiy manfaatlarga b o'ysunishi.** Bu tamoyilga muvofiq korxonada xizmatchilarning manfaatlari korxona manfaatlardan yuqori turmasligi lozim. Bu erda turli xildagi ikki manfaat bir-biriga yuzma-yuz turadi, lekin ular bir xilda e'tirof qilinishga sazovordir: ularni kelishtirishga harakat qilish kerak. Bu boshqaruvning eng katta qiyinchiliklaridan biridir.

- **Personalning ra g'batlantirilishi.** Personalning ra g'batlantirilishi bajarilgan ishga haq to'lanishidir. U adolatli bo'lishi va iloji boricha personalni, korxonani, yollovchi va yollanuvchini qanoatlantirishi lozim.

- **Markazlashtirish.** Markazlashtirish o'z-o'zicha yaxshi yoki yomon boshqaruv tizimi hisoblanmaydi. U rahbarlarning intilishi va sharoitga qarab qabul qilinishi yoki rad etilishi mumkin. U k o'p yoki oz darajada hamisha mavjud bo'ladi. Markazlashtirish yoki markazlashtirmaslik masalasi — o'lchov masalasidir. Ahvol markazlashtirish darajasini aniqlashga kelib taqaladi. Bunda korxona uchun eng qulay markazlashtirish darajasini topish kerak.

- **Ierarxiya** (bosqich, po g'ona). Ierarxiya — quyi rahbarlik lavozimlaridan tortib yuqori rahbarlik lavozimlarigacha bo'lgan rahbarlar qatoridir.

- **Tartib.** Moddiy tartibdagi bir formula hammaga ma'lum: har bir narsaning muayyan joyi bo'lishi va har qanday narsa o'z joyida bo'lishi kerak. Ijtimoiy tartibning shakli shunday: har bir shaxs uchun muayyan joy bo'lishi va har bir shaxs o'z joyida bo'lishi lozim.

- **Adolat.** Personalning o'ziga yuklangan vazifalarni bajarishga tirishqoqlik va sadoqat bilan kirishmog'ini rag'batlantirish uchun unga

xayrxohlik bilan munosabatda bo'lish lozim. Bobomiz Sohibqiron Amir Temur ham «Kuch – adolatdadir», degan edi. Adolat – xayrxohlikni odil sudlov bilan birga qo'shish natijasidir.

- **Personal tarkibining doimiy bo'lishi.** Personalning qo'nimsizligi, ayni paytda, ishning yaxshi yo'lga qo'yilmaganligi sababi va oqibatidir. Shunga qaramasdan, uning tarkibida almashtirishlar bo'lib turishi muqarrardir. Odamlarning yoshi, kasallik, iste'foga chiqish, vafot etish ijtimoiy tuzilma tarkibini o'zgartirishga sabab bo'ladi. Ayrim xizmatchilar o'z funksiyalarini bajarish layoqatini yo'qotadi, boshqalar esa o'z zimmasiga ancha mas'uliyatli vazifalarni olishga layoqatsiz bo'lib qoladi. Shunday qilib, boshqa tamoyillarga o'xshab personalning qo'nimsizlik tamoyili ham o'z me'yoriga egadir.

- **Tashabbuskorlik.** Biz tashabbuskorlik deb rejani vujudga keltirish va uni amalga oshirish imkoniyatini ataymiz. Taklif va uni amalga oshirish erkinligi ham tashabbuskorlik kategoriyasiga taalluqlidir.

- **Personalni birlashtirish.** Personalni bo'lib yubormaslik kerak. Bizga dushman bo'lgan kuchlarni zaiflashtirish uchun ularni bo'lib yuborish oqilona ishdir, lekin korxonadagi o'z kuchimizni bo'lib tashlashimiz katta xatodir.

Klassik menejment boshqaruv amaliyotiga ishlab chiqarish demokratiyasiga doir muhim asosni kiritdi. Bu, avvalo, «korxona personalni» kategoriyasida o'z ifodasini topdi. U barcha yollanma xodimlar uchun ularning xizmat pog'onasi darajasidagi ahvolidan qat'i nazar, allaqanday yagona maqomni belgilab beradi.

Shuni ta'kidlash muhimki, klassik menejmentning tashkiliy qarorlari faqat mehnat faoliyatini kuchaytirishga emas, balki samarasiz faoliyatni qisqartirishga, nooqilona mehnat usullarini barham toptirishga yo'naltirilgan edi. Personalning mehnat va dam olish rejimlariga doir zarur qarorlar qabul qilmasdan turib mehnat jarayonining qat'iylashtirilishi, tashqi nazorat va ishlab chiqarish tartibini buzganlik uchun qattiq jazolash shaklidagi ma'muriy tazyiqning kuchaytirilishi personalning qo'nimsizligini keskin ko'paytirishga imkon beradi, bu esa mehnatni jadallashtirishdan olingan samarani yo'qqa chiqardi.

Oqilona boshqarish, birinchi navbatda, tashkilotni tartibga solish, uning faoliyatida uzoq muddatli barqarorlik va qat'iylikka erishish imkonini beradi. Bunda shaxsiy tashabbus, o'z-o'zini boshqarish elementlarini kuchaytirish, innovatsion faollik hali boshqarishni takomillashtirishning qadriyatli yo'nalishi sifatida qarab chiqilmagan edi.

Birinchi jahon urushi davrida Amerika Qo'shma Shtatlarida ishlab chiqarishni tashkil etishning yangi tizimi vujudga kelgan bo'lib, u ommaviy-potok usulini tatbiq etishga asoslangan va o'z tashkilotchisi **Genri Fordning nomidan kelib chiqib, «Fordizm» deb atalgan edi.**

Mazkur tizim ishlab chiqarish jarayoni ayrim qismlarning faoliyatini muayyan marom va izchillikda aniq kelishib olishga asoslanadi. Bu tizimning asosiy bosqichlari quyidagilardan iborat edi:

1) texnologik jarayonlarni dastlabki tarzda batafsil ishlab chiqish, ishlab chiqarishning barcha ishtirokchilari bilan uning borishini kelishib olish; kompleks texnologiya;

2) ishlab chiqarish jarayoniga mexanizatsiya va avtomatlashtirishni joriy etish, bunda eng oddiy operatsiyalar va harakatlarga bo'lishga asoslanish;

3) mehnat taqsimoti va ish sur'ati nihoyatda yuqori bo'lgan sharoitda eng kam malakali ishchi kuchidan foydalanish mumkinligi;

4) ishlab chiqarishni: xom ashyo, materiallar, texnologiyalar, mehnat usullari, tashkil etish va boshqarish shakllarini to'liq standartlash.

Mazkur tizimning asosiy maqsadi – mehnatni maksimal darajada intensivlash (jadallashtirish)dir.

Umuman olganda, Teylor andozasi personalni boshqarish funksiyalarini haddan tashqari soddalashtiradi va cheklaydi. Bu funksiyalar ko'proq yosh, so g'lom va halol ishlaydigan xodimlarni tanlash; ularni ancha yuqori ish haqi bilan moddiy ra g'batlantirish; tashkilotga va uning bo'linmalariga avtoritar tarzda rahbarlik qilish; xodimlarni muntazam ravishda qattiq nazorat qilish va ishyoqmaslarni, asosan, ishdan bo'shatish yo'li bilan jazolash; homiylik tarzidagi turli ijtimoiy tadbirlar yordamida xodimlar bilan rahbariyat o'rtasidagi munosabatlarni yumshatishdan iboratdir.

Teylorizm boshqaruvni tashkil etishda, ayniqsa, Amerika Qo'shma Shtatlarida katta muvaffaqiyatlarga erishdi. Bu yerda buning uchun qulay shart-sharoit — asosan kelgindilardan iborat ko'p miqdordagi yosh va sog'lom ishchi kuchining mavjudligi edi. Mazkur kishilar etarli ma'lumotga ega bo'lmagan yoshlar bo'lsa ham, lekin ularning deyarli hammasi yuqori ish haqi olib ishlashni mo'ljallar va ishdan mahrum bo'lishdan qo'rqar edilar. Bu xildagi shart-sharoitlar mavjud bo'lmagan mamlakatlarda Teylor tizimi, xususan, uning konveyer modifikatsiyasi 70-yillardayoq qiyinchiliklarga, avvalo, yetarli sifatga ega bo'lgan ish kuchining yo'qligi, mehnat intizomining pastligi, ommaviy progullar va

kadrlar qo‘nimsizligi, mehnatga rag‘batlantirish va shu kabilarning pasayib ketganligi bilan bo‘g‘liq bo‘lgan qiyinchiliklarga duch keldi.

Xodimning ishlab chiqarish imkoniyatlari cheklanganligidan, mehnatning bir xilligi va qiyofasizligidan, unda o‘zining shaxsiy ijodiy imkoniyatini namoyon qilish mumkin emasligidan qoniqmasligi 60-70-yillarda ko‘zga tashlandi. O‘sha davrda Yevropaning bir qator mamlakatlarida mehnat operatsiyalarini batafsil tabaqalashtirish, konveyer tipidagi va teylorcha boshqaruv usulidagi bir xil mehnat bilan bo‘g‘liq ishlab chiqarishlar uchun malakali ish kuchining etishmasligi sezildi. Bu xildagi korxonalarda band bo‘lgan xodimlar orasida absenteizm – umumtashkiliy ishlarda ishtirok etishdan bosh tortish, kadrlar qo‘nimsizligi, mehnat intizomining buzilishi, mehnat qilishga befarq qarash va boshqa salbiy holatlar tarqaldi. Xodimlarning bunday munosabati o‘z natijasini bermay qolmadi. Bunday holatlar g‘oyat xilma-xil faktlarda: mahsulot sifatining pasayib ketishi, ommaviy ravishda brak (yaroqsiz) mahsulot chiqarishda, ish tashlashlarda, stixiyali va tashkiliy norozilikning boshqa shakllarida namoyon bo‘ldi. Bularning hammasi katta ijtimoiy va ishlab chiqarish xarajatlariga sabab bo‘ldi, korxona egalari va menejerlar tomonidan bularga javob tariqasida yuzaga kelgan harakat «insoniy qiyofaga ega bo‘lgan teylorizm» bo‘ldi.

9.2. Personalni ijtimoiy-psixologik jihatdan boshqarishning nazariy muammolari

Industrial psixologiya kontseptsiyasining yaratilishi ham mehnatni tashkil etishning teylorcha andozasini ishlab chiqish davriga to‘g‘ri keladi. Bu yo‘nalish asoschisi **Gugo Myunstererg** (1863—1916)dir. Uning «Biznes psixologiyasi», «Psixologiya va industrial samaradorlik» kitoblari birinchi marta xodimlarni boshqarishning psixologik jihatlariga daxldor bo‘ldi, ishga qabul qilishda, kadrlarni tayyorlashda va ishlab chiqarish samaradorligini oshirish sohasidagi tashkiliy tadbirlarda testlashtirish ahamiyatini bayon qilib berdi. Amerika Qo‘shma Shtatlarida psixologiya korporatsiyasining tashkil etilishi (1918- yil) personal bilan ishlash amaliyotida boshqa psixologiya usullardan keng foydalanishga asos yaratdi.

Gugo Myunsterberg asosiy tamoyillarni ifodalab bergan bo‘lib, ularga muvofiq rahbarlik lavozimlariga xodimlarni tanlab olish kerak bo‘ladi, dedi. U o‘z fikriga ko‘ra biznesga uch eng dolzarb masalani qo‘ygan bo‘lib, ular quyidagichadir: intellektual sifatidagi ishlarni bajarish

uchun eng mos keladigan kishilarni qanday qilib izlab topish kerak (kadrlarni ilmiy tanlash); qanday psixologik sharoitda har bir xodimdan eng yaxshi natijalar kutish mumkin; bu masalalar ular tomonidan qanday ishlab chiqilgan, turli ishlarga bo'lgan qobiliyatlarni aniqlash uchun testlar qanday tuzib chiqilgan. Myunstenberg «psixotexnika» asoschisi bo'lib, bu 50-yillarda «amaliy psixologiya» deb atalgan edi.

XX asrning o'ttizinchi yillari boshlaridan e'tiboran personalni boshqarishning zamonaviy bosqichi boshlandi, u insonning ishlab chiqarishdagi xulq-atvorini o'rganishni, davlat tomonidan personal bilan ishlash sohasini boshqarishni nazarda tutar edi. Insoniy munosabatlar nazariyasining eng yorqin namoyandalariga E.Meyo, F. Rotlisberger, K. Anjeris, R. Likart, R. Bleyk va boshqalar kiradi. Inson resurslari nazariyasining mualliflari — A.Maslou, F.Xertsberg, D.Makgregor va boshqalar edi.

Bunday boshlanishga **E. Meyo va F. Rotlisberger** Chikago yaqinidagi Xautornida Bestern elektrik kompaniya korxonasida asos soldilar. Bu tadqiqotning ko'rsatishicha, ijtimoiy muhit mehnat samaradorligiga jismoniy muhitga qaraganda oz emas, balki ko'proq ta'sir ko'rsatadi. U **insoniy munosabatlar** nazariyasiga asos soldi.

Eksperimentning asosiy nazariy natijasi shu fakt bo'ldiki, xizmatchi menejerning e'tibori va g'amxo'rlikiga aks-sado berdi. Meyoning aniqlashicha, aniq tartibga solingan ish operatsiyalari va yaxshi ish haqi hamisha ham mehnat unumdorligining ortishiga olib kelavermagan. Ba'zan xodimlar rahbariyatning istagi va moddiy rag'batlaridan ko'ra guruhdagi hamkasblarining tazyiqiga ancha kuchli aks-sado bergan. Tadqiqotlarning ko'rsatishicha, pirovard natijada, ishchining unumdorligi ko'proq darajada uning shaxsiy munosabatlari va manfaatdorligiga bog'liq bo'ladi, ular shaxsiy e'tiqodlarga asoslanadi.

Xautorn eksperimentining intervyu olish bilan bog'liq bo'lgan texnologiyasida samaradorlikni tahlil qilishga eksperimental yondashuv vujudga keldiki, u insonni his-tuyg'ular, fikrlar, xulq-atvor ta'sirini e'tirof qilar edi. Insoniy munosabatlar harakati diqqatni ishlovchilar orasidagi alohida farqlarga va norasmiy guruhlar xodimlarining ishchanligiga va xulq-atvoriga, shuningdek, menejerlarning kommunikatsiyalar tizimini takomillashtirishga bo'lgan ehtiyojiga, xodimlarning ehtiyojlari va his-tuyg'ulariga yanada ta'sirchan bo'lish talabiga, mehnat natijalarini nazorat qilish tizimini belgilashga ta'sir ko'rsatishga qaratgan edi. Bu tizim esa xodimlar qiziqishlarini (sifat to'garaklari) hisobga olishga va hokazolarga mo'ljallangan edi.

Xautorndagi eksperimentlar muhim xulosalar chiqarish, ko'p yillik mustaqil tadqiqotlar yakunlarini chiqarish va natijalarini tekshirish imkonini berdi, bu tadqiqotlar inson resurslarini boshqarish usullarini takomillashtirish muammolari yuzasidan ishlab chiqarishda o'tkazildi. Bu, masalan, Chester P. Bernardning nazariy va amaliy ishlanmalariga taalluqlidir. U ilmiy izlanishlar olib borish bilan bir qatorda 20 yildan ortiq (1927–1948- yillar) davr mobaynida «Nyu-Jersi Bell Telefon» kompaniyasining prezidenti lavozimini egallab turdi, bu esa unga o'z g'oyalarini amalda sinab ko'rish imkonini berdi.

U tizimli yondashuv nuqtai nazaridan ishlab chiqarishda muayyan sharoitlarda samarali bo'lgan kichik guruhlarining ommalashuvi istiqbollarga, uning ijtimoiy tuzilishini mustahkamlash vositalariga va ish jarayonida personalning o'zaro yordam ko'rsatish imkoniyatlaridan foydalanish asosida mehnat unumdorligini oshirish, ya'ni jipslik imkoniyatlarini oshirish istiqbollarga bahs berdi. Uning rahbarlik to'g'risidagi tasavvurlari boshqaruvning bir qator etakchi zamonaviy usullarida rivojlantirildi va tasdiqlandi, hozir esa ular klassik usullar hisoblanadi. Bernard, chamasi, ishlab chiqarishning ijtimoiy tuzilishidagi rasmiy va norasmiy tashkilotlarni birinchi bo'lib ajratib ko'rsatdi, ishlab chiqarishning ijtimoiy tuzilishi deganda, ongli ravishda muvofiqlashtirilmaydigan, umumiy maqsadga ega bo'lmagan ijtimoiy o'zaro munosabatlarni tushundi. Shu bilan birga, u alohida ta'kidlab o'tganidek, jamoada norasmiy tashkilotlar, o'zaro munosabatlar, aloqalarning mavjudligi rasmiy tuzilmalarning normal ishlashi uchun, boshqaruv va ishlab chiqarish personalining samarali hamkorligi va o'zaro yordam ko'rsatishi uchun zarur shart hisoblanadi. Bundan tashqari, Xautorn eksperimentlarining natijalari Meri Parker Folletning tadqiqotlarini amaliy ravishda tasdiqladi, u o'z asarlarida (1918–1920-yillar) qulay ijtimoiy iqlimning ishlab chiqarishga, undagi ish samaradorligini oshirishga ta'sir ko'rsatishi masalasini qo'ydi. Follet o'zining «yangi davlat» asarida insoniy munosabatlar sohasini o'rganishning muhim ahamiyatini ta'kidladi. «Follet mehnat va kapitalning uyg'unligi g'oyasini ilgari surdi, bu uyg'unlikka barcha manfaatdor tomonlarning manfaatlarini to'g'ri asoslaganda va hisobga olganda erishish mumkin edi».

Xautorn eksperimentlari inson resurslarini boshqarishni yanada rivojlantirishning boshlan g'ich nuqtasi bo'lib xizmat qiladi, qattiq tartibga solish va ko'proq moddiy rag'batlantirishga asoslangan klassik yondashuvdan boshqacha asosiy tavsiflarga ega bo'lgan «insoniy

munosabatlar» doktrinasiga o'tishni bildirar edi. Bu eksperimentlar personalning mehnatdan qoniqish hosil qilish darajasi bilan uning ish samaradorligini oshirish o'rtasida barqaror sabab bo'g'lanishi borligini ko'rsatdi. Shu munosabat bilan yakka tartibda ra'g'batlantirishni guruh tarzida ra'g'batlantirish bilan almashtirish taklif etildi, ma'muriy va iqtisodiy ta'sir ko'rsatish usullarini esa ijtimoiy-psixologik ta'sir ko'rsatish bilan almashtirish tavsiya etildi, u mehnatdan qoniqish hosil qilishni oshirish, rahbarlikning demokratik usulini ommalashtirish imkonini beradi.

Mazkur maktab nazariyotchilari xodimlarning mehnat unumdorligini oshirishdagi faolligini, korxonalarda ijtimoiy vaziyatni yaxshilashdagi, oddiy personal bilan ma'muriyat o'rtasidagi kelishmovchiliklarni yumshatishdan iborat psixologik usullarni asoslab berdilar. Xodimga «ishlab chiqarish liniyasining bir qismi» sifatida qarash barham topdi. Uning, avvalo, shaxs ekanligi e'tiborga olinib boshladi. Bu narsa shunga olib keldiki, moddiy ra'g'batlantirish bilan bir qatorda ma'naviy ra'g'batlantirish usullari ham etarli darajada keng foydalanila boshlandi. Ko'p kuch-g'ayrat va mablag'lar xodimlar mehnati va turmushining optimal shart-sharoitlarini yaratishga qaratildi (ergonomika rivojlantirildi; amaliy fanlar: industrial psixologiya va sotsiologiya keng ommalashdi), «ishtirok etish menejmenti» rivoj topdi, jamoada norasmiy munosabatlarning roli ortdi, rasmiy va norasmiy tashkilotlarning o'zaro munosabatlarini o'rganish vositalari va usullari rivojlantirila boshlandi. Boshqacha so'zlar bilan aytganda, menejment yangi yo'nalishga – ijtimoiy-psixologik yo'nalishga ega bo'ldi.

Umuman, 20-30-yillarda AQShda ishlab chiqarishdagi shaxssiz byurokratik munosabatlardan ishchilar va tadbirkorlar bilan hamkorlik qilish kontseptsiyalariga o'tildi. «Insoniy munosabatlar» maktabining qarashlari menejmentning yangicha intilishini, ya'ni har bir sanoat tashkilotini faqat iqtisodiy qonunlarga emas, shu bilan birga, ijtimoiy qonunlarga ham bo'ysunadigan muayyan «ijtimoiy tizim» sifatida, odamlarni esa faqat ishlab chiqarish omili emas, shu bilan birga, ijtimoiy tizim a'zolari sifatida qarashdan iborat intilishini ro'yobga chiqarishni aks ettirar edi. Shu munosabat bilan, rahbarning funksiyalari iqtisodiy funksiyalarga (foydani eng ko'p darajaga yetkazishga) va ijtimoiy funksiyalarga (samarali ishlovchi jamoalar va guruhlar tashkil etish, ularni barqarorlashtirishga) bo'lindi.

Personalni boshqarish maqsadlariga kelganda xulq-atvor va ijtimoiy fanlar: psixologiya, sotsiologiya, mehnatni tashkil etish va uning iqtisodiyoti fanlari tizimi tobora o'zaro bog'liq ravishda rivojlana boshladi.

Personal muammolarini hal qilishga yondashuvni bu fanlar iqtisodiy maqsadlarga atrof-muhitning ahvolini va shaxsiy omilkorlikning rivojlanishiga, guruhlarni tashkiliy maqsadlarga erishishga jalb qilishda foydalanishga qaratilgan yondashuv sifatida tasvirlanadi. Tashkiliy xulq-atvor nuqtai nazaridan yondashuv paydo bo‘ladi, u insonning tashkilotdagi roli va xulq-atvorini ichki aloqalar nuqtai nazaridan tahlil qiladi, ular shaxslar, guruhlar va ularning tashkilotdagi muhitini, shuningdek, ishlovchilar xulq-atvoriga ta’sirini tahlil qiladi. Mehnat kooperatsiyasini rag‘batlantirishi mumkin bo‘lgan tashkiliy muhitni yaratishga intilish **tashkiliy rivojlanish** nomini olgan yo‘nalishning paydo bo‘lishiga ta’sir k o‘rsatdi. Tashkiliy rivojlanishning maqsadlari shaxslarning munosabatlari, baholari va xulq-atvori elementlariga va mehnat jarayoni kechadigan doiradagi tashkiliy muhitga o‘zgarishlar kiritishdan iborat bo‘ldi. Tashkiliy rivojlanishning asosiy maqsadlaridan biri – tashkilot ichidagi o‘zaro tushunmaslik va kelishmovchiliklarni kamaytirish, firma ichidagi va unumdorlikni oshirish sohasidagi ishlarga xodimlarni yanada kengroq jalb qilishni rag‘batlantirishdan iboratdir.

Shunday qilib, «insoniy munosabatlar» maktabi taxminan 50-yillarning oxirlaridan boshlab «xulq-atvor fanlari» maktabiga yoki bixevioristik maktabga aylandi. Agar «insoniy munosabatlar» maktabi asosan shaxslararo munosabatlarni y o‘lga qo‘yish usullariga tayangan bo‘lsa, «xulq-atvor fanlari» maktabining tekshirish obyekti ko‘proq darajada alohida olingan shaxsning samaradorligini oshirish metodologiyasini belgilab berdi. «Xulq-atvor fanlari» maktabining asosiy maqsadi undagi inson resurslari samaradorligini oshirish hisobiga tashkilotning samaradorligini oshirishdan iborat bo‘ldi.

Ushbu yo‘nalishning eng yirik vakillari **Rensis Laykert, Douglas Makgregor, Frederik Gertsberg** bo‘lib, ular tashkilotlardagi o‘zaro ijtimoiy munosabatlarning turli jihatlarini, hokimiyat va obro‘-e’tiborning tashkiliy tuzilishi sabablari, harakatlarini, kommunikatsiyalarni, rahbarlik, ish mazmunini, mehnat hayoti sifati va shu kabilarning o‘zgarishini o‘rganganlar. Aynan shunday yondashuvlarning rivojlanishi zamonaviy tashkilotlarda inson resurslarini boshqarish nomini olgan alohida boshqaruv funksiyasining vujudga kelishiga sabab bo‘ldi, deb hisoblab kelinadi. Bu funktsiyaning maqsadi xodimlar farovonligini oshirish va shu asosda firmalarning samarali ishga qo‘shiladigan shaxsiy hissalarini k o‘paytirishdan iborat bo‘lishi lozim edi.

«Xulq-atvor fanlari» maktabi xulq-atvor to‘g‘risidagi fanlarni to‘g‘ri tatbiq etish hamisha har bir xodimning, shuningdek, umuman tashkilotning

samaradorligini oshirishga yordam berishi lozim, degan g'oyani himoya qilib kelgan. Biroq, ko'pgina muhim ijobiy natijalariga qaramasdan, mazkur yondashuv uning tarafdorlari tadqiq qilgan natijalardan farq qiluvchi vaziyatlarda ba'zan noto'g'ri chiqib qolgan hollar ham bo'lgan. «Xulq-atvor fanlari» maktabi taklif etgan ko'pgina yondashuvlar va uslubiy yo'llar («mehnatning boyitilishi» va «boshqaruvdan ishtirok etish») boshqaruv usullari singari faqat muayyan vaziyatlardagina va tegishli xodimlar uchungina tatbiq etilishi mumkin⁸. «Xulq-atvor fanlari» maktabi tushunchalariga muvofiq, eng muhim asoslar sifatida mehnatning mazmuni va xarakteri, xodimning erishgan yutuqlariga obyektiv baho berish va ularni e'tirof qilish, o'z-o'zini ijodiy namoyon qilish imkoniyati va, nihoyat, o'z mehnatini boshqarish imkoniyati yuzaga kelishi mumkin va lozim. F. Gertsbergning «eng yaxshi dalil mehnatning o'zi hisoblanadi» degan mantiqqa mos kelmaydigan da'vosi hozirgi sharoitda real mazmun kasb etmoqda. Bu hol inson resurslari «sifati»ning ortishi, madaniyat, ta'lim, malaka darajasi kabi tavsiflarning o'zgarishi, ehtiyojlarning murakkablashuvi va oshishi, qadriyatli yo'nalishlarning o'zgarishi sharoitida sodir bo'lmoqda. Hozirgi tashkilotlardagi mehnatning xarakteri avtomatlashtirish, robotlashtirish va kompyuterlashtirish darajasining yuqoriligi bilan ajralib turadi, xodimlarning ishga ijodiy munosabatda bo'lishini va o'z-o'zini boshqarish chegaralari kengayishini taqozo etadi.

