Қ.Х. АБДУРАҲМОНОВ

МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ

Дарслик

Қ.Х. АБДУРАҲМОНОВ

МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ
(назария ва амалиёт)

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги олий ўқув юртларининг талабалари учун дарслик сифатида тавсия этган

ТОШКЕНТ — «МЕНNAT» — 2004

65.9(2)24
ББК 65.24
А139

Китобда инсон ва жамият фаолиятининг негизи бўлган меҳнат тўғрисида тасаввур берадиган меҳнат соҳасидаги асосий ижтимоий-иқтисодий категориялар ва тушунчаларнинг назарий мазмуни таҳлил қилиниб, иш билан бандлик ва меҳнат бозорининг моҳияти очиб берилган ҳолда меҳнаткаш инсонни шакллантириш масалалари кўриб чиқилади. Ходимлар фаолиятини ташкил этиш масалалари янгича баён қилинган.

Дарслик Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги томонидан тасдиқланган дастурга мувофиқ ёзилган. Унда меҳнат иқтисодиётига оид республикамиз ва чет мамлакатларда чоп этилган дарсликлар, илмий монографияларда баён қилинган ғоялар ва концепциялар умумлаштирилган. Ҳар бир бобнинг якунида келтирилган саволлар амалий-назарий семинар машғулотларида ўқитувчи раҳбарлигида муҳокама қилишга мўлжалланган. Улар материални шунчаки ёдда сақлаш эмас, балки чуқур идрок этишга йўналтирилган.

Мазкур дарслик олий ўқув юртларининг иқтисодиёт факультетлари талабалари, бакалавр ва магистрлари ҳамда меҳнат иқтисодиёти назарияси ва амалиёти билан шуғулланаётган мутахассислар учун мўлжалланган.

Тақризчилар: **Р.А.УБАЙДУЛЛАЕВА** — Ўзбекистон Фанлар академиясининг академиги; **С.С. ҒУЛОМОВ** — Ўзбекистон Фанлар академиясининг академиги; **М.Л.ТУРСУНХЎЖАЕВ** — Халқаро Меҳнат ва иш билан бандлик Академиясининг академиги, иқтисод фанлари доктори, профессор.

SamKI
KUTUBXONASI

А 0605010203—47 эълонсиз, 2004
М 359 (04) 2004

ISBN 5—8244—1615—х

© «МЕҲНАТ» нашриёти, 2004 й.

КИРИШ

Ўзбекистон иқтисодиётининг бозор муносабатларига ўтиши меҳнат тўғрисидаги назарий ва амалий тасаввурларни ўзгартириб, жамият фаолияти ривожининг мутлақо янги асослари ишлаб чиқилишини тақозо этади. Меҳнат тушунчаси муҳим иқтисодий категория бўлиб, у мунтазам равишда тадқиқ этиш ва аниқлашни талаб қиладиган кўп қиррали тушунчадир. Демак, жамиятнинг барча иқтисодий ва ижтимоий муаммоларига меҳнат тушунчаси нуқтаи назаридан ёндашиш мумкин.

Ўзбекистонда амалга оширилаётган ислоҳлар меҳнат муносабатларининг мазмуни ва характерида ҳам туб ўзгаришлар юз беришига олиб келди. Шўролар давридаги давлат тизимида аслини олганда ягона мулкдор ва иш берувчи мавжуд бўлиб, ходим сиёсий иқтисоднинг классик қонунларига кўра ёлланма ишчи ҳисобланмас эди. Мамлакатимиз мустақилликка эришгач, амалга оширилган иқтисодий ислоҳотлар мулк шаклларининг хилма-хиллигини вужудга келтирди, меҳнат ёлланадиган бўлди, ишчи кучи эса товарга айланди.

Меҳнат тўғрисидаги фанлар тизимида нисбатан мустақил фанлардан бири меҳнат иқтисодиёти фанидир. Одамнинг моддий ва маънавий бойликлар яратиш борасидаги мақсадга йўналтирилган, онгли фаолияти бўлмиш меҳнат ушбу фан ўрганадиган объект ҳисобланади. Меҳнат, шунингдек, кўплаб бошқа фанлар, жумладан, меҳнат физиологияси ва психологияси, меҳнат статистикаси, меҳнат гигиенаси, меҳнат ҳуқуқи каби фанларнинг ҳам ўрганиш объектидир. Ушбу фанлар тадқиқот предмети, яъни объектнинг қайси томонини ўрганиши билан бир-биридан фарқланади.

Меҳнат иқтисодиёти — тармоқлараро иқтисодий фандир. Меҳнат жараёнларини ташкил этиш ва амалга оширишнинг иқтисодий қонуниятлари, улар самарадорлигининг омиллари ва шарт-шароитлари, бутун мамлакат миқёсида ҳамда унинг ҳар бир бўлаги — корхона, ташкилот, муассасада меҳнатдан фойдаланиш борасида юзага келадиган иқтисодий муносабатлар меҳнат иқтисодиёти фани ўрганадиган предмет ҳисобланади.

Меҳнат иқтисодиёти фани мустақилликка эришишдан олдин Ўзбекистонда ва бошқа ривожланган Ғарб мамлакатларида ҳам ёнмаён ривожланган бўлса-да, унинг предмети бир-биридан кескин фарқ қилган. Ғарб мамлакатларида меҳнат предмети, асосан, меҳнат бозо-

рини, талаб билан таклифни тадқиқ қилишдан иборат бўлиб, у аҳолини иш билан бандлиги ҳамда ишсизлик ва мазкур жараёнларнинг иш ҳақига таъсирини ўрганган.

Шўролар давридаги меҳнат иқтисодиётига оид адабиётларда ижтимоий меҳнатни ташкил этиш — меҳнат иқтисодиёти фанининг предметидир, деб уқтирилган. Бугунги кунда бундай хулосанинг нотўғрилиги шубҳасиздир, чунки «иқтисодиёт» ва «ташкил этиш» тушунчалари бир хил эмас, улар бир-бири билан «мазмун» ва «шакл» категориялари каби нисбатдадир.

Умумлашган ҳолда айтадиган бўлсак, **иқтисодиёт** инсон фаолиятидаги сарф-харажат ва натижа кўрсаткичларининг ўзаро боғланишларини ва бунда юзага келадиган муносабатларни қиймат тарзида акс эттиради.

Ташкил этиш эса муваффақиятли фаолият юритишини таъминлайдиган тизим ва тузилмалар тартибидир. Меҳнатдан фойдаланишнинг муайян тизими меҳнатнинг ташкил этилишидир. Меҳнат иқтисодиёти мавҳум муносабатларни эмас, балки меҳнатнинг ташкил этилиши билан боғлиқ аниқ иқтисодий муаммоларни ўрганади.

Яқин ўтмишда собиқ иттифоқ ҳудудида меҳнатни ташкил этиш ва уни ривожлантириш билан боғлиқ муаммоларни ўрганишда меҳнатнинг ташкил этилишини яхшилаш, уни нормалаш, меҳнат унумдорлигининг ўсишини рағбатлантирувчи чора сифатида иш ҳақи ва уни ташкил этиш билан боғлиқ муаммоларни ўрганишни тақозо этар эди. Табиийки, ўша даврдаги меҳнат билан боғлиқ иқтисодий категориялар бозор категорияси деб ҳисобланиши мумкин эмас эди, чунки туб маънодаги меҳнат бозорининг ўзи йўқ эди.

Ҳозир мамлакатимизда иқтисодий тузум асослари ўзгарганлиги муносабати билан, Ғарбда ушбу фан предметини ташкил этувчи меҳнат бозорини тадқиқ қилиш билан чекланиш керакми ёки ўзимизда шаклланган, тажрибанинг энг ижобий натижаларидан фойдаланиб, ҳар икки ёндашувни бирлаштиришга уриниб кўриш керакми, масаласи ўртага қўйилди. Бу масалани чуқурроқ ўрганиш, таҳлил қилиш натижасида ва мамлакатимиз Президенти И.А. Каримовнинг «янгисини яратмасдан эскисини бузмаслик керак» деган ҳаётий ғоясига амал қилиб, юқорида айтилган йўналиш синтезига эришиш мақсадида, илгари эришилган ижобий фикрларнинг барчасини эътиборга олган ҳолда бозор шарт-шароитларини акс эттириш лозимлиги фикрига келинди.

Ана шу маънода бошланғич мавзу — меҳнат муносабатлари, унинг субъектлари ва бу муносабатларни тартибга солишдан иборат. Аслини олганда, бу — ходим билан иш берувчи ўртасидаги муносабат бўлиб, у меҳнат иқтисодиёти предметининг сезиларли қисмини ташкил этади.

Ғарб адабиётида меҳнат муносабатлари, одатда, юқорида айтиб ўтганимиздек, меҳнат бозоридаги муносабатлардан иборат қилиб қўйилади. Бироқ, бозор муносабатларида ходим билан иш берувчи ўртасидаги ўзаро муносабатлар бошланади, холос. Шундан кейин эса меҳнат жараёни давом этиб, меҳнат муносабатларининг субъектлари учун муҳим бўлган масалалар — меҳнатни ташкил этиш ва нормалаш, меҳнат шарт-шароитлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш, иш ҳақи тизими ва бошқа масалалар ечими амалга оширилади.

Ходимнинг шахсий истеъмоли ҳам меҳнат муносабатлари билан бевосита боғлиқдир. Демак, меҳнат муносабатлари меҳнат бозоридаги ёки меҳнат жараёнидаги муносабатларга қараганда кенгроқ бўлиб, у муҳим социал жиҳатларни, шу жумладан ижтимоий ҳимоя тизимини ҳам ўз ичига олади.

Меҳнат муносабатларининг субъектлари масаласида ҳам турлича қарашлар мавжуд. Ана шундай қарашлардан бирига кўра, юқорида айтиб ўтилгандек, меҳнат муносабатларида икки субъект — иш берувчи ва ёлланма ходим иштирок этади. Бошқа бир қарашга кўра субъектлар учта бўлиб, кўрсатиб ўтилган иккита субъектдан ташқари унга давлат ҳам киритилади.

Ўзбекистонда давлатнинг бошқарувчилик ролига иқтисодий ислоҳотларни амалга оширишнинг муҳим шартларидан бири сифатида қаралади. Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 53-моддасида «Давлат истеъмолчиларнинг ҳуқуқи устунлигини ҳисобга олиб, иқтисодий фаолият, тадбиркорлик ва меҳнат қилиш эркинлигини, барча мулк шаклларининг тенг ҳуқуқлилигини ва ҳуқуқий жиҳатдан баб-баравар муҳофаза этилишини кафолатлайди» деб ёзиб қўйилган. Равшанки, давлат хўжалик юритишни, иш жойларини бериши мумкин. Бироқ, бунда давлат иш берувчи ролини ўйнайди, яъни бошқа иш берувчилар билан бир сафда туради ва уларнинг барчаси каби бозор қонунларига бўйсунади. Демак, бундан меҳнат муносабатларининг субъектлари иккита — иш берувчи ва ёлланма ходимлардан иборат деган хулосага келиш мумкин. Давлат алоҳида ижтимоий институт сифатида меҳнат муносабатларига у ёки бу тарзда таъсир кўрсатган ҳолларда, у меҳнат муносабатларидан ташқарида қолади ва меҳнат муносабатларининг субъектлари билан бир сафда туриши мумкин эмас.

Ҳар қандай бозорда сотувчилар ва харидорлар иш олиб боради. Улар якка тартибда ва ихтиёрий равишда шартнома муносабатларига киришади, товарнинг баҳосини ва уни сотиш билан боғлиқ бошқа шартларни белгилайди. Меҳнат бозори ҳам ана шу хусусиятларининг ҳаммасига эга бўлганлиги учун бошқа бозорлардан фарқ қилмаса-да, бу ерда гап ўзига хос бозор ҳақида боради, чунки «ишчи кучи» деган товарнинг ўзи ноёбдир. У ўз соҳиби бўлган инсондан ажралмайдиган бирдан-бир антиқа товардир.

«Ишчи кучи» деган товар ўз соҳиби — инсондан ажралмас бўлганлиги учун ҳам, ишчи кучини ёллашда бозорга алоқаси бўлмаган турли омиллар муҳим роль ўйнайди. Шунга кўра меҳнат муносабатларини тартибга солишда давлатнинг иштирок этиши зарур ҳисобланади, чунки ишчи кучининг эгалари шу давлат фуқаролари бўлиб, давлат уларнинг манфаатларини ҳимоя қилиши керак. Бозор ишламай қолганда ёки номақбул социал вазиятларни келтириб чиқарган ҳолатларда давлат бозор муносабатларини тартибга солишга аралашади. Унинг аралашуви ихтиёрий битимлар ёрдамида амалга ошириладиган бозор бошқарувидан фарқли ўлароқ, расмий кўрсатмалар ва тавсияларга асосланади.

Давлатнинг бозор муносабатларини тартибга солишдаги аралашуви тўғрисида мутахассисларнинг фикри бир хил эмас. Айрим мутахассислар фикрича, давлат бозорга умуман, шу жумладан меҳнат бозорига, меҳнат муносабатларини тартибга солишга аралашмаслиги керак. Фикримизча, ўз ҳолича ташлаб қўйилган меҳнат бозори миллий иқтисодиётнинг социал йўналишини таъминлашга қодир бўлолмайди. Меҳнат бозорида иштирок этадиган сигментлар — иш берувчилар ва ёлланма ишчилар ўртасида тенгсизлик мавжудлиги ҳисобга олинадиган бўлса, меҳнат бозори ёлланма ишчилар манфаатларини бир текис ҳимоя қилолмаслиги яққол кўриниб қолади. Мана шунинг учун ҳам давлат меҳнат бозорини тартибга солишга фаол аралашиши зарур деб ҳисобланади.

Ўзбекистон танлаган ягона аниқ йўл бозор иқтисодиёти йўли бўлиб, у иқтисодий ва ижтимоий жараёнларни, шу жумладан, меҳнат соҳасидаги шундай жараёнларни ўрганишни тақозо этади. Шўролар даврида ана шундай амалга оширилган «тажриба» режали, аслида эса ҳўжалик юритишнинг маъмурий-буйруқбозлик тизими мутлақо истиқболсиз тизим бўлиб, у дунёнинг ривожланган мамлакатларида тараққиётнинг асоси бўлиб келаётган бозор иқтисодиёти олдида ўзининг ривожланишга ва жамият тараққиётини таъминлашга қодир эмаслигини исботлади.

Бозор иқтисодиётининг энг муҳим категориялари бўлган, мулкчилик шаклларининг хилма-хиллиги асосида амалга ошириладиган эркин тадбиркорлик, товар ва хизматлар, талаб ҳамда таклифнинг ўзаро боғлиқлиги, ресурслар чекланган шароитда товар ва хизматлар қийматини аниқлашдаги ўта фойдалилик, меҳнат нархи ва бошқалар маъмурий-буйруқбозлик тизими замонларидаги меҳнат иқтисодиётига асос қилиб олинган назарий қоидаларни қайта идрок этишни тақозо этмоқда. Шу муносабат билан Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги томонидан тасдиқлаган дастур асосида яратилган мазкур дарсликда асосий эътибор қуйидаги масалаларга қаратилган.

Биринчидан, меҳнат ҳақидаги фаннинг пайдо бўлиши ва ривожланишига доир қисқача тарихий шарҳ, антик даврларда пайдо бўлган қарашлар билан бир қаторда классик сиёсий иқтисоднинг назарий қоидалари кўриб чиқилади.

Иккинчидан, меҳнат категориялари, турлари, функциялари тўғрисидаги назарий қоидалар таҳлил қилинади. Меҳнатнинг мазмуни ва табиати инсон ҳамда жамият ривожланишидаги роли кўриб чиқилади.

Учинчидан, меҳнат унумдорлиги уни ўлчаш усуллари, меҳнат сарфи кўрсаткичлари тўғрисидаги масалалар ҳамда мамлакатимиз ва чет эллар амалиётида фойдаланиладиган унумдорликни ўлчаш усуллари кўрсатиб берилади. Меҳнат унумдорлиги омиллари ва резервлари ҳақидаги тушунчалар берилади.

Тўртинчидан, меҳнат бозори, аҳолининг иш билан бандлиги, ишсизлик ва давлатнинг демографик сиёсати тўғрисидаги асосий назарий қоидалар баён қилинади. Иш билан бандлик ва ишсизлик турлари, шакллари кўрсатилади. Меҳнат бозори моделлари ва сегментлари тавсифланади.

Бешинчидан, меҳнатни ташкил этиш, унинг моҳияти, мазмуни ҳамда ишлаб чиқаришни ташкил этиш тизимидаги унинг ўрнига оид назарий қоидалар кўриб чиқилади. Корхоналарда меҳнатни меъёрлаш тўғрисидаги қоидалар баён этилади.

Олтинчидан, аҳоли турмуш даражаси, унинг даромадлари, энг кам иш ҳақи, пенсия, стипендия ва нафақалар тайинлаш асосида ётадиган яшаш минимумига алоҳида эътибор берилади.

Даромадлар, уларни тақсимлаш тартиби ва бундаги солиқ солишнинг роли кўрсатилади. Шу билан бирга дарсликда биринчи марта микроиқтисодий, мезоиқтисодий ва макроиқтисодий меҳнат турлари таҳлил қилинади.

Дарслик талабаларни фақат ўз ихтисосларига тегишли бўлган тор масалаларнигина эмас, балки шу масалалар билан боғлиқ бўлган умумиқтисодий муаммоларни ҳам ҳал қила оладиган меҳнат иқтисодиёти бўйича малакали мутахассис сифатида тайёрлашни ўз олдига мақсад қилиб қўйган. Меҳнат фаолияти жараёнида одамлар ўртасидаги меҳнат муносабатлари туфайли юзага келадиган иқтисодий муносабатларни ташкил этишнинг замонавий назариясини, меҳнат бозори, иш билан бандлик назарияси ва шу кабиларни билмай туриб, меҳнат иқтисодиёти масалаларини микродаражада ҳал қилиб бўлмайди. Шунинг учун дарсликда бу масалалар кенгроқ ёритилган, чунки меҳнат иқтисодий жараёнлари ривожланишининг асосий қонуниятларини, назарий негизларини билиш бўлажак мутахассисларда туб масалаларни малакали таърифлаш, тўғри бошқарув қарорларини қабул қилиш кўникмасини ҳосил қилади.

Ушбу дарслик бундан олдин нашр этилган «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» дарслиги билан бирмунча боғлиқ бўлса-да, унда меҳнат иқтисодиёти фани меҳнат социологияси фанидан ажратилган ҳолда мустақил фан сифатида қараб чиқилади. Шу билан бирга ушбу дарсликда меҳнат иқтисодиёти курсининг барча мавзулари кўп жиҳатдан назарий асосланади ҳамда назарий муаммонинг амалий томонларига ҳам кенг ўрин берилади. Бу ўз навбатида дарсликнинг мазмунини белгилашда муайян даражада экспериментал-ликка йўл қўйилишини белгилайди. Шу туфайли муаллиф ушбу фанни ўрганишда юзага келиши мумкин бўлган танқидий мулоҳазаларни миннатдорчилик билан қабул қилади.

Мазкур дарсликни юзага келишида амалий ёрдам берган Тошкент Давлат иқтисодиёт университети «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» кафедрасининг профессор-ўқитувчиларига, Г. В. Плеханов номли Россия иқтисодиёт академиясининг Тошкент шаҳридаги филиали жамоасига ҳамда дарслик юзасидан қимматли маслаҳат берган академиклар С.С. Ғуломов, М.Ш. Шарифхўжаев, Р.А. Убайдуллаева, профессорлар Р.Х. Алимов, Ё.А. Абдуллаев, Ш. Р. Холмўминов ва бошқа олимларга муаллиф ўзининг чуқур миннатдорчилигини изҳор қилади.

1 - боб

МЕҲНАТ ТЎҒРИСИДАГИ ФАННИНГ ЮЗАГА КЕЛИШИ ВА УНИНГ ЖАМИЯТ РИВОЖЛАНИШИДАГИ РОЛИ

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

Меҳнат тўғрисидаги фаннинг юзага келиши ва ривожланиши инсоният тарихига бевосита таъсир кўрсатган назариялар билан боғланган, зеро улар инсоннинг энг муҳим, уни бошқа жонзотлардан фарқлайдиган моҳиятига — меҳнат қилиш қобилиятига, *яъни табиат* ашёларини онгли равишда ўзгартира бориб, уларни ўз талаб-эҳтиёжларига мослаштира олишга тааллуқлидир.

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

Иқтисодий тафаккур қадим замонлардан буюмлар қиймати юзага келиши сирини тушуниб етишга уриниб келган. Қадимги юнон файласуфи **Арастунинг (Аристотел эрамиздан олдинги 384—322 йиллар)** асарларида товарлар қиёслана олиши муаммоси тилга олинган эди. У айирбошлаш нисбатлари *нима* билан *белгиланади, деган* саволни ўзига ўзи бериб, унга бир хил мазмунда жавоб беролмаслигини, лекин у шу хусусида бир неча тахминдар борлигини билдирган. Чунончи, Арасту **«Никомах этикаси»** асарида шундай деб ёзган: «... *ҳамма нарса қандайдир* бир нарса билан ўлчанадиган бўлиши керак ... деҳқон этикдўзга қандай нисбатда бўлса, этикдўзнинг маҳсулоти деҳқоннинг маҳсулотига шундай нисбатда бўладиган тенглама топилганда, ҳақ тўланиш рўй берган бўлади»[1]. Қийматга оид меҳнат назариясининг тарафдорлари буни ушбу назариянинг ибтидоси деб билишган. Лекин Арастунинг бошқа фикри ҳам бор бўлиб, унга кўра товарни айирбошлаш асосида товарнинг фойдалилиги ва ундан келиб чиқадиган эҳтиёж ётади, *худди мана шу* «эҳтиёж жамики нарса учун боғловчи асос бўлиб хизмат қилади. ...Эҳтиёжни алмаштирадиган нарса сифатида эса одамлар ўртасидаги келишувга кўра танга пайдо бўлган»[2]. Бунда меҳнат сарфлари билан эмас, бал-

[1] Античный способ производства в источниках. Л.: 1993, 554-б.
[2] Ўша жойда, 554-б.

ки товарнинг фойдалилиги билан белгиланадиган товарнинг қиймати субъектив баҳоланганини билса бўлади.

Товарлар нархлари асосида нималар ётади, уларни ўзаро нималар тенглаштиради, деган саволга жавоб излаш асносида XVII—XIX арсларда иқтисодий тафаккурнинг икки йўналиши — қийматга оид меҳнат назарияси ва товар нархига таъсир этувчи кўп омил назариялари шаклланган эди.

Меҳнат тўғрисида фаннинг ривожланишида асосий босқич — ролини ўйнаган иқтисодий назарияси фан сифатида шаклланган ва классик деб номланадиган сиёсий иқтисодни бошлаб берган даврдан эътиборан кўриб чиқамиз. Унинг асосчилари инглиз олими **Уильям Петти (1623—1687)** ва франциялик судья **Пьер Буагильбер (1646—1714)** дир.

Ташқи савдо ҳисобига олтин ва кумуш пул олинишини мамлакат бойишининг манбаи деб билган меркантилчиларга қарши ўлароқ, У. Петти халқ бойлиги моддий ишлаб чиқаришнинг *барча* соҳаларида яратилади ва «меҳнат бойлиқнинг отаси, ер эса унинг онасидир»[1] қоидасини биринчи бор таърифлади. У. Петти товарнинг нархи уни ишлаб чиқаришга сарфланган меҳнат миқдори ёки муайян ер миқдорининг қиймати билан ҳисобланади, деган эди. Бу уни нархнинг шаклланиш механизмига сарф нуқтаи назаридан ёндашганлигидан далолат беради. Меҳнатнинг унумли ва унумсиз меҳнатга ажратилиши ҳам шу олимнинг қарашлари билан боғлиқ.

П. Буагильбер ҳам, У. Петтидан ҳоли равишда, меркантилизмни танқид қилиб, мамлакат бойлиги пул миқдори билан эмас, балки мамлакатга тегишли бўлган буюмлар ва моддий неъматларнинг жами миқдори билан, товарлар нархи эса шу товарларга сарфланган меҳнатнинг миқдори билан белгиланади, деган хулосага келган.