«Insoniy munosabatlar» kontseptsiyasiga taalluqli yondashuvlar orasida «mehnatning boyitilishi» usuli ancha amaliy ravishda tarqaldi va ommalashdi. Bu usul bajariladigan ishlab chiqarish topshiriqlarining sifatiga yuqori talablar qo'yilgan sharoitda charchash va asab-ruhiy zo'riqish bilan bog'liq bo'lgan ishlarda mehnat samaradorligini jiddiy ravishda oshirish imkonini berdi. «Mehnatning yo'qotilishi» usuli butunlay original nazariyaga ega bo'lib, u «Frederik Gertsbergning ikki omili nazariyasi» deb atalgan edi. 50-yillarda amerikalik psixolog e'tiborli eksperiment o'tkazdi, bundan maqsad qanday ish sharoitlari, ayniqsa, yaxshi yoki bajarilayotgan ishga nisbatan qanday munosabat, ayniqsa, yomonligini aniqlashdan iborat edi. Amerikalik psixolog ega bo'lgan axborot mehnatga bo'lgan munosabatga alohida va juda o'ziga xos tarzda ta'sir ko'rsatadigan omillarning quyidagi ikki guruhi mavjudligi to'g'risida xulosa chiqarish imkonini berdi:

1. Avvalo, mehnat sharoitlari va ish o'rnidagi ijtimoiy muhit bilan bog'liq bo'lgan qo'llab-quvvatlovchi yoki gigienik omillar.

⁸ *İlânetü İ.Ö., Aëüââðð İ., Öââîôðè Ö. İñîîâы îâîââæîâîòà. İâð. ñ âîâ. İ.: 1992, 69-â.*

2. Haqiqatda xodimning mehnatga munosabatini belgilab beradigan asoslovchi omillar.

Shu bilan birga, agar omillarning birinchi guruhi (boshqaruv uslubi, shaxslararo munosabatlar, ish haqi, ish bilan bandlik kafolatlari, mehnat sharoitlari, kasbiy maqom) normal talablarni qoniqtirmasa, u holda ishdan manfaatdorlik yoʻqligi effekti vujudga keladi, bu hol inson resurslarining mehnat potentsialini faollashtirishni boshqaruv tizimi uchun mumkin boʻlmaydigan qilib qoʻyadi yoki nihoyatda qiyinlashtirib yuboradi. Biroq, qoʻllab-quvvatlovchi omillar etarli darajada namoyon boʻlishini boshqaruv tizimi bilan taʼminlash mehnatga ijodiy munosabatning zarur, lekin yetarli boʻlmagan sharti hisoblanadi.

Ijodiy potentsialni faollashtirish uchun quyidagi asoslovchi omillarni harakatga keltirish talab qilinadi:

- shaxsiy muvaffaqiyat;
- eʼtirof etish;
- ilgari surish;
- mehnatning boyitilishi («ish oʻz yoʻli bilan»);
- kasbiy jihatdan koʻtarilish imkoniyati;
- masʼuliyat.

Asoslovchi omillarni faollashtirish personalning kompaniya ishlarida eng koʻp darajada ishtirok etishini: oʻz ish joyida mustaqil va masʼuliyatli qarorlar qabul qilishdan tortib to kompaniyaning innovatsion dasturlarida hamkorlik qilish va sherik sifatida ishtirok etishini taʼminlash uchun qodirdir.

Umuman, 70-yillarning boshlaridan eʼtiboran butundunyoda boshqaruvning yaponcha modeli tobora koʻproq qiziqish uy gʻota boshladi. Bu model XX asrning 20-yillarida vujudga kelgan boʻlib, lekin gʻoyat chuqur ildizlarga egadir, ular yapon madaniyatining qadimiy davrlariga borib taqaladi.

«Inson potentsiali»ni amalga oshirishni taʼminlaydigan yapon tajribasining farq qiluvchi xususiyatlari sifatida quyidagi asosiy belgilarni hisoblash kerak:

1. Ish bilan bandlik kafolatlari va ishonch vaziyatini yaratish.

Barqarorlik ishchilar va xizmatchilar uchun ragʻbatlantiruvchi omil boʻlib xizmat qiladi, korporativ mushtaraklik his-tuygʻusini mustahkamlaydi, oddiy xodimlarning rahbariyat bilan munosabatlarini yaxshilaydi va tajribali ishchilardan axborot olishda yordamlashadi.

2. Rahbariyatning ishlab chiqarishda doimiy ishtirok etishi. «Har kuni ertalab zavodni aylanib chiqaman, bundan maqsad xodimlar bilan

salomlashish, ish o‘rinlarida hech qanday detal tartibsiz holda yotmaganligi va e‘tiborsiz qoldirilmaganligiga ishonch hosil qilish, yi g‘uv konveyerida nimalar bo‘layotganini bilishdir», deydi firma direktorlaridan biri. Bunday tartib yapon kompaniyasi rahbari uchun odatiy bir holdir.

3. Oshkoralik va korporatsiyaning qadriyatlar. Boshqaruvning barcha darajalari va ishchilar firmaning siyosati hamda faoliyati to‘g‘risidagi umumiy axborot bazasidan foydalanishadi, buning natijasida umumiy javobgarlikda qatnashish vaziyati rivojlanadi, bu esa o‘zaro yordamni yaxshilaydi va unumdorlikni oshiradi.

Uchrashuvlarning muhimligi xizmatchilarni ular haqida doimo g‘amxo‘rlik qilinayotganligidan xabardor qilishdir. Uchrashuvlar firmaga sadoqat tuy g‘usini uy g‘otmasligi ham mumkin. Shunday bo‘lsa ham bular ishchilar qo‘nimsizligini cheklaydi va ularning ruhini mustahkamlaydi.

Yapon tizimining o‘ziga xos xususiyati — mashhur «**umrbod yollanish**»dir. Bunda xodim o‘quv yurtini tamomlagandan keyin tashkilotga ishga kirgach, uni butun mehnat hayoti mobaynida tark etmaydi. Inson resurslarini boshqarishning butun tizimi mazkur tamoyilga bo‘ysundirilgan. Masalan, mehnatga haq to‘lash tizimi shunday tuziladiki, xodim oladigan daromadning anchagina qismi kompaniyadagi ish stajiga bo‘g‘liqdir va har yili muayyan miqdorda ortib boradi.

Yapon korxonasi — bu faqat xodimlar birgalikda mehnat qilish uchun birlashadigan texnik-iqtisodiy tizim bo‘lib qolmasdan, shu bilan birga, o‘zaro majburiyatlar bilan yagona «ishlab chiqarish oilasi»ga bog‘langan hamfikrlarning ijtimoiy hamjamiyatidir. «Firma oilasi» — yapon menejmentining juda keng tarqalgan shiorlaridan biri bo‘lib, u amalda quyidagicha ro‘yobga chiqariladi. Ish bilan bandlar, ya‘ni «bolalar» o‘z sadoqatlarini doimiy ravishda namoyish qilishlari va «o‘zlarini butunlay jonajon oilaga ba g‘ishlashlari» kerak, astoydil mehnat qilishlari va o‘z firmalari farovonligini birinchi o‘ringa qo‘yishlari lozim. Buning uchun «otalar» — ma‘murlarning g‘amxo‘rliklari tufayli ular ish bilan, yaxshi turmush sharoiti va doimiy ortib boruvchi daromad bilan ta‘min etiladilar (9.1-chizmaga qarang).

Bazis stavkasining tarkibi quyidagicha aniqlanadi:

- 20 foizli ma‘lumot darajasi bilan
- 20 foizli staj bilan
- javobgarlikning 20 foizli hajmi bilan
- mustaqil qarorlarning 10 foizli zarurligi bilan
- 10 foizli psixik nagruzkalar bilan

—5 foizli mehnat xavfsizligi bilan

Kapitalistik ishlab chiqarish munosabatlari sanoat ishlab chiqarishini tashkil etish shakllarining rivojlanishi XX asr boshlarida Rossiya olimlari, muhandislari va ma'murlarini (ular orasida A.K. Gastev, P.M. Kerjentov, N.A. Vitke, A.M. Dobrovolskiy, I.A. Semenov, N.F. Charnovski, N.N. Dobrunin, N.A. Amosov, I.M. Burdyanskiy, E.K. Drezen, A.A. Ermanskiy, P.M. Kerjentsev, V.V. Chayanov va boshqalar bor edi) mehnat, ishlab chiqarish va boshqarishni oqilona tashkil etish usullarini qidirib topishga undadi, bu usullar bugungi kunda faqat tarixiy qiziqish uy g'otib qolmasdan, shu bilan birga, o'zining metodologik ahamiyatini saqlab kelmoqda.

– ishlab chiqarish jarayonlarini mexanizatsiyalash va elektrlashtirishga asoslangan yangi texnika va texnologiyani yoʻlga qoʻyish;

– xodimlar malakasini oshirish va mehnat jarayonlarini intensivlash
y o‘li bilan jonli mehnat samaradorligini ko‘paytirish;

– tuzilishi, madaniyati va ish uslubi buyicha namunali ma'muriy va x o'jalik organlarini tashkil etish, hisobga olish, nazorat qilish, ish yuritishni oqilona asoslarda tashkil etish.

20-yillarda mehnat muammolarini hal etishga Markaziy mehnat instituti (MMI)ning faoliyati katta ta'sir ko'rsatdi, bu institut mehnatni

⁹ Ȋăcîeîbîe 2-é Âñăñîbçîé êîîăăăîîe ñ ÎÎÖ (10—16 îăăă 1924 ä.). Î.: èçă-âî ÎÊĎÊÎ, 1924, 3-ă.

ilmiy asosda tashkil etish muammolarini ishlab chiqish bilan shu g'ullanadigan asosiy muassasaga aylangan edi¹⁰.

Teylor, Gimbert, Emerson va boshqalar yaratgan kitoblarning tarjima qilinishi sho'ro kitobxonlarini mehnatni tashkil etish sohasidagi xorijiy nazariya va amaliyot bilan tanishtirishga yordam berdi. MMIning asosiy nazariy ishlanmalariga quyidagilarni kiritish mumkin:

– Kasb ta'lim uslubiyotini yaratish va ommaviy kasblar ishchilarini keng miqyosli tayyorlashni amalga oshirish; A.K. Gastev taklif etgan «mehnat yo'l-yo'riqlari» usulini o'rgatish tizimi o'quv jarayonini ta'lim oluvchilarda mehnat usullarini oqilona bajarishni oldindan belgilab beradigan muayyan «biologik yo'l-yo'riqlar»ni ishlab chiqish sifatida qarar edi. Ularning o'ziga xos xususiyati shundan iboratki, degan edi A.K. Gastev, o'quvchi avval boshdanoq to'g'ri yo'l-yo'riq olib, sekin-asta talab qilinadigan asbob bilan muomala qilish qobiliyatiga ega bo'lib boradi¹¹.

– Eng samarali mehnat usullari, yo'llari va rejimlarini har tomonlama o'rganish va loyihalashtirish.

– Insonning aniq mehnat yo'nalishini tarbiyalash, shu jumladan, reaksiya tezligi, sezgirlik, harakatlarning pishiq-puxtaligi, saranjom-sarishtalik va boshqa sifatlarni psixofiziologik, intellektual sifatlari va xarakter xususiyatlari, mashqlar yo'li bilan hosil qilingan barqaror ishlab chiqarish ko'nikmalari va odatlarini tarbiyalash.

30-yillarning o'rtalarida mehnat muammolarini ilmiy ishlab chiqishga bo'lgan qiziqish keskin pasayib ketdi. Buning eng asosiy sabablaridan birinchisi, eng yuqori mehnat samaradorligini qo'lga kiritish vazifalarini ilg'or ishchilarning belgilangan normalarni faqat staxanovcha tarzda buzish yo'li bilan hal etish tamoyili hukmronlik qilishi, u olimlar zimmasiga asosan staxanovchilar erishgan yutuqlarni ilmiy asoslab berish vazifasini yuklagan edi; ikkinchisi, xorijdagi mehnatni tashkil etish sohasida erishilgan tajriba va ilmiy ishlanmalar to'g'risidagi axborotlarni olish sharoiti yomonlashgan edi, xorijda bu sohada yuqorida aytib o'tilgan bir qator yangi echimlar topilgan edi.

Mehnat muammolarini ishlab chiqishda 60-yillarning o'rtalariga qadar tanaffus bo'lganligi ko'zga tashlandi. Bu ish 60-yillarning oxirlariga kelib yana keng miqyosda avj oldirildi, ayniqsa, 1967- yilda Moskva shahrida mehnatni ilmiy asosda tashkil etishga ba g'ishlab o'tkazilgan

¹⁰ Kîçîí ââ Ôâââîðîâ éîñðèòòðèâðè âñîñâî èøèââ ÷èðàðèøîè èèîèè âñîñââ òàøèèè ýòèøîè èøèââ ÷èðâè ÷àîââ îàîèâèâðâââè ýîâ èèðèè éîñðèòòðèâðèââî áèðè áýèâè.

¹¹ ÕËÕ è ââî îâðîâî ÎÕ. Ì.: 1970, 62—63-â.

Butunittifoq kengashi bu sohaning rivojlanishiga o'z ta'sirini ko'rsatdi va bu jarayon 80–90- yillargacha ham davom ettirildi.

Mustaqil Hamdo'stlik Mamlakatlarining yuzaga kelishi va bu mamlakatlarda bozor iqtisodiyoti tamoyillarining amalga oshirilishi mehnat muammolarini ishlab chiqish va amalga oshirish jarayonini yangi bosqichga ko'tardi. O'zbekistonda ham bu borada bir qator nazariy va amaliy muammolar ishlab chiqildi va mamlakat faoliyatida keng foydalanilmoqda.

9.3. Korxonalarda personalni shakllantirish va tashkil qilish amaliyoti

Korxona personali korxonada band bo'lgan hamma xodimlarning shaxsiy tarkibini o'z ichiga olib unga ishchilar, rahbarlar va yollanma ishchilar bilan bir qatorda korxona egalari va mutaxassislar ham kiradi. Xodimlarning turli toifalari bo'yicha solishtirma salmog'i korxona personalining kasbiy funktsional va sotsial tarkibini namoyish etadi. Korxonalarda personalning kasbiy tarkibi mutaxassislar va ishchilarning kasbiy guruhlarini tarkibi hamda solishtirma farqi bilan aniqlanadi.

Mutaxassislarning kasbiy guruhlariga: agronomlar, arxivariuslar, arxitektorlar, kutubxonachilar, shifokorlar, geologlar, konchilar, hujjatshunoslar, jurnalistlar, zootexniklar, muhandislar, tijoratchilar, idora xodimlari, melioratorlar, metallurglar, kichik tibbiy xodimlar, o'qituvchilar, madaniyat xodimlari, texniklar, texnologlar, tovarshunoslar, savdo agentlari, menedjerlar, chizmachilar, iqtisodchilar, yuristlar kiradi.

Ishchilarning kasbiy guruhiga bir necha kasb-hunar egasi bo'lgan ishchilar (avtomatchilar, apparatchilar, sozlovchilar, operatorlar, chilangarlar, stanokchilar va boshqalar), shuningdek, sanoat, qurilish, qishloq xo'jaligi, transport va aloqa tarmoqlari bo'yicha yetakchi kasb ishchilari kiradi.

Personalning funktsional tarkibi korxonada mavjud faoliyat turlari (funktsiyalar) bo'yicha xodimlar guruhini ajratish yo'li bilan shakllanadi. Marketing bo'yicha mutaxassislar, tadqiqotchilar, ishlab chiqaruvchilar (loyihachilar), rejalovchilar, dispetcherlar, asosiy ishlab chiqarish xodimlari, ishlab chiqarishga xizmat ko'rsatish buyicha xodimlar, sotsial soha xodimlari va boshqalar kiradi.

Personalning ijtimoiy tarkibi ijtimoiy-demografik guruhlar bo'yicha xodimlarni ajratish yo'li bilan shakllanadi. Bunga yoshlar (shu jumladan,

o'quvchilar); ayollar (shu jumladan, yol g'iz onalar); nafaqa yoshidagi shaxslar: nogironlar, sobiq harbiylar va boshqalar kiradi.

Personal bilan ishlashning muhim qismi uning talab qilinayotgan darajaga (me'yorga) adekvatligi, ya'ni korxona ehtiyojlari va har bir xodimning manfaatlariga mos kelish darajasini tahlil qilishdir. Buning uchun xodimlar va ish o'rinlari (lavozimlari)ning birgalikdagi attestatsiyasi o'tkazilishi maqsadga muvofi qdir, natijada ular yoki boshqalarning (xodim va ish o'rinlarning) ortiqchaligi va tanqisligi aniqlanadi. Bir vaqtning o'zida ichki mehnat bozorining holati korxona personal toifalari va xodimlarning ro'yxat bo'yicha tarkibini talab qilinayotgan ish o'rinlari va lavozimlarga mos kelishi nazarda tutilib, uning professional, funktsional va sotsial tarkibidan kelib chiqqan holda tahlil qilinadi. Bunda korxonaning tarkibiy o'zgarishlari (bo'linmalarni tuzish, qayta tuzish va tugatish) munosabati bilan, mahsulotning yangi turlarini ishlab chiqarishni o'zlashtirish, yangi texnika va texnologiyani qo'llash, talab qilinmaydigan mahsulot ishlab chiqarishini to'xtatish, mulkchilik shaklini va korxona bilan boshqarish tizimini o'zgartirish natijasida etishmayotgan xodimlar bilan to'ldirish va ozod bo'lganlarini ish bilan ta'minlash uchun mintaqaviy mehnat bozorlariga murojaat qilish imkoniyati aniqlanadi.

Ichki va tashqi mehnat bozorlarining roli va o'zaro aloqalariga turlicha qarashlarga bog'liq bo'lgan muqobil qarorlarini (echishlarini) tanlash printsiplial ahamiyatga ega. O'zining ichki bozoriga y o'naltirilgan holda asosiy fondlarini yangilash va mehnatni tashkil qilishni takomillashtirish bilan bir vaqtning o'zida korxona malakali xodimlarga bo'lgan ehtiyojni qondirish uchun zarur tadbirlarni amalga oshiradi. Bunda xodimlarning boshqa korxonalarga o'tish imkoniyati yo'qotiladi yoki cheklanadi, chunki ular ma'lum faoliyat tizimiga chambarchas bog'langan. Bundan tashqari, xodimlarning biriktirilishiga bir tomondan, yuqori ish haqi va ikkinchi tomondan, ishdan b o'shatilish xavfi ta'sir k o'rsatadi. Bu juda kuchli motivlar va sabablar bilan bog'liq, u birinchi navbatda, yirik korxonalar uchun xos bo'lgan holatdir, chunki u mahalliy mehnat bozorlarining (bandlik xizmatlarining) faoliyat doirasini birmuncha toraytiradi. Ushbu bozorlar rivojlangani sari korxonalar personal tizimida ma'lum kasbdagi xodimlar guruhini qisqartirish va ularni mahalliy bozorlar hisobiga boshqa xodimlar bilan almashtirishgacha ma'lum o'zgarishlarni amalga oshirish imkoniyatiga ega bo'ladi. Ko'rinib turibdiki, personalni shakllantirish masalasining optimal echimi ichki va

tashqi mehnat bozorlari imkoniyatlarini samarali birlashtirishga asoslangan bo'lishi kerak.

Xodimlarga bo'lgan ehtiyoj va uni qondirish manbalarini aniqlash masalasi korxona tizimi, mahsulot nomenklaturasi va sifati texnologiyasi, ishlab chiqarish, mehnat va boshqarishni tashkil qilishda kutilayotgan o'zgarishlar, shuningdek, ichki va tashqi mehnat bozorlarining holatidan kelib chiqib, personalning adekvatligini tahlil qilish va uning dinamikasini istiqbollash natijalari asosida hal qilinadi. Ayniqsa, ba'zilar ishlab chiqarishni aholi uchun zarur bo'lgan mahsulot ishlab chiqarish va korxonalarni xususiylashtirish bilan bog'liq bo'lgan personaldagi o'zgarishlarning istiqbollari ancha dolzarbdir. Xodimlarning talab qilinayotgan sonini aniqlashda kerak bo'lgan y o'naltiruvchi kuchlar orientir bo'lib, mahsulot va bajarilayotgan funksiyaning sermehnatligi bilan hisoblanadi. Buning uchun shunga mos normativ-me'yoriy materiallar, shuningdek, rivojlangan mamlakatlar ilg'or tajribasining ma'lumotlaridan keng foydalaniladi.

Korxonalaridagi personalning strukturasi va soni boshqa shunga teng sharoitlarda ishlab chiqish vositalariga mulkchilikning shakllari hamda xodimlarning xo'jalik faoliyatida qatnashish darajasiga ko'proq bog'liq. Amaliyot ko'rsatadiki, kooperativ, hissadorlik yoki shaxsiy mulkchilikka o'tishi personal sonini qisqartirish va personal tizimini soddalashtirishga olib keladi. Bunga xodimlarning yanada intensiv mehnati va ularning korxona foydasidan o'zining hissasini olishda manfaatdorligiga imkon beradi.

Bozor sharoitlarida personalni shakllantirishda ikki muhim sifat — barqarorlik va safarbarlikni birgaligiga asoslangan yangi yondashuvni qo'llash mumkin bo'ladi. Masalan, korxona doimiy shtatni etakchi mutaxassislar bilan chegaralab, qolgan xodimlarni kerak bo'lishiga qarab tashqi bozordan jalb qilganda shunday qaror qabul qilinishi mumkin. Vaqt-vaqti bilan davriy holda personalni almashtirib turuvchi xorijiy mamlakat korxonalari tajribasi bo'lib, undan O'zbekiston sharoitida ham foydalanish mumkin. Shu bilan printsiptial yangi, egiluvchan kasblar va lavozimlarni shakllantirish tizimiga xodimlarni tanlash, joy-joyiga qo'yish va ishlatish asosida korxonaning aniq vazifalari va undagi mavjud inson resursini anglagan holda o'tish uchun sharoitlar yaratiladi.

Korxona xodimlarini yollash va bo'shatish, ularning imkoniyatlari va faoliyat natijalarini baholash, ularning sifat darajasini oshirish kabi vazifalar xodimlarning shaxsiy tarkibini shakllantirishga kiradi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida xodimlarni yollash va bo'shatishning tabiiy shakli xodim va ish beruvchi o'rtasidagi bitimni ifodalovchi mehnat shartnomalarini (kontraktlarni) tuzish va to'xtatishdir. Kelishuv quyidagilarni: ish beruvchi tomonidan belgilanadigan va xodim tomonidan bajarishga qabul qilinadigan ishlar, funksiyalar, topshiriqlar (majburiyatlar)ning tarkibi va mazmuni; kontraktni bajarish shartlari va rejimlari; xodimni sug'urta qilish va sotsial ta'minlash; mehnatga haq t o'lash va boshqa to'lovlarni nazarda tutadi. Ish beruvchining ehtiyojlari va xodimning manfaatlarini hisobga olib shartnomada xodimning ish kuni yoki haftasining reglamentlangan davomiyligi bo'yicha emas, balki uning uchun individual (shaxsan) belgilangan ish rejimi va bo'sh vaqtiga mos holda bandligi ko'zda tutilishi mumkin. Kontraktda mehnat funksiyalari (lavozimlari)ning murakkabligini reyting usulida xodim o'zini o'zi baholashi maqsadga muvofiqdir.

Mehnat kishisining potentsial imkoniyatlarini baholash profdiagnostika yo'li bilan amalga oshiriladi, bu yollanuvchining unga yuklayotgan mehnat funksiyalariga (ma'lum reyting bo'yicha) mutanosiblik darajasini belgilash, mehnat shartnomalarini tuzishga imkon beradi. Diagnostika natijalari bo'yicha xodimning kasb olishi va o'zgartirishi hamda ixtisoslantirishiga yo'nalishlarini ishlab chiqish maqsadida kasbga yo'naltirish proforientatsiyasi o'tkaziladi. Proforientatsiya yoshlarga va aholining boshqa guruhlariga shaxsiy sifatlari va ijtimoiy ehtiyojlariga muvofiq kasb yoki faoliyat turini tanlash yoki o'zgartirishda yordam ko'rsatishga qaratilgan.

Ayniqsa, korxonalardan bo'shatilayotgan shaxslarni ishga joylashtirish zaruriyati bilan bog'liq bo'lgan proforientatsiya ishlari dolzarbdir. Uni korxonalarda band bo'lgan hamma toifa (kategoriya) xodimlariga, ularning malakasini oshirish yo'nalishini aniqlash maqsadida tarqatilishi ham muhimdir. Proforientatsiyaning asosiy shakllari quyidagilar: maktab, shuningdek, o'rta maxsus va oliy o'quv yurtlarida ommaviy axborot vositalari bilan o'quv-tarbiya jarayonida amalga oshiralayotgan profinformatsiya va profkonsultatsiya; xodim tomonidan uning uchun yangi (shu jumladan, tadbirkorlik bilan bog'liq bo'lgan) faoliyat turini iloji boricha tezroq va o'g'riqsiz o'zlashtirishi va mehnat sharoitlari hamda sotsial muhitga moslashtirishi maqsadida o'tkazilayotgan proftanlash va profadaptatlanish (adaptatsiya). Mintaqalar doirasida proforientatsion ishlarini olib borish uchun aholini ish bilan ta'minlash, qayta o'qitish va proforientatsiyasi bo'yicha Mehnat va aholini

ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining Ilmiy Markazi tomonidan ma'lum ilmiy-amaliy ishlar olib borilmoqda.

Xodimlar potentsialidan foydalanishni baholash ikki maqsadni k o'zlaydi — har bir xodim faoliyatining natijalarini yaxshilash, rezervlarini aniqlash va uning kasbiy hamda shaxsiy fazilatlaridan to'liqroq foydalanish va malaka darajasini oshirish hisobiga korxona (yoki uning b o'linmasi) ishiga ta'siri; shartnoma shartlarida ko'zda tutilgandek, uning unumdorligi va natijalariga muvofiq mehnatga haq to'lashning asosi b o'lib xizmat qilish.

Personalning sifat darajasini oshirish ishchilar, mutaxassislar va rahbarlarni korxonaning o'zida hamda undan tashqarida — o'rta maxsus va oliy o'quv yurtlarida, yangi texnika va dasturiy loyihalarda ishtirok etishni ta'minlash vositalarini kashf qiluvchi va ishlab chiqaruvchi korxonalar va ITlarda (ilmiy tadqiqot institutlarida) o'qitishning turli shakllarini qo'llab amalga oshiriladi. Bu borada Toshkent Davlat iqtisodiyot universiteti qoshidagi malaka oshirish institutining faoliyati misol bo'la oladi. Turli mehnat funksiyalarni birga bajara oladigan (mehnatni tor taqsimlash tajribasidan farq qilib) va jamoa, bo'linma va butun korxonaning xo'jalik faoliyati natijalarini yaxshilashda manfaatdor b o'lgan, yanada keng profilli xodimni shakllantirish kursi korxona personalining doimiy amal qiluvchi kasbiy va iqtisodiy o'qish tizimini yaratishini talab qiladi. Bu tizimda har bir xodimni individual o'qishining turli shakllari turli kasb va lavozimdagi xodimlarning o'zaro aloqalarini ishlab chiqishga qaratilgan guruhli o'qitish bilan birga olib boriladi. Bu, ayniqsa, ishlab chiqarishda o'rta va kichik biznesni joriy etishda va undagi personalni qayta profillashni amalga oshirishda, yangi texnologiya va uskunalarni o'zlashtirishda, ichki tadbirkorlik va xodimlarning sotsial faolligini oshirishning boshqa shakllaridan foydalanishda muhimdir. Korxona o'qishni ish bilan birga olib borish uchun zarur sharoitlarni yaratadi va xodimlarga amaldagi qonunchilikda k o'zda tutilgan imtiyozlarni beradi.

Xodimlarning mehnat va ijodiy potentsialini, ularning ish fazilatlarini realizatsiya qilishning zarur sharti mansab modelining turli variantlarini tuzishni nazarda tutuvchi, xodimlarning aniq faoliyat k o'rsatuvchi kasbiy-malaka va lavozimli ko'tarilish tizimini mavjudligidir. Ushbu tizim xodimlar shahodatlash (attestatsiyasini) lavozimlarning bajarilishiga konkurs asosida zaxira yaratishini, ko'tarilishga nomzodlarni o'qitish va tajribasini oshirishini (stajirovkasini) o'z ichiga oladi. Tadbirkorlik, rahbarlik ishlariga maylligi bo'lmagan shaxslar uchun

o'sha kasb yoki lavozim doirasida malaka bo'yicha ko'tarishni (razryad, klass yoki toifa)sini oshirishni kengroq amalda qo'llash lozim. Ammo xodimning vazifada ko'tarish to'g'risidagi masalasini echishda hamma hollarda uning kasblarni yoki lavozimlarni birgalikda olib borish qobiliyati, shuningdek, bozor talablarini hisobga olgan holda ishga etarlicha tayyorgarligi e'tiborga olinadi.

Ko'pincha o'z faoliyatini hisoblash-rasmiylashtirish vazifalari bilan chegaralaydigan an'anaviy kadrlar bo'limidan farq qilib, personal bilan to'laqonli ishlash ushbu xizmatni shakllantirishiga boshqacha printsiptial yondashuvni talab qiladi. Eng avvalo, gap shu haqda ketayaptiki, hamma sharoitlarda yuqorida ko'rib chiqilgan xodimlarga ehtiyojni asosli holda aniqlash, tahlil qilish va istiqbollash, ichki va tashqi mehnat bozorlaridan foydalanib personal bilan to'ldirish, profdiagnostika va proforientatsiya, xodimlarning o'qitishini tashkil qilish, ularning potentsiallaridan foydalanish va kasbiy lavozimda ko'tarilish imkoniyatlarini baholash funksiyalarining bajarilishi ta'minlanishi kerak.

Personal xizmatlarining tarkibi, tabiiyki, korxona miqyoslariga, ya'ni ishlovchilarning soniga bo'g'liq. Xorijiy mamlakatlar amaliyotida ushbu xizmatlarga alohida ahamiyat beriladi. Xususan, yaponiya korxonalarida personal xizmatlaridagi xodimlar soni umumiy ishlovchilar sonining 2—5 foiz tashkil qiladi. Amerika Qo'shma Shtatlari firmalarida bu xizmatdagi xodimlar soni 1 tadan 200 ta va undan ortiq kishini tashkil qiladi. O'rta hol kompaniyada personal xizmati tipik apparatining strukturasi quyidagilarni o'z ichiga oladi: mehnat bitimlarini tuzish to'g'risidagi muzokaralarning tayyorligi va mehnat nizolarini (konfliktlarini) ko'rib chiqish uchun javob beradigan o'zaro mehnat munosabatlari bo'lishi; xodimlarni olish, tanlash va taqsimlash uchun javob beradigan yollash bo'yicha idora; tibbiy xizmat, uning majburiyatiga birinchi yordam ko'rsatish va maslahat berish kiradi; kafeteriyalar va dam olish dasturlarining bajarilishi ustidan nazorat olib borilishi kiritilib, xodimlarga maishiy xizmat ko'rsatish xizmati; xizmatchilar uchun axborot lug'atlar va ichki bosma nashrlarni chiqarilishi uchun javob beradigan aloqa xizmati xodimlari bilan birgalikda ish haqi, mehnat xavfsizligi, kadrlarni tayyorlash, xodimlarning ijtimoiy (sotsial) ta'minoti masalalari bilan shu g'ullanayotgan bo'linmalar.

Ishchi o'rinlarini tuzish yoki tugatish zaruriyati bilan bo'g'liq bo'lgan ish beruvchi tomonidan ishchi kuchiga talabning o'zgarishi xodimlar tomonidan ishchi kuchiga takliflarga tegishli o'zgarishlar bo'yicha mavjud imkoniyatlarni aniqlashni talab qiladi. Bunda qo'shimcha kiritilayotgan ish joyi yoki lavozimni funksiyalashtirish uchun qancha va qanday mehnat

kerakligini aniqlash kerak; mavjud xodimlar va ularning funksiyalarini kengaytirish yo‘li bilan masalani echish mumkinligini belgilash va hokazo. Ish o‘rinlari (yoki vazifa lavozimlari) tugatilgan holda ishdan b o‘shatilgan xodimlarni ushbu korxonada ish bilan ta‘minlash imkonini aniqlash talab qilinadi. Ayniqsa, O‘zbekiston sharoitida bu masala o‘ta aktual bo‘lib, kichik korxonalarni tuzishga ko‘maklashish va tadbirkorlik faoliyatini hamda o‘z-o‘zini ish bilan band qilishni boshqa shakllarini q o‘llash, bunday echimlar yo‘q bo‘lgan holda – bandlikning mintaqaviy markazlari bo‘lgan viloyat yoki tuman mehnat birjalari orqali ish bilan ta‘minlashga yordam berish orqali amalga oshirilmoqda.

O‘zbekistondagi kuchli korxonalarda personal xizmati o‘z kuchlari bilan unga biriktirilgan funksiyalarning to‘liq kompleksini bajarmagan holda (unga kiritilgan funktsional bo‘linmalar hisobiga u kengaytirilgandan keyin ham) konsultatsion firmalari hamda alohida mutaxassislar xizmatidan foydalanish tavsiya etiladi. Ammo, hamma holatlarda personal xizmatiga xizmat kompetentsiyasiga tegishli masalalar bo‘yicha korxonaning barcha bo‘linma va xizmatlarning faoliyatini koordinatsiya funksiyasi biriktirilishi kerak.

Mamlakatimiz korxonalaridagi personal xizmatining samarali ishini zaruriy sharti ularni malakali mutaxassislar bilan to‘ldirilishidir. Oliy o‘quv yurtlarida, xususan, Toshkent Davlat iqtisodiyot universitetida korxona personalni bilan boshqarish xizmati uchun «Personal bilan boshqarish» ixtisosligi bo‘yicha mutaxassislarni tayyorlash borasida amaliy ishlar qilinmoqda. Inson resurslaridan samarali foydalanish sohasida menejer martabasi (mansabi, karerasi) uchun talabalarni tayyorlash ham nazarda tutilmoqda. O‘rganish predmetiga kadrlarni tanlash va tayyorlash spetsifikasi; ishchi va xizmatchilar ishini tashkil qilish, tartibga solish va nazorat qilish; ish bilan ta‘minlash va ishsizlik muammolari; ish haqi, kompensatsiya (tovonlar), mukofotlar tizimlari bilan boshqarish; boshqaruv intizomi (xulqi), sistemadagi o‘zaro va guruhli munosabatlari (liderstvo); umuminson resurslaridan ratsional foydalanish va davlat dasturini realizatsiya qilish muammolari va boshqalar. «Personalni boshqarish» ixtisosligi shaxsiy, davlat va ijtimoiy tashkilotlarda ishlash uchun menejerlarni tayyorlaydi. Xorijiy tajribani hisobga olib ishlab chiqilgan o‘quv rejasi quyidagi fanlarni o‘z ichiga oladi: (personalni boshqarish) personal bilan boshqarish, boshqaruv mehnatini tashkil qilish, mehnat iqtisodiyoti, bandlik bilan boshqarish, tashkiliy xulq, mehnat munosabatlari, konfliktologiya (norizolar), ish

etikasi, kadr axborot tizimlari, mehnat faoliyatining motivatsiyasi, personal marketingi, personal bilan tezkor (operativ) boshqaruvi va boshqalar.

«Personalni boshqarish» (personal bilan boshqarish) tushunchasi ma'lum darajada shartli, chunki u odamlarga buyruq berish emas, balki har bir xodim va korxonaning balanslangan ehtiyojlari va manfaatlari hajmida inson resurslaridan optimal foydalanishni ta'minlovchi sharoitlar yaratish ko'zda tutiladi (tadbirkorning nuqtai nazaridan). Personalni (personal bilan) boshqarishning maqsadli vazifasini faqat shunday tushunilgandagina qabul qilinayotgan qarorlarning sotsial-psixologik va iqtisodiy asoslanishiga urg'u berib, u analitik xarakterga (sifatga, xususiyatga) ega bo'ladi. Ish bilan, personal bilan ishlashga ixtisoslashgan menejer (boshqa har qanday ixtisoslardagi kabi) uchta fazilatlariga ega bo'lishi kerak:

Birinchidan, topshirilgan ish yoki vazifalarni bajarishda kishilarning jamoa mehnat faoliyatini tashkilotchisi bo'lishi kerak;

Ikkinchidan, bir vaqtning o'zida ham psixolog, ham sotsiolog bo'lishi bo'yicha sheriklar va xodimlar bilan o'zaro munosabatlarida ularning har birining individual xususiyatlari va imkoniyatlarini to'liqroq hisobga olish va muvaffaqiyatga erishish uchun qulay atmosfera yaratishi kerak;

Uchinchidan, joriy, shuningdek, uzoq muddatli xarakterdagi qarorlarni tanlash uchun erishilgan natija va xarajatlarni hisobga oluvchi, tahlil qiluvchi va istiqbollovchi iqtisodchi bo'lishi kerak.

Qisqacha xulosalar

Personalni boshqarish muammolari juda katta tarixiy davrni o'z ichiga oladi. Tashkilotdagi personalni boshqarish nazariyasi tashkilotda shuningdek, bir butun ijtimoiy-iqtisodiy tizimda inson omilining roli to'g'risidagi bilimlar tizimidan iborat. Odamlarni boshqarish asoschisini aniqlash ancha qiyin vazifadir. Boshqaruv nazariyalari boshqaruvga doir turli maktablar bilan birgalikda rivojlandi. Bu maktablarning asoschilari turli davrlarda yashagan Ksenofont (milodiy 400- yil), G'azzoliy (1100- yil), F.Teylor (1900- yil), A.Fayol (1916- yil), E.Meyo (1927- yil), Romari Styuart (1976- yil), Tom Peters (1985- yil).

Hozirgi kunda korxona personalni korxonada band bo'lgan hamma xodimlarning shaxsiy tarkibini o'z ichiga olib unga ishchilar, rahbarlar va yollanma ishchilar bilan bir qatorda korxona egalari va mutaxassislar ham kiradi.

Mamlakatimiz korxonalaridagi personal xizmatining samarali ishini zaruriy sharti ularni malakali kadrlar bilan to'ldirishdir.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Insonning tashkilotdagi roli to'g'risidagi nazariyasi xususida nimalarni bilasiz?
2. Iqtisodiy hayot subyektlari to'g'risidagi tasavvurlarning rivojlanishini gapiring.
3. Boshqarish nazariyasining tavsifi haqida bilasizmi?
4. Boshqaruv personalni ma'muriy faoliyatiga taalluqli tamoyillarini bilasizmi?
5. M. Vesterning tamoyillariga nimalar kiradi?
6. G.Fordning tizimi va uning bosqichlari haqida gapiring.
7. Industrial psixologiya konsepsiyasining yaratilishi va u bilan bog'liq muammolarni bayon eting.
8. Insoniy munosabatlar kontsepsiyasi haqida nimalar bilasiz?
9. Personalni boshqarish bo'yicha yapon tajribasining xususiyatlarini izohlab bering.
10. Korxonalarda personalni shakllantirish deganda nimalarni tushunasiz?
11. Personalning shaxsiy tarkibiga kimlar kiradi?
12. Personalning xizmatini qanday tashkil etish mumkin?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: FAN, 2019.
2. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Закирова Н.К. "Персонални бошқариш" -Т.: 2008.
3. Оплата по результату: Из опыта оплаты труда персонала в США (под ред. Чингос П.Т.; пер. с англ. Кондуковой Э.В.) Изд. 3-е. Издательство: КМ СПб: Диалектика /Вильямс, 2015.
4. Соломанидина. Мотивация трудовой деятельности персонала. Издательство: Топ-персонал, 2018.
5. Татарников Е. А. Управление персоналом учеб. Пособие. Издательство: РИОР, 2016.

Internet saytlari

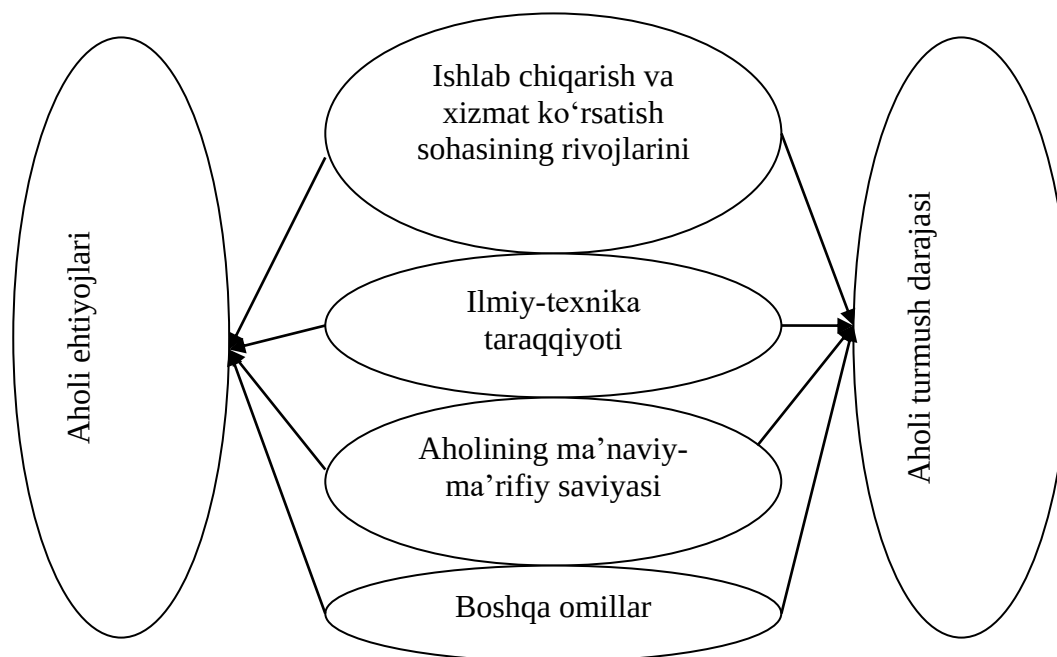
1. <http://economics.com.ua> – mehnat iqtisodiyotiga taalluqli bo‘lgan ma’lumotlar veb-sayti
2. <http://www.bearingpoint.uz> – “O‘zbekiston iqtisodiyoti” qo‘llanmasining veb-sayti
3. <http://goldenpages.uz> – iqtisodiyotning eng so‘nggi yangiliklari
4. <http://rea.ru> – Rossiya iqtisodiyot akademiyasining veb-sayti
5. <http://5ballov.ru> – diplom, dissertatsiya, referat va kurs ishlarining namuna variantlarini o‘zida qamrab olgan veb-sahifa.
6. <http://bankreferatov.ru> – diplom, dissertatsiya, referat va kurs ishlarining namuna variantlarini o‘zida qamrab olgan veb-sahifa.

10-BOB: AHOLINING TURMUSH DARAJASI VA DAROMADLARI VA UNI DAVLAT TOMONIDAN TARTIBGA SOLISH

10.1. Turmush darajasi tushunchasi va ko'rsatkichlari

Aholining farovonlik darajasini ifodalash uchun "turmush darajasi", "xalq farovonligi", "turmush faoliyati xavfsizligi", "turmush tarzi", "mehnat faoliyati sifati", "turmush sifati" kabi turli xil tushunchalar qo'llaniladi. Ba'zan turli atamalar bir mazmunni anglatasa, boshqa hollarda ular o'rtasidagi farq muayyan xarakter kasb etadi, mazmuni sezilarli darajada farq qiladi. Shu bilan birga, mazkur tushunchalarning o'zaro bog'liqligini qayd etish lozim.

O'zbekistonda aholining moddiy, ma'naviy, ijtimoiy ehtiyojlari qondirilish darajasini ifodalaydigan "turmush darajasi" atamasi kengroq qo'llaniladi. Bunday tavsif ko'proq turmush darajasi statistikasini xarakterlaydi. Shu bilan birga turmush darajasi – ko'plab omillar yig'indisi ta'sirida bo'lgan o'zgaruvchan jarayondir. Turmush darajasi muntazam o'zgarib turadigan turli ne'matlarga bo'lgan ehtiyojlarning tarkibi va darajasi bilan, boshqa tomondan, ehtiyojni qondirish imkoniyatlari, tovarlar va xizmatlar bozoridagi holat, aholi daromadlari, mehnatkashlarning ish haqi bilan belgilanadi.



10.1- rasm. Aholi ehtiyojlari va turmush darajasiga ta'sir etuvchi omillar

Ammo ish haqi miqdori ham, turmush darajasi ham ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohalari samaradorligining ko'lami, ilmiy-texnik taraqqiyot darajasi, aholining madaniy-ma'rifiy saviyasi va tarkibi, milliy xususiyatlar, siyosiy hokimiyatga bog'liq (*11.1-rasmga qarang*).

70-80-yillarda "turmush tarzi" tushunchasi keng qo'llanilgan. Bunda hayot faoliyatining sifat ko'rsatkichlari "turmush tarzi", miqdor ko'rsatkichlari esa "turmush darajasi" bilan ifodalangan. Shuningdek, aholining turmush darajasini xarakterlovchi boshqa atamalar va tushunchalar mavjud. Turmush darajasining eng mufassal talqini quyidagicha: turmush darajasi – bu jismoniy, ma'naviy va ijtimoiy ehtiyojlarning rivojlanish darajasi, qondirilganlik miqyosi va ularni qoniqtirish uchun yaratilgan imkoniyatlarni aks ettiruvchi kompleks ijtimoiy-iqtisodiy kategoriyadir. Bunday talqin turmush darajasining sifat va miqdor ko'rsatkichlarini yanada to'liqroq ifodalashga imkon yaratadi.

Turmush darajasi inson (aholi) hayot faoliyatining ma'lum bir qirradi to'g'risida tasavvur beradigan ko'rsatkichlar tizimi bilan belgilanadi. Turmush darajasi to'g'risida batafsil ma'lumot olish uchun aholi daromadlari va ehtiyojlari, iste'mol darajasi va tarkibi, uy-joy, mol-mulk, madaniy-maishiy buyumlar va boshqalar bilan ta'minlanganlik darajasini chuqur o'rganish lozim.

Turmush darajasini ifodalovchi ko'rsatkichlar turli-tuman bo'lib, turmush darajasi konsepsiyasi bilan uzviy bog'liq. Ayrim muhim ko'rsatkichlar 11.1-jadvalda keltirilgan.

Ko'rsatkichlar alohida belgilar bo'yicha quyidagi turkumlarga ajratiladi: umumiy va xususiy; iqtisodiy va ijtimoiy-demografik; obyektiv va subyektiv; qiymat va natural; miqdor va sifat; iste'mol proporsiyasi va tarkibi ko'rsatkichlarlari; statistik ko'rsatkichlar va boshqalar.

Turmush darajasi ko'rsatkichlari umumiy va xususiy turlarga ajratiladi. Umumiy ko'rsatkichlarga 1) milliy daromad; 2) iste'mol fondi (iqtisodiyot tarmoqlarining bevosita iste'molga yo'naltirilgan mahsulotlari); 3) milliy boyliklar iste'mol fondi (to'plangan iste'mol mulklari – turar joylar, madaniy-maishiy binolar, buyumlar) kabilarning aholi jon boshiga to'g'ri keladigan ulushi kiritiladi. Bu ko'rsatkichlar jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotining umumiy darajasini ifodalaydi.

Turmush darajasining asosiy ko'rsatkichlari

<i>Hajmiy (absolyut)</i>	<i>Ulush (o'rtacha)</i>
Milliy daromad hajmi	Iste'mol fondining milliy daromaddagi ulushi
Aholining nominal daromadlari	Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan real daromad
Ish haqi fondi	O'rtacha va eng kam ish haqi
Tadbirkorlikdan olinadigan daromadlar	Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan tadbirkorlikdan olinadigan o'rtacha daromad
<i>Pensiya fondlari hajmi</i>	<i>Pensiyaning o'rtacha va eng kam miqdorlari</i>
Tovar aylanishi hajmi	Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan tovar aylanishi
Bajarilgan xizmatlar hajmi	Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan xizmatlar salmo g'i
Uy-joy fondining hajmi	Bir kishiga to'g'ri keladigan uy-joy hajmi (kv.m., xona)
Iqtisodiyot tarmoqlarida ish bilan band aholining soni	Iqtisodiy faol aholi tarkibida bandlar va ishsizlar salmo g'i
Aholining jam g'armalari	Jam g'armaning o'rtacha miqdori
Aholining tabiiy ko'payishi	Yashash davri

Xususiy ko'rsatkichlardan 1) iste'mol darajasi va usullari; 2) mehnat sharoitlari; 3) turar joy ta'minoti va maishiy qulayliklar; 4) ijtimoiy-madaniy xizmat ko'rsatish darajasi; 5) bolalarni tarbiyalash sharoitlari; 6) ijtimoiy ta'minot va boshqalarni keltirib o'tish mumkin. Mazkur ko'rsatkichlar ijtimoiy taraqqiyot bilan bog'liq, ammo aholi (mehnatkashlar)ning ma'lum guruhlari, hudud va boshqalar bo'yicha aniqlashtirilgan.

Iqtisodiy ko'rsatkichlar inson va jamiyat hayotining iqtisodiy jihatlarini, ehtiyojni qondirishning iqtisodiy imkoniyatlarini ifodalaydi. Jamiyat iqtisodiy taraqqiyoti va har bir insonning farovonligi (nominal va haqiqiy daromadlar, ish bilan bandlik va boshqalar) darajasini aks ettiruvchi ko'rsatkichlar iqtisodiy ko'rsatkichlar sirasiga kiritiladi. Bu ko'rsatkichlar ishchi kuchini (aholini) takror ishlab chiqarish bilan uzviy bog'liq bo'lib, uning iqtisodiy asoslarini ochib beradi. Bu, ayniqsa, aholi daromadlari salmog'i va ularni differentsiatsiyalashda yaqqolroq namoyon bo'ladi.

Ijtimoiy-demografik ko'rsatkichlar aholining yoshi, jinsi, kasbiy-malakaviy tarkibini, ishchi kuchini jismoniy takror ishlab chiqarishni ifodalaydi. Ular ijtimoiy ko'rsatkichlarda o'z aksini topadi va ijtimoiy soha, umuman, iqtisodiyot taraqqiyoti bilan mustahkam aloqada. Bu omillar aholishunoslikning tabiiy asoslari, ya'ni aholi, uning ayrim guruhlari sonining o'zgarishi, umr ko'rish davri haqida tasavvur hosil qiladi.

Ko'rsatkichlarning *obyektiv* va *subyektiv* turlarga bo'linishi insonlar hayot faoliyatidagi o'zgarishlarni asoslash zarurati bilan izohlanadi. Obyektiv ko'rsatkichlar obyektiv (iqtisodiy, texnik va hokazo) bazaga ega bo'lsa, subyektiv ko'rsatkichlar aholi guruhlari yoki alohida shaxslarning mehnat, oilaviy munosabatlar, daromadlar, ish, turmush tarzi va shu kabilardan qoniqishi bo'yicha hisobga olinadi.

Qiymat va natural ko'rsatkichlar. Qiymat ko'rsatkichlari barcha daromad ko'rsatkichlari va pul ko'rinishidagi boshqa ko'rsatkichlar (tovar aylanishi, xizmatlar, tashishlar, pul jamg'armalari va qo'yilmalari va hokazolarning hajmi)ni o'z ichiga oladi.

Natural ko'rsatkichlar natural birliklarda (dona, kv.m., kub m. va hokazolar) o'lchanadigan muayyan moddiy ne'matlar va xizmatlar - oziq-ovqat mahsulotlari, energiya iste'moli, mol-mulk, turar joylar, madaniy-maishiy tovarlar ta'minotining hajmini ifodalaydi.

Turmush darajasini ifodalashda **miqdor va sifat ko'rsatkichlari** muhim ahamiyatga ega. **Miqdor ko'rsatkichlari** muayyan moddiy ne'matlar va xizmatlar iste'mol hajmini aniqlaydi. **Sifat ko'rsatkichlari** esa aholi farovonligini sifat jihatdan baholash imkonini beradi. Ular moddiy ne'matlar, xizmatlar iste'mol tarkibi, ovqatlanish, ma'lumot, malaka, uzoq muddatga muljallangan ijtimoiy-maishiy buyumlar bilan ta'minlanganlik darajasi kabilarni o'z ichiga oladi.

Aholi farovonligi proportsiyasi va taqsimot tarkibining (aholi qatlamlarini daromadlar bo'yicha taqsimlanishi, daromadlar va iste'molni kontsentratsiyalash hamda differentsiyalash ko'rsatkichlari va boshqalar) ifodalovchi ko'rsatkichlarni mustaqil ko'rsatkichlar sifatida ajratib ko'rsatish mumkin.

Statistik ko'rsatkichlar. Statistik ko'rsatkichlar turmush darajasi ko'rsatkichlari tizimida muhim o'rin tutadi.

Bozor iqtisodiyoti munosabatlari sharoitida ilgari qabul qilingan tasnifdan foydalanish deyarli mumkin emas, chunki sho'rolar davrida tarkib topgan 280 dan ortiq ko'rsatkichni baholash juda murakkab va shu bilan birga so'nggi yillarda ijtimoiy taraqqiyotning yunalishlari, hisob

yuritish va hisobot amaliyoti tub o'zgarishlarga yuz tutdi va mamlakatda milliy manfaatlarni himoya qiluvchi iqtisodiy omillar muhim o'rin tutadi.