XVIII асрда Францияда классик йўналиш доирасида физиократлар мактаби шаклланди ва бу мактаб вакиллари қишлоқ хўжалигини ривожлантириш мамлакат бойлигини ошириш ва равнақ топишининг манбаидир ғоясини илгари суришди. Ушбу мактабнинг асосчиси **Франсуа Кенэ (1694—1774)** соф маҳсулот тўғрисидаги таълимотни яратди, у соф маҳсулот деганда ишлаб чиқариш сарф-харажатларидан ошадиган қишлоқ хўжалигидаги меҳнат билан яратилган, деҳқончилик маҳсулотининг мўл-кўллигини тушунган. Физиократлар ҳам меҳнатни унумли ва унумсиз меҳнатга бўлиб, фақат қишлоқ хўжалигида меҳнат унумли меҳнатга айланади, деб ҳисоблашган.

---

[1] *Петти У.* Экономические и статистические работы. Пер. с англ. М.: 1940, 55-б.

Сиёсий иқтисоднинг ажралмас қисми бўлган меҳнат тўғрисидаги фанни ривожлантиришга инглиз иқтисодчи олими **Адам Смит (1723—1790)** ниҳоятда катта ҳисса қўшди. Унинг «Халқлар бойлигининг табиати ва сабаблари тўғрисида тадқиқот» деб номланган асосий асарида (1776) мамлакат бойлиги моддий ишлаб чиқариш маҳсулотлари билан белгиланиши тўғрисидаги қоида баён қилинган. Маҳсулотларнинг ҳажми ишлаб чиқаришда қатнашадиган аҳолининг улушига ва ундаги меҳнат унумдорлигига боғлиқ бўлади. Меҳнатнинг тақсимланиши ва ишлаб чиқариш ихтисослашувининг чуқурлаштирилишини А. Смит меҳнат унумдорлиги ошишининг шарти деб билган.

А. Смит иқтисодий тафаккурнинг классик йўналишида бўлган, қиймат ва меҳнат назариясини ривожлантирган ўз ўтмишдошларининг ғояларини умумлаштириб, ўзининг қийматга оид қуйидаги уч концепциясини илгари сурди:

1. Меҳнатни унумли ва унумсиз меҳнатга бўлиб, унумли меҳнатнинг барча турлари товарнинг қийматини шакллантирганлиги учун тенг аҳамиятлидир деган хулосага келади, яъни «...меҳнат, қийматнинг бирдан-бир умумий ҳамда бирдан-бир аниқ ўлчовидир ёки у бирдан-бир шундай ўлчагички, унинг воситасида биз турли товарларнинг қийматини барча замонларда ва барча жойларда ўзаро таққослай оламиз»[1]. Товарда мужассамлашган зарурий меҳнат миқдори рақобат бозорида «кўринмас қўл» ҳаракати — талаб ва таклифнинг ўзаро эркин таъсири натижасида аниқланади.

2. Қиймат зарурий меҳнатнинг муайян товарга сотиб олса бўладиган миқдори билан аниқланади, лекин бундай вазият фақат жамиятнинг кам ривожланган ҳолатига хосдир. «Жамиятнинг капитал тўпланиши ва ер хусусий мулк сифатида ўзлаштирилишидан олдинги илк ва ибтидоий ҳолатида турли нарсаларни олиш учун зарур бўлган меҳнат миқдорлари ўртасидаги нисбат, балки уларни ўзаро айирбошлашда қандайдир амалий асос бера оладиган ягона жиҳат бўлган бўлиши мумкин»[2].

3. Капиталистик ишлаб чиқаришда қиймат миқдори таркибига ёлланма меҳнат ходимларининг иш ҳақи, ер эгасининг рентаси ва корхона эгасининг фойдасини қамраб оладиган сарф-харажатлар киради. «Ҳар қандай жамиятда ҳар бир товарнинг нархи, пировард натижада, шу уччала қисмнинг бири ёки бошқаси, ёки учала қисмидан иборат бўлади, ҳар бир ривожланган жамиятда эса учаласи (**меҳнат, иш ҳақи, фойда — Қ. А.**) улкан миқдордаги товарлар

---

[1] *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. Пер. с англ. Е.М. Майбурда. М.: 1993, 152-б.

[2] Ўша жойда, 165-б.

нархига кўпроқ ёки камроқ даражада таркибий қисм бўлиб, киради»[1].

Жамиятнинг ибтидоий ҳолатига хос вазият эътиборга олинмаса, А. Смитнинг товарлар қиймати назариясида икки хил нуқтаи назарни, яъни қийматнинг меҳнат назарияси ва ишлаб чиқариш омиллари назариясининг бир йўла мавжудлигини кўриш мумкин. А. Смитнинг бошқа фикр-мулоҳазаларидан, нарх таркиб топадиган барча даромадлар манбаи меҳнатдир, деган маъно келиб чиқади. Чунончи, у бундай деб ёзади: «Меҳнат учун ҳақ тўлаш меҳнатни табиий тақдирлашни ёки иш ҳақини ташкил этади»[2]. Шундан сўнг, яна бундай дейди: «...рента ерни ишлашга сарфланган меҳнат маҳсулидан биринчи чегиришни ташкил этади... фойда ерни ишлашга сарфланган меҳнат маҳсулидан иккинчи чегиришдир. Деярли ҳар қандай бошқа меҳнатнинг маҳсулидан худди шу тариқа фойдага чегириш амалга оширилади»[3].

А. Смитнинг унумли ва унумсиз меҳнат тўғрисидаги қоидаларига қайтадиган бўлсак, унинг ушбу масалаларга доир фикр-мулоҳазалари назарий жиҳатдаги қизиқишга арзийди. **Сотишга мўлжалланган буюмларда мустаҳкамланиб ва руёбга чиқиб, қайта ишланаётган материаллар қийматини оширадиган меҳнатни А. Смит унумли меҳнат деб ҳисоблайди. Унумсиз меҳнат кўрсатилиши пайтида йўқ бўлиб кетадиган хизматлар билан боғланган. А. Смитнинг фикрича, бундай меҳнат қийматга ҳеч нима қўшмайди, у айрим нарсаларда мустаҳкамланмайди ва руёбга чиқмайди, лекин ўз қийматига эга бўлади ва тақдирлашга лойиқдир.** Бу хусусда иқтисодий таълимотлар тарихи соҳасида катта нуфузга эга бўлган олимлардан бири Марк Блауг бундай деб ёзган эди: «Смит киритган меҳнатни унумли ва унумсиз меҳнатга ажратиш назарияси иқтисодий тафаккур тарихидаги энг ҳалокатли концепциялардан бири бўлса керак»[4]. Собиқ иттифоқда иқтисодиётнинг бюджет соҳаси «қолдиқ принципи» бўйича молияланганлиги марксча сиёсий иқтисод унумсиз меҳнат тўғрисидаги қоидалардан фойдаланганлигидан далолат беради.

1.2. Қийматга оид меҳнат назариясининг ривожланишида Д. Рикардо таълимоти

А. Смитдан кейин иқтисодиётда бир-биридан тубдан фарқ қиладиган, инсоният тарихий ривожланишининг боришига бениҳоя му-

---

[1] *Смит. А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. Пер. с англ. Е.М. Майбурда. М.: 1993, 168-б.

[2] Ўша жойда, 184-б.

[3] Ўша жойда, 185-б.

[4] *Блауг М.* Экономическая мысль в ретроспективе. М.: 1994, 48-б.

ҳим таъсир кўрсатган икки йўналиш: қийматга оид меҳнат назарияси ва ишлаб чиқариш омиллари назарияси шаклланди. Д. Рикардо биринчи йўналишнинг, Ж.Б. Сэй иккинчи йўналишнинг ёрқин намояндалари ҳисобланади (1.1-чизмага қаранг).

Инглиз молиячиси ва сиёсий иқтисод классик мактабининг йирик намояндаси **Давид Рикардонинг (1772—1823)** илмий асарлари А. Смитнинг товарлар қиймати табиати тўғрисидаги назариясида мавжуд бўлган икки хилликни бартараф этиб, қийматнинг меҳнат назариясига ўтилишни ва меҳнатни қийматнинг ягона манбаи деб топилишига олиб келди. Д. Рикардо меҳнат тўғрисидаги иқтисодий назария йўналишларидан бирининг асосчиси ҳисобланади. У «Сиёсий иқтисод ва солиқ солиш асослари» асарида бундай деб ёзган эди: «Товарнинг қиймати ёки у айирбошланаётган бирорта бошқа товарнинг миқдори уни ишлаб чиқариш учун сарфланган меҳнатга тўланадиган кўпроқ ёки камроқ ҳаққа эмас, балки шу меҳнатнинг нисбий миқдорига боғлиқ бўлади»[1].

Д. Рикардо иқтисодий либерализм — бозор эркинлиги ва давлатнинг иқтисодиётга аралашмаслигининг изчил тарафдори эканлигини намоён этди. У ҳар қандай қийматнинг негизи фақат меҳнат ҳисобланиши тўғрисида гапирар экан, қуйидагиларни таъкидлайди: «...бундан, мен меҳнатнинг сифатидаги фарқларни ҳамда саноатнинг бир тармоғидаги бир соатлик ёки бир кунлик меҳнатнинг бошқа тармоқдаги худди шунча давом этадиган меҳнат билан таққослашнинг қийинлигини эътибордан соқит қиляпман, деган маъно чиқмайди. Турли сифатдаги меҳнатнинг баҳоси бозорда барча амалий мақсадлар учун етарлича аниқлик билан тезда белгиланади ва кўпроқ даражада ишчининг қиёсий санъати ва бажараётган меҳнатнинг тиғизлигига (интенсив) боғлиқ бўлади»[2], яъни товарда мужассамлашган зарур меҳнатнинг миқдори унинг корхонадаги ҳақиқий сарфлари билан эмас, балки эркин рақобат бозори томонидан белгиланади.

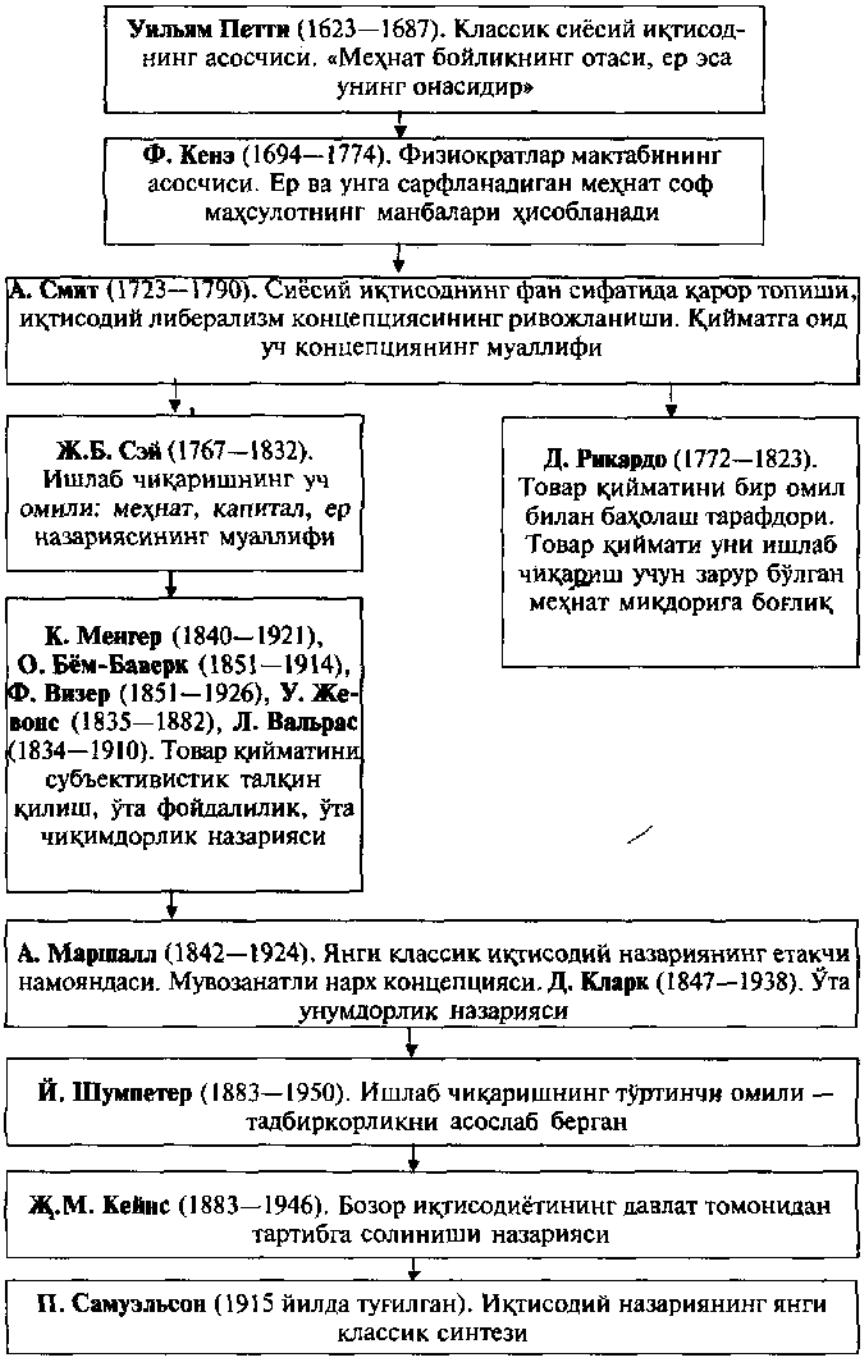
Олим қуйидаги уч асосий ижтимоий синфни: ер эгалари, капитал эгалари ва ишчиларни бир-биридан фарқлаган. Уларнинг ҳар бири ўз даромадини, тегишли шаклда: рента, фойда ва иш ҳақи шаклида олади. Аммо Рикардо фикрича, рента ҳам, фойда ҳам ишчилар ҳақи тўланмаган меҳнатнинг қисмидир. Иш ҳақи миқдорини Д.Рикардо ходим ва унинг оиласи тирикчилик маблағлари қиймати билан белгилаб, А. Смитдан фарқли равишда бу қийматни яшаш минимуми билан қатъий чеклаган.

Д. Рикардо фикрича, ходимнинг меҳнати қийматнинг ёки нархнинг ягона манбаи экан, меҳнат унумдорлиги ошмаган ҳолда иш

---

[1] Антология экономической классики. Т.1, 402-б.

[2] Ўша жойда, 409-б.



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

ҳақининг ошиши нархнинг ўзгаришига таъсир этмай, корхона эгаси оладиган фойданинг камайишига ва, аксинча, капиталистлар даромадининг ошиши иш ҳақининг пасайишига олиб келади. Д. Рикардонинг ушбу назарияси синфлар ўртасидаги нифоқ ва адоват тизими деган ном олди. Қийматнинг меҳнат назарияси XVIII асрга келиб иқтисодчи олимлар томонидан мантиқий ниҳоясига етказилди.

Д. Рикардо таълимотини давом эттирган иқтисодчи К. Маркс ишчилар синфининг эксплуатация қилиниши, капиталистик ишлаб чиқариш усулининг тақдири тарихан олдиндан маълумлиги ва унинг эксплуатациядан холи бўлган, синфсиз коммунистик жамият билан алмаштирилиши муқаррарлиги назариясини ривожлантирди. Ушбу назария шу қадар жозибали бўлиб чиқдики, у кўпдан-кўп одамлар фикрини чулғаб олди.

Бироқ ушбу назарияни собиқ Иттифоқ ва дунёдаги айрим бошқа мамлакатларда амалга ошириш борасидаги 70 йилдан кўпроқ муддат давом этган тажриба унинг сафсата эканлигини кўрсатди. Бошқа йўналишни, бозор иқтисодиёти йўналишини танлаган мамлакатлар ривожланишда беқиёс натижаларга эришди. Бу ўринда бундай бўлишининг сабаби нимада — назариянинг ўзидами ёки уни нотўғри талқин қилган ва қўллаган арбобларнинг сиёсатидами, деган савол туғилиши табиийдир. Бу саволни таҳлил қилишга уриниб кўрамиз.

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

Меҳнат тўғрисидаги назария, қуйидаги икки асосга таянган:

1. *Абстракт* инсон меҳнати товарлар қийматининг *ягона* манбаи ҳисобланади.

2. Ишчи кучи — инсоннинг ўз қийматидан кўпроқ қиймат яратадиган меҳнат қобилиятидирки, бу қобилият юқорида айтиб ўтилганидек, А. Смит, Д. Рикардолар қийматнинг меҳнат назариясига таянган ва товарлар қийматининг негизида меҳнат ётади, деган қоидани тўлиқ қабул қилган эди.

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

Д. Рикардо ўз мухолифи бўлган француз иқтисодчиси Жан-Батист Сэйнинг хизматларини юқори баҳолаб, унга қуйидагича таъриф беради: Европа қитъасида Смитнинг принципларини тўғри баҳолаган ва биринчи бўлиб қўллаган иқтисодчи олимлардан, ёзувчилардан бири бўлган. У Европадаги миллатларни ушбу маърифатли ва

хайрли таълимотнинг принциплари билан таништириш мақсадида ҳаммадан кўра кўпроқ ҳаракат қилган, шунингдек, фанга мантиқлироқ ҳамда ибратлироқ тартиб кирита олган ва фанни кўплаб ўзига хос, аниқ ва чуқур тадқиқотлар билан бойита олган шахсдир»[1].

Товарлар қийматининг шаклланиш механизмига кўра, аниқ меҳнат истеъмол қийматини, абстракт инсон меҳнати эса товарлар қийматини яратади. Сарф қилинган меҳнатнинг миқдори эса унинг давомлилиги ва иш вақти билан ўлчанади, иш вақти эса, ўз навбатида, ўзининг миқёсини соат, кун ва бошқалар каби муайян вақт улушларидан топади.

Абстракт меҳнат деганда инсоннинг бир хил тафовутлардан холи бўлган меҳнатини, инсон ишчи кучининг физиологик маънодаги сарфланиши деб қараладиган, товарлар қийматини ҳосил қиладиган меҳнат тушунилган эди. Аниқ меҳнат деганда истеъмол қийматларини яратадиган инсон — ишчи кучининг мақсадга мувофиқ, алоҳида шаклда сарфланиши тушунилган.

XVIII асрда фаолият кўрсатган иқтисодчи олимларнинг хулосаларига танқидий назар билан қаралса, бу мулоҳазаларнинг тўғрилигига гумонлар пайдо бўлади.

Уларнинг фикрига фақат бевосита жонли меҳнат қиймат яратадиган субстанция бўлиши тўғрисидаги таъкидлар хусусида ҳам эътирозлар туғилади. Масалан, ҳеч қандай меҳнат иштирокисиз инсонга фойдали ўт, дарахт, мева ва бошқалар ўсиб чиқадиган ер тўғрисида, ер остида хилма-хил фойдали қазилмалар борлиги хусусида нима дейиш мумкин? Уларнинг миқдори ва сифати талаб ва таклифга ҳамда тегишли равишда товарларнинг нархига таъсир этмайдими?

Капитал ва у тақдим этадиган ишлаб чиқариш воситаларининг, айниқса, ишлаб чиқариш тўлиқ автоматлаштирилган шароитда товарларнинг миқдори, сифати ва нархига бевосита таъсир этишдаги ролини қандай инкор этиб бўлади? Ишлаб чиқаришнинг бош мияси ва ҳаракатлантирувчиси бўлган корхона эгасининг ижодий ролини қандай қилиб инкор этиш мумкин?

Илгари сурилган қийматнинг меҳнат назарияси ўзининг ўзгармас ва ўзгарувчан капитал тўғрисидаги қоидаларига ҳам зид келган эди. Масалан, корхона ходимларининг иш ҳақига сарфларни ўзгарувчан капитал (V) ишлаб чиқариш воситаларига сарфларни эса ўзгармас капитал (с) деб аталса, буларнинг биринчиси қўшимча қийматни юзага келтириш қобилиятига эга, иккинчиси эса қўшимча

---

[1] *Жан-Батист Сей.* Тракт по политической экономии. М.: «Дело», 2000, 7-б.

қийматни юзага келтирмайди, балки ўз қийматини тайёр маҳсулотга ўтказади, холос. Ишлаб чиқариш воситалари қийматининг ишчи кучи қийматига нисбатини ($\frac{c}{v}$) капиталнинг органик тузилиши деб атаган эди.

Зиддият шундан иборатки, ишлаб чиқариш ривожи ва шунга мувофиқ фойданинг ошиши капиталнинг органик тузилишининг юксалишига олиб келган, бунда ўзгармас капиталнинг улуши доимий равишда ортиб, ўзгарувчан капиталнинг улуши эса камайиб борган, ваҳоланки, қийматнинг меҳнат назариясига кўра бунинг акси бўлиши лозим эди.

Ушбу зиддиятни француз олимлари Шарль Жид билан Шарль Рист қайд этиб, ўзларининг «Иқтисодий таълимотлар тарихи» деб номланган асарида бундай деб ёзганлар: «Агар ўзгармас капитал ўз табиатига кўра ҳақиқатан ҳам самарасиз бўлса, унда нега йирик саноат заводлари, машиналар, домна печлари, темир йўллар шаклида тобора кенг миқдорда қўлланилмоқда... Ундай бўлса, қўл меҳнатига асосланган майда саноат деҳқончиликка қараганда анча кам фойда бериши мумкин бўлди. Капитални у ёки бу тоифасининг турли улушлари у ёки бу корхона фойдасининг ўртача даражасини ўзгартира олишини қандай изоҳласа бўлади; эркин рақобат шароитида ва умуман барча шарт-шароитлар тенг бўлган тақдирда капиталдан олинадиган фойданинг ўртача даражаси ҳамма жойда бир хил эканлиги аксиома эмасми»[1].

Бу хусусда «Иқтисодий таълимотлар тарихи» китобининг муаллифлари қуйидаги фикрни билдиришган: «Ушбу диалектиканинг ўткирлигини тан олсак-да, бундан кўзимиз ортиқча қамашмаслиги ва бу диалектика хаспўшламоқчи бўлган шундай қўпол фактни кўра олишимиз керакки, фойда меъёри (эътибор қилинг, шу боис маҳсулотлар қийматини ҳам, чунки бу фойда меъёрида кўзда тутилади) ишлатиладиган меҳнат миқдори билан ҳеч қандай зарурий боғланишларсиз рақобат томонидан, яъни таклиф ва талаб қонуни томонидан тартибга солинадиган бўлиб чиқмоқда. Ва шу тариқа, инсон меҳнатини камроқ ишлатган корхона эгаси, шунга қарамай қулайроқ аҳволда бўлмоқда, яъни кўпроқ фойда олмоқда. Ушбу зидлик улуғвор марксча монументнинг қулашига олиб келадиган... айни учта ёриқдан биридир»[2].

Энди абстракт инсон меҳнати тўғрисидаги қоидани кўриб чиқамиз. Абстракт инсон меҳнати деганда инсоннинг физиологик қувва-

[1] *Жид Ю.*, Рист Ш. История экономических учений. Пер. с англ. М.: 1995. 356-б.

[2] Ўша жойда, 357-б.

SamDU KUTUBXONASI

тини сарфлаш сифатидаги меҳнатни тушунган. Ҳақиқатан ҳам, ходимлар физиологик қувватининг сарфланиши меҳнатнинг намоён бўлиш шаклларидан биридир. Лекин меҳнат намоён бўлишининг бошқа шакллари ҳам бор, ходимларнинг меҳнат воситалари билан ҳамда бир-бирлари билан ўзаро алоқалари шулар жумласидандир. Меҳнатнинг намоён бўлиши бу шаклларнинг барчаси билан узвий бирлигидадир.