Hozirgi paytda yuzaga kelgan sharoitlarni hisobga olib, bozor iqtisodi sharoitlariga muvofiqlashtirilgan quyidagi yangi ko'rsatkichlar tizimi taklif etiladi:

1) umumlashtiruvchi ko'rsatkichlar (ichki yalpi mahsulot, iste'mol fondi, turmush qiymati indeksi va boshqalar);

2) aholi daromadlari;

3) aholi iste'moli va xarajatlari;

4) aholining pul jamg'armalari;

5) jam g'arilgan mol-mulklar va turar joylar;

6) aholining ijtimoiy tabaqalanishi;

7) aholining kam ta'minlangan tabaqalari.

Bu tizim ham kamchiliklardan butunlay xoli bo'lmasa-da, u sho'rolar davrida foydalanilgan tasnifga qaraganda ixcham, hisob yuritish uchun qulay va turmush darajasining asosiy ko'rsatkichlarini aks ettiradi.

10.2. Bozor iqtisodiyoti sharoitida aholi daromadlari va ularning turlari

Iqtisodiyotda bir-biriga bog'liq bo'lgan munosabatlar borki, ularni hal qilmasdan mamlakatning farovonligini oshirish mumkin emas. Shular qatorida:

- aholi daromadlarining pasayishi;
- ishsizlikning paydo bo'lishi;
- inflyatsiya va hokazo.

Hozirgi davrda O'zbekistonda korxonalarning aksariyat qismi davlat tasarrufidan chiqarilgan. Lekin asosiy daromad keltiruvchi manbalar davlat qo'lida. Murakkab va ko'p xarajatlar talab qiladigan tadbirlarni amalga oshirish uchun davlat sektorining ahamiyati kuchaya boradi. Soliq tizimini to'g'ri yo'lga qo'yish, daromadi ko'p bo'lgan korxonalardan yuqori soliq undirilib, kam rivojlanayotgan sohalarni oyoqqa tur g'azish zarurati paydo bo'ladi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tishning O'zbekiston modeliga muvofiq ichki bozorda tovarlar narxi va xizmatlar tarixi boshqa hamdo'stlik mamlakatlaridagi singari birdaniga erkinlashtirilmadi, bosqichma-bosqich amalga oshirildi. Birinchi bosqich 1991- yilning ikkinchi yarmidan 1994- yil iyul oyigacha, ya'ni milliy valyuta kiritilgunga qadar, yumshoq pul-kredit va byudjet siyosati zaminida daromadni shakllash sohasida liberal

siyosat amalga oshirilgan davrni o'z ichiga oladi. Daromadlar siyosati nuqtai nazaridan birinchi bosqich quyidagi asosiy xususiyatlar bilan belgilanadi:

- aholi pul daromadlari ustidan zaif nazorat;
- aholi yalpi daromadlarida iste'mol subsidiyalarining salmoqli vazni;
- fuqarolar tomorqa maydonlarining kengayishi hisobiga aholi natural daromadlari yangi manbalarining shakllanishi;
- norentabel ishlab chiqarish sohalarida band bo'lganlarni «avaylab» olib chiqish hisobiga rasmiy ishsizlik darajasini sekin o'sish hamda «Bankrotlik to'g'risida» qabul qilingan qonunning samarali ta'sir o'tkazmasligi.

Ikkinchi bosqichda – 1994-1996- yillar mobaynida, qat'iyroq pul-kredit va byudjet siyosati qo'llanila boshlaganida, daromadlar siyosati ham o'zgarishlarga duch keldi.

Daromadlar siyosatining mazkur bosqichini izchil o'tkazish natijasida 1996- yilga kelib quyidagilarga erishildi:

- aholi pul va yalpi daromadlarining o'sishi boshlandi;
- daromad shakllanishi manbalari tarkibida ishbilarmonlik faoliyati, mulkchilik, shaxsiy yordamchi xo'jalik yuritish va boshqa daromadlar ulushi ko'tarildi.

Ishlab chiqarishning pasayishi, amalga oshirilayotgan ishlab chiqarishni qayta shakllantirish, yashirin ishsizlikning o'sishi aholi qo'lidagi real daromadlarga ta'sir etdi va ular 1991-1995- yillar mobaynida amalda ikki baravarga pasaydi. Ayniqsa real daromadlarining pasayishi byudjet hisobidan yashayotgan aholida namoyon bo'ldi. Chunki byudjet sohasida sobit daromadlariga soliq solish osonroq bo'lib, yangidan paydo bo'layotgan xususiy sektorda odamlar ish haqiga soliq solish qiyinroq ko'chadi. Shuning uchun soliqning asosiy og'irligi aholining sobit daromadli qatlamlariga tushadi.

Ayni paytda xilma-xil ishbilarmonlik faoliyati turlaridan olinadigan daromadlar o'sdi hamda qishloq xo'jalik mahsulotlarini sotishdan olingan foyda ko'paydi. Aholi daromadlarining ortishi ish bilan bandlik oshishiga olib keldi. Masalan, hozirgi kunga kelib aholi ish bilan bandligining mintaqaviy dasturlari asosida qishloq joylarda yashovchilarning 200 ming nafardan ortig'i ishga joylashdilar, bularning 90 foizdan ortiqro g'i iqtisodiyotning nodavlat sektorida mehnat qilmoqda. Ularning 40 foizdan ziyodrog'i xususiy mehnat faoliyatining turli shakllarida, 20 foizi

atrofidagilar kichik biznes tarzidagi xususiy tadbirkorlik bilan shu g'ullanishga kirishdilar.

Davlat statistika qo'mitasi tomonidan o'tkazilgan tanlab oluv tekshirishlariga ko'ra, oilalarning umumiy daromadlari tarkibida tadbirkorlik faoliyatidan daromad olish birmuncha yuqori –22,0 foiz bo'lib, bu aholining shakllanib kelayotgan bozor sharoitlariga moslashayotganidan dalolatdir.

Aholi daromadlarining ortishi iste'mol bozori ta'minlanishining yaxshilanishi bilan birga kechdi. O'zbekistonlik ishlab chiqaruvchilar tovar ishlab chiqarishining ortishi bozorda talab va takliflarning baravarlashuviga sezilarli ta'sir qildi.

Chakana tovar aylanuvi hajmi qiyosiy baholarda 12,7 foiz ortib, 497,9 mlrd. so'mni tashkil etdi. Aholi jon boshiga tovar aylanuvi 21 ming so'mdan ortdi, bu esa 1996- yil darajasidan 2 baravar yuqoridir.

Pullik xizmat hajmi 21,2 foizga etib, 70,3 mlrd so'mni tashkil qildi. Aholi jon boshiga pullik xizmatlardan foydalanish 2 baravardan ham ko'proq ortdi.

Aholining tadbirkorlik va xususiy mehnat faoliyati sohasida ishlashdan olayotgan daromadlari ortayotganligi tamoyiliga ijobiy baho bergan holda, ish haqining ra g'batlantiruvchilik roli pasayib borayotganligi tamoyilini ham qayd qilish kerak. Bu esa aholini soliqqa tortilishdan bekitiqcha ikkinchi va uchinchi daromad manbalarini qidirib topishga undaydi. Bundan tashqari, ish haqining unumsiz darajasi ishlab chiqaruvchilar mehnatini, ijodiy mehnatni ra g'batlantirmaydi va uning sifati tobora pastlashiga olib keladi. Ta'lim va sog'liqni saqlash sohasida o'rtacha ish haqi darajasining pastligi ayniqsa tashvishlanarlidir, zero bu hol ta'lim muassasalarida o'qitish-o'rgatishning va davlat shifoxonalarida davolash sifatining pastligiga sabab bo'ladi.

Oilalarning umumiy daromadi shakllanishida shaxsiy tomorqa xo'jaliklari daromadi hissasining ortishi davom etmoqda.

Tomorqa ilgari mavjud bo'lgan bozor xo'jaligidir. Avvallari ham u erkin ishlovchi xo'jalik uchun muhim daromad manbai hisoblangan, oziq-ovqat ta'minotiga o'z hissasini qo'shgan, dehqon bozorini to'ldirgan, hatto chetga mahsulot chiqarishda qatnashgan. Tomorqa mayda tovar xo'jaligi sifatida bozor iqtisodiyoti talablariga mos tushadi. Aslida islohotlar aholiga tomorqa uchun er ajratishdan boshlangandi. Jami 500 ming gektar er berildi, natijada bugungi kunga kelib aholi ixtiyoridagi er maydoni 650 ming gektarni tashkil etdi. Tomorqa xo'jaligini davlat har taraflama qo'llab-quvvatladi, bu soha soliq yukidan fori g'etildi, uning

sohiblari nimaiki zarur bo'lsa, erkin bozordan sotib olish imkoniga ega bo'ldilar. To'la-to'kis erkinlik uning rivojini ta'minladi va, tabiiyki, daromadga baraka kirdi. Agar 1991- yili aholining o'z xo'jaligidan olgan mahsulotini sotishdan tushgan pul umumiy daromadning 9,7 foizini tashkil etsa, bugungi kunga kelib bu ko'rsatkich 22-25 foizga etdi. Demak, tomorqaning daromaddagi hissasi 2,5 marta oshdi. Bozorni to'ldirib turish tomorqa sohiblariga daromad keltiradi, albatta. Endilikda tomorqadan kelgan pul daromadi ishchi va xizmatchilar oilasi daromadining 4,5 foizini tashkil etsa, bu ko'rsatkich tadbirkorlik qiluvchilar (fermerlar)da 27,3 foiz, jamoa xo'jaligi a'zolarida 29,9 foiz, nafaqadorlarda 11,9 foizni tashkil etdi. **Umuman olganda, aholining hamma qatlamlari uchun tomorqa yaxshigina daromad manbaiga aylandi.**

Tomorqa xalqimizning mehnatsevarligini yorqin ifoda etuvchi oilaviy xo'jalikdir. Tomorqa daromad manbai sifatida yaqin orada o'z ahamiyatini yo'qotmaydi, chunki u mohiyatan bozor xo'jaligidir.

Aholi daromadlari – bu aholi yoki uning oila a'zolari tomonidan ma'lum davr ichida olingan yoki ishlab chiqarilgan pul va natural mablag'lar yoki g'indisidir. Inson hayotida aholining talab-ehtiyojlar darajasi va tarkibi daromadlarning bevosita miqdoriga bog'liqdir.

Daromadlar darajasini tahlil etish, o'lchash va taxmin qilish uchun daromadlarning har-xil turlari va ko'rsatkichlaridan foydalaniladi. Ana shuning uchun ham ulardan eng ko'p tarqalgan turlarini ko'rib chiqishimiz zarur.

Daromadlar pul va natural shakllari. Aholining **pul daromadlari** mehnatkashlar uchun ish haqi hisobidagi barcha pul mablag'lari tushumi; pensiyalar, stipendiyalar, turli nafaqalar; mulkdan foiz, dividendlar, renta ko'rinishidagi daromadlar; aktsiyalar, qimmatli qog'ozlar, ko'chmas mulk, chorva hayvonlari, tomorqa xo'jaligi mahsulotlari, turli buyumlar va boshqa tovarlarni sotishdan tushadigan pul tushumlari, turli xizmatlar ko'rsatish uchun haqlar va hokazolardan tashkil topadi. Aholi daromadlarini oshirishda O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «2005-yil 1- oktyabrdan boshlab ish haqi, pensiya, stipendiya va ijtimoiy nafaqalar miqdorini oshirish to'g'risida»gi Farmoni muhim ahamiyat kasb etadi. Ushbu Farmonga ko'ra, eng kam ish haqi amaldagi 7835 so'mdan 9400 so'mga oshdi, byudjet tashkilotlari, muassasalari xodimlarining ish haqi, barcha turdagi pensiyalarning miqdori, oliy o'quv yurtlari talabalari, o'rta maxsus va hunar-texnika o'quv yurtlari o'quvchilarining stipendiyalari va ijtimoiy nafaqalar o'rta hisobda 1,2 baravar oshirildi.

Aholining **natural daromadlari** – qishloq xo‘jaligi mahsulotlarining barcha tushumlari: dehqonchilik, chorvachilik, parrandachilik mahsulotlari, bog‘-qo‘rg‘on, sabzavot-poliz ekinlari uchastkasi, shaxsiy tomorqa, tabiat in‘omlaridan shaxsiy, oilaviy ehtiyojlar uchun tayyorlanadigan mahsulotlar kabi tushumlardan iborat.

Pul va natural daromadlarning nisbati tez-tez o‘zgarib turadi, ammo pul shakli ko‘proq tarqalgan. Odatda, aholining kamba g‘al qatlamlarida natural daromadlar hissasi yuqori bo‘ladi. Iqtisodiy vaziyat yomonlashgan davrda natural daromadlar salmog‘i oshib ketadi, jamoa xo‘jaliklari dehqonlarida natural daromadlar hissasi sanoat ishchilari natural daromadlari hissasiga nisbatan doimo yuqori bo‘ladi, buni byudjet tadqiqotlari ham tasdiqlaydi.

Daromadlarning bir qismi moddiy farovonlikni ta‘minlashga, boshqa qismi xizmatlardan foydalanish uchun sarflanadi. Ehtiyojlar tarkibiga pul daromadlarining oshishigina emas, balki aholi tarkibining o‘zgarishi, uning ilmiy-madaniy saviyasi o‘sishi ham ta‘sir etadi.

Daromadlarni nominal, ixtiyordagi va real daromadlarga ajratiladi. Nominal daromadlar soliq, narxlarni hisobga olmagan holdagi pul daromadlari miqdorini tavsiflaydi. Ixtiyordagi daromadlar - bu soliq va boshqa majburiy to‘lovlar hisobdan chiqarilgandan keyin qolgan nominal daromadlardir. Demak, ular aholining jam g‘arish va ehtiyojlarni qondirish uchun foydalanadigan mablag‘larini o‘z ichiga oladi. Real Ixtiyordagi Daromadlar tariflar, baholar indeksini hisobga olgan holda hisoblanadi va nominal daromadlarning real xarid qobiliyatini ko‘rsatadi. Real ixtiyordagi daromadlar quyidagicha hisoblanadi:

$$RID = (ND - ST) \times J_{pxk}$$

Bunda:

ND - nominal daromadlar (so‘m);

ST - soliqlar, majburiy to‘lovlar (so‘m);

J_{pxk} - pulning xarid qobiliyati indeksi (narxlar indeksiga teskari kursatkich).

Ish haqi, tadbirkorlik daromadlari, ijtimoiy transfertlar va boshqalar pul daromadlarining asosiy manbalaridir.

Ko‘p yillar davomida ish haqi sifatida olingan daromadlar aholi daromadlarining asosiy manbasi vazifasini o‘tagan. Bozor

munosabatlariga o'tish sharoitida daromadlar salmo g'ida ish haqining ulushi kamaydi va 28,0 foizni tashkil etdi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tishda mehnatga yarasha haq to'lash tamoyili buzilishining obyektiv sabablari mavjud, jumladan, ishlab chiqarish hajmining qisqarishi va daromadlar yangi manbalarining paydo bo'lishi (tadbirkorlik faoliyatidan va mulkdan olinadigan daromadlar). Bu qisqarish ijtimoiy transfertlar sifatida shakllanadigan daromadlar manbai bo'lgan ijtimoiy fondlarga mablag' ajratilishining kamayishiga olib keladi.

Nominal (ya'ni belgilangan) va real ish haqlarini ajratish lozim. **Nominal ish haqi** soliq va majburiy to'lovlar chegirilmagan ish haqi yi g'indisidir. Ixtiyordagi ish haqi – bu, daromad solig'i va pensiya fondiga majburiy ajratmalar hisobdan chiqarib tashlangandan keyin qolgan ish haqi yi g'indisidir. **Real ish haqi** – bu, soliq, narxlar va tariflarning o'zgarishini hisobga olgan holdagi nominal ish haqi, ya'ni nominal ish haqi hisobiga olish mumkin bo'lgan real moddiy boyliklardir. Masalan, nominal ish haqining 20 foizga, narxlarning esa 15 foizga o'sishi (soliqlar o'zgarmagan takdirda) Real ish haqining 4,3 foizga o'sishiga olib kelishi mumkin ($120 : 115 \times 100 = 104,3$).

Real ish haqi quyidagicha aniqlanadi:

$$RIH = (NIH - SA) \times J_{pxk}$$

Bunda:

NIH - *nominal ish haqi (so'm);*

SA – *soliqlar, ish haqidan majburiy ajratmalar (so'm).*

J_{pxk} - *pulning xarid qobiliyati indeksi (narxlar indeksiga teskari kursatkich).*

Foyda – ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo'lgan ishchilar uchun qo'shimcha daromad manbaidir. Sof foyda hisobiga investitsiyalar, innovatsiyalardan olinadigan daromadlar, dividendlar, monopoliyalar daromadlari, ba'zi ijtimoiy to'lovlar, imtiyozlar va hokazolar amalga oshiriladi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida daromadlarning yangi manbai - tadbirkorlikdan **keladigan daromadlar** yoki tadbirkorlik daromadlari paydo bo'ladi. Bu daromadlar tadbirkor bajaradigan funksiya uchun mukofotdir (ishni, kapitalni, tabiiy resurslarni tovar ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish uchun yo'naltirish; firmani boshqarish, innovatsiyalarni kiritish bo'yicha qarorlar qabul qilish, tavakkalchilik bilan mablag'sarflash). Bu daromadlar tadbirkor tomonidan kredit uchun foiz

to'langandan keyin qoladigan foyda hisobiga shakllanadi. O'zgaruvchan bu miqdor boshqarishning natijasiga bog'liq bo'ladi. Foyda qonuniy va noqonuniy, xo'jalikning samaradorligiga bog'liq yoki bo'g'liq bo'lmagan tarzda yuzaga kelishi mumkin.

Aholi daromadlarining muhim manbasi **ijtimoiy iste'mol fondlari** bo'lib, iste'molni jamoa shakli orqali taqsimlash usulidir. Daromadlarning bu manbasiga, turli baholarga qaraganda, aholi jon boshiga to'g'ri keladigan umumiy daromadning 1G`5 qismidan 1G`3 qismi to'g'ri keladi. Bunda ijtimoiy iste'mol fondlaridan to'lanadigan to'lovlar, xizmatlar, imtiyozlarning ikki xil shaklini ajratish mumkin: *pulli* va *pulsiz* shakllar.

Pulli shakldagi ko'plab mablag'lar pensiya ta'minoti (yosh, nogironlik, staj, boquvchisini yo'qotganlik bo'yicha), bolalar, ishsizlik nafaqalari to'lash va hokazolar uchun sarflanadi va ijtimoiy transfertlar deyiladi.

Ijtimoiy transfertlar – fuqarolarga (davlat byudjetidan yoki maxsus fondlardan) - ularning ish natijasi, tadbirkorlik faoliyati yoki shaxsiy mulkdan (pensiya, nafaqa, stipendiya va hokazolar) olinadigan daromadlariga bo'g'liq bo'lmagan holda to'lanadigan to'lovlardir.

Mehnat motivatsiyasida ish haqi va ijtimoiy transfertlarning nisbati muhim. Daromadlar tarkibida ish haqining ulushi ustun bo'lsa, faol mehnat, tadbirkorlik, tashabbus rivojlanadi, agar ijtimoiy transfertlar hissasi oshib ketsa, ko'pincha boqimandalik kayfiyati kuchayadi.

Shaxsiy (oilaviy) daromadlar miqdori yig'indisi pul daromadlari va natural daromadlardan tashkil topadi. Natural daromadlar shaxsiy tomorqa va uy xujaligidan olinadigan hamda aholining ta'lim, tibbiy xizmat va hokazolarni ta'minlovchi pulsiz daromad turlaridan vujudga keladi.

Shaxsiy tomorqa xo'jaligi shaxsiy va oilaviy daromadlarning shakllanishida muhim rol o'ynaydi.

Jamiyat rivojlanishining murakkab ijtimoiy-iqtisodiy davrida shaxsiy tomorqa xo'jaligi aholining ba'zi guruhlar uchun asosiy daromad manbai bo'lib qoladi.

Oila byudjeti. Oila – qarindosh bo'lgan yoki boshqa xususiyatlari bilan bo'g'langan, birga yashayotgan va birgalikda xo'jalik yuritayotgan shaxslar jamoasidir. Keyingi yillarda oila iqtisodiyotiga qiziqish o'sdi. O'zbekistonda milliy hisob-kitob tizimiga o'tilishi munosabati bilan uy xo'jaligiga iqtisodiyotning muhim subyektlaridan biri sifatida qaralmoqda. Hozirgi sharoitda uy xo'jaligining umumiy daromadlarini o'lchash aholiga manzilli ijtimoiy yordam ko'rsatish, soliqqa tortish tizimini oqilona tashkil etishda muhim ahamiyat kasb etmoqda. Uy xo'jaligi birga yashayotgan va

umumiy byudjetga ega bo'lgan bir yoki bir necha shaxs tomonidan olib boriladi. Odatda, uy xo'jaligi a'zolar soni bo'yicha oila bilan mos keladi, ammo ba'zi holatlarda bir necha oilalar birgalikda uy xo'jaligi yuritishi mumkin.

"Uy xo'jaligi" atamasini turlicha ifodalash mumkin, masalan:

- oilani statistik belgilash;
- an'anaviy uy ishlari yoki g'indisining umumlashma nomi (bolalarga qarash, ovqat tayyorlash, kir yuvish, uy tozalash, oddiy ta'mirlash ishlari va h.k.);

- oilaning daromad-kategoriya, daromad-mulk va xarajat-iste'mol tavsiflarini o'z ichiga oluvchi statistik ijtimoiy-iqtisodiy tushuncha.

Oilalar daromadlarining shakllanishi nuqtai nazaridan uy xo'jaligining quyidagi funksiyalari muhim: 1) mehnat ishlab chiqarish funksiyasi; 2) iqtisodiy nomehnat funksiyalar (uy xo'jaligining umumiy daromadlari asosiy manbai).

Birinchisiga quyidagilar kiradi: *yakka tartibdagi mehnat faoliyati*, ya'ni uy sharoitida kiyim-bosh, poyabzal tikish, mebel yasash, maishiy xizmat ko'rsatish; agrar faoliyat, ya'ni yer, yer uchastkasining barcha turlaridan foydalanish; *an'anaviy uy ishlari* – ovqat tayyorlash, bolalarga qarash, kir yuvish, uy tozalash, kiyim, poyabzalni ta'mirlash va h.k.; *yakka tartibdagi oilaviy savdo* – ilgari to'plangan oilaviy mulkni sotish, turli tovarlarni olib-sotish.

Iqtisodiy nomehnat funksiyalar: *oilaviy lizing* (uy, dala-hovli, er, avtomobil, qayiq kabilarni ijaraga berish va shu kabi); *bo'sh turgan pullarga qimmatli qo'simchalar* (veksellar, obligatsiyalar, aktsiyalar va h.k.) *sotib olish va foydalanish*.

Oilalar daromadlarining asosiy qismi mehnatda, ijtimoiy ishlab chiqarishda qatnashishdan olinadigan daromad, ijtimoiy transferlardan yuzaga keladi.

Oilalar byudjeti daromad va xarajat qismlarga bo'linadi. Oilaning daromadlari va xarajatlari ta'sir etuvchi omillar oilaning turi (soni va ijtimoiy-demografik tarkibi, "ishlovchilar" va boqimandalarning o'zaro nisbati va shu kabilar), ish bilan bandlik xarakteri, olinadigan daromadlar darajasi, uy-joy, madaniy-maishiy buyumlar bilan ta'minlanganligi, turar joyi, joylashish xarakteri, istiqomat qiladigan hududi va hokazolar bilan bog'liq. Oilalar byudjetini tekshirish asosida ishchi va xizmatchilar, kolxozchilar va alohida pensionerlar oilalarining daromadlari yoki g'indisi hisoblab chiqiladi. Daromadlar yoki g'indisi tarkibiga ish haqi (jamoalar xo'jaliklari a'zolariga haq to'lash), pensiyalar, stipendiyalar, nafaqalar va

ijtimoiy iste'mol fondlaridan boshqa to'lovlar kiradi, jumladan, bolalarni maktabgacha tarbiya muassasalarida, bolalar lagerlarida tarbiyalash uchun dotatsiyalar, shuningdek, sanatoriyalar, dam olish uylariga bepul va imtiyozli yo'llanmalar qiymati, shaxsiy tamorqa xo'jaligidan olinadigan daromadlar ham kiradi.

Bozor iqtisodiga o'tish yillarida oilalar umumiy daromadlari shaxsiy umumiy daromad va aholining yalpi daromadlari tarkibi o'zgarishlarga yuz tutadi va bu o'zgarishlar quyidagilarda namoyon bo'lmoqda:

1) ish haqi daromadlarning asosiy qismini tashkil etadi, ammo uning salmo g'i pasaymoqda;

2) Ijtimoiy Iste'mol Fondidan to'lovlar barcha daromadlarning taxminan 1G`6 qismini tashkil etadi va o'sib borishi kuzatilmoqda;

3) shaxsiy tomorqa xo'jaligidan olinadigan daromadlar salmo g'i oshib bormokda, aholi iste'mol muammosini o'z kuchi bilan hal etishga urinayotgan hozirgi murakkab iqtisodiy vaziyatda bu tabiiy holdir.

4) boshqa manbalar salmog'i oshib bormoqda va bu o'sishning davom etishi kutilmoqda;

5) bozor iqtisodiyoti sharoitida ishga layoqatli har bir inson o'z moddiy farovonligi uchun o'zi ma'suldir.

Oila byudjeti asosida *oilaning iste'mol daromadi* hisoblab chiqiladi, u umumiy daromadlardan farqli o'laroq, o'z mazmun-mohiyati jihatidan oilaning soliq va jam g'armalari chiqarib tashlangandan so'ng qolgan pul xarajatlariga to'g'ri keladi. Uning hajmi, miqdori xarajat turlariga qarab taqsimlanadi.

Oilaning umumiy daromadlarini tahlil etishda quyidagi ko'rsatkichlar hisoblab chiqiladi:

- ovqatlanish xarajatlari;
- nooziq-ovqatlarni sotib olish xarajatlari;
- maishiy xizmat, soliq, yi g'imlar, to'lovlar xarajatlari;
- naqd pul, jam g'arma banklariga qo'yilgan jam g'armalar, chorva, parranda va boshqalar tabiiy ko'payishi natijasida jam g'armalarning oshishi.

Statistik amaliyotda, shuningdek, ta'lim olish, tibbiy xizmat qiymati va uy-joy uchun dotatsiyalar ham qo'shilgan umumiy daromadlar miqdori ham hisoblab chiqiladi. Bu ko'rsatkichlardan, odatda, xalqaro tekshiruvlarda foydalaniladi.

10.3. Iste'mol byudjetlarining mohiyati va turlari. Yashash minimumi va iste'mol savati

Daromadlar darajasini oshirish muammolarini hal etishda iste'mol byudjeti asosida aholini minimal daromad bilan ta'minlashga alohida e'tibor qaratish lozim.

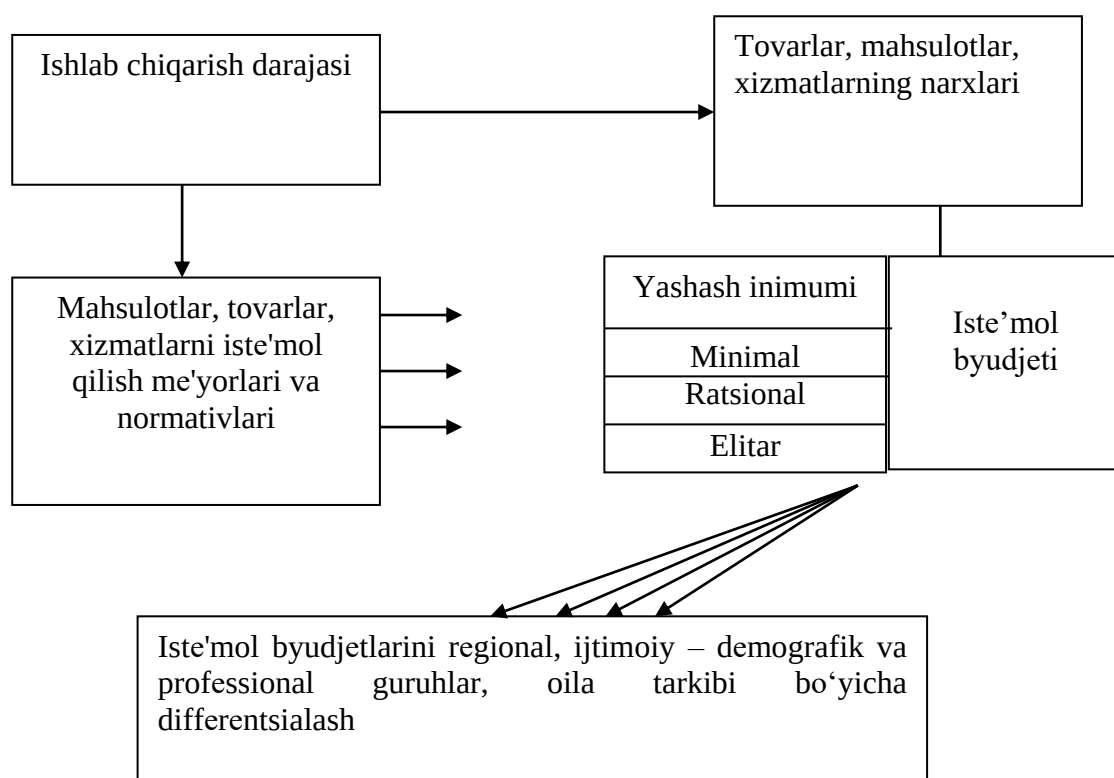
Iste'mol byudjeti moddiy va ma'naviy ne'matlar va xizmatlar iste'moli salmo g'i va tarkibining qiymati bahosi hamda soliqlardan iborat. Ehtiyojni qondirish darajasiga qarab, moddiy ta'minlanganlik minimumi, ratsional va elitar iste'mol byudjetlari mavjud. Ular aholining quyi, o'rta va yuqori (juda yuqori) daromadli guruhlariga muvofiq hisoblanadi. Shuningdek, haqiqiy va me'yoriy byudjetlar ham mavjud, me'yoriy byudjetlar daromadlar siyosatining ijtimoiy normativlaridan biridir.

Iste'mol byudjeti faqat aholi guruhlari uchun emas, balki mamlakat hududlari uchun ham belgilanishi mumkin. Bunda hisob-kitobning turli xillaridan foydalaniladi: *me'yoriy* (tovar va xizmat iste'moli va ularning haqiqiy bahosi normativlari asosida); *statistik* (aholining ayrim qatlamlari ega bo'lgan real daromadlar darajasida); *murakkab* (ovqatlanish me'yorlari va amaliy xarajatlar asosida); subyektiv (ekspertlar so'rovi va jamoatchilik fikri asosida); *resurs* (aholining ma'lum iste'mol minimumini ta'minlash uchun davlatning obyektiv imkoniyatlari asosida). *11.2-chizmada* iste'mol byudjetining eng muhim iqtisodiy ko'rsatkichlar bilan o'zaro aloqadorligi aks ettirilgan.

Iste'mol byudjeti yuzlab tovarlarni (xizmatlarni) o'z ichiga oladi, ammo hisob-kitoblarda, odatda, eng muhimlari (ovqatlanish, kiyim-kechak, poyabzal, sanitariya va gigena vositalari, dori-darmon, mebel, idish-tovoq, madaniy mollar, uy-joy va maishiy xizmat, transport, aloqa xizmati va h.k.) e'tiborga olinadi va ular minimum moddiy ta'minlanganlik byudjetiga kiritiladi.

Har bir davr bo'yicha aholi va ishchi kuchini takror ishlab chiqarish uchun zarur bo'lgan moddiy ta'minlanganlik minimumi mavjud. Bu minimum obyektiv miqdor bo'lib, ijtimoiy kuchlarning rivojlanish darajasiga bo'g'liq. Moddiy ta'minlanganlik minimumi me'yoriy iste'mol byudjeti yordamida aniqlanadi. Iste'mol byudjeti hisob-kitob tavsifiga ega va ma'lum normativlarga asoslanadi. Me'yoriy byudjet moddalarining asosiy qismi to'g'ridan-to'g'ri hisoblanadi, ya'ni oziq-ovqat va nooziq-ovqat mahsulotlari iste'moli me'yori, xizmat ko'rsatish normativi, ularni xarid qilish baholari inobatga olinadi.

Moddiy ta'minlanganlik minimumi byudjeti joriy vaqt uchun va istiqbolga mo'ljallab tuzilishi mumkin. U natural va pul shaklida ifodalanadi. Mehnatkashlar va ularning oilalari minimal ehtiyojlari moddiy va madaniy ne'matlar iste'moli darajasi va tarkibi qanday bo'lishi bu minimumni ta'minlaydigan daromadlar miqdorini aniqlash imkonini beradi. Masalan, ishchi kuchini (aholi) normal takror ishlab chiqarish uchun ishchining (xizmatchi, dehqon) oilasidagi balo g'atga etgan kishilarning energiya sarfini qoplash va qoniqarli hayot faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan fiziologik me'yor darajasida ovqatlanishi hamda kiyim-bosh, poyabzal, ichki kiyimlar, gigiena vositalari bilan ta'minlanishi, kommunal xizmat, transport va aloqa xizmati uchun haq to'lash, shuningdek, madaniy ehtiyojlarni qondirish uchun minimal daromadga ega bo'lishi zarur.



10.2-chizma. Iste'mol byudjeti va uning eng muhim iqtisodiy ko'rsatkichlar bilan o'zaro aloqasi

Me'yoriy byudjetga asoslangan moddiy ta'minlanganlik minimumi ish haqini differentsiatsiyalashni prognozlashda (boshqarishda) asosiy elementlardan biri bo'lib xizmat qiladi. Ish haqining eng kam miqdori jamiyatda mavjud resurslarga bo g'liq bo'lmasa, moddiy ta'minlanganlik

minimumini ta'minlash uchun boshqa manbalardan foydalaniladi (ijtimoiy iste'mol fondi, shaxsiy tomorqa xo'jaligi va shu kabilar).

Me'yoriy iste'mol byudjeti yolg'iz kishilar va oilalilar uchun (son va yosh tarkibi turlicha bo'lgan), aholining turli guruhlar, oilaning ishlaydigan a'zolari, mamlakatning turli hududlari uchun ishlab chiqiladi. Mamlakat hududlari bo'yicha me'yoriy byudjetlar turmush qiymatidagi farqni aniqlash, hudud koeffitsientini asoslashga yordam beradi. Moddiy ta'minlanganlik minimumiga erishish yo'llarini asoslashda ularni qoplash manbalarini aniqlash katta ahamiyatga ega (eng kam ish haqi va pensiyalar, nominal va real ish haqini oshirish, ijtimoiy transfertlar, shaxsiy tomorqa xo'jaligidan olinadigan daromadni ko'paytirish va shu kabilar). Biroq oilalarda ish bilan bandlar va boqimandalarning turli nisbatlari yuzaga keladi, bu esa oila ta'minlanishiga ta'sir etadi. Kam ta'minlanganlik muammosini hal etish uchun ish haqini muntazam oshirib borish, oilada bandlikni oshirish, pensiya ta'minotini yaxshilash, soliq bo'yicha imtiyozlar belgilash, tovar va xizmat haqlarini kamaytirish, bolalarni boqish uchun davlat tomonidan beriladigan nafaqalar miqdorini ko'paytirish, yol g'iz qariyalarga ko'maklashish va shu kabilar lozim.

Oilaning yashash minimumini shakllantirishda yol g'iz kishilar va oilalilarning iste'mol xarajatlari darajasiga ta'sir etuvchi omillar hisobga olinadi. Oiladagilar soni oshib borishi bilan iste'mol xarajatlari pasayib boradi. Masalan, agar ikki kishi birgalikda yashasa, ularning jon boshiga xarajatlari (kommunal xizmatning ba'zi turlari bo'yicha to'lovlardan tashqari) yol g'iz yashovchining xarajatlaridan ikki barobar kam bo'ladi. Bu uzoq vaqt foydalanishga mo'ljallangan tovarlarga ham taalluqli. Buyumlar bir boladan boshqasiga o'tishi ham hisobga olinadi (ayniqsa, kam ta'minlangan va ko'p bolali oilalarda). Shu munosabat bilan daromadlari turli darajada bo'lgan oilalarda birgalikda yashash evaziga xarajatlarning kamayishi koeffitsienti hisoblab chiqilgan. Masalan, balo g'atga etgan to'rtta odam yashaydigan oilada iste'mol xarajatlari 10 foizga kamayadi, oilada yashovchi pensioner uchun yashash minimumi yol g'iz pensionernikidan 10-15 foiz past.

Aholi ehtiyojiga tabiiy-iqlimiy sharoitlar, joylashish xarakteri, milliy an'analar ham ta'sir ko'rsatadi. Nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlar xarajati uzoq vaqt foydalanishga mo'ljallangan buyumlar bilan ta'minlanganlik va xizmat muddati me'yorlari asosidagi normativ usul yordamida aniqlanadi. Hisob-kitoblar tovarlar guruhi bo'yicha ishlab chiqiladi: garderob predmetlari (ust kiyim, poyabzal va hokazolar),

sanitariya-gigena vositalari, dori-darmonlar, uzoq vaqt foydalanishga mo'ljallangan tovarlar (mebel, elektr asboblari, avtomobil va hokazo).

Uy-joy va kommunal xizmat xarajatlari ushbu regiondagi narxlar va tarif normativlariga qarab belgilanadi. Bunda soliqlar va majburiy to'lovlar xarajatlari ham hisobga olinadi.

Oilaning yashash minimumi byudjeti uning tarkibi va katta-kichikligiga qarab aniqlanishi mumkin. Ta'kidlash lozimki, yashash minimumi ancha tor tuzilgan, unda faqat fiziologik minimumni ta'minlovchi me'yordan foydalanilgan va tamaki mahsulotlari, delikateslar, madaniy ehtiyojlar hisobga kiritilmagan, nooziq-ovqat tovarlari, xizmatlar, soliqlar esa yetarli darajada hisobga olinmagan. Yashash minimumidan farqli o'laroq, minimal iste'mol byudjeti ana shu xarajatlarni to'la hisobga oladi. Ba'zi hisob-kitoblarga ko'ra, minimal iste'mol byudjeti yashash minimumi byudjetidan 3-4 baravar ortiq. Minimal iste'mol byudjeti va yashash minimumi byudjeti bilan birga ratsional iste'mol byudjeti ham hisoblanadi, uning yordamida ilmiy asoslangan ratsional me'yorlarga muvofiq ehtiyojlarni qondirish uchun zarur bo'lgan daromadning tarkibi va miqdori aniqlanadi. Ratsional byudjet va iste'molning ratsional me'yori insonning oqilona ehtiyojlarini to'la qondirish tamoyili asosiga quriladi. Iste'molni real me'yoriga muvofiq bo'lgan aholi jon boshiga to'g'ri keladigan iste'mol darajasiga etish mamlakat miqyosida o'rta tabaqani shakllantirish vazifasini hal etishga yordam beradi.

Barcha aholi uchun iste'molni ratsional darajaga yetkazish jarayonini ikki bosqichga ajratish mumkin: birinchisi - ratsional byudjetga mos keluvchi daromadni va iste'molni o'rtacha darajasiga etish; ikkinchisi – jamiyat har bir a'zosining ratsional iste'molini ta'minlash. Bu ikki bosqichni farqlash iqtisodiy mazmunga ega. U daromadlar va iste'molning ba'zi elementlari harakati tendentsiyasidagi tub o'zgarishlar va iste'mol tuzilmasining o'zgarishi bilan bog'liq. Ammo ratsional iste'mol byudjetining mohiyatini mutlaqlashtirib bo'lmaydi. U faqat prognozlashning dastlabki punktini tashkil etadi. Ratsional iste'mol va ta'minot me'yorlari shunday vositaki, ular yordamida xalq farovonligini oshirishning ustivor yo'nalishlarini miqdor va sifat jihatdan ifodalash; ijtimoiy muammolarni echish, turmush darajasi (sifati) konsepsiyasini ishlab chiqish mumkin.

Iste'mol byudjetlari turli tovarlar va xizmatlarning ma'lum to'plami asosida tuziladi. Iste'mol to'plamlari turli iste'mol byudjeti uchun belgilangan bo'lib, unga kiruvchi tovarlar va xizmatlar tarkibi bilan ham, ularning hajmi bilan ham farqlanadi. Minimal iste'mol byudjetini

hisoblashda bir qator tovarlar (xizmatlar) hisobga olinadi va minimal iste'mol me'yorlari yashash minimumiga nisbatan ancha yuqori (masalan, go'sht mahsulotlari bo'yicha – ikki baravar ortiq).

Iste'mol savati – insonning salomatligini saqlash va uning hayot-faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlarning minimal to'plamidir. Aslida, iste'mol savati uchta savatga iborat: oziq-ovqat, nooziq-ovqat, xizmat savatchalari. Iste'mol savati kamida 5 yilda bir marta uslubiy tavsiyalar asosida aniqlashtiriladi. Iste'mol savatida oziq-ovqat savati muhim o'rin tutadi.

Oziq-ovqat savati – bir odamning bir oyda ovqatlanishi uchun ketadigan mahsulotlar to'plami (u mahsulotlar iste'molining minimal me'yori asosida hisoblab chiqilgan) va bu to'plam jismoniy ehtiyojlarga mos keladi, zarur kaloriyani ta'minlaydi, asosiy oziq moddalar mavjud va ovqatlanishni tashkil etishning an'anaviy ko'nikmalariga to'g'ri keladi (10.2.-jadval).

10.2.-jadval

Aholining turli ijtimoiy-demografik guruhlar uchun tavsiya etilayotgan oziq-ovqat mahsulotlari to'plami (yiliga kg hisobida)

Mahsulot turi	O'rtacha aholi jon boshiga	Erkaklar (16-59 yosh)	Ayollar (16-59 yosh)	Pensiонерlar	Bolalar	
					0-6 yosh	7-15 yosh
1. Non mahsulotlari	130,8	177,0	124,9	119,0	279,0	112,3
2. Kartoshka	124,2	160,0	120,0	90,0	85,0	135,0
3. Sabzavotlar	94,0	80,8	96,8	96,8	85,0	120,0
4. Meva–chevalar	19,4	14,6	12,6	10,6	34,4	44,4
5. Shakar va qandolat mahsulotlari	20,7	20,8	19,8	18,8	19,7	26,1
6. Go'sht mahsulotlari	26,6	32,2	25,0	19,8	18,7	33,5
7. Baliq mahsulotlari	11,7	12,7	10,7	12,7	8,7	12,5
8. Sut mahsulotlari	212,4	201,7	179,4	174,1	179,0	303,4
9. Tuxum (dona)	151,4	180,0	150,0	90,0	150,0	180,0
10. O'simlik yo g'i va margarin	10,0	11,2	9,8	8,9	6,8	11,7

Oziq-ovqat mahsulotlarini iste'mol qilishning minimal miqdoriga O'zbekiston Respublikasida non mahsulotlari, kartoshka, sabzavot, meva-cheva, go'sht mahsulotlari, sut mahsulotlari, tuxum, baliq mahsulotlari, shakar va qandolat mahsulotlari, o'simlik yo g'i, margarin, boshqa mahsulotlar (tuz, qalampir va shu kabilar) kiradi. Minimal to'plam tarkibiga tamaki mahsulotlari, alkogolli ichimliklar, delikateslar kiritilmagan.

Minimal iste'mol savatini ishga layoqatli yoshdagi aholi uchun shakllantirishga asos qilib ishlayotgan erkak kishiga sutkada 2720 kkal, oqsil iste'molini – 88,7 (shu jumladan, hayvonniki – 31,5), uglevodlarni 4412 g G`sutkani ta'minlovchi oziq-ovqatlar to'plami olinadi.

Yashash minimumi ko'rsatkichlari davlat tomonidan ijtimoiy siyosat yuritishda qo'llaniladi (xususan, aholining turmush darajasini baholash uchun yashash minimumidan past, teng va yuqori daromadli aholi salmog'i aniqlanadi), aholining kam ta'minlangan qatlamlarini qo'llab-quvvatlash uchun aniq yetib boradigan manzilli ijtimoiy yordam uchun negiz bo'lib xizmat qiladi, eng kam ish haqi va pensiyalarni asoslashda foydalaniladi, shuningdek, kam ta'minlanganlik mezonidir.

Shunday qilib, iste'mol savati va yashash minimumi insonning hayot faoliyatini to'laroq ta'riflash imkonini beradi va aholi turmush darajasi hamda daromadlar ko'rsatkichlari tizimining tarkibiy qismidir.

Qisqacha xulosalar

Aholining farovonlik darajasini ifodalashda «turmush darajasi», «xalq farovonligi», «turmush faoliyati xavfsizligi», «turmush tarzi», «mehnat faoliyati sifatida», «turmush sifati» kabi turli xil tushunchalar qo'llaniladi. Ba'zan turli atamalar bir mazmunni anglatadi, boshqa hollarda ular o'rtasidagi farq muayyan xarakter kasb etadi, mazmuni sezilarli darajada farq qiladi. Shu bilan birga, mazkur tushunchalarning o'zaro bog'liqligini ham aytib o'tish lozim.

Turmush darajasi – bu jismoniy, ma'naviy va ijtimoiy ehtiyojlarning rivojlanish darajasi, qondirilganlik ko'lami va ularni qoniqtirish uchun yaratilgan imkoniyatlarni aks ettiruvchi kompleks ijtimoiy-iqtisodiy kategoriyadir.

Turmush darajasi ko'rsatkichlari umumiy va xususiy turlarga ajratiladi.

Aholi daromadlari – aholi yoki oila a'zolari tomonidan ma'lum davr ichida olingan yoki ishlab topilgan pul yoki natura shaklidagi mabla g'lar yig'indisidir. Aholining talab-ehtiyojlar darajasi va tarkibiy daromadlar va miqdorlariga bevosita bog'liqdir.

Iste'mol savati – insonniy salomatligini saqlash va uning hayot-faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlarning minimal to'plamidir.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Turmush darajasi deganda nimalar tushuniladi?
2. Turmush darajasi ko'rsatkichlarining asosiy turkumlarini aytib bering. Iqtisodiy va ijtimoiy ko'rsatkichlarning roli qanday?
3. Turmush darajasini oshirishda omillar qanday o'rin tutadi?
4. O'zbekistonda turmush darajasini oshirishning qaysi yo'lini tanlangani ma'qul? O'z fikringizni asoslang.
5. Aholi daromadlari deganda nimalar tushuniladi va uning qanday turlari mavjud?
6. Daromadlarning eng muhim manbalari nimalardan iborat?
7. Oila byujeti va uning tarkibiy qismi nimalardan tashkil topgan?
8. Iste'mol byujeti nima u qanday ko'rsatkichlarga ega?
9. Yashash minimumi va iste'mol savatchasi nimani bildiradi?
10. Iste'mol savati qanday savatlarni o'z ichiga oladi?
11. Minimal iste'mol savatiga kiritiladigan mahsulotlarning so'mdagi ifodasi va eng kam oylik ish haqi o'rtasida mutanosiblik qanday bo'lishi kerak?
12. Aholi daromadlarini oshirishning qanday zamonaviy modellarini bilasiz?
13. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning aholi daromadlarini oshirishdagi roli nimadan iborat?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: FAN, 2019.
2. Попов Ю.Н., Шевчук А.В. Введение в социологию труда и занятости. Издательство: Дело, 2018.
3. Радько С.Г., Афанасьева А.И. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебное пособие для вузов Издательство: СПб: филиал изд-ва «Просвещения», 2019.
4. Роик В.Д. Основы социального страхования: Значение социального страхования; Социальная защита работников; Формирование отечественной системы социального страхования: Монография Издательство: М: Анкил, 2013

5. Сальникова Л.В. Трудовые договоры
Издательство: Издательский дом «Дашков и К».2015.
Internet saytlari

1. <http://www.cer.uz> – *Sotsialnaya zashita naseleniya. O‘zbekiston Respublikasining “Iqtisodiy tadqiqotlar markazi” ning “Ekonomicheskoe obozrenie” jurnalining elektron manzili. Turli xil sotsiologiya mavzudagi materiallarni olishga imkon beradi.*
2. <http://www.economyfaculty.uz> – *“Mehnat iqtisodiyoti va sotsiyaologiyasi” kafedrası sayti mavjud bo‘lgan veb-sayt*
3. <http://economics.com.ua> – *mehnat iqtisodiyotiga taalluqli bo‘lgan ma’lumotlar veb-sayti*
4. <http://www.bearingpoint.uz> – *“O‘zbekiston iqtisodiyoti” qo‘llanmasining veb-sayti*
5. <http://rea.ru> – *Rossiya iqtisodiyot akademiyasining veb-sayti*

11-BOB. AHOLINI IJTIMOIIY HIMOYA QILISH MUAMMOLARI

11.1. «Ijtimoiy himoya qilish» tushunchasi va uning asosiy yo‘nalishlari

Aholini ijtimoiy himoyalash deganda biz aholiga davlat tomonidan yashash va hayotiy faoliyati uchun barcha shart-sharoitlarni yaratishga maqsadli yunaltilgan kafolatlar tizimini tushunishimiz lozim.

Ijtimoiy himoya qilish bir tomondan, funktsional tizim, ya'ni yo‘nalishlar tizimi bo‘lib, u ana shu yo‘nalishlar asosida amalga oshiriladi, ikkinchi tomondan, u ijtimoiy himoya qilishni ta'minlaydigan institutlar tizimidan iborat bo‘lib, unga davlat, sud, kasaba uyushmalari va boshqa ijtimoiy tashkilotlar kiradi.

Bozor munosabatlariga o‘tish sharoitida davlatning ijtimoiy siyosati ijtimoiy himoyalash mexanizmlarini, davlatning, korxonalar va ijtimoiy siyosatning boshqa subyektlarining roli va vazifalarini o‘zgartiradi. Amalda bu ijtimoiy himoyalashga ajratiladigan byudjet mablag‘lari salmog‘ining qisqarishi, davlat tomonidan beriladigan bepul kafolatlarning kamayishini bildiradi. Ko‘proq og‘irlik nodavlat moliya manbalariga, shu jumladan, korxonalar zimmasiga yuklatiladi. Bu ayrim korxonalar uchun jiddiy muammolar tug‘dirib, ularning ijtimoiy himoya bo‘yicha tadbirlari hajmi va darajasini mehnat sharoitlari va uni muhofazalashga bog‘lab qo‘yadi.

Amalga oshirilish usuliga qarab ijtimoiy siyosatni aktiv va passiv turlarga ajratish mumkin. Passiv ijtimoiy siyosat narxlarni sun'iy ravishda tutib turish, shu hisobiga turmush darajasini oshirish yoki barqarorlashtirish, ijtimoiy himoyalashning barcha yo‘nalishlari bo‘yicha dotatsiyalarni oshirishni ko‘zda tutadi. Aktiv siyosat maqsadga muvofiqroqdir. Unda tashabbus ko‘rsatish va tadbirkorlik uchun sharoit yaratib berish, pensionerlar, veteranlar, bolalar, byudjet sohasida xizmat qiluvchilarni qo‘llab-quvvatlashda davlatning rolini oshirish ustivor maqsadlar hisoblanadi.

Ijtimoiy siyosatda ikki asosiy yo‘nalishni ajratib ko‘rsatish mumkin: aholini ijtimoiy ta'minlash va davlat ijtimoiy kafolatlari. Ijtimoiy ta'minot pensiya ta'minoti, nafaqalar bilan ta'minlash, aholining ayrim tabaqalari uchun belgilangan imtiyozlar va kompensatsiyalar tizimi va ijtimoiy xizmat ko‘rsatishni o‘z ichiga oladi. Ikkinchi yo‘nalish esa jamiyatning bir me'yorda rivojlanishini, ya'ni sog‘liqni saqlash, ta'lim,

madaniyat va sogʻlomlashtirish, shuningdek, turar joyga ega boʻlish huquqini taʼminlash bilan bogʻliq.

Davlat ijtimoiy taʼminoti – bu, Oʻzbekiston Respublikasi fuqarolarini keksayganda, kasallik roʻy berganda, mehnatga layoqatini qisman yoki butunlay yoʻqotganda, boquvchisini yoʻqotganda, shuningdek, bolali oilalarni moddiy taʼminlash va ularga xizmat koʻrsatish davlat tizimidir.

Ijtimoiy taʼminot quyidagi tashkiliy-huquqiy shakllarda amalga oshiriladi: davlat ijtimoiy su gʻurtasi, respublika byudjeti mabla gʻlari, mahalliy byudjetlar mabla gʻlari. Iqtisodiyotni isloh qilish davrida ijtimoiy taʼminotning jamoat tashkilotlari va xususiy shaxslar faoliyati bilan bogʻliq shakllari rivoj topadi.

Aholini ijtimoiy himoyalashni bir vaqtning oʻzida amal qiladigan va bir-birini toʻldiruvchi quyidagi toʻrtta tizimga ajratish mumkin: davlat ijtimoiy taʼminoti, davlat ijtimoiy su gʻurtasi, jamoa ijtimoiy sugʻurtasi va shaxsiy sugʻurta.

Davlat ijtimoiy taʼminoti aholining ijtimoiy zaif qatlamlariga pulli nafaqalar vositasida koʻrsatiladigan yordamdir. Soliqlar va boshqa byudjet tushumlari hisobiga moliyalanadigan bu yordam ularga belgilangan minimal turmush darajasini kafolatlaydi.