Меҳнатнинг намоён бўлиш шаклларини фарқлаш меҳнатнинг оғирлик, тиғизлик, мазмундорлик даражаси ва бошқа жиҳатларини тадқиқ этишда бирмунча аҳамиятга эга бўлади. Лекин инсон қувватини физиологик маънода сарфланиши билан боғлиқ меҳнатни унинг намоён бўлиш шаклларидан бири сифатидагина таърифлаш, унинг моҳиятини қашшоқлаштиришга олиб келади.

Шу билан бирга ҳар қандай реал меҳнат **ҳамиша аниқ ҳодиса бўлгани учун инсоннинг аниқ неъматлар ишлаб чиқаришга қаратилган собитқадам фаолиятидир.** Меҳнат неъматлар яратишда қатнашиб, товарларнинг шундай қийматини шакллантирадики, унинг миқдори товар бозоридаги талаб ва таклифнинг ўзаро боғланиши билан белгиланади. Меҳнат ишлаб чиқаришнинг аниқ воситалари қўлланилганда аниқ товарлар ишлаб чиқариш ёки хизматлар кўрсатишда, яна худди ўшандек ўз шакллари йиғиндисининг бир бутунлигида намоён бўлади. Меҳнат ҳеч қандай икки томонлама характерга эга эмас, у ҳамиша аниқдир ва ўзининг ушбу аниқлигида меҳнат бозори қонунлари таъсирида шаклланадиган муайян нархга эга бўлади. Қўшилган қийматнинг шаклланишида меҳнатдан ташқари капитал, ер ва тадбиркорлик қатнашади. Шундай қилиб, Д. Рекардо назариясини давом эттирган иқтисодчиларнинг меҳнат тўғрисидаги назариясининг биринчи бошланғич мулоҳазасини сохта дейишга тўла асос бор.

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

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

— «Ишчи кучи деганда ёши 16 дан ошган ва шу вақтда ишлаб турган ёхуд фаол равишда иш излаётган, ёхуд ишдан бўшаганидан кейин унинг хизматларига яна мурожаат қилишларини кутадиган ходимлар назарда тутилади» — ҳозирги америкалик меҳнат иқтисо-

диёти тадқиқотчилари ишчи кучи тушунчасини ана шундай талқин қиладилар[1];

— Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Аҳолининг иш билан бандлигини ҳисобга олиш тизимини такомиллаштириш тўғрисида»ги Қарори (2002 йил 31 январ, 42-сонли) амалда бўлган «Ишчи кучи таркиби, иқтисодий фаоллиги ва иш билан бандликдаги мақоми тўғрисидаги маълумотларни таснифлаш бўйича асосий услубий қоида ҳисобланади. «Ишчи кучи» тушунчасини товар ва хизматлар ишлаб чиқариш учун меҳнат таклифини таъминлайдиган ҳамда иш билан бандлар ва ишсизлардан иборат бўлган аҳоли қисми тушуниладиган «иқтисодий фаол аҳоли» тушунчасининг синоними сифатида ишлатилмоқда;

— Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ) эълон қилган материалларда ишчи кучи деганда фақат иш билан банд ёлланма ходимлар, шунингдек ёлланма иш излаётган одамлар тушунилади.

Ана шу таърифларда ишчи кучи деганда, меҳнатга қодирлик эмас, балки аҳоли тоифалари, яъни меҳнат учун инсон ресурслари тушунчалари бирлаштирилади. Лекин тилга олинган таърифларнинг барчасида аҳолининг турли тоифалари кўрсатилган. Биринчи мисолда булар — муайян ёшдаги иш билан бандлар ва ишсизлар, **иккинчисида** — иш билан бандларнинг барчаси ва ишсизларнинг барчаси, **учинчисида** — фақат барча ходимлардир.

Амалиётда бир ҳолатда, «корхонада ишчи кучи сони бунча» дейилганда ходимларнинг сони назарда тутилса, бошқа ҳолатда, масалан, «Минтақада ишчи кучи миқдори бунча» дейилганда иш билан бандлар ва ишсизлар миқдори назарда тутилиши эҳтимоли кўпроқ бўлади. Шу фактга эътиборни қаратамизки, башарти, ҳар хил тушунчалар айни бир хил сўзлар билан ифодаланса да, бу муаллифларнинг зиммасига ҳар сафар улар нимани назарда тутаётганликларини қайд этиш вазифасини юклайди. Аслида эса бундай тушунтиришлар ҳамиша ҳам берилавермайди, бу ҳол, масалан, «ишчи кучи» каби сўзлар билан боғлиқ бўлган тушунчалардан фойдаланишда жиддий чигалликларга олиб келади.

Ишчи кучини меҳнатга қодирлик деб талқин қилса бўладими? Шундай талқин қилса бўладиган кўринади. Бундай талқин қилинганда инсоннинг меҳнат салоҳияти, унинг имкониятлари назарда тутилади. Бунда куч жисмоний ҳодиса сифатида намоён бўлади (физиканинг бўлими — механикада куч деганда ҳаракат оқибатида жисмнинг ҳолатидаги ўзгаришлар, масалан, унинг тезлашиши ёки деформация рўй берадиган бир моддий жисмнинг бошқа моддий жисм-

---

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

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

Шуни такрор айтамизки, «ишчи кучи» тушунчасини инсоннинг меҳнатга қодирлиги маъносида белгилашни киритибгина қолмай (меҳнат учун одам ресурси деб эмас), балки ушбу тушунчанинг жисмоний маъносидан фарқли ўлароқ имконият ўлчами олинган натижаларга тўғри келмаслиги, айни ишчи кучи қиймати ва унинг қўлланилиши бўлган меҳнатнинг қиймати айни бир нарса эмаслиги тўғрисидаги қоидани ҳам шакллантирди. Ишчи кучи қиймати деганда ходимни ва унинг оиласини тиклаш учун зарур бўлган маблағлар миқдори тушунилар, меҳнат яратадиган қийматнинг ўлчами эса ишчи кучининг қийматидан каттароқдир ва ушбу фарқни қўшимча қиймат деб аташ мумкин.

Меҳнат бозорида ходим ҳам, иш берувчи ҳам бири меҳнатни сота олмайдигандек, бошқаси сотиб ололмайдигандек кўринади, чунки айни меҳнатнинг ўзи ҳали йўқ: меҳнат — ходимнинг ишлаши, унинг ишлаб чиқариш ёки хизматлар соҳасидаги мақсадга мувофиқ фаолиятидир. Бироқ гап шундаки, меҳнат бозорининг ишлаш механизми товар бозорининг ишлаш механизмига тўла ўхшай олмайди: меҳнат бозори ундаги олди-сотди объектининг ўзига хослиги билан белгиланадиган ўз хусусиятларига эга бўлади.

Агар товар бозорида олди-сотди ҳаракати бир пайтда содир бўлиб, у муомала соҳасида бошланса ва тугалланса, натижада олди-сотди объектининг эгаси алмашинадиган бўлса, меҳнат бозоридаги масала анча мураккаброқ кечади. Меҳнат бозорининг субъектлари ўртасида олди-сотди тўғрисидаги шартнома иш берувчи билан ўз меҳнат хизматларини таклиф этувчи ходим учрашадиган муомала соҳасида бўлиб ўтади. Лекин шартнома шартларининг амалга ошиши, меҳнат рўй берганидан кейингина рўёбга чиқиши мумкин.

Ходим билан ишга ёлловчи меҳнат бозорида бўлажак меҳнат тўғрисида, ишлаб чиқариш соҳасида энди содир бўладиган меҳнат ҳақида, шу меҳнат учун ҳақ тўлаш тўғрисида ва меҳнат билан боғлиқ бўлган бошқа меҳнат шарт-шароитлари ҳақида шартлашади. Хорхона эгасини амалга ошмаган меҳнатга қодирликнинг ўзигина қизиқтириши амри маҳол. Уни ишлаб чиқариш омилларидан бири

сифатидаги ходимлар меҳнати қизиқтиради, шунинг учун у ушбу меҳнатни сотиб олади ва унга ҳақ тўлайди.

Бозор муносабатлари иқтисодий қонунларга, хусусан, бозорнинг нормал ишлаши шарт-шароитларини белгилайдиган талаб ва таклиф қонунларига бўйсунади. Уларга асосланган ҳолда легитим бозор битимларини амалга оширишда риоя этилиши шарт бўлган баъзи қоидаларни келтириш мумкин.

1. Ҳар қандай бозорда харидорда йўқ бўлган ва у сотиб олмоқчи бўлган, сотувчида бору ва у сотиш ниятида бўлган нарсанинг олди-сотди жараёни амалга оширилади.

2. Бирор бир объектнинг олди-сотди жараёни унинг эгаси алмашинишини англатади: сотувчи объектга оид ўзининг эгалик ҳуқуқини йўқотади, у бунинг учун пул олади, олувчи эса пул тўлаб, объектга эгалик ҳуқуқини қўлга киритади.

3. Мулк эгаси ёлловчидан ёки ижарага берувчидан шуниси билан фарқ қиладики, уларнинг эгалик қилиш ва фойдаланиш ҳуқуқларидан ташқари, у объектни тасарруф қилиш ҳуқуқига ҳам эга бўлади.

4. Рақобат бозоридаги олди-сотди битими талаб ва таклиф қонуни билан белгиланадиган эквивалент (тенг) айирбошлашдир.

Шундай қилиб, даъводаги объектни тасарруф қилиш учун унинг эгаси бўлиш лозим.

«Ишчи кучи» категориясини, инсоннинг жисмоний ва маънавий қобилиятларининг йиғиндиси деб тушуниладиган бўлса, у бозорнинг нормал ишлаши учун зарур шарт-шароитларга жавоби салбий бўлади ва уни қуйидаги вазиятлар тасдиқлайди:

1. Меҳнатга қодирлик сифатидаги ишчи кучи инсондан — ходимдан ажралмасдир ва шу сабабли ходимнинг ўзини сотмай туриб, уни сотиб бўлмайди. Лекин бу шарт ходим қул бўлган тақдирдагина бажарилиши мумкин. Эркин жамиятда эса қул савдоси бўлиши мумкин эмас.

2. Ишчи кучи инсондан — ходимдан ажралмас экан, у ишчи кучини сотиб олувчининг мулки бўлиб қола олмайди.

3. Иш берувчи ишчи кучининг эгаси бўла олмас экан, уни тасарруф ҳам этолмайди, бу ҳуқуқ ишчи кучининг эгасига — ходимгагина тегишлидир.

4. Ишчи кучини меҳнатга лаёқатли сифатида ёллашда ноэквивалент (нотенг) айирбошлаш рўй беради, чунки ишчи кучини сотиб олувчи гўё ишчи кучи учун ҳақ тўлайди, аслида эса унинг меҳнати қизиқтиради. Лекин ҳамонки эквивалент (тенг) айирбошлаш йўқ экан, демак, булар маданиятли бозор муносабатлари эмас, балки ёлғончи фаолият муносабатларидир.

Меҳнат бозорида инсоннинг қобилиятлари эмас, балки меҳнати

сотилиши ва сотиб олинадиган бўлса, буни қуйидагича тасаввур қилиш мумкин:

1. Меҳнат бозорида бўлажак меҳнатнинг олди-сотди жараёни амалга ошади, бу ҳақда меҳнатнинг харидори ва сотувчиси шартлашиб олади.

2. Иш берувчи меҳнатни сотиб олган тақдирда, у шу меҳнат натижаларининг эгаси бўлиб қолади, чунки меҳнатнинг қиймати фақат унинг натижаларидадир. Ходим меҳнати учун унинг нархини — иш ҳақини олади, иш ҳақининг миқдори меҳнатга бўлган талаб ва меҳнат таклифининг нисбати билан белгиланадиган меҳнат бозоридаги конъюнктурага; унда иш ҳақи ставкаларини шакллантиришнинг устун келувчи моделига; у ёки бу миллий ва минтақавий меҳнат бозорларининг хусусиятларини акс эттирадиган қатор бошқа омилларга боғлиқ бўлади.

3. Меҳнат натижаларининг эгасига айланган иш берувчи уларга эгалик қилиб ва улардан фойдаланибгина қолмай, балки уларни тасарруф ҳам этади.

4. Меҳнат рақобат бозорида сотилганда эквивалент (тенг) айирбошлаш рўй беради, чунки иш ҳақи меҳнатдан фойдаланганлик учун, яъни меҳнат учун ҳақ тўлашдир. Бундай бозорда товар ёки хизматнинг қўшилган нархини ишлаб чиқаришнинг тўртта омили юзага келади: унинг меҳнати меҳнатига ҳақ қолган қисмлари ердан фойдаланилганлик учун ва тадбиркорлик учун тўланадиган ҳақни ташкил этади.

Шундай қилиб, меҳнат бозорида ходимлар меҳнати сотилиши ва сотиб олиниши тан олинган ҳолда бозор муносабатлари нормал ишлашининг барча шартлари қондирилади.

Кўриб чиқилган қоидалар муносабати билан ҳозирда ҳам кенг ишлатиб келинаётган «ишчи кучи қиймати» тушунчасига эътиборни қаратамиз. Ҳар қандай нуқтаи назардан ҳам унинг ҳаққоний эмаслиги кўринади. Меҳнатга қодирлик сифатидаги ишчи кучини ходимнинг ўзини сотмай туриб сотиб бўлмаслиги тўғрисида гапириб ўтилди: агар бирон бир нарса товар эмаслиги сабабли сотилмайдиган бўлса, унинг нархи ҳам бўлиши мумкин эмас. Ишчи кучи деганда иқтисодий фаол аҳоли назарда тутиладиган бўлса, ишчи кучининг қиймати тўғрисида ҳам сўз юритиб бўлмайди. Аҳолини қандай қилиб сотиб бўлади? Мутлақо аёнки, бу бемаъни фикр-мулоҳазадир. Демак, ана шу иккинчи ҳолатда ҳам «ишчи кучи қиймати» тушунчаси иқтисодий маънога эга эмас. Меҳнат бозорида МЕҲНАТ сотилади ва сотиб олинади, айнан у муайян нархга эга.

Корхона эгасининг меҳнат нархи бўлган иш ҳақини тўлашдан ташқари ходимларни ёллаш ва улардан фойдаланиш билан боғлиқ бўлган бошқа сарф-харажатлари, масалан, ижтимоий тўловлар, ходимларни

тайёрлаш харажатлари ва бошқа сарф-харажатлари борлиги бошқа гап. Халқаро Меҳнат Ташкилоти эълон қилган айрим материалларда сарф-харажатларнинг ушбу тоифаси ишчи кучининг қиймати деб номланган, бу эса, бизнингча, нотўғри. Уларни асл моҳиятига қараб, ходимларни ёллаш сарф-харажатлари деб номлаш керак.

Шундай қилиб, қийматнинг меҳнат хусусиятига оид назарияси ҳақиқий ҳаётда масала қандай кечишини тушунтириб беришга ожизлик қилди, бинобарин, бу назария аслида нотўғри бўлган.

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

Атоқли француз иқтисодчиси, ишлаб чиқариш омиллари назариясининг муаллифи **Жан Батист Сэй (1767—1832)** меҳнат тўғрисидаги назарияни ривожлантиришда бошқа йўлдан борди. «Сиёсий иқтисод бўйича трактат» Ж.Б. Сэйнинг бош асари бўлиб, у беш марта қайта нашр этилган. Ҳаётининг сўнгги йилларида Ж.Б. Сэй 6 томдан иборат «Сиёсий иқтисод тўла курси»ни тайёрлади ва нашр эттирди.

Унинг асарлари ҳозиргача ўзбек тилига таржима қилиб нашр этилмаган. Ж.Б. Сэйнинг «Сиёсий иқтисод бўйича трактат» асари рус тилида 2000 йил Россияда «Дело» нашриёти томонидан қайтадан чоп этилди. Ж.Б. Сейнинг ишлаб чиқариш тўғрисидаги назариясининг асосий қоидалари қуйидагилардан иборат:

— бойлик — инсон фойдалана оладиган жами неъматлардир;

— қиймат буюмга у илгари эга бўлмаган фойдалиликни бахш этиш билан юзага келади: фойдалилик — буюмнинг инсон эҳтиёжларини қондириш хусусиятидир;

— ишлаб чиқариш — буюмларга қиймат бахш этиб, уларни фойдали қилади. Ишлаб чиқариш сон-саноқсиз усулларда амалга оширилади, лекин уларнинг барчаси уч усул: қишлоқ хўжалиги, саноат ва савдо билан чекланиши мумкин;

— буюмларга қиймат бахш этиш. Бу уларни товарга айлантириш одам, капитал ва ер бажарадиган маълум ҳаракат, маълум иш туфайли амалга ошади. Бу ишлаб чиқариш омили дейилади;

— буюмлар ишлаб чиқаришда қатнашадиган одамлар — ходимларга, корхона эгаларига ва ер эгаларига ажратилади. Уларнинг барчаси ишлаб чиқарувчилардир.

— буюм бўлмаган неъматлар ишлаб чиқарувчилар ҳам бўлиши мумкин (шифокорлар, артистлар, сартарошлар ва бошқалар), улар ҳаракатининг фойдаси ҳеч қандай буюм билан боғланмайди, лекин шундай қийматга эга бўладики, ундан фойдаланса бўлади. Буюм бўлмаган неъматлар ишлаб чиқарилган заҳотиёқ истеъмол қилинади;

— ишлаб чиқаришнинг барча қатнашчилари, буюмга фойдалилик бахш этиб, унинг нархини шакллантиришда қатнашади ва бунинг учун даромаддаги ўз улушини: **ер эгаси** рента тарзида, **капиталист** капитал учун фоиз тарзида, **корхона эгаси** фойда тарзида, ходим иш ҳақи тарзида олади;

— оддий (малакасиз) ходимнинг меҳнатига тўланадиган ҳақ унинг ўз оиласини таъминлашга етадиган нархдан ошмайди, чунки унинг бажарадиган ишини бажариш учун одам бўлишнинг ўзи кифоя, одам эса туғилиб, тирикчилик қилиш мумкин бўлган жамики жойда тирикчилигини қилади. Уста-ҳунарманд одам (малакали ходим)нинг меҳнатига ҳақ тўлаш уларни ўқитиш сарф-харажатларини ўз ичига олади;

— капитал юзасидан олинадиган фоиз уни турли йўналишларда ишлатиш имкониятига ва бозордаги банд этилмаган капиталлар миқдорига боғлиқ бўлади;

— ернинг нархи ва рента чекланганлиги ва ёлловчиларнинг унга бўлган эҳтиёжлари чекланмаганлиги билан белгиланади;

— буюмларнинг қиймати бозорда уларга бўлган талабга ва уларнинг таклиф этилишига боғлиқ бўлади.

Шундай қилиб, Ж.Б.Сэй таклиф ва талаб қонуни асосида хизматлар нархини, яъни рента, фоиз ва иш ҳақининг даражасини, шунингдек, маҳсулотлар нархини тартибга солди. Тадбиркор туфайли маҳсулотлар қиймати *«турли ишлаб чиқарувчи хизматлар»* ўртасида тақсимланади, турли хизматлар эса ишлаб чиқаришлар ўртасида уларнинг эҳтиёжларига мувофиқ равишда тақсимланди. Унинг бойликларни тақсимлаш назарияси айирбошлаш ва ишлаб чиқариш назарияси билан уйғун равишда мувофиқлашди.

Бойликларни тақсимлашнинг ушбу ниҳоятда оддий чизмаси фандаги ҳақиқий олға силжиш бўлди. Аввало у физиократларнинг чизмасидан анча аниқроқдир, уларнинг чизмаларига кўра моддий маҳсулотлар айрим шахслар ўртасида эмас, балки синфлар ўртасида муомалада бўлади. Ж.Б. Сэйнинг мазкур оддий чизмасида капиталистнинг тақдирланишини корхона эгасининг тақдирланишидан осонликча ажратиш мумкин, А. Смитда булар аралаш ҳолда эди. Тадбиркор кўп ҳолларда капиталист бўлганлиги баҳонасида шотландиялик иқтисодчи деярли барча инглиз муаллифларининг ибрати бўйича ана шу икки хил тақдирлашни аралаштириб юборган ва «фойда» сўзи билан унинг бутун тақдирланишини белгилаган, унинг ўз капитали юзасидан оладиган фоизини сўзнинг том маъносидаги фойдадан фарқлай олмаган[1].

---

[1] *Жид Ш., Рист Ш.* История экономических учений. Пер. с англ. М.: 1995, 99-б.

«Ниҳоят, Сэй назариясининг яна бир устунлиги, бу назария француз издошларга Смитнинг назариясида етишмай турган чизмани — бойликларни тақсимлашнинг аниқ чизмасини ўз вақтида тақдим этди. Ўша даврда Рикардо бу етишмовчиликнинг ўрнини ўзининг тақсимлашга оид янги назарияси билан тўлдиришга уринаётган эди. Мазкур назарияга кўра рента ўз табиати ва ўз қонунлари туфайли бошқа даромадларга қарама-қарши қўйилади ҳамда иш ҳақи ва фойда антагонистлар деб топилади, бирининг ошиши бошқасининг пасайишига олиб келади деб таъкидланади. Бу жозибали, лекин хато назария эди; у инглиз сиёсий иқтисодини туганмас мунозаралар жарлигига улоқтирди ва охир-оқибатда рад этилди. **Сэй, иш ҳақи ва фойда бир вақтнинг ўзида маҳсулотларга бўлган талабга қай йўсинда боғлиқлигини кўрсатиб ва рентанинг юқорилигини бошқа ишлаб чиқарувчи хизматларнинг миқдорини изоҳлайдиган умумий сабаблар (таклиф ва талаб)нинг ўзи билан изоҳлаб, француз сиёсий иқтисодиётини бундай адашишлардан халос этди ва ўзидан кейинги иқтисодчилар учун бебаҳо манба бўлиб қолди, ундан Вальрас ўзининг хизматлар нархи ва иқтисодий мувозанат тўғрисидаги ажойиб концепциясини яратишда фойдаланди»**[1].

Моддий ишлаб чиқариш соҳасидаги меҳнатнигина эмас, балки ҳар қандай бошқа фойдали меҳнатни ҳам унумли деб топиши, Сэйнинг назариясини ўтмишдошларининг қарашларидан, шунингдек Рикардо ва материалистларнинг қарашларидан фарқлаб туради.

«Сэй физиократлар ғояларининг мағлуб этилишини ниҳоясига етказди... Смитнинг ўзи, билишимизча, уларнинг асоратидан тўлиқ халос бўлгани йўқ. У ҳали табиатнинг кучлари туфайли ер алоҳида унумдорликка эга бўлади, деган фикрда эди. У шифокор, судья, адвокат ёки артистнинг меҳнатини унумсиз деб ҳисоблар эди. Сэй аввалги қарашларга оид ушбу сўнгги боғланишларни узди. Табиат фақат деҳқончиликда эмас, балки ҳамма жойда ҳам «инсон билан уйғунликда ишлашга мажбурдир» ва Сэй «ер фонди» деганда бундан буён «миллат бевосита табиатдан, масалан, шамолнинг кучидан, сувнинг оқимидан оладиган ҳар қандай ёрдами»ни тушунилишини истайди. Шифокорлар, адвокатлар, артистлар ва бошқалар масаласига келганда, улар ишлаб чиқаришга кўмаклашишларини қандай қилиб инкор этиш мумкин?... Шубҳасиз, уларнинг хизматлари моддий маҳсулот беради, лекин булар ҳар қалай ҳар қандай бошқа маҳсулот каби айирбошлаш қийматига эга бўлган ҳамда саноат билан капиталнинг ҳамкорлигидан юзага келадиган маҳсулотдир. Улар, масалан, бинолар, боғлар, кумуш асбоблар каби моддий

---

[1] *Жид Ш., Рист Ш.* История экономических учений. М.: 1995, 100-б.

буюмлар сингари бизга ёқимли ва фойдали бўлади». Кейин у бундай дейди: «... ишлаб чиқариш моддий буюмларни яратиш дегани эмас. *Ишлаб чиқариш — шунчаки наф яратиш*, буюмларнинг бизнинг эҳтиёжларимизга жавоб беришга ва истакларимизни қондиришга қодирлигини оширишдир. Шу сабабли саноат ва савдода, худди шунингдек, деҳқончиликда ҳам ана шундай натижага эришишга кўмаклашадиган ҳар қандай меҳнат унумлидир»[1].

Сэй тадбиркорнинг ролига катта ўрин беради. «Ушбу сўзнинг том маъносидаги капиталист эмас, ер эгаси ёки «деярли доим суст» ишчи эмас, балки асосан ана шу кишилар ишлаб чиқаришни юритадилар ва бойликни тақсимлаш соҳасида ҳукмронлик қиладилар»[2], деб уқтиради.

Шундай қилиб, Ж.Б. Сэйнинг иқтисодий назарияси анча реалистик ва катта тафаккур маҳсулидир.

Классик сиёсий иқтисодда энг юқори ўлчамлар назарияси — **маржинализм ҳам** (лотинча ***marginalis* — «чеккадаги»**) юзага келди. Чунончи, Д. Рикардо қишлоқ хўжалиги маҳсулотининг қиймати энг ёмон ер участкаларидаги меҳнат сарфлари билан белгиланадиган рента назарияси билан энг юқори фойдалилик назариясига асос солди. Тупроқнинг унумдорлиги камайиб бориши тўғрисидаги Мальтус назарияси энг юқори унумдорлик назариясининг пайдо бўлишидан олдин яратилганди.

Маржинализм деярли икки юз йил ҳукмронлик қилган сиёсий иқтисод классик мактабидан фарқли ўлароқ, турли ҳодисаларни тавсифлашда энг юқори ўлчамларни аниқлаш асосида иқтисодий жараёнларни принципиал янги тушунишдан келиб чиқади. Классик мактаб товарлар нархини белгилашда сарф-харажат принципига асосланган бўлса ва бунда, масалан, буюмнинг нархи меҳнат сарфларига ёки уни тайёрлаб чиқаришдаги ишлаб чиқариш харажатларига боғлиқ деб ҳисобланган бўлса, маржиналчилар мактаби маҳсулотнинг энг юқори фойдалилиги назариясини таърифлади, бунда маҳсулот нархини ушбу маҳсулотнинг янги бирлиги қўшилганда маҳсулотга бўлган эҳтиёжнинг ўзгариши билан боғлаб қаради.

Маржинализмнинг бошланиши немис тадқиқотчиси **Герман Генрих Госсеннинг** номи билан боғланган (1810—1858), у 1854 йилда иқтисодий ҳодисалар маржинал таҳлилининг принципларини баён қилган. Маржиналчиликнинг ривожланиши икки босқични босиб

---

[1] *Жид Ш., Рист Ш.* История экономических учений. М.: 1995, 95-б.

[2] Ўша жойда.

ўтди. Ушбу икки босқич ҳам қийматга оид меҳнат назарияси ўзанидан эмас, балки ишлаб чиқариш омиллари назариясини ривожлантириш йўлидан борди.

Биринчи босқич XIX асрнинг 70—80-йилларига тўғри келади ва австриялик олим **Карл Менгер (1840—1921)**, инглиз тадқиқотчиси **Уильям Стэнли Жевонс (1835—1882)**, француз сиёсий иқтисодчиси **Леон Мари Эспри Вальрас (1834—1910)** номи билан боғлиқдир. К. Менгернинг Австрия мактабига унинг шогирдлари **Фридрих фон Визер (1851—1926)** ва **Ойген фон Бём-Баверк (1851—1914)** тадқиқотлари киради. Ушбу босқич вакилларига товар қиймати ўлчамини белгилашга товарнинг энг юқори фойдалилиги билан боғланган ҳолда қараш хосдир. Улар фикрича, фойдалилик даражаси ушбу товарнинг аниқ одам субъектив баҳолашига қараб белгиланади. «Қиймат, — деб ёзган эди К. Менгер, — хўжалик юритувчи одамларнинг ўз ҳаётлари ва фаровонликларини сақлаб бориш учун ихтиёрларида бўлган неъматлар тўғрисидаги фикр-мулоҳазаларидир, шу боис уларнинг онгидан ташқарида мавжуд бўлмайди»[1]. Кейин у бундай дейди: «Қиймат ўз моҳияти бўйичагина эмас, балки ўз ўлчови бўйича ҳам субъективдир»[2]. Қиймат табиатини бундай талқин қилиш қийматга оид меҳнат назарияси билан буткул ажралишни англатган эди. Айни чоғда К. Менгер Ж.Б. Сэйнинг фикрини давом эттириб, меҳнатгина эмас, балки капитал ҳам, ер ҳам товарлар қийматини шакллантиришда қатнашади деб таъкидлайди. Меҳнат ишлаб чиқариш жараёнининг элементларидан биридир, холос, капитал эгалари эса «шахс учун ва жамият учун худди меҳнат каби қийматга эга бўлган ер ва капиталдан фойдаланиш ҳисобига яшайди.

Маржинализм ривожланишининг иккинчи босқичи XIX асрнинг 90-йилларида юзага келди. У иқтисодий жараён ҳамда кўрсаткичларни тавсифлашда энг юқори ўлчамлар назариясини сақлаш ва янада ривожлантириш билан бирга товарларнинг фойдалилигини субъектив баҳолашдан воз кечишни илгари сурган. Иқтисодий тафаккур бу йўналиш намояндаларини янги классиклар деб номлади. Инглиз олими **Альфред Маршалл (1842—1924)**, америкалик тадқиқотчи **Жон Бейтс Кларк (1847—1938)** янги классикларнинг вакиллари ҳисобланади.

А. Маршалл ўзининг «Иқтисодий фан принциплари» деб номланган бош асарида (1890) турли иқтисодий категориялар ўртасидаги фарқни аниқлашнинг ҳожати йўқ, чунки «унумли ва унумсиз

---

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

[2] Ўша жойда, 125-б.

меҳнат ўртасида аниқ чегаралаш бўлмагани каби, реал ҳаётда капитал бўлган ва капитал бўлмаган, ҳаётий муҳим воситаларга кирадиган ва кирмайдиган буюмлар ўртасида ҳам аниқ чегаралашнинг ўзи йўқ» деб ёзади[1].

А. Маршалл эркин рақобат бозорининг ишлаш қонуниятларини ва ундаги нарх белгилаш механизмини тадқиқ қилди. У ана шундай бозорда белгиланадиган нархни буюмнинг энг юқори фойдалилиги билан белгиланадиган талаб нархи ва энг юқори сарф-харажат ўлчами билан белгиланадиган таклиф нархи ўзаро боғланишининг натижаси деб қараган эди. Талаб ва таклиф эгри чизиқлари кесишадиган нуқтада мувозанатли нарх белгиланади («Маршалл кесишмаси»). Нархнинг бундай талқин қилиниши қийматнинг меҳнат назариясидаги товар қиймати уни ишлаб чиқаришга сарфланган меҳнат миқдори билан белгиланиши тўғрисидаги қоидани батамом рад этади. «Айтилган ғояни ҳеч қандай эътирозсиз ҳимоя қилишга ҳар қандай уриниш, деб ёзади А. Маршалл, гўё капитал кўрсатадиган хизматлар ҳеч қандай сарф-харажатларсиз тақдим этиладиган ва демак, кейинги фаолияти учун рағбатлантириш омили сифатидаги тақдирлашга муҳтожлик сезмайдиган «текин» неъмат ҳисобланишини назарда тутади; бу юқоридаги ғоя исботлашга уринаётган айни ўша хулосадир»[2]. Шу сабабли Маршалл иш ҳақини меҳнат учун тақдирлаш, капитал юзасидан олинадиган фоизни «моддий ресурслардан келгусида қондирилишни кутиш билан боғлиқ йўқотишлар юзасидан» тақдирлаш[3], рента ва фойдани ер эгалари ва тадбиркорларнинг даромадлари деб ҳисоблаган эди.

Ж.Б. Кларкнинг таълимоти ва унинг энг юқори унумдорлик қонуни номини олган ишлаб чиқариш омиллари энг юқори нархларнинг таҳлили асосида даромадларни тақсимлаш назарияси Америка маржинализм мактабини ифодалайди. Ушбу қонуннинг амал қилиши, худди Маршаллнинг таълимотидагидек, эркин рақобатни ва бозор субъектларининг ўзаро алоқасида иқтисодиётнинг мувозанатига эришиш шарт-шароитлари мавжуд бўлишини назарда тутади. Бундай шароитда «фоиз капиталнинг пировард кўпайиши маҳсулоти билан, иш ҳақи эса меҳнатнинг пировард кўпайиши маҳсулоти билан белгиланади»[4].

Кларк, шунингдек, ишлаб чиқариш омилларининг амал қилиши бундай маълум шарт-шароитларда унинг натижадорлигига таъсир этмайдиган тарзда намоён бўлиши мумкинлигини ҳам назарда тутган. У бу ҳодисани «бефарқлик зонаси» деб номлади. Ж.Б.Кларк

---

[1] *Маршалл А.* Принципы экономической науки/Пер. с англ. М.: 1993, Т.1,48-б.
[2] Ўша жойда, Т.2, 295-б.
[3] *Маршалл А.* Принципы экономической науки/ Пер. с англ. М.: 1993. Т.1, 311-б.
[4] *Кларк Ж.Б.* Распределение богатства / Пер. с анг. М.: 1992, 68-б.

«қонуни»нинг моҳияти қуйидагилардан иборат: ишлаб чиқариш омили — меҳнат ёки капитал — ушбу омил томонидан ишлаб чиқарилаётган маҳсулотнинг қиймати уни ўзининг нархи билан тенглашгунигача ошиб бориши мумкин (масалан, корхонада ишлаётганлар сонини муайян даражагача, яъни мазкур омил «бефарқлик зонаси»га киргунигача кўпайтириш мумкин, холос). Бу «қонун»нинг хўжалик юритиш амалиётида амал қилиши ишлаб чиқариш омилини кўпайтириш рағбати мазкур омилнинг нархи тадбиркорнинг олиши мумкин бўлган даромадларидан орта бошлаши билан тугашини назарда тутади.

1.4. Бозор иқтисодиёти ва меҳнат муносабатларини давлат томонидан тартибга солиб бориш назарияси. Й. Шумпетер, Ж.М. Кейнс ва янги классик синтезларнинг қарашлари

Австралиялик олим, иқтисодчи ва социолог **Йозеф Шумпетер (1883—1950)** иқтисодий таълимотлар тарихида ўзининг алоҳида ўрнига эга. Унинг қарашларида классик назария билан институционализм назарияси (иқтисодий жараёнлар таҳлилини турли ижтимоий муносабатлар: ҳуқуқий, социал ва бошқа муносабатлар таҳлили билан боғлайдиган назария) элементлари қўшилиб кетган эди. Й. Шумпетер ўзининг **«Иқтисодий ривожланиш назарияси»** деб номланган асарида (1912) тадбиркорнинг ролини ишлаб чиқаришнинг энг муҳим омили, бозор иқтисодиётининг асосий ҳаракатлантирувчи кучи сифатида асослайди.

Юқорида Ж.Б. Сэй ҳам ишлаб чиқариш омиллари (меҳнат, капитал ва ер) тўғрисидаги назарияни баён қилганлигини ва тадбиркорнинг ишлаб чиқариш ташкилотчиси сифатидаги ролини юқори баҳолаганлиги кўрсатиб ўтилган эди. Лекин Й. Шумпетер иқтисодий тафаккур тарихида биринчи бўлиб тадбиркорнинг ишлаб чиқариш омили сифатидаги барча хусусиятларини очиб берди. У бундай деб ёзган эди: «Тадбиркорлар деб... Биз вазифаси янги комбинацияларни амалга оширишдан иборат бўлган ва ўзлари унинг фаол элементи сифатида иштирок этадиган... хўжалик субъектларини тадбиркорлар деб атаймиз»[1], қоидага кўра, корхонанинг эгаси ҳисобланмайдиган тадбиркор вазифасига ишлаб чиқаришга *янгиликларни,* яъни қуйидаги мақсадларга эришиш учун ресурслар — буюм ва кучларни комбинациялашни жорий қилиш киради:

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

---

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

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

3) мазкур мамлакатнинг саноат тармоғи ҳали қатнашмаган янги сотув бозорини, бу бозор аввал бор бўлган ёки бўлмаганлигидан қатъи назар, ўзлаштириш;

4) хом ашё ёки ярим тайёр маҳсулотлар янги манбаига, ушбу манба илгари мавжуд бўлганлигидан ёки шунчаки эътиборга олинмаганлигидан, ёхуд қўлга киритиб бўлмайди деб ҳисобланганлигидан, ё уни эндигина яратиш кўзда тутилаётганлигидан қатъи назар, эришиш;

5) тегишли қайта ташкил этиш ишларини амалга ошириш, масалан, ўз корхонасининг монопол мавқеини таъминлаш ёки бошқа корхонанинг монополлик мавқеига путур етказиш[1].

Й. Шумпетер тадбиркорликни инсоннинг ижтимоий келиб чиқишига боғлиқ бўлмаган алоҳида истеъдод деб ҳисоблайди. Бу — шахснинг, аввало, ўз кучи ва ўз мустақиллигига ишониб иш тутишидан, таваккалчилик қила олишидан, муваффақиятга, асосан, янгиликлар киритиш ҳисобига эришишга интилишдан иборат бўлган хусусиятидир. Й. Шумпетер бундай деб ёзган эди: «... биз у ёки бу шахс янги комбинацияни амалга ошираётган бўлсагина, умуман олганда тадбиркор ҳисобланиши керак, лекин у ташкил этган иш ўз қобиғидан чиқмай давом этадиган бўлса, бундай шахс тадбиркор бўлмай қолади, деган фикрда қатъий турамиз»[2].

Шумпетернинг фикрича, тадбиркор оладиган фойда — маблағларнинг барча сарф-харажатлар қопланганидан сўнг қоладиган қисмидир. Бунда у, сарф-харажатлар деганда у тадбиркорнинг ишлаб чиқариш билан бевосита ёки билвосита боғлиқ бўлган барча харажатларини, шу жумладан, тадбиркорнинг меҳнати учун бериладиган тақдирлашни ҳам, эҳтимолан унга тегишли бўлган ер участкасидан олинадиган рентани ҳам, таваккалчилик учун тегадиган мукофотни ҳам, капитал юзасидан олинадиган фоизни ҳам тушунар эди. Тадбиркор оладиган фойда — фақат *янги* комбинацияларни амалга ошириш, мавжуд ишлаб чиқариш неъматларини *янгича* қўлланишнингтина натижасидир[3].

Й. Шумпетердан кейин иқтисодий назария марксизмдан ва унинг тадбиркорлар ва капитал эгаларига нисбатан тажовузкорлигидан янада узоқлашди.

Юқорида кўриб чиқилган қарашлар ва мактаблар жамиятда бозорни айрим субъектларининг ҳам, бутун иқтисодиётнинг ҳам са-

---

[1] *Шумпетер Й.* Теория экономического развития. М.: 1982, 159-б.

[2] Ўша жойда, 174-б.

[3] Ўша жойда, 285-б.

марали ишлашини таъминлайдиган мукаммал рақобат тизими ҳукмрон бўлади, деган қоидадан келиб чиқар эди.

1929—1933 йилларда рўй берган жаҳон иқтисодий инқирози эркин тадбиркорликнинг мустақил равишда, давлатнинг аралашувисиз жамиятни самарали ривожлантириш муаммоларини хал этишга қодирлигини шубҳа остига қўйди. Инглиз олими **Жон Мейнард Кейнс (1883—1946)** бозор иқтисодиётини тартибга солишга давлат аралашиши зарурлигини асослаб чиқди. Кейнс назариясида бизни унинг маҳсулотлар нархи турли омиллар таъсири остида шаклланиб бориш жараёнини тушунтириши қизиқтиради. Ўзининг **«Иш билан бандлик, фоиз ва пулнинг умумий назарияси»** асарида (1936) Кейнс ялпи талабнинг ялпи таклифга тенглиги тўғрисидаги «Сэй қонуни»ни танқид қилиб, бозор ўзини ўзи тартибга сола оладиган кўнгилдагидек (идеалдагидек) механизм бўла олмайди, у самарали талабни таъминлашга қодир эмас, чунки бозор субъектларининг даромадлари ундан юқорироқ бўлади, деб таъкидлайди. Шу боис, Кейнснинг фикрича, давлат кредит-пул ва бюджет сиёсати ёрдамида тўловга қобилиятли талабнинг ошиб боришини рағбатлантиришга аралашиб бориши зарур.

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

Кейнс таъкидлашича, иш ҳақининг пастлиги янги классик назариянинг (бу назария иш ҳақини қисқартириш нархларнинг пасайишига, даромадларнинг ходимлардан тадбиркорлар ва рантъелар томон қайта тақсимланишига олиб келади деб ҳисоблаган) қоидасига зид тарзда, ишсизликнинг камайишига кўмаклашмайди. Аҳолининг иш билан бандлиги, аввало, мультипликациялаш (кўпайтириш) самарасига олиб келадиган инвестицияларнинг миқдорига боғлиқ бўлади.

Атоқли америкалик иқтисодчи, Нобель мукофотининг лауреати **П. Самуэльсон (1915 йилда туғилган)** классик сиёсий иқтисод, янги классик назария, янги кейнсчилик, янги либерал назариялар уйғунлашишидан иборат бўлган иқтисодий назариялар синтезини замонавий иқтисодий назарияларнинг «янги классик синтези» деб

номлади. У ушбу ғояларни кўп марта қайта нашр қилинган «Экономикс» дарслигида (1948) баён этган. Унинг сўнгги нашрларидан бири ўзбек тилида чоп этилган.

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

XIX асрнинг охирида янги классиклар илгари сурган бошқа тахминий талқинга кўра, иккинчисининг моҳияти қиймат илмий назарияси заминида эски ва янги қиймат назарияни, яъни сарф-харажатлар назарияси (қийматнинг меҳнат назарияси ёки, бошқача айтганда, ишлаб чиқариш чиқимлари назарияси) ва энг юқори фойдалилик назариясини бирлаштириш ётади.

Ва ниҳоят, учинчи тахминий талқинга кўра, янги классик синтез умумий иқтисодий мувозанатнинг замонавий модели айни бир вақтда ўзида ҳам макроиқтисодий, ҳам микроиқтисодий тадқиқ қилишга асосланади, чунки уни тузишда макроиқтисодий ва микроиқтисодий таҳлилга мос келадиган илмий воситалардан фойдаланади деган қоидадан иборатдир.

Ҳақиқатдан ҳам, айтиб ўтилган назарий қоидалар турли назариялар синтезининг натижасидир ва замонавий иқтисодий қарашлар бир-бирига сезиларли таъсир кўрсатади. Аммо иқтисодий назарияни икки муросасиз йўналишга ажратиб юборган фикр ҳам бор. Бу банд товарлар қийматининг заминида нима ётади: фақат меҳнатми ёки ишлаб чиқаришнинг турли омилларими, деган фикрдир. А. Смитнинг назариясидан кейин иқтисодиёт фанида шундай иккита йўналиш юзага келдики, улар ўртасида синтезнинг бўлиши мумкин эмас. Ушбу икки йўналишнинг ҳар бирига эргашиш инсониятни икки ўзаро курашувчи улкан лагерга ажратди, уларнинг бирида хом хаёл бўлиб чиққан ва халқларни кўпдан-кўп талафотларга олиб келган коммунистик жамиятни қуриш мақсад қилиб олинганди. Иккинчисида жамиятни ривожлантиришнинг бозор иқтисодиёти билан боғлиқ маданий шаклларини изланди ва изланмоқда. Бу йўлдан борган халқлар ва давлатлар одамларга муносиб турмуш даражасини таъминлашда беқиёс ютуқларга эришди.

Иқтисодий назариянинг ривожланиши тўхтовсиз жараёндир у ҳозир ҳам давом этмоқда. Унда ҳали барча назарий масалалар ой-

динлаштирилганича йўқ. Лекин унинг истиқболи инсониятнинг янги иқтисодий ва ижтимоий ларзаларни четлаб ўтишга ва унинг тобора ривожланишини, одамларнинг моддий ва маънавий фаровонлигини таъминлашга имкон берадиган йўналишдагина порлоқ бўлиши аён бўлиб турибди. Бундай йўл Ўзбекистонда ҳам амалга оширилаётган иқтисодий ислоҳотларнинг марказида турибди.

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

Ўрта Осиё халқларининг иқтисодий билимларини эгаллашларида ислом динининг тарқалиши, унинг иқтисодий ғоялари ижобий аҳамиятга эга бўлган. Маълумки, ислом иқтисодий ғоялари мусулмонларнинг муқаддас китоби «Қуръони Карим»да, Пайғамбаримиз **Муҳаммад Мустафо саллаллоҳу алайҳи васаллам (570—632)** ҳадисларида, машҳур «Муҳтасар» китобида ва бошқа кўплаб китобларда ўз ифодасини топган.

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

Инсон жамики бойликлари, ҳаёт қувончларини меҳнат, фақат меҳнат орқали яратади. «Ислом иқтисодиёти» мафкурачилари ҳам меҳнат ва меҳнаткашликни улуғлайдилар, унинг илдизларини ислом кўрсатмалари билан боғлайдилар. Меҳнатни мусулмон одамнинг муқаддас вазифаси, ижтимоий тараққиётнинг сўзсиз шарти деб биладилар. Масалан, Муҳаммад аш-Шарани ўзининг «Исломда ижтимоий кафолат» деган китобида шундай ёзади: «Меҳнат — муқаддас иш бўлиб, ислом унга жиддий муносабатда бўлишга даъват этади. Одам меҳнати унинг ақли ва танаси фаолиятидир. Кўпинча одам меҳнатдан завқ-шавқ олади. Меҳнат ижтимоий зулмга қарши йўлдир»[1].

«Қуръони Карим»да яратувчилик, бунёдкорлик фаолияти, ҳалол меҳнат қилиш орқали ўзининг бу дунёда ҳам, у дунёда ҳам бахтга эришажаги уқтирилар экан, айни бир вақтда инсон ўз меҳнатининг натижасини кўриши мумкинлигини ва бу борада Аллоҳ одамларни яратиш билан унга нафс ато этганлигини, яъни уларга ўз истеъмолларини қондиришлари учун табиат неъматларини (ресурсларини) ҳам яратади деб уқтирилади. Одамлар бу ресурсларни истеъмол қилишлари, уларни керакли неъматларга айлантиришлари учун уларга

---

[1] *Азимов А.* Ислом ва ҳозирги замон. Т.: «Ўзбекистон», 1991, 56-б.

жисмоний куч-қувват, ақл-идрок ҳам ҳадя этилди. Ақл-идрокни, куч-қувватни ишга солиб, бирор касб эгаллаб, Аллоҳ берган имкониятлардан фойдаланиб, ризқларини меҳнатлари билан териб ейишлари лозим.

Буюк аллома Баҳоуддин Нақшбандининг «Дил ба ёр-у даст ба кор» («Доимо кўнглинг Аллоҳда бўлсин, қўлинг эса ишда») деган ҳикмати инсоният бор экан ўлмайдиган тамойиллардан биридир. Мутафаккир «Мени яратган Аллоҳнинг ўзи боқиб олади», деб ҳеч қандай фойдали меҳнат қилмай, фақат тоат-ибодат билан мағрур юришни эмас, балки инсон Аллоҳнинг дилга жо қилиб қудрат меҳнати билан ризқ топиб ейиши лозимлигини уқтирадилар. Ул зоти шариф ушбу қоидага биринчи навбатда ўзлари амал қилганлар. Жумладан, у киши талабаларни мадрасага қабул қилиш пайтида ёшлардан: «Бирон касбинг борми?», деб албатта, сўрар эканлар. Ҳунарсиз бола эса ўқишга қабул қилинмаган. Бунинг сабабини Нақшбанд шундай изоҳлайдилар: «Агар киши ҳунарли бўлса, у ўз билимини ҳақиқатга бағишлайди, ўз меҳнати билан кун кечиради. Борди-ю, касби бўлмаса билимини тирикчиликка сарф этади, ҳалол меҳнатни унутади». Донишмандининг бу ўгити Пайғамбаримизнинг «Сизларнинг яхшиларингиз — дунё ишини деб охиратни, охиратни деб дунё ишини тарк қилмайдиган ва бошқаларга малоллик тушурмайдиганларингиздир» деган ҳадисларига тўлиқ мос келади.