Davlat ijtimoiy sugʻurtasi zarur turmush darajasini kafolatlaydi. U majburiy boʻlib, ish beruvchilar va mehnatkashlarning sugʻurta badallari, davlat tomonidan ajratiladigan dotatsiyalar hisobiga moliyalanadi.

Jamoa sugʻurtasi yetarli turmush darajasini kafolatlaydi. U majburiy yoki ixtiyoriy ravishda amalga oshirilishi mumkin. Bunda ish beruvchilar va yollanganning sugʻurta badallari toʻlov manbalari boʻlib xizmat qiladi.

Shaxsiy sugʻurta farovonlikning yuqori darajasini kafolatlaydi, u ixtiyoriy ravishda, fuqarolarning sugʻurta badallari hisobiga amalga oshiriladi.

Birinchi ikki quyi tizimning asosiy tamoyili – birdamlik, uchinchisidiki subsidiyalash, turtinchi, yaʼni shaxsiy sugʻurtaniki esa mutanosiblik tamoyilidir. Birdamlik tamoyili yordamni muhtojlik darajasiga qarab, fuqaro toʻlagan soliqlar va sugʻurta badallari miqdorini hisobga olmasdan taqsimlanishini koʻzda tutadi. Subsidiyalash tamoyilida esa muhtojlik darajasiga qarab, ammo badallar miqdori va mos ravishda toʻlovlar miqdorini hisobga olgan holda yordam koʻrsatiladi. Mutanosiblik tamoyili toʻlangan sugʻurta badallariga proportsional miqdorda yordam koʻrsatishni koʻzda tutadi.

Yuqorida qayd etilganlardan tashqari ijtimoiy himoyaning yana bir necha tamoyillari qoʻllanadi:

- umumiylik;
- ochiqlik;
- koʻptomonlamalik;
- taʼminot turlarining turfa xilligi;
- muvofiqlik (yaʼni ijtimoiy yordam miqdorini iqtisodiy taraqqiyot darajasiga mosligi).

Birinchi ikki tizim oʻzaro bogʻliq va bir-birini toʻldiradi. Davlat ijtimoiy taʼminoti va sugʻurtasining quyidagi turlari mavjud:

- davlat ijtimoiy sugʻurtasi boʻyicha nafaqalar va boshqa ijtimoiy nafaqalar;
- davlat pensiya taʼminoti;
- uy-internatlarda keksa va mehnatga layoqatsiz fuqarolarga qarash va xizmat koʻrsatish;
- nogironlarni protez-ortopedik buyumlar va harakatlanish vositalari bilan taʼminlash;
- Mehribonlik uylari, internatlar va boshqa muassasalarda bolalarga qarash va tarbiyalash;
- nogironlarni ishlab chiqarish va kasbiy rehabilitatsiya qilish;
- aholini sanatoriya-kurortlar va dori-darmonlar bilan taʼminlash;
- uylarda ijtimoiy xizmat koʻrsatish va boshqalar.

Toʻla maʼnoda olganda, ijtimoiy himoya qilish quyidagi yoʻnalishlarni qamrab oladi:

- jamiyat aʼzolariga kun kechirish uchun zarur narsalarning eng kam miqdorini taʼminlash va muhtojlarga moddiy yordam koʻrsatish, turmush darajasini pasaytirish omillardan himoya qilish;
- fuqarolarning oʻzlari uchun qonunga zid kelmaydigan har qanday yoʻllar bilan tirikchilik vositalarini hech bir toʻsiqsiz ishlab topishlari uchun imkon beradigan shart-sharoitlar yaratish;
- fuqarolarning taʼlim, tibbiy yordam va shu kabilarga boʻlgan ehtiyojlarini qondirishni taʼminlaydigan shart-sharoitlar yaratish, bunda jamiyat imkoniyatlari va oʻziga xos milliy-tarixiy xususiyatlarni hisobga olish;
- yollanib ishlayotganlarga qulay sharoitlarni taʼminlash, ularni sanoat ishlab chiqarishining salbiy taʼsir koʻrsatishidan himoya qilish;

- jamiyat a'zolarining ekologik xavsizligini ta'minlash;
- fuqarolarni jinoiy hamlalardan himoya qilish;
- huquqiy, demokratik davlat tamoyillariga mos keluvchi fuqarolik va siyosiy huquqlar hamda erkinliklarni himoya qilish;
- qurolli ijtimoiy va millatlararo nizolarga barham beruvchi shart-sharoitlar yaratish;
- siyosiy ta'qib va ma'muriy zo'ravonlikdan himoya qilish;
- ma'naviy hayot erkinligini ta'minlash, mafkuraviy tazyiqlardan himoya qilish;
- umuman jamiyatda, ayrim yacheykalar va tarkibiy bo'linmalarda qulay psixologik iqlim yaratish, psixologik tazyiq o'tkazishdan himoya qilish.

XX asrda an'anaviy kapitalistik jamiyat haqiqatda o'zgarib, yangi ijtimoiy-iqtisodiy tizimga – ijtimoiy yo'naltirilgan bozor xo'jaligiga aylandi, ham umuman jamiyatni, ham xo'jalik organizmining tarkibiy tuzilmalarini qamrab oladigan qudratli ijtimoiy himoya tizimlari qaror topmoqda, ular korxonalar va fikrlar, aksionerlar jamiyatlari, kooperativlar, mehnat tashkilotlari va hokazolardir. Hozirgi vaqtda G'arbda fuqarolarni ijtimoiy himoya qilishning amerikacha, yevropacha, yaponcha va hokazo andozalari mavjud bo'lib, ular doirasida yana o'ziga xos ko'rinishlari ham faoliyat ko'rsatmoqda. Bu andozalarning umumiy xususiyatlari bilan bir qatorda o'ziga xos umumiy belgilari va milliy jihatlari ham mavjuddir.

O'zbekistonda mustaqillikni dastlabki yillaridan boshlab iqtisodiy islohotlarning o'ziga mos yo'li tanlandi. O'tish davri jarayonlari Prezident I.A. Karimov olg'a surgan beshta asosiy tamoyillarida biri: «halq turmush darajasining izchil va barqaror o'sishi, aholini yanada kuchli ijtimoiy himoya qilishni ifoda etadi».

Ijtimoiy himoyaning ijtimoiy-iqtisodiy munosabat sifatidagi mohiyati jamiyat va aholi o'rtasidagi muxtojlik hollarida yordam, qariyalarga ko'maklashish, sog'liqni saqlash, ijtimoiy ahvol, hayotiy zaruriy vositalar bilan ta'minlash bilan bog'liq munosabatlardan iborat.

Ijtimoiy himoyaning iqtisodiy negizini moddiy ishlab chiqarish tashkil etadi. Taqsimotchilik munosabatlari natijasida jamiyatning oldiga qo'yilgan bosh maqsadga muvofiq yalpi milliy mahsulotning muayyan qismi aholi ijtimoiy himoyasiga sarflanadi. Ijtimoiy himoya fondining aksariyat qismi taqsimotchilik jarayonida davlat byudjetida shakllanadi. Uning to'planish mexanizmi soliqlar va maqsadli jam g'armalardir.

Mamlakatimizda davom etayotgan va bozor iqtisodiyotini qaror toptirishga qaratilgan chuqur ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar umuman fuqarolarni samarali ijtimoiy himoyalashni, xususan, korxonalar xodimlarini himoya qilishni nihoyatda muhim vazifalardan biriga aylantirdi. Bir tomondan, bu o'zgarishlar fuqarolarning ijtimoiy himoyalaniishini kuchaytiradi, ikkinchi tomondan esa, inson faoliyatining ayrim muhim tomonlarida ijtimoiy himoya qilish bo'yicha ko'proq kuch-g'ayrat sarflanishini: ishsizlikdan, pulning qadrsizlanishidan, fuqarolarning birmuncha qismi moddiy tomondan ta'min etilmaganidan va shu kabilardan himoya qilishni talab etadi.

11.2. O'zbekistonda kuchli ijtimoiy kafolatlarni shakllantirish vazifalari va xususiyatlari

O'zbekistonda olib borilayotgan iqtisodiy islohotlarning markazida ijtimoiy siyosat masalasi turadi. Bu siyosatning zaruriyati mamlakatda amalga oshirilayotgan keng kulamli islohotlar natijasida aholi boshiga tushishi muqarrar mushkulliklarni yengillashtirish bilan bog'liqdir. Bundan tashqari har qanday jamiyatda shunday shaxslar toifasi doimo mavjudki, ular obyektiv sabablarga ko'ra (yoshi, sog'ligining yomonligi, mamlakatdagi ishsizlik darajasi va boshqalar) ishlab chiqarishda ishtirok eta olishmaydi. Shuning uchun ular to'g'risida qayg'urishni davlat o'z zimmasiga olishi zarur, ya'ni yaratilgan milliy daromadning bir qismini ular foydasiga qayta taqsimlashi lozim.

Aholi o'rtasida kuchli iqtisodiy tengsizlikning oldini olish maqsadida daromadni taqsimlash va qayta taqsimlash bo'yicha davlat chora-tadbirlari tizimi **ijtimoiy siyosat** deb yuritiladi.

Keng ma'noda ijtimoiy siyosat deganda shaxs hayot faoliyatini shunday sharoitlarini yaratish va tutib turish bo'yicha ko'rilgan barcha chora-tadbirlar tushuniladiki, u shaxsning rivojlanishiga yordam beradi va uning ijodiy imkoniyatlarini to'liq namoyon qilishini ra g'batlantiradi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tishning ilk bosqichlaridagi ijtimoiy himoya tadbirlari butun aholiga nisbatan qo'llaniladi, bu esa mamlakatda barqarorlikni saqlashning muhim omili bo'ldi. Muntazam ravishda ko'rib chiqilayotgan turli miqdordagi ish haqi, pensiya, stipendiya va har xil nafaqa, tovon puli ko'rinishidagi bevosita pul to'lovlari keng qo'llanildi, imtiyozlar hamda turli qo'shimcha tulovlar tizimi aholini ijtimoiy himoyalash darajasini birmuncha oshirdi. Eng kam miqdordagi mehnat haqi va pensiyalarning soliqqa tortilmasligi belgilab qo'yildi.

Korxonalarning o'z xodimlariga ijtimoiy yordam ko'rsatish borasidagi xarajatlari qisman byudjet mabla g'lari hisobidan to'ldirildi. Ommaviy ravishda talab qilinadigan tovarlar va xizmatlar ko'pgina turlarining narxlari o'rtasidagi tafovut o'rni qoplandi.

Murakkab iqtisodiy ahvol yuzaga kelganiga qaramay, O'zbekistonda aholi uchun eng muhim ijtimoiy vazifalarni hal etish maqsadida zarur mabla g'lar izlab topildi. Islohotlarning dastlabki bosqichida ijtimoiy muhofazaga ajratilgan davlat xarajatlari respublika byudjetining uchdan bir qismini tashkil etdi.

O'sha davrda ishlab chiqilgan ijtimoiy siyosat o'z oldida turgan vazifalarni amalga oshirdi va ayni vaqtda bozor iqtisodiyotiga xos zaruriyatni – ijtimoiy yordam choralari va vositalarini o'zgarib turgan sharoitga muvofiq tarzda doimo moslash zaruriyatini yuzaga keltirdi.

Barcha aholiga mo'ljallangan ijtimoiy siyosat yordamga ehtiyojning ko'proq va kamroq darajasi kabi juda muhim omilga nisbatan sezgirlikni qo'ldan boy berdi. Shunday bo'lib chiqdiki, kam ta'minlangan fuqrolar ham, to'la ta'minlangan fuqarolar ham bir xilda madad olardi. Buning ustiga, dotatsiya joriy etilgan asosiy tovar va xizmat turlari haqiqatan iste'mol etilishiga nisbatan ulardan ayni shunday yordamga kamroq muhtoj bo'lgan kishilar ko'proq foydalanib qolishdi.

Haqiqatan ham muhtoj kishilar uchun kam samara bergan behuda sarf-xarajat mablag'larning sohib yuborilishiga sabab bo'ldi. Shuni aytish kifoyaki, faqat respublika byudjeti orqali 30 xil turli yo'nalishlar bo'yicha yordam ko'rsatilgan. Obyektiv ravishda ijtimoiy himoya qilish vositalarini qayta yo'naltirish zarurati, yalpi ijtimoiy madad berish yo'lidan chindan ham yordamga muhtoj kishilarga yordam ko'rsatishning tabaqalashgan, manzilli tizimiga o'tish zarurati tug'ildi.

Respublikada chindan ham muhtoj odamlarga adresli, tabaqalashgan yordam berishga adolat g'oyasiga og'ishmay amal qilish qoidasi asos qilib olindi.

Ijtimoiy yordam tizimining adolat mezoniga bo'ysundirilishi aholi uchun g'oyat oddiy va ravshan bo'lgan taqsimot vositalarini talab qildi va ular ishlab chiqildi.

Mustaqillik yillari aholini ijtimoiy muhofaza etish tizimi tubdan o'zgartirildi. Mazkur o'zgarish islohotlar ijtimoiy dasturini amalga oshirish birinchi bosqichining eng muhim yakuni bo'ldi hamda bozor munosabatlari rivojlanishiga mos yangi ustuvor yo'nalishlarga o'tilganligidan dalolat berdi.

Yangi tizim ijtimoiy yordamdan aniq foydalanuvchilarga puxtaroq yo'naltirilgan. Bular, avvalo, mamlakat kelajagi – *bolalar, shuningdek, ko'p bolali va kam ta'minlangan oilalardir.*

Ijtimoiy o'zaro yordam tizimida *oila asosiy bo'g'inga aylandiki*, bu esa dunyoviy asosiy insoniylik qoidalariga, milliy an'analar va xususiyatlarga, jamiyatda oila mavqeiga muvofiqdir.

O'zbekistonda muhtojlarga ijtimoiy yordam ko'rsatishning eng sodda, samarali va oshkora vositasi qilib mahalla orqali yordam berilishi maqbul, deb topildi. Aholi demokratik asosda saylab qo'yadigan oqsoqollar (raislar), ularning maslahatgo'ylari va mahalla faollari, fuqarolar yig'inlari (ularga qonun yo'li bilan mahalliy o'z-o'zini boshqarish organi maqomi berilgan) har bir oilaning moddiy ahvolini, daromad manbalarini yaxshi biladi. Mamlakatda joriy etilgan ijtimoiy o'zaro yordam tizimiga binoan, kam ta'minlangan oilalarga moddiy yordam tayinlash masalasi mahalla fuqarolari yig'inlashida hal qilinadi. Muhtojlarni aniqlash, hisobga olish va ro'yxatdan o'tkazish, ularga adresli yordam berish ishiga bunday mutlaqo yangicha yondashuvda qo'niqo'shnilariga yordam ko'rsatish, unga hamdardlik bildirish, shuningdek, tekinxo'r va boqimandalarga nisbatan murosasiz bo'lish kabi qadimiy xalq an'analari namoyon bo'ladi. Endilikda beso'naqay va qimmatga tushadigan qog'ozboz idoralar tashkil etmasdan turib, aholining adolat haqidagi tasavvurlariga muvofiq ravishda yalpi ichki mahsulotning bir qismi chindan ham muhtoj oilalarga taqsimlab berilayotir.

Mamlakatda onalik va bolalik manfaatlarini ko'zlab bolali oilalarga davlat yordamini kuchaytirish, o'sib kelayotgan avlodni kamol toptirish va tarbiyalash uchun sharoit yaratish maqsadida 16 yoshgacha bolalari bo'lgan oilalarga oylik nafaqalar oshirildi.

Endilikda kam ta'minlangan oilaga oylik moddiy yordam tayinlash va uning miqdorini belgilash shaharcha, qishloq, ovul va shaharlarda mahalla fuqarolari vakillarining yig'ilishi tomonidan qabul qilinadi.

Bozor munosabatlarining imkoniyati keng, ammo ayni vaqtda ular g'oyat talabchandir. Bozor iqtisodiyoti sharoitida har kimning taqdiri ko'p jihatdan kasb mahoratiga, o'zgarib turgan muhitga moslasha olishiga, tavakkal qilishi, hatto o'z shaxsiy mol-mulkini xavf ostiga qo'yishdan ham qo'rqmay, oilaviy farovonligini ta'minlay olish bilan bog'liqdir. Davlat esa bunday sharoitda ijtimoiy totuvlik va barqarorlik kafili bo'lib, adresli ijtimoiy sayosatni mazkur maqsadga yo'naltirib turadi.

Bunday yordam ko'rsatish uchun o'z-o'zini boshqarish organlari zarur resurslar bilan ta'minlanadi. Mahallalarda respublika va mahalliy

byudjetlar, shuningdek, korxona hamda tashkilotlar, tadbirkorlik tuzilmalari va ayrim fuqarolar ko'ngilli ravishda o'tkazgan pullar hisobidan maxsus fondlar tashkil qilingan.

Vakolatli va ijroiya hokimiyat mahalliy organlari o'zlariga qarashli hududda aholining birinchi navbatdagi ehtiyojlariga binoan, ijtimoiy yordam tadbirlariga aniqlik kirita boradi. Ularning asosiy tashvishlaridan biri - ijtimoiy-ishlab chiqarish ko'makchi tuzilmalarini rivojlantirishdan, ya'ni gaz, suv quvurlarini, elektr va telefon tarmoqlarini o'tkazishdan iborat. Faqat shunday sharoitdagina ish o'rinlarini vujudga keltirish, yangi ishlab chiqarish korxonalarini tashkil etish, xizmatlar sohasini jadal rivojlantirish, binobarin, ijtimoiy muammolar keng majmuini hal etish maqsadida eng chekka qishloqlarga zarur sarmoyani jalb etish mumkin. Hokimiyat va o'z-o'zini boshqarish organlari aholining nochor toifalari uchun umumdavlat yordam dasturlari amalga oshirilishini ta'minlab, mintaqa imkoniyatlarini hisobga olgan holda shu qatlamlarga madad berish yuzasidan qo'shimcha choralar ko'rish huquqini olgan.

11.3. Ijtimoiy institutlar va xodimlarni ijtimoiy himoya qilish mexanizmi

Har qanday davlatda fuqarolarni ijtimoiy himoya qilishni amalga oshirish bilan shu g'ullanadigan ijtimoiy institutlarning butun bir tizimi mavjuddir. ***Ijtimoiy institut** – odamlarning birgalikdagi faoliyatini tashkiliy tuzilma tarzida tashkil etishning barqaror shakli yoki normativ jihatdan tartibga solinadigan qoidalar tizimidan iboratdir.* Mazkur tartib doirasida tegishli institutlarning faoliyati bilan qamrab olingan odamlarning ijtimoiy vazifalari va maqomlarini taqsimlash ro'y beradi. Bu sanab o'tilgan institutlardan ayrim turlarini (toifalarini) ayrim sotsiologlar ijtimoiy-tashkiliy institutlar deb, qolganlarini ijtimoiy-normativ institutlar deb ataydilar.

Eng muhim va eng qudratli *ijtimoiy-tashkiliy institut* – bu davlatdir. U murakkab institutsional tizimdan iborat bo'lib, turli institutlardan tashkil topgan. Ijtimoiy himoya qilish vazifalarini bajarishda sug'urta kompaniyalari, turli ixtisoslashtirilgan jamg'armalar, xayriya tashkilotlari, shuningdek, ijtimoiy va siyosiy tashkilotlar singari institutlar muhim rol o'ynaydilar. Ular o'zlari vakil qilingan sohada ijtimoiy guruhlar va qatlamlarni ijtimoiy himoya qilishni amalga oshiradilar.

Yollanib ishlaydigan xodimlarni himoya qilishi lozim bo'lgan institutlar **kasaba uyushmalaridir**. Hozirgi vaqtda jiddiy ravishda

yangilanish uchragan an'anaviy kasaba uyushmalari bilan bir qatorda ishchilarning yangi-yangi tashkilotlari, "mustaqil" kasaba uyushmalari ham paydo bo'lgan. Biroq faqat ularni yollanma mehnat xodimlarining himoyachilari deb atab, an'anaviy kasaba uyushmalarini "rasmiy uyushmalar" deb hisoblash, ularni himoyachi sifatida chiqish huquqidan mahrum etish adolatsizlikdir. O'zgargan kasaba uyushmalari haqli ravishda mustaqil kasaba uyushmalari bo'lib qoldilar, chunki ular yollanma mehnat xodimlarining vakillari sifatida maydonga chiqadilar va davlat tuzilmalariga bo'g'liq bo'lmaydilar. Ham "mustaqil", ham mustaqil bo'lmagan kasaba uyushmalarining ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarning mazkur darajasidagi asosiy faoliyati mehnatkashlar huquqlari va manfaatlarini himoya qilish uchun o'z faoliyatlarida ijtimoiy sheriklik shakllari hamda mexanizmlaridan foydalanish sohasiga o'tdilar. Mazkur mexanizm demokratiya rivojlangan mamlakatlarda yaxshi ishlab chiqilgan bo'lib, o'zini ijobiy tomondan namoyish etdi. Bu mexanizmning mohiyati qarama-qarshilik emas, balki ish beruvchilar vakillari bilan davlat o'rtasida muzokaralar o'tkazishdan, shu asosda murosas-madoraga kelish hamda ma'lum darajada maqbul qarorlar ishlab chiqishdan iborat.

Jamiyatdagi ijtimoiy-tashkiliy institutlar bilan bir qatorda ko'pgina ijtimoiy-normativ institutlar ham borki, ular biron-bir tashkilotda namoyon bo'lmasdan, balki o'zlaricha mavjud bo'lib, faoliyat ko'rsatadilar hamda ijtimoiy himoya qilishda muayyan rol o'ynaydilar. Huquqning har bir sohasi ana shunday ijtimoiy-normativ institutlar tizimidan iborat (mehnat huquqi, mehnat qonunlari). Yollanma xodimlarni ijtimoiy himoya qilish tizimidagi muhim ijtimoiy-normativ institut hozirgi vaqtdagi ta'rif bitimlari, kontraktlar, jamoa shartnomalari va hokazolardir.

O'zining faoliyati bilan butun korxona jamoasini qamrab oladigan va buning uchun zarur huquqlari va imkoniyatlarga ega bo'lgan asosiy ijtimoiy himoya qilish instituti – bu, ***kasaba uyushmasi tashkilotidir***. Bozor sharoitida bu tashkilotning himoya qilish rolini oshirish ayniqsa zarur. Korxona bankrot yoki yopilgan taqdirda yohud o'z ixtisosini o'zgartirgan sharoitda xodimlarni ijtimoiy himoya qilishni ta'minlash ayniqsa muhimdir. Bozor sharoitida korxona normal ishlab turganda ham kasaba uyushmalari tashkilotlarining ijtimoiy himoya qilish vazifasini keskin oshirish talab qilinadi.

Korxonada xodimlarni ijtimoiy himoya qilishning aniq omili va vositasi ***jamoa shartnomasidir***. Bu shartnomaning mohiyati hozirgi vaqtda keskin ravishda o'zgarib ketdi, chunki yollanma xodimlarga ijtimoiy himoalanishning pishiq-puxta huquqiy bazasi zarur bo'ladi.

Korxonalarimiz va turli-tuman tashkilotlarimiz hayotiga tobora kengroq kirib borayotgan va muayyan sharoitda ijtimoiy himoya vositasi sifatida maydonga chiqishi mumkin bo'lgan boshqa muhim ijtimoiy-normativ institut **mehnat kontraktidir**. Uni to'g'ridan-to'g'ri va shak-shubhasiz ijtimoiy himoya qilish instituti deb qabul qilib bo'lmaydi, lekin korxonadagi (mehnat tashkilotidagi) kontrakt tizimi xodimlar huquqini ta'minlaydigan maxsus tizim sifatida qaraladigan, agar kontraktida ijtimoiy-iqtisodiy kafolatlar berilishi qayd etib o'tilgan bo'lsa, u aynan ijtimoiy himoya qilish instituti sifatida namoyon bo'lishi mumkin.

Yuqorida sanab o'tilgan ijtimoiy institutlar ma'lum darajada ijtimoiy himoya qilish mexanizmiga kiritilgan. Mamlakatimizda ijtimoiy himoya qilish mexanizmini shakllantirish jarayoni uzluksiz davom etmoqda.

11.4. Ijtimoiy ta'minot turlari

Pensiya – ijtimoiy ta'minotning, keksalar va mehnatga qobiliyatsiz kishilarga moddiy yordam ko'rsatishning eng asosiy va eng ommaviy turidir. Pensiya ta'minoti barcha mamlakatlarda ijtimoiy dasturlarning muhim tarkibiy qismi sanaladi. Bugungi kunda yer yuzida yordamga muhtoj millionlab kishilarning eng zarur ehtiyojlari pensiya to'lovlari orqali qondiriladi.

Hozirda O'zbekiston Respublikasida 2,6 milliondan ortiq kishi pensiya oladi.

O'zbekistonning ma'naviy-axloqiy an'analari – mustahkam oila, ijtimoiy o'zaro yordam an'analarga muvofiq keksalar va bolalarning ehtiyojlariga nisbatan sezgirlik, diqqat-e'tibor bilan qaraladi, himoyasiz qolganlarga muruvvat ko'rsatiladi. Respublika ijtimoiy siyosati ham ma'naviy mezonlarni hisobga olishga asoslanadi. Mustaqil O'zbekistonga meros bo'lib qolgan ijtimoiy ta'minot, jumladan, pensiya ta'minoti tizimini puxta o'ylab, asta-sekin o'zgartirish yo'li eng maqbul yo'l, deb topilgan. Mazkur yo'l, bir tomondan, bozor iqtisodiyoti sharoitida qo'llasa bo'ladigan, aholi o'rgangan va adolat haqidagi ijtimoiy tasavvurga mos keladigan unsurlarni tanlab olish va saqlab qolishi, ikkinchi tomondan, xo'jalik rivojlanishiga to'sqinlik qiladigan yoki bozor iqtisodiyoti sharoitiga mos kelmaydigan ilgarigi ijtimoiy tizim nuqsonlarini asta-sekin tuzatishni ko'zda tutadi. Bu esa mehnatga ra'g'batni so'ndiradigan tengchilik tamoyillaridan voz kechish, tadbirkorlikka, oila jam'g'armalarini oqilona joylashtirish orqali daromad olishga havas uy g'otish kabilardir.

Samarali amal qiluvchi pensiya tizimini yaratish davlat ijtimoiy siyosatining eng muhim yo'nalishi hisoblanadi. Jamiyat mamlakatning iqtisodiy taraqqiyotiga o'z hissalarini qo'shgan kishilar to'g'risida g'amho'rlik qilishi darkor.

Fuqarolarning keksayganda, mehnat qobiliyatini to'la yoki qisman yo'qotganda, shuningdek, boquvchisidan mahrum bo'lganda ijtimoiy ta'minlanish huquqi O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida (39-modda) mustahkamlab qo'yilgan. O'zbekiston Respublikasining «Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida»gi qonuni qabul qilinib, unda davlat pensiyalarining yagona tizimi, ularni tayinlash, hisoblab chiqish, qayta hisoblash va to'lash tartibi belgilandi.