Меҳнатсеварлик киши камолотининг асосий омилларидан бири ҳисобланади. У одамни муҳтожликдан, ҳаётдан зерикишдан, ахлоқий бузилишдан асрайди, унинг умрини мазмунга тўлатади. Меҳнатсеварлиги туфайли кишининг обрў-эътибори ортади, ҳаётида мазмун кўпаяди, турмуши баракали бўлади, ундан яхши ном қолади. Пайғамбаримиз Муҳаммад Мустафо саллаллоҳу алайҳи васаллам ҳадисларидан бирида «Одамларнинг яхшиси одамларга манфаат келтирганидир» деганлар.

«Қуръон»да ҳам ўзининг хайрли ишлари билан халқига манфаат келтирувчилар Аллоҳ йўлида курашувчилар билан тенглаштирилади ва уларга охиратда жаннат ваъда қилинади.

Одамнинг меҳнатсеварлик сифатига эга бўлиши унга болалигида бериладиган тарбия билан чамбарчас боғлиқдир. Болаликдан покиза тарбия олиш қандай мўжизалар бериши мумкинлиги ҳақида Абдураҳмон Жомий шундай нақл этганлар:

Кимки ислом кўзгусида тилар
Ҳар нафас ўзга бир сафо мавжуд,
Кечсун ул навъ барча ишидинким,
Тангри рози эмас, улус хушнуд.

Инсоният босиб ўтган узоқ йўл меҳнат ва яратувчанлик йўлидир.

Ана шунга кўра одамлар меҳнатни улуғлашлари, қадрлашлари, ёшларни меҳнатга лаёқатли ва садоқатли қилиб тарбиялашлари лозим. Ана шунинг учун ҳам бугунги кунда мамлакатимизда амалга оширилаётган «Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури» ва «Таълим тўғрисида»ги Қонунда меҳнат таълимига катта ўрин берилган.

Ёшларни касбий жиҳатдан тайёрлаш масаласи ҳам ислом иқтисодиёти мафкурачиларининг олдида турган муҳим масалалардан бири бўлган.

Ҳалол касб қилиш ҳақидаги ҳадиси шарифда Пайғамбар алайҳиссалом дейдилар: «Кишининг энг лаззатли ва ҳалол егулиги касб қилиб топилган ризқидир». Бу ҳадис меҳнат қилмай бошқаларнинг ҳисобига маишат қилиш хунук бир манзара эканини қайд этиш билан бирга, инсонларни пешона тери тўкиб, ҳалол ризқ топишга буюради.

«Қобуснома»да «ҳунарсиз, ғайратсиз киши билан дўстлик қилмагил, бундай кишилар дўстликка лойиқ эмаслар», дейилган. «Эй фарзанд, огоҳ бўлки, ҳунарсиз киши ҳамиша фойдасиз бўлур ва ҳеч кишига нафъ еткурмас. Билурсанки, *хори муғилон* (тиканли бута)*нинг тани бордур, аммо сояси йўқдир*». Ҳунарсиз киши ҳам хори муғилон янглиғ на ўзига ва на ўзгага фойда берур. Агар киши ҳар қанчаки олий насаб ва асл бўлса, аммо ҳунари бўлмаса, халойиқнинг иззат ва ҳурматидан ноумид бўлур. Агар кишида ҳам насаб гавҳари ва ҳунар зевари (зийнати) бўлмаса, ундан баттарроқдир. Жаҳд қилғил, агар гавҳаринг ҳар нечаким асл бўлса, унга музайян (зийнатлашган) бўлмаса, у ҳеч нарсага арзимагусидир. Андоғким дебдурлар: «Улуғлик ақл ва донишлик биладур, гавҳар ва насаб била бўлмас»[1].

Демак, ҳар бир кишида ҳунар ва меҳнатга ички рағбат бўлса, турфа муаммолар тугунини ечиш шунчалар осонлашади.

Меҳнат муносабатлари билан боғлиқ иқтисодий ғояларни Ўрта Осиё алломаларининг иқтисодий тафаккури ривожи манбаи бўлиб қолдики, бу **Форобий, ибн Сино, Беруний, Юсуф Хос Ҳожиб, Низом-ул-Мулк, Амир Темур, Улуғбек, Навоий, Бобур** ва бошқа кўплаб мутафаккирлар ижодида ўз ифодасини топган.

Форобий ва ибн Сино иқтисодий мероси марказида инсон ҳамда унинг эҳтиёжларини қондиришда меҳнатга катта ўрин берилган; Зеро, юқорида айтилгандек, инсон бу дунёнинг олий неъмати ва унинг эҳтиёжларини қондириш, бунда меҳнат жараёни ва уни ташкил этиш ҳар қандай жамиятнинг яшаш ва ривожланиш шартидир.

Абу Наср Форобий (870—950) буюк аждодларимиздан биридир. У илм-фан тарихида Шарқнинг буюк файласуфи, «Шарқ Арасту-

---

[1] Қобуснома. Т.: 1992, 21—22-б.

си», «Шарқ Афлотуни» каби машҳур номлар билан муҳрланган. Унинг иқтисодий ва ижтимоий қарашлари Арасту ва Афлотун асарларига берган тушунтиришларида, **«Фозил кишилар шаҳри»** асарида ҳам ўз ифодасини топган.

Форобий ўзининг юқоридаги асарида Афлотун қарашлари ҳақида гапирар экан, меҳнат муносабатларининг энг муҳим муаммоларидан бири бўлган қашшоқликка барҳам бериш, жамғарма ёки даромадлардан самарали фойдаланиш, ишлаб чиқариш ва истеъмол учун ҳаракат қилиш, яшаш учун зарур бўлган маблағлар, бошқача қилиб айтганда, истеъмол саватчаси ва яшашнинг минимал даражаси, уни тўғри тақсимлаш каби иқтисодиётда бугунги кунда ҳам муаммоли масалалар ҳақида сўз юритади.

Форобий қарашларида тақсимот масаласи анча кенг ва ўзига хос усулда талқин қилинган, унинг фикрича тақсимот иши мақсадга мувофиқ йўлга қўйилмас экан, кўпчилик одамлар фақир аҳволга тушиб қолади.

Шарқ фалсафасида эҳтиёжлар масаласи, ҳар бир одамнинг шахс сифатидаги зарурий эҳтиёжларини ва уларни қондириш муаммоларини тадқиқ қилиш муҳим аҳамият касб этади. Ана шу эҳтиёжлар тизимида шундай физиологик эҳтиёжлар ҳам борки, улар фақат ҳаракат, меҳнат ва яратувчанлик билан қондирилади. Демак, инсон эҳтиёжлари ичида энг муҳими меҳнат қилиш (яратувчанлик) эҳтиёжидир, қолган барча эҳтиёжларни қондиришга у орқали эришилади. Шунинг учун Шарқ иқтисодий тафаккурида, меҳнат муаммолари марказий ўринни эгаллайди.

Абу Наср Форобий асарларида иқтисодиёт фанининг муҳим тушунчалари таҳлил қилинар экан, у эҳтиёжлар масаласига алоҳида эътибор беради ва бу билан эҳтиёжларни қондириш, инсон ҳаракатининг марказида туражагини кўрсатди. У шу билан инсон эҳтиёжларини қондиришда меҳнат ва меҳнат қуролларининг ўрни беқиёс эканлигини уқтириб ўтади.

Ижтимоий-иқтисодий тафаккурнинг долзарб масалаларини кўтариб чиққан Шарқнинг буюк фарзанди **Абу Али ибн Сино (980—1037)** асарларида ҳам меҳнат муносабатларига катта ўрин берилади. Ибн Сино шу нарсани чуқур тушуниб етадики, одамлар ўз эҳтиёжларини қондиришлари учун бир-бирлари билан боғланишлари, алоқа ва ҳамкорликда бўлишлари керак, яъни улар ўртасида бугунги кун иқтисодиёт фанида маълум ва машҳур бўлган меҳнат кооперацияси амалга ошиши лозим. Чунки, ҳар бир одам алоҳида ҳолда ишлаганда, у қанчалик кучли ва салоҳиятли бўлмасин, бир бутун яхлит маҳсулот яратишга қурби етмайди.

Ибн Синонинг фикрича, давлат ҳар бир одамнинг жамиятдаги ўрнини (иш жойини) аниқ белгилаб бериши, қандай фаолият кўрсатишини ташкил қилиб бериши керак.

Абу Али ибн Сино «Тиб қонунлари» китобида инсон томонидан амалга ошириладиган меҳнат фаолиятининг ҳайвонлар ҳаракатидан тубдан фарқ қилишини чуқур таҳлил қилади. *«Мард киши ўзини риёзат ва одоб билан кўрсатсин, инсон билан ҳайвон ўртасидаги фарқ ёлғиз маишатда эмас, яхши ахлоқ касб қилмоқдадур»*, деган ҳикматни айтади. Унинг таъкидлашича, агар ҳайвонлар тайёр табиат неъматларини ўзлаштириб олса, ундан фарқли ўлароқ инсон ўз меҳнати билан ўзига овқат, кийим-бош, уй-жой яратади. Инсон шу мақсадда деҳқончилик, ҳунармандчилик, чорвачилик билан шуғулланади. Шунинг учун аллома одамларни ижтимоий фойдали меҳнат қилишга чорлайди.

Шарқ иқтисодий тафаккурининг ривожланишида **Юсуф Хос Ҳожибнинг «Қутадғу билиг»** номли тарихий асари алоҳида аҳамият касб этади. Асарда меҳнатга тўғри ҳақ тўлаш, меҳнатни тақдирлаш, бошқалар меҳнатининг қадрига етиш, моддий манфаат, касб-ҳунар эгаллаш, кучли ижтимоий ҳимоя масалаларига катта ўрин берилган. Бу асарда ҳунармандларга, савдогарларга, деҳқонларга, чорвадорларга алоҳида-алоҳида боблар бағишланган.

Юсуф Хос Ҳожиб айтадики: *«Хизмат аҳли ўз меҳнати натижасидан умидвор туради. Умидини топмаган ходимнинг кўнгли синади ... Хизматига лойиқ тақдир кўрган ходимнинг боши кўкка етади»*[1]. Ҳақиқатан ҳам, иқтисодий инқирозлар замирида, иш унумининг пасайишида меҳнат аҳлининг ўз меҳнатидан наф кўрмаганлиги ётади. Олим давлат, эл-юрт ва унинг бошлиғи бойиши учун, оламга номи кетиши учун, қудратли давлатга эга бўлиши учун у одамларни, юмушчиларни бойитиши керак, деган ғояни илгари суради. *У ёзади: «Ходим бойиса, давлат, эл бошлиғи бойийди, эл бошлиғининг кучи (давлатнинг кучи) халқ билан. Шунинг учун... халқ тўқ бўлсин»*[2].

Улуғ алломанинг юқоридаги меҳнат масалалари бўйича келтирган фикрлари бугунги кун иқтисодиёти учун ҳам долзарб масалалардан биридир.

Юсуф Хос Ҳожибнинг манфаат (шахсий манфаат) масаласига доир ғояси, айниқса, аҳамиятлидир. *«Аслида бутун қимирлаган жон нафни ўйлаб ҳаракатланади»*, деб ёзади, у. Бу фикр меҳнат иқтисодиёти назарияси ва амалиётида кенг қўлланиладиган мавзу бўлиб, айниқса, бугунги бозор иқтисодиёти даврида *«ҳар қандай ҳаракат замирида манфаат ётади»* фикрида ўз ифодасини топади.

«Қутадғу билиг» асарининг муаллифи буюк аллома ҳунар ўрганишга чақиради. У *«турли-туман ҳунарларни ўрганмаслик тубанлик белгисидир»*, деган фикрни илгари суради. Бу ғоя кейинчалик му-

---

[1] *Юсуф Хос Ҳожиб.* «Қутадғу билиг». Т.: 1990, 63-бет.

[2] *Юсуф Хос Ҳожиб.* «Қутадғу билиг». Т.: 1990, 65-бет.

сулмонларнинг, барча Шарқ халқларининг миллий қоидасига айланиб кетди. Бугунги кунда фаровон жамият қурмоқчи эканмиз, юқоридаги ўгитларга амал қилмоғимиз фарздир. Шу маънода, мамлакатимизда ота-боболаримизнинг азалий касбларини қайтадан тиклаш, ёшларни замонавий касбларга йўналтириш борасидаги улуғвор ишларни мамнуният билан қайд этиш зарур.

Шарқ иқтисодий тафаккурининг ривожланишида улуғ бобокалонимиз, соҳибқирон, буюк саркарда **Амир Темурнинг (1336—1405)** иқтисодий ғоялари, у ишлаб чиққан ва амалда юритган иқтисодий сиёсат мислсиз аҳамиятга эга. Амир Темур иқтисодий ғояларининг ўзига хос улуғворлиги шундаки, улар хаёлий эмас, балки ҳақиқий ҳаётдан келиб чиққан ва унда ўз ифодасини топган. Шунинг учун ҳам бу ғоялар ҳозиргача ўзининг амалий аҳамиятини йўқотмай келаяпти.

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

Соҳибқироннинг иқтисодий сиёсати замирида инсон, унинг манфаати, фаровон ва тинч ҳаёт кечириш ташвишлари ётади. У одамларга касб-ҳунар ўргатиш, уларни иш билан таъминлаш, тадбиркорлик ва тижорат ишлари билан машғул бўлувчиларга етарли сармоя бериш, ноғиронларга уй-жойлар қуриб бериш йўл-йўриқларини баён қилади. «Темур тузуклари»да қуйидагиларни ўқиш мумкин: *«Касб-ҳунар ва маърифат аҳилларига салтанат корхоналаридан улуш берилсин, билагида кучи бор фақир-мискинлар эса ўз аҳволи ва касбкорига қараб йўл тутсинлар», «сармояси қўлидан кетиб қолган савдогарга ўз сармоясини қайтадан тиклаб олиш учун хазинадан етарли миқдорда олтин берилсин», «кучи етмайдиган деҳқонларга экин-тикин учун уруғлик ва асбоб-ускуналар тайёрлаб берилсин», «фуқаролардан уй-жойи бузилиб тузатишга қурби етмаганларга керакли нарсаларни етказиб бериб, уларга ёрдам берилсин»*[1]. Соҳибқироннинг юқоридаги иқтисодий қоидалари бозор иқтисодиётини шакллантириш, янгича иқтисодий тарбияни йўлга қўйиш ишларида биз учун муҳим йўлланма, тарихий йўл-йўриқ бўлиб хизмат қилади.

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

---

[1] «Темур тузуклари». Т.: 1993, 67-бет.

Мирзо Улуғбек Муҳаммад Тарағай (1394—1449) ўзининг подшолик, олимлик, мутафаккирлик фаолиятида улуғ бобоси Амир Темур васиятларига, унинг кўрсатмаларига тўла асосланган. Унинг 40 йиллик ҳукмронлиги даврида мамлакатда барқарорлик, тинчлик, ҳамжиҳатлик, *иқтисодий равнақ*, катта ижодкорлик ҳукм сурган. Мирзо Улуғбек ўз фаолиятида иқтисод илмига, иқтисодиётни ривожлантириш ва барқарорликни таъминлашга катта эътибор берган. У шундай иқтисодий ўзгаришлар (ислоҳотлар)ни амалга оширганки, улар натижасида иқтисодий инқирозларнинг олди олинган, давлатнинг қудрати юксак даражага кўтарилган. Бундай ислоҳий ўзгаришларнинг замирида меҳнат муносабатлари билан боғлиқ муаммоларнинг ечимини таъминлаш, хусусан адолатли тақсимот орқали яхши унумдорликни таъминлаш, меҳнат интизомини яхшилаш, меҳнат самарадорлигини ошириш масалаларининг тўғри амалга оширилиши ётади.

Халқимиз маънавий меросида, маданиятимиз халқаро миқёс касб этишида улуғ шоир **Алишер Навоийнинг (1441—1501)** ўрни беқиёсдир. Шеърият мулки султони А. Навоийнинг илмий мероси шу қадар бой ва серқирраки, унда иқтисодиёт масалаларига доир кўпгина қимматли ғоялар ҳам ўз ифодасини топган. Буюк мутафаккирнинг иқтисодий қарашлари унинг «Маҳбуб ул-қулуб» («Кўнгилларнинг рисоласи»)да ўз ифодасини топган.

Ҳеч кимга сир эмаски, инсоният доимо ижтимоий адолат тамойиллари қарор топган демократик жамият қуришни орзу қилиб келади. Алишер Навоий ҳам ўзининг бутун онгли фаолиятини мазкур умуминсоний мақсадга қаратган эди.

Алишер Навоий меҳнатнинг ижтимоий ўрнига баҳо бериб, уни шеърий усулда шундай шарҳлайди.

Халқ аро яхшироқ дединг, кимдур?
Эшитиб, айла шубҳа, рафъ андин,
Яхшироқ бил ани улус ароким
Етса кўпроқ улуска нафъ андин.

Навоий асарларида тақсимот муносабатларига, уларнинг адолатли ташкил этилишига ҳам эътибор қаратилган, жумладан, хизматга яраша тақдирлаш (ҳақ тўлаш) масаласи унинг диққат марказида туради. Хусусан, ясовул мисолида шундай дейди: *«агар у хизматига яраша ҳақ олиш хаёлида бўлса, у ота мероси ва она сути каби ҳалолдир»*[1].

Бу ерда Алишер Навоий икки иқтисодий ғояни илгари суради: **биринчидан,** меҳнатнинг миқдори ва сифатига мувофиқ тақдирланиш фикри бўлса, **иккинчидан,** меҳнатга яраша ҳақ олиш *«она сутидек ҳалол»* эканлигидир.

---

[1] *Навоий А.* «Маҳбуб ул-қулуб». Т.: 1983, 21-бет.

Кўриниб турибдики, бу ғоя *«қандай қилиб бўлмасин, тирикчилик ўтказилса бўлди-да»*, қабилидаги фикрга тамомила зиддир. Ёшларда, барча фуқароларда иқтисодий тарбия масаласи илгари сурилаётган бир вақтда буюк шоиримизнинг юқоридаги ғояси нақадар аҳамиятли эканлиги тушунарлидир.

Маълумки, феодализм даврида (ҳатто энг тараққий этган мамлакатларда ҳам) асосий ишлаб чиқарувчи куч деҳқонлар бўлган, жамиятнинг иқтисодий аҳволи, келажак тараққиёти, одамлар фаровонлиги ҳам уларга боғлиқ бўлган. Алишер Навоий ўз даҳоси билан деҳқонларнинг моддий неъматлар яратувчи асосий куч эканлигини, жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий тақдири уларга боғлиқлигини кўра билган. У ёзадики, *«Оламнинг ободонлиги деҳқондан, меҳнат аҳли шодон, улар шодон»*, *«Деҳқон қандай экин экишга қилса ҳаракат — элга ҳам озиқ-овқат етказар, ҳам баракат»*[1].

Келтирилган фикрлардан Алишер Навоий моддий неъмат яратувчи бошқа кишилар гуруҳлари (ҳунармандлар, майда товар ишлаб чиқарувчилар)нинг иқтисодий аҳамиятини камситган, деган хулоса келиб чиқмайди. Алишер Навоийнинг машҳур **«Фарҳод ва Ширин»** достонида ҳунарнинг, ҳунармандчиликнинг катта иқтисодий-ижтимоий аҳамияти кўрсатиб берилганлигини ҳамма яхши билади. Бу ерда шуни айтиб ўтиш лозимки, Алишер Навоийга қадар ҳеч ким, ҳеч қачон моддий неъмат яратувчи оддий инсонни бу қадар самимият, чуқур ҳурмат ва эҳтиром билан шарафламаган.

Заҳириддин Муҳаммад Бобур (1482—1530) ўзининг қисқа ҳаёти давомида кўпқиррали фаолият юргизди, ижтимоий, сиёсий, иқтисодий ва маданий-маърифий соҳалардаги кўплаб муаммоларга ечим топишга ҳаракат қилди. Унинг илмий дунёқараши машҳур **«Бобурнома»** асарида баён этилган. Бу асар ўзининг ҳар жиҳатдан мукаммаллиги, турли соҳаларга оид тадқиқотларнинг маҳсули эканлиги, жуда кўп фанларга оид бебаҳо материалларга бойлиги билан илмий жамоатчиликнинг ҳайрат ва таҳсинига сазовор бўлди, у тарихимизни билиш, ўзлигимизни англаш учун бебаҳо манба сифатида ҳам аҳамиятлидир.

«Бобурнома» асарининг биз учун аҳамиятли томони шундаки, **биринчидан,** уларда иқтисодий фикрлар, иқтисодий қарашлар ифодаланган бўлса, **иккинчидан,** Бобурнинг яратувчилик, иқтисодиётни яратиш, ишлаб чиқаришга қизиқишлари баён этилган. Моддий неъматларнинг узоқ-узоқларга етиб бориши ва машҳур бўлиб кетиши ўша давр иқтисодий ва ижтимоий сиёсатининг натижаси бўлса, бошқа томондан, ўша даврда фаолият кўрсатган корхоналарда меҳ-

---

[1] *Навоий А.* «Маҳбуб ул-қулуб». Т.: 1983, 36-бет.

нат қилиш ва унинг унумдорлиги баланд бўлиши учун шарт-шароитларнинг мавжудлигидир.

Улуғ бобокалонимиз Бобур тузган давлатнинг бир неча асрлар яшнаб, равнақ топиб боргани, унинг муборак номи асрлар оша яшаётгани ижтимоий адолат кучи жуда юқорлиги туфайли ҳамдир. Шунингдек, Бобурнинг бизга қолдирган маънавий ва иқтисодий тафаккур мероси, у юргизган адолатли иқтисодий сиёсатни, айниқса, унинг меҳнат муносабатлари борасидаги таълимотларини ўрганиш ва уни янада бойитиш навбатдаги долзарб вазифалардан биридир.

Ибн Халдун Шарқнинг буюк файласуфи, тарихчиси, сиёсатшунос олими, давлат арбоби ва йирик иқтисодчиси сифатида ўз даврида катта обрў ва шон-шуҳрат қозонган тарихий шахсдир. У 1332 йилда Шимолий Африканинг Тунис шаҳрида таваллуд топган. Унинг аждодлари бир неча аср давомида обрўли давлат лавозимларида фаолият кўрсатган. Унинг отаси эса сиёсий ҳаётдан кетиб, фаннинг турли соҳаларида тадқиқотлар олиб борган, у ўзини фанга бағишлаган киши бўлган. Табиийки, бундай муҳитда фарзанд тарбиясига қулай шарт-шароит яратилган. У отаси раҳбарлигида ислом ҳуқуқи, тил ва адабиёт, сиёсат ва иқтисод фанларини чуқур эгаллади. Айни чоғда ибн Халдун ўз даврининг етук давлат арбоби даражасига кўтарилди, бир қанча давлатларнинг сиёсий ҳаётида фаол қатнашди. Унинг ҳаётидаги муҳим воқеалардан бири — умрининг охирларида буюк соҳибқирон Амир Темур билан учрашиши, унинг эътиборини қозониши, унинг иқтисод ва бошқа масалалар бўйича маслаҳатчиси бўлиб хизмат қилганлигидир.

Ибн Халдун бир қанча йирик асарлар ёзди. Унинг иқтисодий қарашлари илм аҳли томонидан эътироф этилган бўлиб, **«Кириш»** деб аталган асарида баён қилинган.

У, тарихни одамларнинг ўзлари яратади, ижтимоий тараққиёт уларнинг ҳаракати ва манфаатларини рўёбга чиқариш жараёнида амалга ошади, деган фикрдан келиб чиқиб, одамларнинг меҳнат фаолиятлари ва бу жараёнда уларнинг бир-бирларига ҳамкорлиги, мадади, ёрдам беришлари масаласига катта эътибор берган. Унинг фикрича, одамларнинг ишлаб чиқариш фаолияти шакллари жамиятнинг мавжуд бўлиши ва ривожланишининг шартидир, бу эса уларнинг моддий эҳтиёжларидан келиб чиқади. Бироқ, эҳтиёжларни алоҳида, ажралган ҳолда қондириш ҳеч кимнинг қўлидан келмайди, эҳтиёжларнинг қондирилиши фақат бошқалар билан биргаликда ишлаш; меҳнат турларини қобилиятларига қараб бўлишиб олиб ишлашлари асосидагина бўлиши мумкин. Демак, одамларнинг ҳаётий эҳтиёжлари фақат биргаликдаги ҳаракат билангина қондирилади.

Ибн Халдун табиий-географик муҳит (ер, сув, табиий шароит,

тупроқ унумдорлиги, рельеф ва ҳоказо) одамлар ҳаётига, уларнинг яшаш тарзига, иқтисодий фаолиятига кучли таъсир кўрсатишини, бироқ у кишилик жамияти тараққиётини таъминловчи бош омил бўлолмаслигини уқтирган. Бундай бош омил одамларнинг меҳнат тақсимоти асосида уюштирилган иқтисодий фаолияти бўлиши мумкин. Бироқ, одамлар бир-бирлари билан яшаш шароитларини, яшаш воситаларини яратиш мақсадидагина боғланадилар, ўзаро ёрдамлашадилар.

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

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

Таянч атамалар

Меҳнат; меҳнат хусусияти; меҳнат предметлари; меҳнат муносабатлари; меҳнатнинг нархи; товарнинг нархи; классик йўналишлар; физиократлар; меҳнат унуми; иқтисодий либерализм; концепция; чиқимдорлик; тадбиркорлик; иқтисодий таълимот; ишчи кучи; меҳнат рақобати; моддий ишлаб чиқариш; меҳнат сарфи; иш билан бандлик; янги классик назария ва бошқалар.

ТАКРОРЛАШ УЧУН САВОЛЛАР

1. Меҳнат тўғрисидаги иқтисодий тафаккур Арастудан бошлаб то классик сиёсий иқтисод пайдо бўлгунга қадар қандай ривожланган?
2. У. Петти, П. Буагильбер, Ф. Кенэларнинг меҳнат тўғрисидаги иқтисодий қарашлари қандай?
3. А. Смитнинг меҳнат тўғрисидаги фанга қўшган ҳиссаси нимадан иборат?
4. Д. Рикардо ва К. Маркснинг қийматга оид меҳнат назариясининг маъмуни қандай?
5. Ж. Б. Сэй меҳнат тўғрисидаги фанга қандай ҳисса қўшган?

6. Меҳнат тўғрисидаги фан маржиналчиларнинг асарларида қандай ривожлантирилди?

7. Тадбиркорликни ишлаб чиқариш омили сифатида асослаб беришда Й.Шумпетер қандай рол ўйнади?

8. Меҳнат тўғрисидаги фан борасида иқтисодий назариянинг янги классик синтези нимадан иборат?

9. Меҳнат тўғрисидаги фаннинг юзага келишида ислом иқтисодиёти мафкурачилари ва шарқ иқтисодий тафаккурининг ўрни қандай?

10. Форобий, ибн Сино, Беруний, Юсуф Хос Ҳожиб, Низом-ул-Мулк, Амир Темур, Улуғбек, Навоий, Бобур ва бошқа мутаффаккирлар ижодида меҳнат муаммолари қандай ўрин топган?

ТАВСИЯ ЭТИЛАДИГАН АДАБИЁТЛАР

1. Каримов И.А. Ўзбекистоннинг ўз истиқлоли ва тараққиёт йўли. Т.: «Ўзбекистон», 1996.

2. Абу Али ибн Сино. Тиб қонунлари. Т.: 1994.

3. Йўлдошев Қ., Муфтайдинов Қ. Иқтисодий билим асослари. Т.: «Ўқитувчи», 1999.

4. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси: Дарслик. Қ.Абдураҳмоновнинг умумий таҳрири остида. Т.: «Ўқитувчи», 2001.

5. Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда: Учебник. М.: МИК, 1999.

6. Ўлмасов А., Шарифхўжаев М. Иқтисодиёт назарияси. Т.: «Меҳнат», 1995.

7. Форобий. Фозил кишилар шаҳри. Т.: 1990.

8. Шарифхўжаев М., Абдуллаев Ё. Менежмент. Дарслик. Т.: «Ўқитувчи», 2001.

9. Юсуф Хос Ҳожиб. Қутадғу билиг. Т.: 1990.

10. Қуръони Карим. Ўзбекча изоҳли таржима. Таржима ва изоҳлар муаллифи Алоуддин Мансур. Т.: «Чўлпон», 1992.

11. Экономическая теория: Учебник для студентов высших учебных заведений / Колл.авт.: К.Абдурахманов и др. /Т.: «Шарқ», 1999.

12. Экономика труда (социально-трудовые отношения). Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. М.: «Экзамен», 2002.

2-боб

МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИНИНГ ПРЕДМЕТИ ВА УСЛУБИЯТИ

2.1. Меҳнатнинг инсон ва жамият фаолиятидаги ижтимоий-иқтисодий ўрни

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

Кундалик тилимизда «меҳнат» сўзи бир неча маънога эга бўлиб, бу маънолар луғат ва маълумотномаларда: 1) ишлаб чиқариш қуроллари ёрдамида одамларнинг ҳаёти учун зарур бўлган моддий ва маънавий бойликларни яратишга қаратилган инсоннинг мақсадга мувофиқ фаолияти; 2) иш, машғулот; 3) нимагадир эришишга қаратилган куч-ҳаракат; 4) фаолият, иш натижаси, деб изоҳланган[1]. Шўролар даврида «меҳнат» тушунчасига «инсоннинг ўз эҳтиёжларини қондириш учун табиатдаги нарсаларни шаклан ўзгартириш ва мослаштириш, деб талқин қилинган.

Меҳнат ғоят муҳим умуминсоний категория бўлиб, у тадқиқан ўрганиш ва такомиллаштириш предмети сифатида ҳар томонлама кўриб чиқишни талаб қилувчи кўп қиррали тушунчадир. Инсон ва жамият ҳаёти ва фаолиятининг асоси бўлган меҳнат ҳақидаги билимларни кенгайтиришдан иборат объектив эҳтиёж меҳнат иқтисодиёти предметини фан сифатида тайёрлашда янги қирралар ва имкониятларни очиш учун доимий манба бўлиб хизмат қилади. Бунинг сабаби бир томондан, умуман иқтисодий назариянинг ривожланиши бўлса, иккинчи томондан, фан-техника тараққиётининг меҳнат самарадорлигини оширадиган ва одамларнинг яшаш шароитини яхшилайдиган барча воситалари ривожланиб бораётганлигидир. Шу муносабат билан меҳнатнинг моҳиятини иқтисодиёт ва унга алоқадор бошқа фанлар нуқтаи-назаридан очиб бериш керак бўлади.

Меҳнат жараёнида инсон организмида юз берадиган функционал ўзгаришларни физиология фанининг махсус соҳаси — **меҳнат физиологияси** ўрганади. Меҳнат физиологияси шахснинг физиоло-

[1] Советский энциклопедический словарь. М.: 1981, 1352-б.

гик имкониятларидан оқилона фойдаланиш, ишлаб чиқариш муҳитининг инсон организмига салбий таъсир кўрсатувчи омилларини аниқлаш ва бартараф этиш, меҳнат ва дам олишнинг физиологик асосланган режимларини жорий этиш, толиқишни камайтириш, оғир жисмоний ва қаттиқ ақлий меҳнатни енгиллаштирадиган техника ва технологияни қўллаш юзасидан тавсиялар ишлаб чиқади.

Психология нуқтаи назаридан меҳнат онгли фаолият жараёни ҳисобланади. Бу жараёнда одамнинг психологик фазилатлари, унинг меҳнатдан кўзлаган мақсади, ҳамкасбларига муносабати меҳнатнинг мазмуни, предмети, қуроллари ва усуллари ҳал қилувчи аҳамиятга эга бўлади.

Меҳнат тўғрисидаги фаннинг ривожланиш тарихини кўриб чиқиш меҳнатга оид қоидаларга замонавий назар билан қараш имконини беради.

Меҳнат — инсоннинг муайян эҳтиёжларини қондира оладиган ва ўзига керак бўладиган моддий ёки маънавий неъматлар (буюм, товар, хизмат, фан, маданият, санъат асарлари ва ҳоказолар)ни ишлаб чиқариш (яратиш) бўйича онгли, мақсадли ва легитим (тақиқланмаган) фаолиятидир.

Ҳар қандай меҳнат жараёни қуйидаги шарт-шароитлар ёки таркибий қисмлар мавжуд бўлишини назарда тутади:

1) **меҳнат предмети** — инсон учун фойдали бўлган хоссаларни бахш этиш мақсадидаги меҳнат мажмуаси қаратилган, табиат буюми ёки олдинданоқ меҳнат таъсири туфайли юзага келган буюм ёхуд хизматлар кўрсатиш объекти;

2) **меҳнат воситалари** — ходим меҳнат предметига таъсир этишда фойдаланадиган ва унинг меҳнат қилиши учун зарур бўладиган жамики нарсалардир. Меҳнат воситалари жумласига меҳнат қуроллари (асбоб-ускуна, дастгоҳ, машина, механизм, аппаратлар ва бошқа технологик ускуналар); меҳнат жараёнининг амалга оширилишида фойдаланиладиган бино ва иншоотлар киради;

3) **фаолият технологиялари ёки меҳнат предметига таъсир этиш усули.** Фаолият собит қадамлиги у ёки бу ишни бажариш учун билим ва маҳорат бўлишини назарда тутади. Ҳаракатларни қатъийлик ва изчиллик билан бажариш, меҳнат предметига ўзгартиришлар киритиш ёки унга янги хусусиятлар касб этиш, янги шакл бериш, қисмларининг ўзаро жойлашиши, фазовий жойлашишга ўзгартиришлар киритишни кўзлаб таъсир этиш усуллари йиғиндиси фаолият технологиясининг мазмунини ташкил этади;

4) **меҳнатни ташкил этиш** — муайян тарзда меҳнат жараёнини *тузиш ва амалга ошириш тартиби*, у ходимнинг меҳнат предметлари ва қуроллари билан ўзаро таъсир тизимидан келиб чиқади;

5) **меҳнатнинг ўзи** — инсоннинг меҳнат предметига у ёки бу эҳтиёжларни қондирадиган хусусиятларини касб этиш учун унга за-

рур восита ҳамда технологиялардан ва ташкилотчиликдан фойдаланган ҳолда онгли таъсир этиш жараёнидан ташкил топади.

Масалан, металл ёғоч, тери, газлама ва бошқалардан бирорта буюм ишлаб чиқаришда ушбу металл ёғоч, тери, газлама ва б.лар меҳнат предмети бўлади; ишлаш жараёнида ишлатиладиган асбоб-ускуналар, бино ва иншоотлар меҳнат воситалари бўлади; буюмни тайёрлаш жараёни ишлаб чиқариш операциялари изчиллигини ва меҳнат предметига ишлов бериш усулларини билишни талаб қилади, бу ишлаб чиқариш технологиясининг вазифаси ҳисобланади; ишни бевосита бажарадиганлар ўз иш жойларини ташкил этиш ва бир-бирлари билан ўзаро ҳамкорлик қилиш тартибини пухта ишлаб чиқишлари, яъни ўз меҳнатларини ташкил этишлари керак.

Тўғри, қайсидир меҳнат жараёни юқорида айтилган стандарт элементларнинг барчасига ҳам эга бўлавермаслиги мумкин. Масалан, одам бир сиқим лойдан ҳайкалча ясаса, у меҳнат қуролларидан, ўз бармоқларидан фойдаланади. Лекин ясалган ҳайкалчани хумдонда тоблаб пиширса, хумдон меҳнат воситаси бўлади. Куй чалаётган созанда учун мусиқа асбоби меҳнат қуроли, нота қоғози эса меҳнат предмети бўлади. Педагог учун унинг ўқувчилари меҳнат предмети ҳисобланади, бунда у меҳнат қуролларидан бевосита фойдаланмаслиги мумкин. Лекин машғулотларга тайёргарлик кўриш жараёнида у конспектлар тузади, турли кўргазмали материаллар тайёрлайди ва бу билан меҳнат воситаларини яратади.

Шўролар давридаги иқтисодий адабиётларда меҳнатга таъриф беришда марксча таълимотга асосланилган. Унга кўра, меҳнат — инсон билан табиат ўртасида кечадиган жараён, яъни инсоннинг ўзи билан табиат ўртасидаги модда алмашинувини юзага келтирадиган, тартибга соладиган ва назорат қиладиган, истеъмол қийматларини яратадиган мақсадга мувофиқ фаолиятидир. Ушбу таъриф бугунги бозор иқтисодиёти даврида ҳам ўз аҳамиятини йўқотмаган, аммо меҳнатга бошқача таърифлар ҳам берилган. Масалан, «... **Биринчидан,** меҳнат одамларнинг неъматлар ва хизматлар яратишга қаратилган мақсадга мувофиқ фаолияти бўлиб, у самарали, оқилона бўлиши, тежамли ташкил қилиниши керак; **иккинчидан,** меҳнат айрим бир шахснинггина эмас, балки умуман жамиятнинг ҳам ҳаётий фаолиятининг асосий шартларидан бири, ҳар қандай ташкилот (корхона) иш фаолиятининг омилидир; **учинчидан,** у товар деб қаралиши мумкин эмас, чунки унинг ўзи эмас, балки меҳнат маҳсули товардир; ва, ниҳоят, **тўртинчидан,** меҳнат жараёнида ижтимоий меҳнат муносабатлари шаклланиб, бу муносабатлар халқ хўжалиги, минтақа, фирма ва айрим шахслар даражасида ижтимоий муносабатларнинг ўзагини таш-

кил этади»[1]. Бу анча мураккаб ва узун таъриф бўлиб, унда тадқиқ ва ўрганиш объекти бўлган меҳнатнинг хусусиятлари кўрсатиб берилган.

Россиялик иқтисодчи олим **Б.М. Генкин** меҳнатни қуйидагича таърифлашни таклиф этади: *«Меҳнат табиат ресурсларини моддий, интеллектуал ва маънавий неъматларга айлантириш жараёни бўлиб, инсон бу жараённи ёки мажбурлов (маъмурий, иқтисодий), ёки ички ундов, ёхуд ҳам униси, ҳам буниси туфайли амалга оширади ва (ёки) бошқаради»*[2]. Б.М. Генкин меҳнат бирор натижага эришиш учун амалга оширилади, деб ҳисоблаган ва шу билан бирга унинг заҳматли, мажбурлаш томонларини қайд этган кўплаб хорижий иқтисодчилар (масалан, Маршалл, Жевонс)дан фарқли ўлароқ одамларни меҳнатга жалб этиш усулларини, шу жумладан, иқтисоддан ташқари усулларни алоҳида ажратиб кўрсатади.

Инсон билан табиат ўртасидаги модда алмашинувининг умумий шарти сифатида меҳнат инсон ҳаётининг ажралмас қисми бўлади. Меҳнат инсон ҳаёт фаолиятининг, ривожланишининг негизидир. Инсон атроф-муҳитга таъсир этиб ва уни ўзгартириб, ортиб борувчи эҳтиёжларини қондиришга ҳаракат қилади, меҳнат қобилиятларини ривожлантириб, меҳнат фаолияти соҳасини кенгайтириб боради.

Ҳаёт кечиришнинг объектив шарт-шароитлари инсонни меҳнат қилишга ундайди. Бу маънода меҳнат ижтимоий ҳаётни ташкил этишнинг ҳеч қандай муайян шаклига боғлиқ бўлмайди, яъни инсоннинг табиатга муносабати сифатида меҳнат ижтимоий шаклларнинг барчаси, ишлаб чиқаришнинг барча усуллари, ҳар қандай ижтимоий тузум учун ҳам бир хилдир.

«Меҳнат» ва «фаолият» тушунчаларининг ўзаро нисбати. «Меҳнат» тушунчаси «фаолият», «функция бажариш», «ишлаш», «машғулот», «ҳаракат», «иш» тушунчалари ва бошқа тушунчаларга кўп жиҳатдан тўғри келади. Шу туфайли ушбу тушунчалар нималари билан ўзаро тўғри келиши ва нималари билан фарқланишини кўриб чиқиш мақсадга мувофиқдир.

Инсоннинг бутун ҳаёти фаолият ва ҳаракатсизлик (пассив дам олиш, касаллик вақти, ухлаш пайти ва ҳоказо) даврларида таркиб топади. Фаолият (шунингдек, унинг бир қисми сифатидаги машғулотлар, ҳаракатлар) — кишилар ҳаёт тарзи шаклларидан биридир, у шундай жараёнки, унда одамларнинг жисмоний ва ақлий кучлари қайсидир эҳтиёжларни қондириш учун ишга солинади. **«Фаолият»** тушунчаси **«меҳнат»** тушунчасидан кенгроқ: меҳнат — фаолиятнинг бир туридир, лекин ҳар қандй фаолият ҳам меҳнат бўлавермайди.

---

[1] Меҳнат иқтисодиёти ва ижтимоий-меҳнат муносабатлари. Г.Г.Меликьян ва Р.П. Колосова таҳрири остида. М.: 1996, 10-б.

[2] *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда. М.: 1998, 7-б.

Функция бажариш, яъни одамларнинг муайян функцияларни амалга оширишлари тўғрисида ҳам шундай фикрни айтиш мумкин. Аслида фаолият ва функция бажариш бир хил маънодаги тушунчалар, синонимлардир.

«Фаолият» ва **«функция бажариш»** сўзлари одамларнинг ҳолатини тавсифлаш учунгина эмас, балки корхоналар, муассасалар, ташкилотлар ва уларнинг бўлинмаларига нисбатан ҳам ишлатилади *(масалан, «N заводи — ишлаб турган корхона», «V хизмати—ўз функциясини нормал бажармоқда»,* дейилади).

Одамларнинг фаолияти унинг таркибига кирувчи турлари билан тавсифланади.

Биринчидан, одамнинг ҳар қандай фаолияти физиологик жиҳатдан асосланган бўлиши (озиқ-овқат маҳсулотларини топиш ва етиштириш, энг зарур буюмларни ишлаб чиқариш ва энг зарур хизматларни кўрсатиш) ёки физиологик жиҳатдан асосланмаган (энг зарур бўлмаган буюмларни ишлаб чиқариш ва хизматларни кўрсатиш, шунингдек, неъматлар ишлаб чиқаришга дахлдор бўлмаган фаолият) бўлиши мумкин.

Иккинчидан, фаолиятда онгли ва инстинктив қисмларни фарқлаш мумкин. Одамлар фаолиятининг аксарият қисми онгли (англанган)дир, яъни ички далилланган ундовлар асосида амалга оширилади. Инстинктив фаолият ген даражасида наслдан-наслга ўтадиган шартсиз рефлекслар билан белгиланади. Одам ва ҳайвонлар инстинктив хатти-ҳаракатининг табиати ўхшаш бўлса-да, улар фаолияти меҳнат ҳисобланмайди. Фаолият — функция бажаришнинг бир қисми сифатидаги инстинктив хатти-ҳаракат билан ёш болаларда сезиларли даражада намоён бўлади. Катта ёшлилар фаолиятидаги инстинктив ва онгли ҳаракатлар ўзаро узвий боғланган ва ажратиши қийин бўлади.

Учинчидан, фаолиятни меҳнат ва номеҳнат қисмга ажратиш мумкин. Қуйидагилар меҳнатни номеҳнат фаолиятдан ажратадиган асосий мезонлар бўлади:

1. Легитим (тақиқланмаган) муносабатлар.
2. Аниқ мақсадга йўналтирилганлик.
3. Неъматларни яратиш билан боғланганлик.
4. Бошқаларга кераклик.

Кўрсатиб ўтилган тўрт қоидани кўриб чиқар эканмиз, уларни бир-биридан фарқлаш лозим.

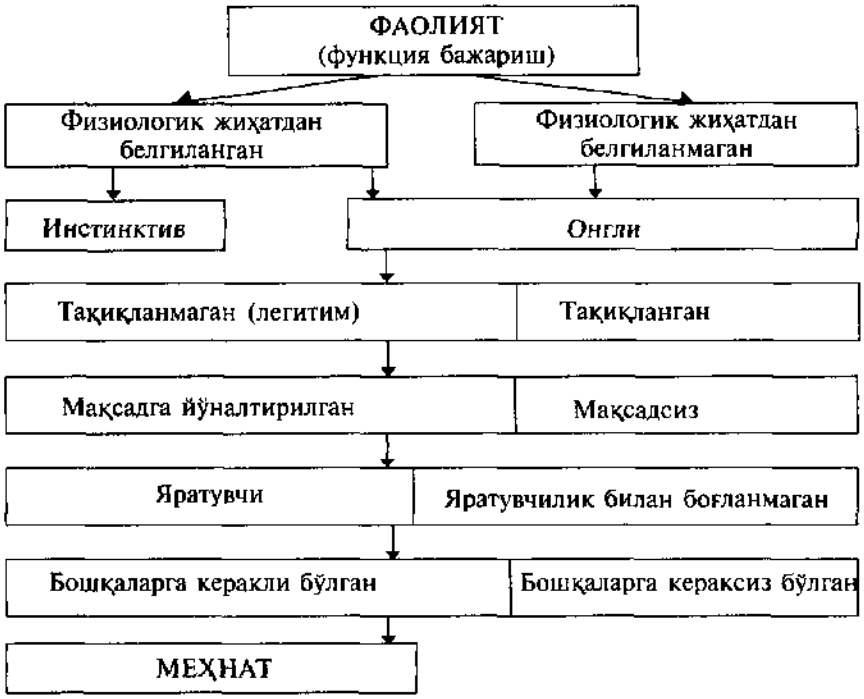
1) **Меҳнат тушунчасига фақат легитим (тақиқланмаган) фаолиятлар киради.** Тақиқланган, нолегитим, жиноий фаолият ҳеч қачон меҳнат ҳисобланмайди, чунки у қонун томонидан таъқиб қилинади.

2) **Фақат аниқ мақсадга йўналтирилган инсон фаолияти меҳнат бўла олади.** Мақсадсиз фаолият рўй берган тақдирда у меҳнатга алоқадор бўлмайди. Мақсадсиз «меҳнат» жазолаш усулларидан бири бўлиши ҳам мумкин, масалан, маҳбусларга тошни бир жойдан иккинчи жойга такрор-такрор ташитиш ва б.лар.

3) **Меҳнат — бунёдкорлик, яъни моддий, маънавий ва маиший неъматларни яратиш.** Меҳнат легитим ва собитқадам бўлса-да, яратувчилик билан боғлиқ бўлмаса, у меҳнат ҳисобланмайди. Кўнгил очиш воситаси бўлган ўйинлар (агар оммавий спорт чиқишлари бўлмаса), дам олиш воситаси бўлган саёҳат ва сайрлар, даволаш муолажаларини адо этиш, овқатланиш ва бошқалар шулар жумласига киради. *Меҳнатдан фарқли ўлароқ, инсоннинг дам олиш,* кўнгил очиш, даволаниш, ўқиб таълим олиш чоғида амалга оширадиган фаолияти ўз иш қобилиятини тиклаш, ривожланиш, ҳаётий фаолиятини тиклаш учун неъматларни истеъмол қилиш билан боғлиқ бўлади.

4) Ва ниҳоят, **меҳнат — бошқаларга керакли бўлган фаолиятдир.** Агар одам ўз вақти ва куч-ҳаракатини ҳеч кимга керак бўлмаган ишга сарфласа, бундай фаолиятни ҳам меҳнат деб бўлмайди.

Шундай қилиб, онгли, легитим, аниқ мақсадга йўналтирилган, яратувчи ва бошқаларга керакли бўлган фаолиятгина меҳнат жумласига киритилади. Бир йўла фаолият ушбу сифатларининг барчаси мавжуд бўлишигина меҳнат фаолиятини — меҳнатни тавсифлайди. **«Меҳнат» ва «фаолият»** тушунчаларининг ўзаро нисбати 2.1-чизмада тасвирланган.