Qonunga muvofiq pensiyalar 3 turga bo'linadi:

- 1) qarilik pensiyasi;
- 2) nogironlik pensiyasi;
- 3) boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi.

Qonun pensiya ta'minoti uchun ikkita asosiy talabni belgilaydi: 1) pensiya ta'minoti uchun huquq beruvchi shartlarning mavjudligi (pensiya yoshiga etish, nogiron bo'lib qolish, boquvchisini yo'qotish); 2) keltirilgan shartlarga muvofiq talab etiladigan ish stajining mavjudligi. Ushbu talablardan birortasi bo'lmagan taqdirda pensiya ta'minoti huquqi yo'qotiladi.

Respublikaning pensiyaga oid qonun hujjatlaridagi eng muhim asosiy qoidalardan biri shuki, pensiya olish huquqiga faqat ishlagan fuqarolar ega. Shu asosiy qoidaga binoan vafot etgan ishchi, xizmatchi, kolxozchi uchun ham pensiya tayinlanadi. Ish staji bo'lmagan fuqarolar va ularning oila a'zolari davlat pensiyalari olish huquqidan mahrumdir. Ularning ijtimoiy ta'minoti O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi belgilaydigan tartibda amalga oshiriladi.

Respublika pensiyaga oid qonun hujjatlarida bajariladigan ishlarning xususiyati va o'g'irligi bilan bo'g'liq holda imtiyozlar berishga muayyan yondashuv ishlab chiqilgan. Ana shu asoslarda imtiyozli shartlari bo'lgan pensiyalar, odatda, yoshidan qat'i nazar shunday ishlarda muayyan staj bo'lganda yoki umum uchun belgilangan pensiya yoshi 10 yilga yoki 5 yilga kamaytirilib tayinlanadi. Mazkur imtiyozlarni olish huquqi, masalan, konchilik sanoati etakchi kasblarida ishlovchi xodimlarga, aviatsiyaning uchish yoki uchish-sinov tarkibidagi ana shunday xodimlarga, er osti ishlarida, ayniqsa zararli va ayniqsa o'g'ir mehnat sharoitidagi ishlarda (kimyo, metallurgiya sanoati, metall qayta ishlanadigan qaynoq uchastkalarda), shuningdek, zararli va o'g'ir mehnat sharoitidagi ishlarda

to'la ish kuni band bo'lgan xodimlarga – 1-sonli, 2-sonli va 3-sonli ishlab chiqarishlar, muassasalar, ishlar, kasblar, lavozimlar, ko'rsatkichlar ro'yxatlari bo'yicha imtiyozli shartlar bilan pensiya olish huquqiga ega bo'lib, ularning ro'yxati O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining maxsus qarori bilan tasdiqlangan.

O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarida pedagog va tibbiy xodimlar uchun, ekologik falokat mintaqasida ishlagan shaxslar uchun, bevosita qariyalar, nogironlar va mehnatga qobiliyatsiz yol g'iz fuqarolarga xizmat qiluvchi ijtimoiy ta'minot tizimi xodimlari uchun imtiyozli pensiya ta'minoti shartlari birinchi bor belgilab qo'yildi. Masalan, o'qituvchilar va boshqa maorif xodimlari uchun pensiya yoshga qarab - erkaklar – 55, ayollar – 50 yoshga ettanda va kamida 25 yillik maxsus ish stajiga ega bo'lganda; vrachlar va boshqa tibbiy xodimlarga xuddi shunday yoshga etganda va qishloq joylarda – kamida 25 yillik va shaharlarda kamida 30 yillik maxsus ish stajiga ega bo'lganda yoshga doir pensiya – O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tasdiqlaydigan ishlar va kasblar ro'yxati bo'yicha tayinlanadi.

Qonun hujjatlarida besh nafar va undan ortiq bolani tug'ib, sakkiz yoshgacha tarbiyalagan ayollar uchun, bolalikdan nogiron bo'lganlarni xuddi shu yoshgacha tarbiyalagan onalar uchun imtiyozli pensiya ta'minoti huquqi saqlab qolingan.

Respublika qonun hujjatlarida mehnat miqdori va sifatiga qarab pensiya ta'minotining tabaqalashgan qoidasi yanada kengaytirildi. Talab qilinadigan ish staji mavjud bo'lganda yoshga doir pensiya va I hamda II guruh nogironlik pensiyasining asosiy miqdori ish haqining 55 foizini, boquvchisini yo'qotganda oilaning mehnatga qobiliyatsiz har bir a'zosi uchun esa ish haqining 30 foizini tashkil etadi. Pensiya tayinlash uchun talab qilinganidan tashqari har bir to'liq ish yili uchun yoshga doir pensiya hamda I va II guruh nogironlik pensiyasi miqdori ish haqining 1 foizi miqdorida; III guruh nogironlik pensiyasi va boquvchisini yo'qotganda oilaning mehnatga qobiliyatsiz har bir a'zosi uchun to'lanadigan pensiya miqdori ish haqining 0,5 foizi miqdorida oshiriladi. Yoshga doir pensiya hamda I va II guruh nogironlik pensiyasining eng ko'p miqdori ish haqining 75 foizini, III guruh nogironlik hamda boquvchisini yo'qotganda oilaning mehnatga qobiliyatsiz har bir a'zosi uchun pensiyaning eng ko'p miqdori ish haqining 40 foizini tashkil etadi.

Undan tashqari, qonun I guruh II guruh yol g'iz nogironlarga, urush qatnashchilari va nogironlari hamda front orti mehnatkashlariga, o'limi harbiy majburiyatlarni bajarish bilan bo'g'liq harbiy xizmatchilarning ota-

onalari hamda xotiniga pensiyalarga ustama qo'shib hisoblashni ko'zda tutadi. Ustama respublikada belgilangan eng kam ish haqiga qonun bilan belgilangan foiz nisbatida hisoblanadi.

Amalda bo'lgan pensiya qonun hujjatlariga binoan pensiya hisoblash uchun butun mehnat faoliyati ketma-ket istalgan besh yilidagi ish haqi asos qilib olinadi. Ish haqiga amaldagi qoidalarga binoan sug'urta badallari hisoblanadigan hamma mehnat haqi turlari kiritiladi. Pensiya hisoblash uchun asos bo'ladigan ish haqi eng kam ish haqi miqdoridan etti baravar ko'p qilib belgilangan.

Pensiya ta'minoti tizimida mehnat stajining roli ancha oshganligi sababli, staj pensiya huquqining asosi etib olingan, pensiya miqdori ham stajga qarab belgilanadi, qator hollarda esa mehnat stajiga boshqa ba'zi bir faoliyat turlarini ham qo'shish ko'zda tutiladi. Masalan, bolali ayollarga bolalarni uch yoshgacha parvarish qilish davri, umumiy hisobda 6 yilgacha, ish stajiga qo'shiladi. Mollar haydab boqiladigan yaylovlarda cho'pon xotini (uni ishga joylash imkoni bo'lmagan joylarda) eri bilan birgalikda alohida sharoitda yashashi ham hisobga olingan. Mana shu vaqt, umumiy ish staji kamida 5 yil bo'lsa, uning mehnat stajiga ko'pi bilan 10 yil qo'shiladi.

Qonunda bozor iqtisodiyotiga o'tilayotgan, xo'jalik subyektlari mustaqilligi o'sib borayotgan sharoitda tabaqalangan pensiya ta'minoti tizimi rivojlantirilib, korxona va tashkilotlarga mehnat haqi to'lash uchun mo'ljallangan mabla g'lar hisobidan o'z xodimlariga ular mehnat ulushi, moddiy jihatdan ta'minlangani va salomatligi hisobga olingan holda pensiyalarga qo'shimcha oylik to'lovlar joriy etish va to'lash, mana shu mehnat jamoasida xizmat ko'rsatgan xodimlar pensiyaga chiqayotgan vaqtda bir karra nafaqa to'lash, noqulay mehnat sharoitida band bo'lgan xodimlarga (agar ular pensiya ta'minoti to'ya olish huquqidan foydalanmayotgan bo'lsa) muddatidan ilgari pensiya tayinlash va to'lash huquqi berilgan.

Nafaqalar. Mehnat ulushiga qarab tabaqalanadigan pensiyalardan farqli o'laroq, nafaqalar mohiyati boshqacha. Ular o'ta muhtoj kishilarga aynan ko'maklashishi kerak. Bolalikdan nogironlarga, qariyalar va mehnatga qobiliyatsiz kishilarga, pensiya tayinlash uchun zarur ish stajiga ega bo'lmagan fuqarolarga nafaqalar xuddi pensiyalar singari oyma-oy to'lab boriladi.

Oylik nafaqa nogiron bolalarga 16 yoshga etguniga qadar, uni olish huquqini beradigan tibbiy dalillari bor bo'lsa; shuningdek, ish stajiga ega bo'lmagan 16 yoshdan oshgan, tibbiy-mehnat ekspert komissiyalari

tomonidan bolalikdan I va II guruh nogironi deb tan olingan shaxslarga to'lanadi. Nafaqalar tuman (shahar) ijtimoiy ta'minot bo'limlari tomonidan tayinlanadi va bolalikdan I va II guruh nogironi yoki nogiron bolalarga nafaqa tayin qilingan ota-onalari yashaydigan joy bo'yicha to'lanadi.

Tayinlangan nafaqa bolalikdan I yoki II guruh nogironiga u oladigan ish haqi, stipendiya, aliment yoki boshqa daromadlardan qat'i nazar, nogiron bolaga tayinlangan nafaqa u oladigan (unga beriladigan) boshqa nafaqalardan qat'i nazar to'lanadi. Nafaqalarni bolalikdan nogironlarga to'lash, yetkazib berish va jo'natish ishlari Ijtimoiy su g'urta fondi mabla g'lari hisobidan to'lanadi.

Pensiya tayinlash uchun zarur ish staji bo'lmagan keksa va mehnatga qobiliyatsiz fuqarolarga beriladigan nafaqa - davlat ijtimoiy ta'minoti bo'yicha nafaqaning boshqa bir turi hisoblanadi.

Yoshga doir nafaqa ish staji hamda ta'minlab turishi lozim bo'lgan qarindoshlari bo'lmagan shaxslarga: erkaklarga - 65 yoshdan, ayollarga - 60 yoshdan boshlab tayinlanadi. Nafaqa olish yuzasidan murojaat qilgan shaxs qarindoshlarining moddiy ahvoli nochor ekanligi aniqlangan taqdirda, moddiy yordam ko'rsatishga qurbi etmaydigan qarindoshlari bor bo'lsa ham, unga nafaqa tayinlanishi mumkin.

Nogironlik nafaqasi nogironlik boshlangan holda, ya'ni doimiy yoki uzoq vaqt mehnat qobiliyati yo'qotilgan holda, faqat I va II guruh yol g'iz nogironlarga tayinlanadi hamda to'lanadi.

Pensiya tayinlash uchun zarur ish staji bo'lmagan shaxs vafot etgan taqdirda, uning qaramo g'ida bo'lgan oila a'zolari yuqorida ko'rsatilgan Nizomga binoan nafaqa olish huquqiga ega.

Yoshiga doir nafaqa, nogironlik nafaqasi va boquvchisini yo'qotganlik nafaqasi ijtimoiy ta'minot organlari tomonidan tayinlanadi. Nafaqa oluvchi O'zbekiston Respublikasi hududidan chiqib ketgan holda nafaqa to'lovi to'xtatiladi.

Ijtimoiy ta'minot turi bo'lgan nafaqalar sirasiga vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik bo'yicha, homiladorlik va tu g'ish bo'yicha to'lovlar ham kiradiki, ular uzoq davom etmaydigan vaqt ichida uzrli sabab yuzasidan xodim yo'qotgan ish haqi o'rniga yordam ko'rsatish maqsadida beriladi. Bunday yordam nisbatan qisqa muddatli, ammo yo'qotilgan ish haqi miqdorlariga teng yoki yaqin summalarda nafaqa to'lashni taqozo etadi.

Qonun hujjatlarida bolalarni ta'minlashda va tarbiyalashda adresli moddiy yordam ko'rsatish, ayrim qo'shimcha xarajatlarni qoplash maqsadida kater nafaqalar berish ham ko'zda tutilganki, buning uchun qonun chiqaruvchi asosiy turmush vositalari – mehnat haqi, pensiya va

hokazolarni yetarli deb hisoblamagan. Mazkur nafaqalar asosiy turmush vositalariga qo'shimcha to'lanadi, ularga tenglashtirilmaydi, balki qo'shimcha xarajatlar zarurligi hisobga olinib belgilanadi. Bunday to'lovlar sirasiga bolali oilalarga oylik va bir gallik nafaqalar, bola tug'ilganligi munosabati bilan, dafn marosimi uchun beriladigan nafaqalar va boshqalar kiradi.

Qisqacha xulosalar

Aholini ijtimoiy himoya qilish ma'naviyatli jamiyat mavjud bo'lishining zarur shartlaridan biri hisoblanadi.

Mazkur muammoni o'rganish insonning munosib va ijtimoiy maqbul sifatga ega bo'lgan turmush kechirishini ta'minlaydigan qonunchilik, ijtimoiy-iqtisodiy va ma'naviy-psixologik tizim ijtimoiy himoyani aniqlash imkonini beradi.

Insonni ijtimoiy himoya qilishning asosiy institutlari – davlat, kasab uyushmalari va boshqa jamoat birlashmalaridir. Aytini vaqtda ijtimoiy himoya qilish ijtimoiy kafolatlarga asoslanadi. Bu kafolatlar qonunlarda qayt etilgan.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. "Ijtimoiy himoya qilish" tushunchasiga ta'rif bering.
2. Ijtimoiy ta'minlash va ijtimoiy kafolatlar nimalardan iborat, ular qaysi ko'rsatkichlari bilan farqlanadi?
3. Ijtimoiy himoyaning qaysi tamoyillarini bilasiz va ularning qo'llanish darajasi qanday.
4. O'zbekistonda kuchli ijtimoiy kafolatlarni shakllantirish vazifalari va xususiyatlari nimalardan iborat?
5. Ijtimoiy siyosat deganda nima tushuniladi?
6. Ijtimoiy himoyaning adresli tizimi va uning xususiyatlari nimalardan iborat?
7. Ijtimoiy institutlar va xodimlarni ijtimoiy himoya qilish mexanizmi.
8. Ijtimoiy ta'minotning qanday turlari mavjud?
9. Pensiya nima va uning qanday turlari mavjud?
10. Ijtimoiy himoya tizimida nafaqalarning o'rni.
11. Mehnat shartnomasi nima va uning vazifasi nimalarni o'z ichiga qamrab oladi?
12. Faol ijtimoiy siyosa deganda nimani tushunasiz? Bu ijtimoiy siyosat turi jahonning qaysi etakchi davlatlarida amal qiladi?

13. Nofaol ijtimoiy siyosatga ta'rif bering.
14. Kasaba uyushmalari qanday institut tarkibiga kiradi va aholini ijtimoiy muhofaza qilishdagi o'rni qanday?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: FAN, 2019.
2. Abduraxmanov Q.X., Abduramanov X.X.. «Aholini ijtimoiy muhofaza qilish». O'quv q o'llanma. -T.: 2010.
3. Кукушин В.С., ред. Социальная защита населения: Опыт организационно-административной работы. Издательство: Март, 2012.
4. Пронин О. Трудовые права инвалидов. ISBN: 5-9589-0042-0. 2016.
5. Экономика труда: (социально-трудовые отношения): Уч. /Под ред. Волгина Н.А. -М.:Экзамен, 2018.

Internet saytlari

1. <http://www.cer.uz> –*Социальная защита населения. O'zbekiston Respublikasining "Iqtisodiy tadqiqotlar markazi" ning "Ekonomicheskoe obozrenie" jurnalining elektron manzili. Turli xil sotsiologiya mavzudagi materiallarni olishga imkon beradi.*
2. <http://www.soc.pu.ru> – *Sotsialnaya zashita naseleniya. Rossiya Federatsiyasining "Sotsiologicheskie issledovaniya" jurnalining elektron manzili.*
3. <http://cer.freenet.uz> –*mehnat iqtisodiyoti*
4. <http://www.economyfaculty.uz> – *"Mehnat iqtisodiyoti va sotsiyaologiyasi" kafedrasi sayti mavjud bo'lgan veb-sayt*
5. <http://goldenpages.uz> – *iqtisodiyotning eng so'nggi yangiliklari*
6. <http://rea.ru> – *Rossiya iqtisodiyot akademiyasining veb-sayti*

IZOHLI LU G‘ATLAR

Aholining tabiiy o‘sishi (kamayishi) - yil davomida tu g‘ilganlar va yil davomida o‘lganlar o‘rtasidagi farq.

Aholi – Er yuzida yoki uning muayyan hududi, qita, mamlakat, tuman, o‘shaharida istiqomat qiluvchi odam (inson)lar majmui.

Aholi geografiyasi – ijtimoiy–iqtisodiy geografiya sohasi. Aholining joylashuvi va hududiy tashkil topishi, jamiyat ishlab chiqarish va jamiyat atrof-tabiat bilan aloqasi jarayonida aholining tutgan o‘rnini o‘rganadi.

Aholi daromadlari – bu, aholi yoki uning oila a‘zolari tomonidan ma‘lum davr ichida olingan yoki ishlab chiqarilgan pul va natural mablag‘lar yig‘indisidir.

Aholi zichligi – muayyan hududda aholining joylashuv darajasi. Mamlakat aholi sonini shu joy maydoniga (odatda 1 km²ga) taqsimlash bilan hisoblanadi.

Aholi migratsiyasi – aholining yashash joyini o‘zgartirishi bilan bog‘liq ko‘chishi.

Aholi ro‘yxatlari – mamlakat yoki muayyan hududda ma‘lum vaqt yoki davrda yashayotgan aholining demografik, iqtisodiy va ijtimoiy ma‘lumotlarining jarayoni to‘plami.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish – bu, biz aholiga davlat tomonidan yashash uchun barcha shart-sharoitlarni yaratishga maqsadli yunaltirilgan kafolatlar tizimidir.

Aholining mexanik o‘sishi (kamayishi) - yil davomida ko‘chib kelganlar va ko‘chib ketganlar o‘rtasidagi farq.

Aholining milliy tarkibi – muayyan hudud yoki mamlakatda yashovchi aholining millatlar bo‘yicha tarkibi.

Bandlik – mehnatga layoqatli aholining ijtimoiy foydali mehnat bilan mashg‘ul bo‘lishi; fuqarolarning shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog‘liq bo‘lgan va qonunga zid kelmaydigan, mehnat daromadi beradigan faoliyati.

Bandlik xizmati (aholini ish bilan ta‘minlash davlat xizmati) – mamlakat miqyosida aholini ish bilan ta‘minlash siyosatini amalga oshirish va fuqarolarga tegishli kafolatlarni ta‘minlab berish uchun tashkil etilgan davlat xizmati.

Davlat ijtimoiy ta‘minoti – bu, O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarini keksayganda, kasallik ro‘y berganda, mehnatga layoqatini

qisman yoki butunlay yo‘qotganda, boquvchisini yo‘qotganda, shuningdek, bolali oilalarni moddiy ta‘minlash va ularga xizmat ko‘rsatish davlat tizimidir.

Yollanib ishlaydiganlar – bular korxona rahbariyati bilan mehnat faoliyati shartlari to‘g‘risidagi tuzilgan yozma kontrakt (shartnoma) yoki o‘g‘zaki bitim bo‘yicha ishlaydigan shaxslar bo‘lib, ular ana shu faoliyat uchun yollanish vaqtida kelishib olingan ish xaqini oladilar.

Jamoa - bu birgalikda mehnat qiladigan shaxslar guruhi bo‘lib unda kishilar bir-birlari bilan shunday o‘zaro harakat qiladilarki, har kim boshqa shaxsga murojaat qiladi, ayni vaqtda uning ta‘sirini ham his qiladi.

Ijtimoiy institut – bu, odamlarning birgalikdagi faoliyatini tashkiliy tuzilma tarzida tashkil etishning barqaror shakli yoki normativ jihatdan tartibga solinadigan qoidalar tizimidan iboratdir.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan bandlar - doimiy, vaqtinchalik, mavsumiy ishlarni yollanib bajaradigan, o‘z biznesiga ega, ro‘yhatga olinmagan faoliyatdan ish haqi, daromad topadigan shaxslar.

Iqtisodiy nofaol aholi - ishchi kuchi tarkibiga kirmaydigan mehnatga qobiliyatli aholi. Uning jumlasiga quyidagilar kiradi:

Iqtisodiy faol aholi - bu aholining tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko‘rsatish uchun ishchi kuchini taklif etishni ta‘minlaydigan qismi. Iqtisodiy faol aholi soni ish bilan bandlarni va ishga joylashishga muhtoj shaxslarni o‘z ichiga oladi.

Iqtisodiy faoliyat - bu inson tirikchiligini ta‘minlash usullari va vositalari majmuidir.

Inson kapitali - investitsiyalar natijasida shakllangan bilimlar, ko‘nikmalar, malakalar va sabablar zahirasi iborat bo‘lib, u shaxsning jismoniy. Aqliy va psixologik sifatlari hamda qobiliyatlarini aks ettiradi.

Inson kapitaliga investitsiya qilish deganda, odatda malakaviy qobiliyatni, demakki, mehnat unumdorligini oshirishga yo‘naltirilgan har qanday harajat tushunilib, u ta‘lim olishga xarajatlarni, ish qobiliyati va mehnat unumdorligini ta‘minlaydigan so‘g‘liqni saqlashga qilinadigan harajatlarni va ishchi kuchini unumsiz erlardan yuqori unumdorlarga ko‘chirishga ya‘ni xarakatchanlikka qilinadigan xarajatlarni o‘z ichiga oladi

Inson omili - tashkilot va muassasalarning birgalikda faoliyat kechirishi uchun birlashgan kishilardir. Tarkibiy jihatdan u shaxs, ishchi guruhi, mehnat jamoasidir.

Inson resurslari - bu zarur uquv-farosatga, bilim va mahoratga, ishlash qobiliyati va malakasiga ega bo‘lgan jamiyat a‘zolari, mehnat

ahlidir. Boshqacha aytganda inson resurslari haqiqiy va salohiyatli hodimlardan iborat.

Inson resurslaridan intensiv foydalanish - mehnat faoliyati samarasini oshirishni bildiradi va u mehnat unumdorligiga asoslanadi.

Inson resurslaridan ekstensiv foydalanish - ishchilar umumiy sonining, mehnatga layoqatli aholi bandligining o'sishi, mehnatga layoqatlilik davrining uzunligi, ish vaqtining uzunligi bilan ifodalanadi.

Ish – bu tabiat va inson tomonidan birlashgan kuchlarning obyektiv natijasidir.

Ish beruvchilar – xodimni ishga olish huquqi bo'lgan yuridik yoki jismoniy shaxslar.

Ish bilan bandlar - a)pul bilan to'lanadigan yoki natural xolidagi haq evaziga yollanib, shuningdek, o'z faoliyati evaziga qancha muddat haq yoki daromad olishidan qat'iy nazar, foyda yoki oilaviy daromad olish uchun yollanmasdan haftasiga kamida 2 soat mobaynida ish bajargan; b)kasalligi yoki jarohatlanganligi tufayli, bemorlarga qarab turish uchun; yillik mehnat ta'tili yoki dam olish kunlarida; o'z ish joyidan tashqarida ta'lim olganligi uchun; ma'muriyat tashabbusi bilan ta'minoti saqlab qolingani yoki saqlab qolinmagan holda mehnat ta'tilida bo'lgan va boshqa shunga o'xshash sabablar bilan vaqtincha ishda bo'lmagan; v)oilaviy korxonada haq olmasdan ish bajargan shaxslar hisoblanadi.

Ish vaqti – xodimning ijtimoiy tashkil etilgan mehnatda ishtiroki davomiyligi me'yori; xodim bevosita o'z mehnat vazifalarini bajarishi uchun lozim bo'lgan, qonun bilan yoki qonun asosida belgilangan vaqt.

Ish davri – ishlab chiqarish vaqtining bir qismi bo'lib, ish vaqtidan foydalanish darajasini ifodalovchi ko'rsatkich.

Ish kuni – sutkaning ma'lum qismida ishchi, xizmatchinig korxonada mehnat qiladigan, ishlab chiqarish faoliyatida band bo'ladigan vaqti.

Ish o'rni – bu ishlab chiqarish makonining bir qismi bo'lib, unda barcha asosiy va yordamchi texnologiya uskunalari, moslamalar, ish mebellari va maxsus qurilmalar joylashgan va ular muayyan turdagi ishlarni bajarish uchun mo'ljallangan bo'ladi.

Ish haqi – bu, yollanma xodim daromadining elementi, unga tegishli ishchi kuchiga bo'lgan mulkchilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro'yobga chiqarish shaklidir. U mehnatning pul shaklidagi narxi bo'lib, uni ishga yollaganlar mehnat qiluvchilarga ma'lum vaqt mobaynida, ma'lum miqdordagi va muayyan sifatli ishni bajarganliklari uchun to'laydilar.

Ish haqining shakllari va tizimlari – bu, mehnatning miqdor natijalari va sifatiga (uning murakkabligi, intensivligi, shart-sharoitlariga) boʻgʻliq ravishda ish haqini belgilash mexanizmidir.

Ishbilarmonlik qobiliyati - bu tadbirkorlarning ishning koʻzini bilishi, ishlab chiqarish, tijorat, bank ishi va boshqa faoliyatni samarali boshqara olishi, tavakkaliga, zarar koʻrib, chuv tushib qolishdan qoʻrqmasdan xatarli faoliyat bilan shu gʻullanishga jazm qilishi, iqtisodiy hatarga borishidir.

Ishga joylashtirish – Oʻzbekiston Respublikasida mehnatga yaroqli aholini ish bilan taʼminlashga qaratilgan tashkiliy-huquqiy, iqtisodiy tusdagi davlat tadbirlari tizimi.

Ishga tiklash – mehnat shartnomasi gʻayriqonuniy ravishda bekor qilingan yoki xodim qonunga xilof tarzda boshqa ishga oʻtkazilgan hollarda uni avvalgi ishiga tiklash.

1)Ishlab chiqarishdan ajralgan holda taʼlim olayotgan oʻquvchilar va talabalar, oʻquv yurtlarining tinglovchilari va kursantlari;

2)Ishlashni istamayotgan, ish bilan ixtiyoriy ravishda band boʻlmagan shaxslar shuningdek, ishlashni istaydigan, lekin ishga joylashish yoki oʻzini mustaqil daromad bilan taʼminlash uchun hech qanday harakat qilmaydigan shaxslar.

Ishsizlar – bu xalqaro tashkilotlarning bergan taʼrifiga binoan ishga ega boʻlmagan, ishlashga tayyor va ish izlayotgan fuqarolardir.

Ishchi kuchi - bu insonning jismoniy va aqliy qobiliyatlari yigʻindisi, uning mehnatga layoqati boʻlib, iqtisodiyotda band boʻlgan mehnat resurslarining foydalanilayotgan qismidir.

Ishchi kuchi sifatining koʻrsatkichi ishchi kuchining maʼlumot darajasi va ishlab chiqarish tajribasi hisoblanadi.

Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish - bu insonning aqliy va jismoniy qobiliyatlarining uzluksiz ravishda tiklanib borishi, doimiy ravishda uning bilim malaka saviyasini koʻtarilib, yangilanib borishidir.

Qadriyatlar – bu, subyekt, jamiyat, sinf, ijtimoiy guruhning hayot va ishning asosiy va muhim maqsadlari toʻgʻrisidagi, shuningdek, ana shu maqsadlarga erishishning asosiy vositalari haqidagi tasavvurlaridir.

Kadrlar – (frants. cadre – shaxsiy tarkib) – 1. Korxona, muassasa, firma, hissadorlik jamiyatlari va jamoat tashkilotlarida malakali xodimlarning asosiy tarkibi. 2. qurolli kuchlarda – haqiqiy xizmatdagi komandirlar va oddiy askarlar tarkibi.

Kadrlar malakasini oshirish - ularning bilim, koʻnikma va mahoratini oshirish sifatida ishlab chiqarish faoliyati natijasi hisoblanib,

bunday maxsus tashkillashtirilgan o'qitish qisqa muddat ichida belgilangan maqsadga erishish imkoniyatini beradi.

Kadrlarni rejalashtirish - bu odamlarga zarur vaqtda kerakli miqdordagi ish o'rinlarini ularning qobiliyatlariyu mayllari ishlab chiqarish talablariga muvofiq ta'minlab berish hisoblanadi.

Kadrlarni qayta tayyorlash - korxona xodimlari tomonidan yangi kasbni o'zlashtirishdir.

Qiziqish - shaxsning u yoki bu narsaga qaratilgan bilish ehtiyojining namoyon bo'lish shakli bo'lib, bu narsa ijobiy his-tuyg'u uy g'otishi mumkin:

Qobiliyat - bu xodimda o'ziga yuklangan vazifalarni bajarish uchun kasb malakasi mavjudligi, yetarli darajadagi jismoniy kuch quvvat va chidamlilik, uquvlilik, umumiy madaniyat borligi va shu kabilar kiradi.

Malakali kadrlar bozori - bu hususan, ijtimoiy mehnatda ish bilan band bo'lgan va band bo'lmagan malakali kadrlarni talab va taklifga asosan mehnat muassasalari ishtiroki va nazorati ostida muntazam ravishda taqsimlaydigan va qayta taqsimlaydigan tizimdir.

Martaba - bu, insonning ish bilan bo'g'liq yillari mobaynida mehnat tajribasi va faoliyati taalluqli, alohida anglab etilgan nuqtai nafari va xulq-atvoridir (egallagan lavozimlaridagi, ish o'rinlaridagi izchillik, mehnat tashkilotidagi mavqeining ahvoli).

Mehnat - bu insonning biron-bir maqsadga muvofiq ijtimoiy foydali faoliyatidir.

Mehnat birligining bozor bahosi - bu, ish haqining miqdori (stavkasi) bo'lib, u shartnomada belgilab qo'yiladi va muayyan vaqt birligi ichida bajariladigan va muayyan kasb-malaka xususiyatlariga ega bo'lgan mehnatga to'lanadigan haq darajasini belgilab beradi.

Mehnat bozori - bu, mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan band bo'lgan va band bo'lmagan qismlari va ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlarni hamda ularning shaxsiy manfaatlarini hisobga oluvchi kontraktlar (mehnat kelishuvlari) asosida "mehnatga qobiliyatlarini" xarid qilish - sotishni amalga oshiruvchi, shuningdek, ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nisbatlarni bevosita tartibga soluvchi, bozor iqtisodiyotining murakkab, ko'p aspektli, o'suvchi va ochiq ijtimoiy-iqtisodiy tizimchasidir.

Mehnat qobiliyati - xodimning so'g'li g'idan, holatidan kelib chiqadigan mehnat faoliyatiga bo'lgan qobiliyati.

Mehnat kooperatsiyasi – bu mehnat faoliyati jarayonidagi alohida ixtisoslashtirilgan ijrochilar o‘rtasidagi aloqalarning o‘rnatilishi va mehnat faoliyatining tashkil etilishidagi eng muhim elementlardan biridir.

Mehnat mazmuni – bu ishlarning kasbiy mansubligi, ularning tarkibiy murakkabligi, bajarishdagi izchilligi bilan belgilanadigan mehnat elementlari bo‘lib, xodimning mehnat predmetlari va vositalari bilan o‘zaro munosabatga kirishuvidir.

Mehnat reduktsiyasi – bu murakkab mehnatni oddiy mehnatga aylantirish demakdir.

Mehnat resurslari – bu o‘zining aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan mehnatga qobiliyatli kishilar to‘plamidir.

Mehnat resurslari balansi - mehnat resurslarining faoliyat sohalari va turlari bo‘yicha taqsimlanishidan iborat ko‘rsatkichlar tizimidir.

Mehnat resurslari prognoz balansi - hisobot balansi ko‘rsatkichlari, mehnat resurslarining o‘sishi, iqtisodiy tarmoqlarda taqsimlanishi istiqbollari. Ishga joylashtirish, mehnat yoshidagi aholini ko‘payishini aniqlash, fan texnika yutuqlarini joriy etish prognozini hisobga olgan holda tuziladi.

Mehnat resurslarini shakllantirish - bu ularning doimiy ravishda yangilanib turishidir.

Mehnat salohiyati - jamiyatning mehnat sohasidagi imkoniyat quvvatlari bo‘lib, jismoniy imkoniyat, ma’lumot, kasb-kor, malakaga ega bo‘lgan ishlab chiqarishda ishtirok etishga layoqatli bo‘lgan barcha fuqarolarni o‘z ichiga oladi.

Mehnat staji – xodimning belgilangan tartibda hisoblanadigan mehnat faoliyati davri. U ish vaqtini ham dam olish vaqtini ham o‘z ichiga oladi.

Mehnat taqsimoti – bu har xil mehnat turlarining bir-biridan ajratilishini, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarning xilma-xil mehnat faoliyatlari bilan band bo‘lishidir.

Mehnat unumdorligi – bu, xodimlar mehnat faoliyatining iqtisodiy samaradorligi ko‘rsatkichidir. U insonning vaqt birligida ma’lum miqdorda mahsulot va hizmatlarni yarata olishidir.

Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari (rezervlari) – bu, texnika va texnologiyani takomillashtirish, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil etishni yaxshilash hisobiga mehnat unumdorligini oshirishning barcha omillaridan yanada to‘laroq foydalanish imkoniyatidir.

Mehnat faoliyati - bu insonning biror mehnat turi bilan band bo'lishi tushuniladi.

Mehnat shartnomasi – xodim bilan ish beruvchi o'rtasida muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo'yicha ishni ichki mehnat tartibiga bo'ysungan holda taraflar kelishuvi, shuningdek, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan shartlar asosida haq evaziga bajarish haqida kelishuv.

Mehnatga qobiliyatsizlik – mehnat qilish qobiliyatining yo'qolishi yoki mehnatga yaroqsizlik.

Mehnatga moslashish (ko'nikish) – bu, shaxs yangi mehnat vaziyatini o'zlashtirishining ijtimoiy jarayoni bo'lib, unda shaxs va mehnat muhiti bir-biriga faol ta'sir ko'rsatadi va moslashuvchi-moslashtiruvchi tizimlar hisoblanadi.

Mehnatga munosabat – bu, murakkab ijtimoiy hodisa bo'lib, uch element birligi: mehnat muomalasi sabablari va yo'nalishlari; real yoki haqiqiy mehnat muomalasi; xodimlarning mehnat faoliyatiga o'g'zaki baho berishidan iboratdir.

Mehnatdan qoniqish hosil qilish – bu, xodimning mehnat mazmuniga, xarakteri va shart-sharoitlariga qo'yadigan talablarining muvozanatli holati, bu talablarni amalga oshirish imkoniyatlariga subyektiv baho berishdir.

Mehnatni qurollari – odamlar moddiy boyliklar yaratishda, mehnat predmetlariga, obyektlariga ta'sir ko'rsatishda qo'llaniladigan asbob-uskunalar; ular ish qurollari, mashinalar, mexanizmlar va boshqalardan tarkib topadi.

Mehnatni normalash – bu, ilmiy asoslangan mehnat xarajatlarini va uning natijalarini: vaqt normalari, soni, xizmat ko'rsatishning boshqarilishi, mahsulot ishlab chiqarishning normalangan topshiriqlari normalarini aniqlashdir.

Mehnatni tashkil etish – nazariya va amaliyotga asoslangan holda korxonada ish jarayonlari unsurlarini uyushtirish tartibi va tamoyillari.

Mutahassislar - bu boshqaruvga doir qarorlar tayyorlash va ishlab chiqish funksiyasini bajaruvchi xodimlardir.

Omillar - bu, mehnat unumdorligining o'zgarishiga ta'sir ko'rsatadigan harakatlantiruvchi kuchlar yoki sabablaridir.

Sabab - insonning nima uchun harakat qilishini ko'rsatadigan, faoliyatga ichki undovchi narsa bo'lib, u muayyan ehtiyojlarni qondirish bilan bog'liq.

Tarif setkasi – bu, razryadlar shkalasidan iborat bo‘lib, ularning har biriga o‘z tarif koeffitsienti berilgan va har qanday razryadning tarif setkasida ishning murakkabligiga qarab birinchi razryadga nisbatan ishning necha marta murakkabligini ko‘rsatib turadi.

Turmush darajasi – bu, aholining zaruriy, moddiy va nomoddiy ne‘matlar hamda xizmatlar bilan ta‘minlanganlik hamda ularni iste‘mol qilish darajasidir.

Uzluksiz ta‘lim kadrlar tayyorlash milliy modelining bazaviy qismi bo‘lib, u mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotini ta‘minlovchi, shaxs, jamiyat va davlatning iqtisodiy, ijtimoiy, ilmiy texnikaviy va madaniy ehtiyojlarini qondiruvchi ustivor sohadir. Shu bilan birga, u ijodkor, ijtimoiy faol, ma‘naviy boy shaxs shakllanishi va yuqori malakali raqobatbardosh kadrlarning ildam tayyorlanishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratadi.

Uy xo‘jaligini yuritishda, bolalarni, bemor qarindoshlarini parvarish qilishda band bo‘lganlar va agar daromad keltiradigan ish taklif qilinsa, shu ishga kirishish imkoniga ega bo‘lmagan boshqa shaxslar;

Xizmatchilar - bu rahbar va mutahassislariga boshqaruvga doir qarorlar ishlab chiqish hamda amalga oshirishda axborot xizmati ko‘rsatuvchi xodimlardir.

Shaxsiy omil - faoliyat ko‘rsatadigan (harakatda amalga oshiriladigan) ishchi kuchi bo‘lib, o‘z sifat ko‘rsatkichlarining majmui bilan qarab chiqiladi.

Shaxsiy-insoniy omil - bu mehnat qilish qobiliyatidan iborat bo‘lmish ish kuchi va uning faoliyat qilishidir.

Shaxsning ehtiyoji - insonda harakatga intilishini vujudga keltiruvchi biron narsaning yo‘qligini anglashdir.

Ehtiyojlar – bu, shaxsning yashashi va o‘zini-o‘zi saqlashiga doir zarur vositalar va shart-sharoitlar yaratish to‘g‘risidagi g‘amxo‘rlik qilishi, yashash muhiti bilan barqaror muvozanatni saqlashga intilishdir.

Yalpi milliy mahsulot (YaMM) - bu bir yil davomida pirovard natijada yaratilgan va bozor narxida hisoblangan barcha mahsulot va xizmatlardir.

ADABIYOTLAR RO'YXATI

I. O'zbekiston Respublikasi Qonunlari

1.1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. -2018й.

1.2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси //Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 й.

1.3. Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик кодекси // Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 й.

1.4. Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси // Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1995 й.

1.5. “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни (янги таҳрири) // Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1998 й.

1.6. “Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни (янги таҳрири) // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2012 й.

1.7. “Корхоналар тўғрисида” Ўзбекистон Республикасининг Қонуни // <http://www.Lex.uz>

1.8. “Хусусий корхона тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни //Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 2004 й.

1.9. “Оилавий тадбиркорлик тўғрисида” Ўзбекистон Республикасининг Қонуни // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2012 й.

1.10. “Деҳқон хўжалиги тўғрисида” Ўзбекистон Республикасининг қонуни //Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1998 й.

1.11. “Хўжалик ширкатлари тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни // Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 2002 й.

1.12. “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни (янги таҳрири) // [http://www.norma.uz/mehnatni muhofaza qilish tugrisidagi qonunning yangi tahriri](http://www.norma.uz/mehnatni-muhofaza-qilish-tugrisidagi-qonunning-yangi-tahriri)

II. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti farmonlari va Qarorlari

2.1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 майдаги «Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги фармони // Халқ сўзи, 2017 йил 25 май

2.2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 19 июндаги “Бизнеснинг қонуний манфаатлари давлат томонидан муҳофаза қилиниши ва тадбиркорлик фаолиятини янада ривожлантириш тизимини тубдан такомиллаштиришга доир чора-тадбирлар тўғрисида” фармони // Халқ сўзи, 2017 йил 20 июнь

2.3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 29 ноябрдаги “Ўзбекистон Республикаси Инновацион ривожланиш вазирлигини ташкил этиш тўғрисида”ги фармони // <http://www.Lex.uz>

2.4.Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 25 январдаги “Умумий ўрта, ўрта махсус ва касб-хунар таълими тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги фармони // Халқ сўзи, 2018 йил 26 январь

2.5.Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 17 мартдаги “Тадбиркорлик субъектлари ва кенг аҳоли қатламига микрокредитлар ажратиш тизимини янада соддалаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

2.6.Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 мартдаги “Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

2.7.Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 20 апрелдаги “Олий таълим тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

2.8.Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 6 майдаги “Аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича олиб борилаётган ишлар натижадорлиги ва самарадорлигини оширишда маҳаллий ижро ҳокимияти ва иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларининг шахсий масъулиятини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

2.9.Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 майдаги “Қасаначиликни янада ривожлантириш учун қулай шароитлар яратиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори // [http:// www.Lex.uz](http://www.lex.uz)

2.10.Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2008 йил 8 июлдаги “Одам савдосига қарши кураш самарадорлигини ошириш бўйича чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарори.

III. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari

3.1.Мирзиёев Ш.М. Қонун устуворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш – юрт тараққиёти ва халқ фаровонлигининг гарови / Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 24 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маъруза // Халқ сўзи, 2016 йил 8 декабрь.

3.2. Мирзиёев Ш.М. Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини мард ва олижаноб халқимиз билан бирга қурамыз /Ўзбекистон Республикаси Президенти лавозимига киришиш тантанали маросимига бағишланган Олий Мажлис палаталарининг қўшма мажлисидаги нутқ // Халқ сўзи, 2016 йил 15 декабрь

3.3. Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондаси бўлиши керак / Мамлакатимизни 2016 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий яқунлари ва 2017 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим

устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг кенгайтирилган мажлисидаги маъруза // Халқ сўзи, 2017 йил 17 январь

3.4. Мирзиёев Ш.М. Жисмоний ва маънавий етук ёшлар – эзгу мақсадларимизга етишда таянчимиз ва суянчимиздир / “Камолот” ёшлар ижтимоий ҳаракатининг IV қурултойидаги нутқ // Халқ сўзи, 2017 йил 1 июль.

3.5. Мирзиёев Ш.М. Конституция – эркин ва фаровон ҳаётимиз, мамлакатимизни янада тараққий эттиришнинг мустаҳкам пойдеворидир / Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 25 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маъруза // Халқ сўзи, 2017 йил 8 декабрь.

3.6. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси // Халқ сўзи, 2017 йил 23 декабрь

V. Darsliklar

4.6. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт). Дарслик. – Т.: «Mehnat», 2004 йил. - 670 б.

4.7. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т.: «Mehnat», 2009 йил. - 512 б.

4.8. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. – Т.: «Ўқитувчи», 2001 йил. - 480 б.

4.9. Абдурахмонов Қ.Х., Ҳайтов А.А. Меҳнат бозори ва аҳолини иш билан таъминлаш муаммолари. Т.: РИА ТФ, 2010. – 72 б.

4.10. Q.X. Abdurahmonov, N.T. Shoyusupova. “Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy-mehnat munosabatlari”. Darslik. - T.: TDIU, 2010. - 292 b.

4.11. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T., Abduramanov X.. Aholining ish bilan bandligi: O‘quv-q o‘llanma.-T.: TDIU, 2011.

4.12. Абдурахмонов Қ.Х. Инсон тараққиёти. Дарслик. – Т.: «Fan va texnologiya», 2013 йил. - 476 б.

4.13. Қ.Х. Абдурахмонов ва бошқалар. Демография: Дарслик. – Т.: “IQTISODIYOT”, 2014. - 364 б.

4.14. Abdurahmonov Q.X., Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O‘quv q o‘llanma. – T.: “Fan va texnologiya”, 2013. – 536 b.

4.15. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар. Демография. Дарслик. – Т.: “Fan va texnologiya”, 2014. – 368 б.

4.16. Абдурахманова Г.Қ. Кичик бизнесда аҳолини иш билан таъминлаш. Монография. – Т.: Иқтисодиёт, 2014. – 216 б.

V. O‘quv q o‘llanmalar

5.1. Убайдуллаева Р.А. Демографическая ситуация Узбекистана и перспективы ее развития / Социально-демографические процессы в современном Узбекистане. – Т., 2009.

5.2. Умурзаков Б.Х. Организационно-правовые основы регулирования трудовой миграции в Узбекистане. Международные отношения № 2. 2008.

5.3. Умурзаков Б.Х. Институциональные аспекты пенсионного обеспечения трудовых мигрантов. Сборник материалов Международной конференции «Труд

в XXI веке: новые тенденции, социальное измерение, инновационное развитие» Киев, 2012.

5.4.Ш.Р.Холмўминов. Қишлоқ меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланиши ҳамда уларни моделлаштириш (Монография). – Т.: “Fan va texnologiya”, 2014 йил, 232 б.

5.5.Ш.Р.Холмўминов ва бошқалар. Меҳнат бозори ривожланишининг таҳлили (Монография). – Т.: “Fan va texnologiya”, 2016 йил, 308 бет.

5.6.Шумаков Ю.Н. Экономика труда в организациях АПК: Учебное пособие для студентов экономических факультетов сельскохозяйственных вузов / Ю.Н. Шумаков, Л.Б. Винничек, С.Н. Алексеева, Т.А. Максимова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 223 с.

5.7.Холмўминов Ш.Р., Арабов Н.У. Меҳнат бозори инфратузилмаси. Ўқув қўлланма. –Т.: “Фан ва технологиялар”, 2016.

5.8.Экономика труда и социально-трудовые отношения: учеб -метод. пособие / Н. И. Есинова. - Х.: ХГУПТ, 2013. - 397 с.

VI. Internet saytlari

6.1. [http: // www.gov.uz](http://www.gov.uz) – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.

6.2. [http: // www.mehnat.uz](http://www.mehnat.uz)— Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг расмий сайти.

6.3. [http: // www.minesonotm.uz](http://www.minesonotm.uz) – Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлигининг расмий сайти.

6.4. [http: // www.mf.uz](http://www.mf.uz) – Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг расмий сайти.

6.5.[http: // www.stat.uz](http://www.stat.uz) – Ўзбекистон Республикаси Статистика бўйича давлат қўмитасининг расмий сайти.

6.6.[http: // www.migration.uz](http://www.migration.uz) – Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги Ташқи миграция масалалари бўйича агентликнинг расмий сайти

6.7. [http: // www.lex.uz](http://www.lex.uz) – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигининг қонунчилик ҳужжатлари сайти.

6.8.[http: // www.ilo.org](http://www.ilo.org) – Халқаро меҳнат ташкилотининг расмий сайти.

MUNDARIJA

KIRISH.....	6
1-BOB. MEHNAT TO‘G‘RISIDAGI FANNING YUZAGA KELISHI VA UNING JAMIYAT RIVOJLANISHIDAGI ROLI	9
1.1. Mehnat to‘g‘risidagi fanning yuzaga kelishi.....	9
1.2. Qiymatga oid mehnat nazariyasining rivojlanishi.....	10
1.3. Mehnat to‘g‘risidagi nazariyaning rivojlanishi	14
Qisqacha xulosalar.....	16
Nazorat va muhokama uchun savollar	17
Tavsiya etiladigan adabiyotlar.....	17
Internet saytlari.....	18
2-BOB: «Mehnat sotsiologiyasi» FANINING PREDMETI VA MAZMUNI	19
2.1. «Mehnat sotsiologiyasi» fanining predmeti, maqsadi va vazifalari.....	19
2.2. «Mehnat» haqidagi asosiy tushunchalar	20
2.3. Mehnatning inson va jamiyatning rivojlanishidagi o‘rni.....	23
Qisqacha xulosalar.....	28
Nazorat va muhokama uchun savollar	29
Tavsiya etiladigan adabiyotlar.....	29
Internet saytlari.....	30
3-BOB. MEHNAT JARAYONLARINI TASHKIL ETISH	31
3.1. Mehnat jarayonini tashkil etishning mohiyati va asoslari.....	31
3.2. Mehnatni tashkil etish va uning mehnat faoliyatidagi o‘rni	32
3.3. Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi.....	33
3.4. Ish o‘rinlarini tashkil etish, rejalashtirish va xizmat ko‘rsatish	39
3.5. Mehnatni tashkil etishda mehnatni normalashning ahamiyati	43
Qisqacha xulosalar.....	45
Nazorat va muhokama uchun savollar	45
Tavsiya etiladigan adabiyotlar.....	46
Internet saytlari.....	46
4-BOB: BOZOR X O‘JALIGI TIZIMIDA MEHNAT BOZORI	47
4.1. Mehnat bozori: tushunchalari va ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati.....	47
4.2. Mehnat bozorining shakllanishi	48
4.3. Mehnat bozorini tartibga solish.....	51
4.4. Yaqin kelajakda mehnat bozorining rivojlanish konsepsiyasi.....	56
Qisqacha xulosalar.....	59
Nazorat va muhokama uchun savollar	59
Tavsiya etiladigan adabiyotlar.....	60
Internet saytlari.....	60

5-BOB. MEHNAT RESURSLARINING SHAKLLANISHI VA ULARDAN FOYDALANISH	61
5.1. Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida	61
5.2. Mehnat resurslarining shakllanishi.....	64
5.3. Mehnat resurslaridan foydalanish.....	66
Qisqacha xulosalar.....	70
Nazorat va muhokama uchun savollar	70
Tavsiya etiladigan adabiyotlar.....	71
Internet saytlari.....	71
 6-BOB. AHOLINI ISH BILAN BANDLIGI NAZARIYALARI VA ULARNING AMALDA QO‘LLANILISHI	72
6.1. Aholini ish bilan bandligi b o‘yicha klassik va neoklassik nazariyalar	72
6.2. Hozirgi zamon neoklassik nazariyalarida ish bilan bandlik masalalari	73
6.3. Ish bilan bandlikning hozirgi zamon nazariyalaridan foydalanish	77
Qisqacha xulosalar.....	80
Nazorat va muxokama uchun savollar	80
Tavsiya etiladigan adabiyotlar.....	81
Internet saytlari.....	81
 7-BOB. AHOLINING ISH BILAN BANDLIGI SHAKLLANISHI VA MOHIYATI	82
7.1. Ish bilan bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati.....	82
7.2 Aholining ish bilan bandligi, uning asosiy turlari va shakllari	86
7.3 Ish bilan bandlik — ijtimoiy-iqtisodiy siyosatning elementi sifatida.....	95
Qisqacha xulosalar.....	99
Nazorat va muhokama uchun savollar	99
Tavsiya etiladigan adabiyotlar.....	100
Internet saytlari.....	100
 8-BOB. ISHSIZLIK: SABABLARI, XUSUSIYATLARI VA UNI KAMAYTIRISH Y O‘LLARI	101
8.1. Ishsizlik haqida umumiy tushunchalar	101
8.2. Ishsizlikning sabablari.....	110
8.3. Ishsizlikni kamaytirish y o‘llari.....	116
Qisqacha hulosalar.....	118
Nazorat va muhokama uchun savollar	118
Tavsiya etiladigan adabiyotlar.....	119
Internet saytlari.....	119
 9-BOB. PERSONALNI VA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH	120
9.1. Insonning korxona va tashkilotdagi roli, uni boshqarish	120

9.2. Personalni ijtimoiy-psixologik jihatdan boshqarishning nazariy muammolari.....	126
9.3. Korxonalarda personalni shakllantirish va tashkil qilish amaliyoti.....	136
Qisqacha xulosalar.....	143
Nazorat va muhokama uchun savollar	144
Tavsiya etiladigan adabiyotlar.....	144
Internet saytlari.....	145

10-BOB. AHOLINING TURMUSH DARAJASI, DAROMADLARI VA UNI DAVLAT TOMONIDAN TARTIBGA SOLISH 146

10.1 Turmush darajasi tushunchasi va ko'rsatkichlari.....	146
10.2. Bozor iqtisodiyoti sharoitida aholi daromadlari va ularning turlari.....	149
10.3. Iste'mol byudjetlarining mohiyati va turlari. Yashash minimumi va iste'mol savati	155
Qisqacha xulosalar.....	162
Nazorat va muhokama uchun savollar	162
Tavsiya etiladigan adabiyotlar.....	163
Internet saytlari.....	163

11-BOB: AHOLINI IJTIMOIIY HIMOYA QILISH MUAMMOLARI.....164

11.1. «Ijtimoiy himoya qilish» tushunchasi va uning asosiy yo'nalishlari.....	164
11.2. O'zbekistonda kuchli ijtimoiy kafolatlarni shakllantirish vazifalari va xususiyatlari.....	168
11.3. Ijtimoiy institutlar va xodimlarni ijtimoiy himoya qilish mexanizmi.....	177
Qisqacha xulosalar.....	173
Nazorat va muhokama uchun savollar	177
Tavsiya etiladigan adabiyotlar.....	177
Internet saytlari.....	178

IZOHLI LU G'ATLAR 180

ADABIYOTLAR RO'YXATI..... 188

**SHOYUSUPOVA NARGIZA TURGUNOVNA
XOLMURODOV SALIMBEK ESHBEKOVICH**

MEHNAT SOTSIOLOGIYA

O'QUV QO'LLANMA

TOSHKENT – 2019