2.1-чизма. **Фаолият турлари.**

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

Иқтисодиётда «Меҳнат» тушунчаси билан бир қаторда «Иш» тушунчаси ҳам кенг қўлланилади. «Иш» меҳнат маҳсули бўлиб, у инсон фаолиятида «Меҳнат» билан тенглашган жараёндир.

«Иш» сўзини иш ҳайвонлари, машиналар ва механизмлар ҳамда табиат кучларининг онгсиз хатти-ҳаракатларига нисбатан қўллаш мумкин, инсоннинг мақсадга йўналтирилган онгли фаолияти эса меҳнатдир, деган фикр мавжуд. Шу фикр орқали инсоннинг онгли яратувчилик роли ҳайвонлар ишининг ролидан тубдан фарқланиши қайд этилади. Шундай бўлса-да, тилда: *«у одам ишга кетди», «у фалон жойда, фалон ишда ишлайди», «одамнинг иш қобилияти», «бу унинг иши, иш жойи, иш вақти»* деган иборалар ўрнашиб қолган. Демак, **«иш»** деган сўз одамга нисбатан меҳнат сингари тенг маънода ишлатилиши табиий, одатий бўлиб, бу ўринда у «меҳнат» сўзининг синоними ҳисобланади.

Лекин ҳайвонлар (от, хўкиз, хизмат итлари, хат ташувчи каптар, ўргатилган айиқ ва б.лар)га нисбатан бевосита жисмоний маънодаги «иш» сўзигина қўлланилиши мумкин. Бу ўринда «меҳнат» сўзини қўллаш мумкин эмас, чунки ҳайвонларнинг ҳаракати англанмаган ва инсон томонидан мақсадли сингдирилган шартли рефлекслар асосида содир бўлади.

«Иш» сўзи, шунингдек, корхона, муассаса, ташкилотларнинг фаолиятини белгилаш учун ҳам қўлланади (масалан, «корхона барқарор ишламоқда»). У машина, механизм, агрегат, асбоб-ускуна ва б.ларнинг ҳаракатини, шунингдек, табиат кучлари: шамол, денгиз тўлқини, тепаликдан сувнинг отилиб тушиши ва б.ларни белгилаш учун ишлатилганда жисмоний маънога эга бўлади. Шундай қилиб, «иш» сўзининг қўлланилиш доираси кенг. Кўриб чиқилган тушунчалардан фойдаланиш соҳалари 2.2-чизмада кўрсатилган.

Тушунчалар	Ишлатилиш соҳалари				
	инсон	корхона-лар	ҳайвонлар	машина-лар	табиат кучлари
Фаолият					
Функция бажариш					
Иш					
Меҳнат					

Шартли белгилар:
— тушунчалар ишлатилиши;
— синонимлар.

2.2-чизма. **Тушунчаларнинг ишлатилиш соҳалари.**

Меҳнатнинг иқтисодий (аҳолининг иш билан бандлиги, меҳнат бозори, меҳнат унумдорлиги, меҳнат қиймати, меҳнатни ташкил этиш ва меъёрлаш, меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнатни моддий рағбатлантириш, режалаштириш, таҳлил қилиш ва ҳисобга олиш), ижтимоий (меҳнатнинг мазмунлилиги, жозибалилиги, нуфузлилиги ва асосланганлиги, ижтимоий ҳамкорлик ва б.лар), руҳий-физиологик (меҳнатнинг оғирлиги, тиғизлиги ва гигиенаси ва б.лар), техникавий-технологик (техникавий ва технологик жиҳозланганлик, энергия билан таъминланганлик ва меҳнатнинг техникавий хавфсизлиги ва б.лар), ҳуқуқий (меҳнат муносабатларининг ҳуқуқий тартибга солиниши ва б.лар) каби жиҳатлари билан фарқланади.

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

Масалан, корхонада иқтисодий, руҳий-физиологик ва ижтимоий мезонлар тўлиқ эътиборга олинган тақдирдагина, меҳнатни оқилона тақсимлашга эришиш мумкин; ижтимоий ҳамкорлик ижтимоий ва иқтисодий вазифаларни ҳуқуқий жиҳатдан аниқ тартибга солиб бориш асосида ҳал этишни назарда тутади; меҳнатга ҳақ тўлаш иқтисодий ва ижтимоий вазифаларни меҳнат тўғрисидаги қонунларга таянган ҳолда ҳал этади.

Меҳнат масалаларига оид иқтисодий адабиётларда баъзан *«меҳнат субстанцияси»* деган тушунчани учратиш мумкин. Умуман *«субстанция»* атамаси, **биринчидан, моҳиятни, негиздагини англатса, иккинчидан,** у ҳеч нимага боғлиқ бўлмаган мустақил тушунчани англатади. XX асрнинг 20-йилларидаёқ меҳнат субстанцияси ҳақида гапирилганда, бу — меҳнат жараёнида инсоннинг мияси, асаблари, мушаклари, сезги аъзолари, қони ва қувватининг сарфланиши эканлиги таъкидланган эди. Баъзи замонавий муаллифлар меҳнат субстанцияси — меҳнат жараёнида инсон организми муайян мақсадга *мувофиқ тарзда сарфлайдиган куч-қувватдир*, меҳнат субстанциясини инсон аъзоларининг сарфланиши деб талқин қилиш илмий жиҳатдан беҳудадир ва иқтисодчиларнинг бундай тасаввурлардан аллақачон воз кечишлари даркор, деб ҳисобламоқдалар. Куч-қувват, албатта, инсоннинг аъзолари орқали маълум вақт давомида сарфлансада, уни меҳнат субстанцияси деб аташга асос етарлича бўла олмайди. Бинобарин, бефойда сарфланган куч-қувват меҳнат ҳисобланмайди, албатта.

Меҳнат қилиш фуқароларнинг ҳуқуқи эканлиги Конституцияда тан олиниб, бунда эркин меҳнат принципи акс этганлиги, айни вақтда инсонни ишлашга мажбурлаб бўлмаслиги сабабли меҳнат қилиш уларнинг вазифаси дейиш рад этилганлиги ҳуқуқий жиҳатдан муҳим аҳамиятга эга. Шундай одамлар борки, улар учун меҳнат ҳаёт мазмунидир. Шу билан бирга меҳнатдан фарқланадиган ёки ҳеч бўлмаганда унга бефарқ қарайдиган, меҳнатсиз топилган даромад ҳисобига яшашни афзал кўрадиган одамлар ҳам бор. Мана шу қарама-қарши тоифалар оралиғидан инсоннинг меҳнатга яшаш воситаларини ишлаб *топиш манбаи деб*, шахснинг ўзини намоён қилиш, ўзининг жамиятдаги ролини ошириш манбаи деб қарши жой олган. Шу сабабли ҳар бир инсоннинг мазмунан қизиқарли ишни, иш ҳақи миқдорини, меҳнат шароитларини ёки хизматда юқори лавозимларга кўтарилишни, социал хизматлардан фойдаланишни маъқул кўришига қараб, уни меҳнат қилишга ундайдиган сабабларни аниқлаш, баҳолаш ва кучайтиришга алоҳида ёндашмоқ керак. Меҳнатнинг социал моҳиятини ва унинг ҳуқуқий таъминланишини ёритиб берувчи муҳим жиҳат ишловчиларнинг социал ҳимояланганлиги билан боғлиқдир. Бунда иш билан бандликни таъминлашнинг ҳамда мажбуран иш билан банд бўлмаганлик (ишсизлик) учун товон тўлашнинг ҳуқуқий кафолатлари, аҳолининг харид қобилиятини ошириш, кам таъминланган гуруҳларни қўллаб-қувватлаш назарда тутилади.

Маҳсулот ишлаб чиқаришда моддий ва ахборот оқимларининг ҳаракатланиш жараёнларини ташкил этиш усулларини ўрганадиган **логистика** каби технологик йўналиш ривожланиб бораётганини алоҳида таъкидлаш керак. Бу йўналишнинг ривожланиши бир-

галашиб меҳнат қилиш жараёнида ходимларнинг кооперациялашуви яхшиланишига ёрдам беради. Бунда логистика тизимларининг икки тури ажратилади: **биринчи** тур бир корхона ёки фирма ичида ҳам, товар етказиб берувчилар ва истеъмолчиларда ҳам иш жойлари ўртасида моддий оқимларни бевосита бошқаришга мўлжалланган; **иккинчи тур** тармоқ тизими доирасида қарорлар қабул қилувчи шахслар ўртасида ахборот оқимларини бошқаришга мўлжалланган.

Ташкилий нуқтаи назардан қараганда, меҳнат одамнинг ишлаб чиқариш воситалари ва атроф-муҳит билан ўзаро алоқасини таъминлаш тизими ҳамда биргалашиб меҳнат қилишда қатнашувчиларнинг функцияларини тақсимлаш ва уларнинг кооперациялашуви тизимидир. Бу масалаларни ўрганиш билан меҳнатни ташкил этиш назарияси ва унинг амалий тармоқлари — меҳнат, ишлаб чиқариш ҳамда бошқаришни ташкил этиш билан шуғулланади. Ана шу асосда иш жойларини ташкил этиш ва уларга хизмат кўрсатиш, меҳнат жамоаларини ташкил этиш ва персонални бошқариш, ишловчиларнинг ҳамда ишлаб чиқариш ва бошқаришдаги таркибий бўғинларнинг вазифаларини белгилаш ҳамда чегаралаш юзасидан амалий тавсиялар ишлаб чиқилади. **Ташкил этишнинг** интеграцияловчи роли муҳокама қилинган ҳамма соҳалар ва йўналишлар бўйича меҳнат муаммоларининг комплекс, мунтазам кўриб чиқилиши ва ҳал этилишини таъминлашда юзага чиқади. Ташкилий омил меҳнат маданиятини шакллантиришда, айниқса, яққол намоён бўлади. Меҳнат маданияти, **биринчидан,** ташқи муҳит маданияти, яъни ишлаш шароити билан ва, **иккинчидан,** меҳнат фаолияти жараёнида одамнинг юриш-туриш маданияти, яъни ишни яхши билган ҳолда, зўриқмасдан, иш вақтидан оқилона фойдаланиб, ишдаги ҳамкасблар билан ўзаро муносабатларда маънавий-ахлоқий ва ҳуқуқий нормаларга риоя қилиб ишлаш маҳорати билан ажралиб туради.

2.2. Меҳнат иқтисодиёти предметининг шаклланиши ва ривожланиши

Умумлаштириб айтганда, меҳнатни одамнинг мавжуд табиий, моддий ёки интеллектуал ресурсларни шахсий ёки ижтимоий истеъмол учун керакли маҳсулотга айлантириш борасидаги объектив фаолият соҳаси деб таърифлаш мумкин. Биз меҳнат маҳсулини товар сифатида тилга олар эканмиз, унинг ғоят хилма-хил шаклларини — қишлоқ хўжалиги, саноат, қурилиш соҳасидаги тайёр маҳсулотни, шунингдек, турли-туман ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш ишлари ва хизматларни назарда тутамиз. Меҳнат маҳсули жисмоний, натурал шаклдан ташқари уни сотиш натижасида олинган даромад ёки иш ҳақи тарзида қиймат, пул шаклида ҳам ифодаланиши мумкин.

Меҳнат иқтисодиёти предметини таърифлашга доир турлича нуқтаи назарлар мавжуд. Масалан, *«Меҳнат иқтисодиёти ва социал-меҳнат муносабатлари» дарслигида «меҳнат иқтисодиёти предметининг ўзи ҳеч қачон ўзгармаган ҳамда хилма-хил мактаблар ва назарияларнинг ҳаммаси учун ягона бўлиб келган. Меҳнат иқтисодиётининг предмети — инсоннинг аниқ мақсадга қаратилган фаолияти сифатидаги меҳнатдир. У ҳар доим ва бир вақтнинг ўзида инсон билан табиатнинг бир-бирига таъсир этишидир, ишлаб чиқариш жараёнида ва ишлаб чиқариш билан боғлиқ ҳолда одамлар ўртасида вужудга келадиган муносабатдир»*[1], дейилади. Ушбу таърифни бошқа бир **«Меҳнат иқтисодиёти»** дарслиги билан таққослайдиган бўлсак, бу дарсликда меҳнат иқтисодиёти *«... ижтимоий-иқтисодий қонунлардан меҳнатни ташкил этиш, уни моддий рағбатлантириш, моддий ва маънавий бойликларни тақсимлаш ҳамда меҳнаткашларнинг турмуш даражасини ошириш соҳасида онгли суратда фойдаланишнинг конкрет усулларини ўрганади, амалиётни умумлаштириш ҳамда экспериментлар ўтказиш асосида ижтимоий меҳнат самарадорлигини оширишнинг янги иқтисодий усулларини асослайди»*, дейилган эди.

Меҳнат иқтисодиёти предметининг юқорида келтирилган таърифини ҳозир жиддий қайта кўриб чиқиш зарур бўлади, албатта. Лекин бу ҳол меҳнат фаолияти билан боғлиқ бўлган табиий ва ижтимоий жараёнларни интеграциялаши керак бўлган ушбу фанга ғайритарихий ёндашув номақбул эканлигидан дарак беради, холос.

Меҳнат иқтисодиёти предметининг ғоят соддалаштирилган, жонсиз талқини америкалик муаллифлар **Р.Ж. Эренберг ва Р.С. Смитнинг «Ҳозирги замон меҳнат иқтисодиёти. Назария ва давлат сиёсати»** дарслигида таклиф қилинади: *«Меҳнат иқтисодиёти — меҳнат соҳасида бозорнинг фаолияти ва натижаларини тадқиқ қилишдир. Агар бу тушунчани торайтиришга уриниб кўрилса, унда меҳнат иқтисодиёти — энг аввало иш ҳақи, нархлар, фойда ҳамда меҳнат муносабатлари соҳасидаги пул билан боғлиқ бўлмаган омиллар, масалан, меҳнат шароитлари тарзидаги умумий рағбатлантирувчилар таъсирига жавобан иш берувчилар ва ходимларнинг хатти-ҳаракатларидир дейиш мумкин»*[2]. Меҳнат бозори қанчалик аҳамиятли бўлмасин, меҳнат иқтисодиёти ҳақидаги таклиф қилинаётган тушунча меҳнатнинг хилма-хил социал-иқтисодий муаммоларини тўлиқ ёритиб бера олмайди.

---

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

[2] *Эренберг Р.Дж., Смит Р.С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996.

«Меҳнат иқтисодиёти» номи билан Россияда чиққан, иқтисодий олий ўқув юртлари бакалавриати талабаларига мўлжалланган икки ўқув қўлланмаси ҳақида ҳам шундай дейиш мумкин. Бу қўлланмалар *«меҳнатнинг иқтисодий назарияси»*га доир чет эл адабиётида фойдаланиладиган турлича ёндашувлар ва моделларни баён этишга бағишланган. Бу назария меҳнат бозори механизмларини ўрганишдан иборат. М.Г. Колосницина муаллифлигида тайёрланган «Меҳнат иқтисодиёти» деб аталган биринчи қўлланмада қуйидагича таъриф берилади: *«Меҳнат иқтисодиёти — ишчи кучи товар бўладиган ўзига хос бозорнинг ишлашини ўрганадиган иқтисодий назариянинг мустақил бўлимидир»*[1]. С.Ю. Рошчин, Т.О. Разумовалар томонидан тайёрланган иккинчи ўқув қўлланмада меҳнатнинг иқтисодий назариясини (*labour economics*) умумий иқтисодий назариянинг (*economics*) назарий қоидаларини меҳнат бозорини таҳлил қилишда қўлланиш деб ҳисоблайдилар ва анча батафсил таъриф берадилар: **«Меҳнатнинг иқтисодий назарияси** — *меҳнат бозорларининг ташкил этилиши, ишлаши ва фаолият натижаларини ўрганадиган, иш ҳақи, нархлар, фойда шаклидаги рағбатлантирувчилар таъсири натижасида иш берувчилар ва ходимларнинг хатти-ҳаракатларини, пул билан боғлиқ бўлмаган омиллар ҳамда давлат сиёсатининг меҳнат муносабатларига таъсирини тадқиқ қиладиган фандир»*[2].

Россияда эндигина иқтисодий ислоҳотлар бошланган даврда **Г.Р. Погосян ва Л.И. Жуков** таҳрири остида нашр этилган **«Меҳнат иқтисодиёти» дарслигида**[3] қуйидаги таъриф берилади: *«Меҳнат иқтисодиёти — функционал фан бўлиб, у ижтимоий меҳнатни ташкил этиш ҳамда ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш жараёнида одамлар ўртасида вужудга келадиган ижтимоий муносабатларни ўрганади. У меҳнат соҳасида давлат иқтисодий сиёсатининг асосидир...* Меҳнат иқтисодиёти жамият ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш, уни моддий ва маънавий рағбатлантириш, ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш соҳасидаги иқтисодий қонунлардан онгли суратда фойдаланишининг конкрет шакллари ва усулларини ўрганади. Курснинг предмети ижтимоий меҳнатни ташкил этишдан, муайян ишлаб чиқариш муносабатларининг ишлаб чиқарувчи кучлар ривожланиши билан ўзаро боғлиқ бўлган конкрет томонларидан иборатдир». Му-

---

[1] *Колосницина М.Г.* Экономика труда: Учебное пособие. М.: ИЧП Издательство «Магистр», 1998.

[2] *Рощин С.Ю., Разумова Т.О.* Экономика труда: экономическая теория труда.: Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2000.

[3] Экономика труда. Учебник для ВУЗов. Под ред. Г.Р.Погосяна, Л.И.Жукова. М.: «Экономика», 1991.

аллифлар илгари амал қилинганидек, меҳнат иқтисодиётини социализм иқтисодий қонунларига боғлаш ўрнига бошқа иқтисодий қонунларга мурожаат этишади, лекин булар қандай қонунлар эканлиги номаълум бўлиб қолаверади.

Россиялик иқтисодчи олим **Б.М. Генкиннинг** бундан бир неча йил аввал нашр этилган «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» дарслигида меҳнат ҳақидаги фанлар структураси аниқлаб берилган бўлиб, улар орасида, жумладан, қуйидагилар кўрсатилади: *«... меҳнат иқтисодиёти, анъанага кўра, меҳнат унумдорлиги ва самарадорлигини, одам капитали, меҳнат ресурслари, меҳнат ва иш билан бандлик бозори, даромадлар ва иш ҳақи, ходимлар сонини режалаштириш муаммоларини ўз ичига олади. Баъзи муаллифлар нормалаш муаммоларини ҳам меҳнат иқтисодиётига киритадилар»*[1]. Масалага бундай ёндашилганида меҳнат тўғрисидаги ҳамма фанларда интеграцияловчи рол ўйнайдиган умумий фан бўлмайди. Ҳолбуки, фақат меҳнат иқтисодиёти ана шундай рол ўйнаши мумкин. У хўжалик амалиётининг ҳамма даражаларида социал-иқтисодий ривожланишни жадаллаштириш мақсадида меҳнат соҳасида прогрессив ечимларни излашда зарурий самарани таъминлайдиган турли илмий йўналишлар имкониятларини баҳолаш ва улардан фойдаланишнинг умумий мезонлари ва ёндашувларини ишлаб чиқади.

Меҳнат иқтисодиёти предметининг шаклланиши ва ривожланиш эволюциясининг таҳлили шуни кўрсатадики, ушбу тушунча иқтисодиёт назариясида етарли даражада кенг тарқалган атама эмас. Бу илмий тадқиқотнинг, таълимга доир фанларнинг предмети, давлат ва жамоат тузилмалари мутахассислари ҳамда олимларнинг амалий фаолияти предмети ҳисобланади. Бироқ, меҳнат муносабатлари бўйича махсус адабиётлар таҳлилининг далолат беришича, нафақат Ўзбекистонда, балки кўпчилик хорижий мамлакатларда ҳам олимлар ва амалиётчилар орасида *«меҳнат иқтисодиёти»*нинг моҳияти ва мазмуни тўғрисида ягона тасаввур ва нуқтаи назарлар мавжуд бўлиши у ёқда турсин, бу назарий-методологик муаммони ҳал этишга доир умумий ёндашувлар ҳам белгиланмаган. Ҳатто «Меҳнат иқтисодиёти» курси бўйича хорижий мамлакатларда ҳам, Ўзбекистонда ҳам нашр этилган кўпгина дарсликлар ва услубий қўлланмалар мазкур ўқув фани бўйича энг муҳим категориянинг моҳиятини тушуниш масаласини четлаб ўтади. «Меҳнат иқтисодиёти» моҳияти ва мазму-

---

[1] *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда. Учебник для ВУЗов. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998.

нининг туб асосий аҳамиятини белгилаб олиш ва аниқлаш зарурлигини ҳисобга олиб, бу масала хусусида батафсилроқ тўхталиб ўтамиз.

Шундай қилиб, «меҳнат иқтисодиёти» тушунчаси нимадан иборат саволига жавоб бериш учун ёки бунга киришиш учун энг кам деганда икки атамадан иборат сўз бирикмаси, яъни биз текшириб чиқаётган тадқиқот предмети — **«иқтисодиёт»** ва **«меҳнат»** тушунчаларини билиб олиш керак бўлади. Буларсиз «меҳнат иқтисодиёти» тушунчасининг ўзи ҳам бўлмас эди.

Аввало, «иқтисодиёт» тушунчасини билиб олайлик. Маълум бўлишича, у ҳам биринчи қарашда оддий туюлгандек бўлса-да, аммо бу тушунча ҳам оддий масала эмас. Иқтисодиёт соҳасида ёзилган адабиётларни қараб чиқадиган бўлсак, бу тушунчанинг моҳияти тўғрисидаги тасаввурлар анча тарқоқ ҳолда берилганлиги маълум бўлади. Баъзан мамлакат, минтақа иқтисодиёти жуда тор маънода тушунилади, қандайдир айрим соҳалар ёки хўжалик юритиш секторлари, *бир-биридан ажралган жараёнлар* ва *ҳодисалар* (масалан, *корхоналар*, молия, солиқ сиёсати, нарх-навони белгилаш мажмуи ва ҳоказолар) дан иборат деб ҳисобланади. Иқтисодиётга бундай назарий ёндашувни инкор қилиб бўлмайди. Бироқ унинг методологик жиҳатдан тўғрилигини бўрттириб кўрсатиш учун ҳам асос йўқ, чунки у амалий соҳадаги муаммоларга тааллуқли бўлиши мумкин. Иқтисодиётни такомиллаштириш ва ривожлантиришга доир тадбирлар ҳақиқатда иқтисодиётга эмас, балки фақат унинг айрим таркибий қисмларига қаратилади. Дарвоқе, бундан мамлакат ва минтақавий даражадаги иқтисодий ҳокимият тузилмаларининг, аввало, иқтисодиёт масалалари билан шуғулланувчи вазирликларнинг чекланган фаолияти стратегияси ва тактикаси, уларнинг ишидаги устувор йўналишларни танлашдаги *субъективизм* келиб чиқади. **Иқтисодиёт — жуда кенг ва мураккаб тушунча бўлиб, хўжалик юритишнинг жадал ижтимоий ташкилий тизими тушунилади, у ижтимоий фойдали моддий неъматлар ва хизматларни ишлаб чиқариш, тақсимлаш, айирбошлаш ва истеъмол қилишни таъминлайди.**

Иқтисодиётнинг моҳиятини таърифлашга ана шундай ёндашиш иқтисодий концепциялар, дастурлар, башоратлар ва ҳоказоларни аниқ ва асосли равишда шакллантириш, шунингдек иқтисодий органлар ишини ташкил этишни саводли ва касбий жиҳатдан тўғри режалаштириш, уларнинг вазифалари, функциялари, устувор йўналишларини белгилаб чиқиш имконини беради. Хусусан, мамлакат (минтақалар, вилоятлар, туманлар ва ҳоказолар) иқтисодиётини ривожлантириш дастурлари ва режалари, аввало, товарлар ва хизматлар ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлган бўлимларни (ходимлар, иш берувчилар; корхоналар, тармоқлар, туманлар, тегишли вазирликлар, маъмурий туманлар, хусусийлаштириш муаммолари,

иқтисодиётни бошқариш давлат институти ва ҳоказо) ўз ичига олиши лозим — булар иқтисодий ҳужжатларнинг ўта муҳим қисми, иқтисодий органларнинг зарур вазифасидир.

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

Иқтисодиёт, энг аввало, одамлар фаолиятидир, уларнинг табиатга ўзаро таъсири натижасида моддий неъматлар ва хизматларнинг яратилиш жараёнидир. Демак, у инсон меҳнатининг негизидир.

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

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

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

Иш кучини (меҳнатга бўлган қобилиятни) ишлаб чиқариш (шакллантириш) жараёни, яъни ходимни тайёрлаш мактабдан бошланиб,

олий ўқув юртида, коллежларда, иш жойида тайёрлашда, малака ошириш институтларида, стажировкалар ва ҳоказоларда давом этади. Иш кучини тақсимлаш ва айирбошлаш жараёни, одатда, меҳнат бозорида ижтимоий шерикликнинг уч институти субъектлари — иш берувчилар, ёлланма ходимлар ва давлат иштирокида рўй беради, шунингдек, бевосита корхонада содир бўлади (бу ходимларни ёллаш, алмаштириш, бўшатиш ва шу кабилар). Иш кучини истеъмол қилиш (фойдаланиш) бевосита иш ўрнида, меҳнат жараёнида амалга оширилади, у муайян ижтимоий фойдали маҳсулот, хизматлар, чала маҳсулотлар ва шу кабиларни ишлаб чиқариш билан бирга олиб борилади. Ходим меҳнат фаолиятига киришмоғи учун, талаб қилинган натижаларни олмоғи учун унга тегишли шарт-шароитларни тайёрлаш ва таъминлаб бериш керак, буларга иш ўрни, меҳнатни ва уни муҳофаза қилишни ташкил этиш, меҳнатни рағбатлантириш, ижтимоий ҳимоя қилиш ва ҳоказолар киради.

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

2.3. Меҳнат иқтисодиётининг даражавий бўлимлари ва муаммолари

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

Ҳал қилинадиган муаммолар доираси муштарак бўлгани ҳолда ҳар бир даража бўйича унинг учун асосий бўлган муаммолар ҳамда *ахборот алмашиниш ва ёндаш даражалар билан мувофиқлаштириш* зарур бўлган муаммолар ажратилади. Чунончи, **меҳнат микроиқтисодиётининг предмети** ходимларнинг меҳнат ва ижодий потенциалини ривожлантиришдан, улардан фойдаланишдан, ходимлар билан ишлаш, меҳнатни ташкил этиш, нормаллаштириш ва рағбатлантириш шаклларини яхшилаш тизимларини қўлланиши асосида меҳнатнинг самарадорлиги ва даромадлилигини ошириш муаммоларини қатъиян, муайян ҳал қилишдан иборатдир. **Меҳнат мезоиқтисодиётининг предмети** меҳнат бозорлари иқтисодиёти муаммоларини ва бошқа социал муаммоларни ҳудудлар даражасида ҳал қилишдан иборатдир. Меҳнат макроиқтисодиётининг предмети иқтисодиётни ривожлантиришнинг меҳнат ва социал кўрсаткичларини белгилаш, социал-меҳнат соҳасини ривожлантириш стратегиясини ишлаб чиқиш ва уни бошқаришдан иборат.



2.3-чизма. **Меҳнат иқтисодиётининг даража бўлимлари.**

Меҳнат микроиқтисодиёти муоммалари, микроиқтисодиёт соҳаси алоҳида иқтисодий субъектлар фаолияти билан боғлиқлиги жиҳатидан ажралиб туради. Бу субъектлар жумласига истеъмолчилар, ишчилар, хизматчилар, тадбиркорлар, сармоя солувчилар, фирмалар, корхоналар — аслини олганда иқтисодиётнинг фаолиятида муҳим роль ўйнайдиган ҳар қандай индивидуум, жисмоний шахс ёки хўжалик юритувчи субъект (юридик шахс) киради. Америкалик олимлар **Р. Пиндайк** ва **Д. Рубинфельд** «Микроиқтисодиёт» дарслигида микроиқтисодиётнинг фан сифатидаги ролини қуйидагича таърифлайдилар: «**Микроиқтисодиёт қуйи босқичда иқтисодий қарорлар қандай ва нима сабабдан қабул қилинишини тушунтириб беради. Масалан**, у истеъмолчилар товар харид қилиш ҳақидаги қарорни қандай қабул қилишларини ва нарх-наво ҳамда улар оладиган даромадларнинг ўзгариши товарни танлашларига қандай таъсир кўрсатишини; фирмалар ишчилар сонини қандай режалаштиришини ҳамда ишчилар қаерда ва қанча ишлашлари кераклигини қандай ҳал қилишини тушунтириб беради. Микроиқтисодиётнинг яна бир мўҳим жиҳати шуки, иқтисодиёт субъектлари анча йирик тузилмалар — саноат тармоқларида бозорлар вужудга келиши жараёнида ўзаро ҳамкорлик қилади. Микроиқтисодиёт айрим фирма ва истеъмолчилар фаолиятини ўрганиб, саноат тармоқлари ва бозорлар қандай ишлаши ва ривожланишини, ҳукумат сиёсати ва бошқа мамлакатлардаги иқтисодий шарт-шароитлар улар фаолиятига қай тарзда таъсир кўрсатишини очиб беради. Бундан фарқли ўлароқ, **макроиқтисодиёт умумий иқтисодий кўрсаткичлар, жумладан, мамлакатда меҳнат унумдорлигининг ўсиш суръатлари, фоиз ҳисоб-ставкалари, ишсизлик ва инфляция билан боғлиқдир.** Лекин макроиқтисодиёт билан микроиқтисодиёт ўртасидаги фарқ кейинги йилларда тобора йўқолиб бормоқда. Бунинг сабаби шундаки, макроиқтисодиёт ҳам умумий бозорлар, масалан, товарлар, хизматлар, ишчи кучи ва қимматли қоғозлар

бозорларини таҳлил қилади. Умумий бозорлар қандай иш олиб боришини тушуниш учун, аввало, ушбу бозорлар ишида қатнашадиган фирмалар, истеъмолчилар, ишчилар, сармоя солувчилар хулқ-атворини ўрганиш керак. Шундай қилиб, макроиқтисодиёт мутахассислари борган сари кўпроқ микроиқтисодий асослаш билан шуғулланмоқдалар, макроиқтисодиётнинг ўзи эса амалда микроиқтисодий таҳлилнинг давомидир»[1].

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

Меҳнат микроиқтисодиёти иқтисодий даврнинг ҳамма босқичларини қамраб олиб (ёки бу босқичларда баравар қатнашиб), корпорациялар, фирмалар ва мустақил корхоналар сиёсатини белгилаш, ходимлар ижодий потенциалини устун даражада ривожлантириш ва ундан фойдаланишни рағбатлантириш, ходимларнинг самарали меҳнат фаолиятини ташкил этиш, доимо юқори иқтисодий ва социал натижаларга эришиш мақсадида оралиқ маҳсулот ҳамда хизматларни етказиб берувчилар билан ўзаро фойдали алоқаларни таъминлашда ҳал қилувчи роль ўйнайди.

Меҳнат микроиқтисодиётининг предмети — биринчидан, меҳнатнинг барча хилма-хил турларини характери ва мазмуни, предмети ва маҳсулоти, воситалари ва усуллари, шарт-шароитлари бўйича ўрганишдан; **иккинчидан,** меҳнатни ташкил этиш, нормалаштириш ва унга ҳақ тўлашдан иборат бўлиб, булар меҳнатнинг унумдорлиги, самарадорлиги ва даромадлилиги ўсишини, ресурсларнинг ҳамма турларидан тежамли фойдаланилишини, маҳсулот таннархи, демак, уни корхонадан бериш нархлари ҳам пасайишини таъминлайди; **учинчидан,** маҳсулотнинг рақобатбардошлигини яхшилайдиган ва замонавий технология ютуқларидан фойдаланиш имконини берадиган инновацион ечимларини ижодий излашни рағбатлантириш асосида меҳнатнинг сифатли натижаларини оширишни ўз ичига олади.

Меҳнат микроиқтисодиётининг усули ундаги ўрганиладиган жараёнлар нуқтаи назаридан қараганда, функционал — меҳнат таҳ-

---

[1] *Пиндайк Р., Рубинфельд Д.* Микроэкономика. Сокр.пер.с англ. М.: «Экономика. Дело», 1992.

лилидан иборат бўлиб, бунда ўрганилиши керак бўлган функциялар, ишлар ва операциялар белгиланади ҳамда уларни бажариш чоғидаги меҳнат сарфи ўлчанади. Таҳлил жараёнида кераксиз ва самарасиз иш унсурларини бартараф этиш, меҳнат жараёнларининг янада оқилона технологиясини қўлланиш имкониятлари аниқланади. Меҳнатни ўлчаш унинг солиштирма харажатларини камайтиришга қаратилади ва меҳнатни нормалаштириш учун, шунингдек унга ҳақ тўлаш учун бошланғич база бўлиб хизмат қилади.

Шу билан бирга, системалар ва статистика назарияси воситалари меҳнат микроиқтисодиётининг усули (унга кирувчи системали — таркибий унсурлар нуқтаи назаридан) бўлиб хизмат қилади. Хусусан, унинг таркибига киритиладиган унсурлар системанинг умумий хусусиятлари билан корреляцион боғланиш даражаси жиҳатидан текширилади, тизимнинг ўзини тутиши эса тегишли органларнинг институциявий таъсири билан бошқарилади.

Меҳнат микроиқтисодиёти реал ишлаб чиқариш ва функционал жараёнлар доирасида меҳнатни умумлаштириш муаммоларини ўрганади. Шу сабабли, бу муаммоларнинг ечими социал-меҳнат муносабатлари субъектларининг қай тарзда ҳамкорлик қилишига боғлиқ бўлади. Бунда икки муқобил вариант: *тобелик* (ёлланма ходим) муносабатлари ёки *шерикчилик* муносабатлари ажралиб чиқади. Биринчи вариант ёлланма меҳнат тизимини ҳамда бошқаришнинг маъмурий усулларини қўллаш шароитида бошлиқ билан тобе ўртасидаги ўзаро муносабатларнинг анъанавий шаклларини акс эттиради. Иккинчи вариант ходимлар корхона фаолиятининг натижаларида иштирок этадиган, ўзини ўзи бошқариш мавжуд бўлган ва ходимлар ўртасида ўзаро муносабатларнинг демократик шакллари ривожланган, тобелик муносабатлари ўз ўрнини шерикчиликка бўшатиб берадиган системалар учун хосдир.

Меҳнат мезоиқтисодиёти муаммолари. Меҳнат мезоиқтисодиётининг энг муҳим, бошқарувчи роли аҳолининг иш билан бандлигини таъминлашнинг **минтақавий муаммоларини ишлаб чиқишда ҳаммадан кўпроқ намоён бўлади.** Бу муаммоларни ҳал қилишда ҳудудий ижро этувчи ҳокимият ва бошқарув органлари ҳар бир минтақанинг ўзига хос шарт-шароитларини ҳисобга олган ҳолда корхоналар билан марказ ўртасида боғловчи бўғин ролини ўйнайди. **Бир томондан,** минтақавий сиёсат аҳолининг иш билан бандлигига ёрдам беришга қаратилган аниқ мақсадли дастурга асосланади. Бу дастур иқтисодиётда таркибий силжишларни амалга ошириш, меҳнат самарадорлигини ўстириш, *меҳнат менталитетини* ўзгартириш ва мослашувчан меҳнат бозорини ривожлантириш мақсадида меҳнат соҳасида бозор ўзгаришларини жадаллаштиришга эътиборни қара-

тади. **Иккинчи томондан** эса, минтақавий сиёсат иш билан бандлик соҳасидаги сиёсатни корхоналар ҳамда ташкилотларда олиб борилаётган кадрлар сиёсати билан мувофиқлаштиришга асосланади.

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

Системанинг мақсади — ходимларнинг иш билан бандлигини яхшилаш, меҳнат потенциалидан самарали фойдаланилишини таъминлаш ва бутун минтақа бўйича ишсизлик йўл қўйилиши мумкин бўлган даражадан ошиб кетмаслиги учун корхоналардаги яширин ишсизликка барҳам беришдан иборат. Ҳар бир корхонадаги ички меҳнат бозорининг аҳволини таҳлил қилишдан мақсад тўловга қобилиятли талаб билан ишчи кучини таклиф қилиш ўртасидаги мавжуд номутаносибликни (умуман ва сегмент гуруҳлари бўйича), яширин ишсизларни, яъни штатда турадиган, ўзларига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра иш билан қисман банд бўлган ёки умуман банд бўлмаган ходимларни аниқлашдан иборат. Таҳлил жараёнида юқорида кўрсатиб ўтилган тоифадаги ходимлар иш билан самарали банд бўлишини таъминлашнинг реал имкониятлари ва йўналишлари белгиланади, айни вақтда қисқартирилиши керак бўлган ва корхонага қўшимча талаб қилинадиган ходимлар аниқланади.

Меҳнат макроиқтисодиёти муаммолари. Меҳнат жамият ҳаёти ва фаолиятининг асоси бўлиб, у билан боғлиқ муаммоларни касаба уюшмалари ва иш берувчилар билан ҳамкорликда ҳал қилишга қаратилган давлат сиёсатини ишлаб чиқиш ва амалга оширишни зарур қилиб қўяди. Бу *трипартизм* принципидан келиб чиқади. Гап социал — меҳнат сиёсатини шакллантириш ҳақида бормоқда. Бу сиёсат сиёсий фаолиятнинг бир тури бўлиб, унда меҳнат ва меҳнат қилувчи одам муаммолари ижтимоий ҳаётнинг иқтисодий ва социал муаммоларни

ҳал қилишга бевосита таъсир кўрсатувчи турли соҳаларидаги сиёсат билан чамбарчас боғланган.

Меҳнат макроиқтисодиёти доирасида социал-меҳнат-сиёсатини шакллантиришга услубий ёндашувни белгилаш чоғида бозор иқтисодиёти шароитида корхонада меҳнатга ҳақ тўлашнинг уч функцияси ажратилгани каби, социал-иқтисодий ривожланишнинг уч шарт-шароитини, яъни: **ресурслар ва эҳтиёжларни такрор ишлаб чиқаришни; самарали фаолиятни рағбатлантиришни; меҳнатга бўлган талабни ва уни таклиф этишни бошқаришни ажратиб кўрсатиш** принципидан фойдаланилиши мумкин. Социал-меҳнат сиёсатига татбиқан бу қуйидагиларни англатади:

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

• тадбиркорлар ва ходимларнинг мавжуд моддий, техникавий ва табиий ресурсларни тўла-тўкис ишга солишдан, янги маҳсулот ва технология турларини ўзлаштиришдан, корхоналарда зарур норматив ҳужжатларни, материаллар ва тавсияларни ишлаб чиқиш, меҳнат бўйича мутахассислар тайёрлаш йўли билан меҳнатни ташкил этиш, нормалаштириш, меҳнат шароитларини ва уни рағбатлантиришни яхшилашдан тўғридан-тўғри иқтисодий манфаатдорлигини таъминлайдиган механизмларни яратиш асосида меҳнатга ҳақ тўлашни ўстириб, меҳнат унумдорлиги, самарадорлиги ва даромадлилиги мутаносиб тарзда ва ўзаро боғлиқ ҳолда ўсишини таъминлаш;

• меҳнатни социал ташкил этишни бошқариш: товарлар (хизматлар) ва сармоя бозорларининг ҳолатини ҳисобга олган ҳолда меҳнат бозорларида ишчи кучи ва иш жойларига бўлган талаб билан таклифни мувофиқлаштириш; иш билан бандлик ва меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси ўртасидаги нисбатларни нархлар даражаси билан, инвестиция, солиқ ва молия-кредит сиёсати билан ўзаро боғлиқ ҳолда оптималлаш; бўшатилаётган ходимларни ва иш билан банд бўлмаган катта ёшдаги аҳолини профессионал тайёрлашни ва қайта тайёрлашни таъминлаш, ҳақ тўланадиган жамоатчилик ишларини ташкил этиш; аҳолининг кўчиши — ички ва ташқи миграцияси, иш қидириб ва мажбуран миграция қилиши масалаларини ҳал этиш; тирикчилик минимуми ҳамда мулкчи-

лик шаклларидан қатъи назар, хўжалик ҳисобидаги ва бюджетдаги соҳалар ходимлари учун, шу жумладан, давлат ҳокимияти ва бошқаруви органларидаги ходимлар учун минимал истеъмол бюджетининг қиймати ўсишига мувофиқ энг кам меҳнат ҳақи миқдорини тартибга солиш; фондларни ҳамда ходимларга тўланадиган меҳнат ҳақининг индивидуал миқдорларини солиқлар ёрдамида тартибга солиш.

Кўрсатиб ўтилган шартлар социал-меҳнат соҳасига институциявий таъсир кўрсатишнинг асосий йўналишларини белгилаб беради ва айни вақтда фан сифатида меҳнат макроиқтисодиётининг долзарб муаммоларини кўрсатади. Ана шундай муаммолар жумласига муҳокама қилинаётган муаммолар, чунончи, социал-иқтисодий жараёнларни бошқаришда давлатнинг роли, хусусан, меҳнат бозорида фаол ёки пассив сиёсатни танлаб олиш, ижроия ҳокимияти марказий аппаратлари ва ҳудудий органлари ходимларининг функциялари, тузилишлари, сони ва меҳнатига ҳақ тўлаш фондлари оптималлигини уларнинг социал-меҳнат соҳасига институциявий таъсир кўрсатиш самарадорлиги нуқтаи назаридан баҳолаш мезонлари; иқтисодиётнинг глобаллашуви ҳамда унинг иш билан бандликка таъсири, даромадлар, меҳнат шароитларининг бараварлашуви ва ҳоказолар киради.

Юқорида кўрсатиб ўтилган шарт-шароитларни таҳлил қилиш асосида давлатнинг шундан кейинги социал-меҳнат сиёсатини шакллантириш иши социал-меҳнат соҳасининг ривожланишини прогноз қилишни ҳамда мамлакат ва унинг субъектлари даражасида социал-иқтисодий ривожланишни жадаллаштириш учун уни ўзгартириш стратегиясини ишлаб чиқиб, тегишли норматив базани ва турли-туман иқтисодий ва социал хатарлардан суғурталаш тизимларини яратиш ҳамда улардан фойдаланишни ўз ичига олади. Бу муаммолар кейинроқ кўриб чиқилади. Ҳозир эса социал-меҳнат соҳасининг ривожланишини мониторинг қилиш зарурлигини кўрсатиб ўтамиз, холос. Бу мониторинг фуқароларнинг меҳнат соҳасидаги ҳуқуқларини, шу жумладан, хавфсиз меҳнат шароитларига эга бўлиш ҳуқуқини таъминлаш мақсадида меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги давлат қонунларига риоя этилишини давлат томонидан назорат қилиш ва текшириш тизими билан боғлаб олиб борилади. Бу вазифаларни ҳал қилиш давлат меҳнат инспекциялари зиммасига юклатилган. Шунингдек, социал-меҳнат соҳасини ривожлантириш борасида ишлаб чиқилаётган дастурларни амалга оширишнинг самарадорлигини баҳолаш зарурлигини ҳам кўрсатиб ўтиш керак.

2.4. Меҳнат турлари ва уларнинг хусусиятлари

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

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

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

Меҳнат турларининг характери ва мазмуни бўйича таснифланиши икки жиҳатдан — **социал жиҳатдан ва тузилиши жиҳатидан кўриб чиқилади.** Меҳнатнинг социал характери ишлаб чиқариш воситаларига мулкчилик шакли билан боғлиқ. Ушбу белги бўйича шахсий меҳнат (мулкдор ёки ижарачи меҳнати) ва ёлланма меҳнат фарқланади. Маълум маънода меҳнатнинг социал характери унинг икки ташкилий шакли — **якка меҳнат ва коллектив** меҳнатнинг ажратилишида ўз аксини топади. Бундан ташқари, меҳнатнинг социал характери меҳнатга ундаш усулларининг (истак, англанган зарурат, мажбурлаш) шаклланишида намоён бўлади.

Меҳнат мазмуни нуқтаи назаридан олиб қараганда меҳнат жараёни инсоннинг меҳнат қуроллари ва буюмлари билан ўзаро алоқадорлиги, ҳар бири муайян маҳсулот тайёрланиши билан тугалланадиган меҳнат циклларининг ўзига хос такрорланишидир. Ушбу жараёнда қуйидаги функциялар: 1) мақсадни белгилаш ва меҳнат жараёнини тайёрлаш билан боғлиқ бўлган мантиқий функция; 2) ижрочилик функцияси, яъни ҳаракатга келтириш ва меҳнат буюмига

бевосита таъсир этиш; 3) рўйхатга олиш ва назорат қилиш функцияси, яъни технологик жараённи, белгиланган дастур бажарилишининг боришини кузатиш; 4) тартибга солиш функцияси, яъни олдиндан белгиланган дастурни тузатиш, аниқлаштириш кабилар ажратилади.

Меҳнат мазмуни меҳнат жараёнида у ёки бу функцияларнинг мавжудлигига боғлиқ бўлади ва меҳнатни тузилмавий жиҳатдан тавсифлайди. Меҳнат мазмуни ниҳоят даражада хилма-хиллиги билан ажралиб туради ва ишлаб чиқарувчи кучларнинг, техниканинг ривожланганлик даражасини кўрсатади.

Меҳнат мазмунига қараб қуйидагилар фарқланади:

1. **Оддий ва мураккаб меҳнат.** Оддий меҳнат алоҳида ривожланганлиги билан ажралиб турмайдиган ҳар бир оддий одамнинг тана организми ўрта ҳисобда эга бўлган оддий ишчи кучини сарфлашдир. Бу ходимдан махсус касб тайёргарлиги талаб қилмайдиган, малакасиз меҳнатдир. Даража олган ёки, аниқроғи, кўпайтирилган меҳнатгина мураккаб меҳнат ҳисобланади. Мураккаб меҳнатнинг бир соатида, одатда, оддий меҳнатнинг бир неча соати жамланган бўлади, шу сабабли малакали ходимлар вақт бирлиги мобайнида малакасиз ходимларга нисбатан кўпроқ қиймат яратадилар.

2. **Репродуктив ва ижодий меҳнат.** Репродуктив меҳнат — такроран қилинган, олдиндан маълум бўлган, ижодий жиҳатлари бўлмаган меҳнатдир, ижодий меҳнат эса бунёдкор меҳнатдир ва у шундай фаолиятки, унинг жараёнида сифат жиҳатидан янги, бетакрор, ўзига хос, ноёб нимадир яратилади. Ижодий меҳнатнинг натижалари ижоднинг ушбу турига қобилият борлигига, ишга берилганликка, унинг муҳимлигига, шарт-шароитларига ва ҳоказоларга боғлиқ бўлади.

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

Масалан, илмий ходимнинг меҳнати қуйидагича таърифланиши мумкин: ақлий, ижодий, ўта мураккаб, юқори малакали, индивидуал, илмий, инновацион, техника билан қуролланган, юқори технологик, муҳим, ўртача оғирликдаги, жозибали, мустақил, регламентсиз меҳнат. Ишчилар бригадасининг меҳнати аксарият ҳолларда жисмоний, ғайриижодий, ўртача мураккаб, малакали, коллектив, ишлаб чиқариш билан боғлиқ, қурувчилик, техника билан қуролланган, ўртача технологик, ҳаракатчан, ўртача оғирликдаги, жозибали, ёлланма, регламентланган бўлади. Ҳар бир ходимга ва коллективга мос ҳолда меҳнатни ҳар томонлама таърифлаш мазкур меҳнат корхона ёки индивиднинг иқтисодий ва социал вазифаларини ҳал

қилишда меҳнат мақсадларидан келиб чиқадиган талабларга мос келиш-келмаслигини баҳолаш учун зарур асос бўлиб хизмат қилиши керак.

Ҳар бир корхонада (фирмада) ишлаб чиқаришдаги ролларига қараб ва бажарадиган функцияларига мувофиқ равишда ходимлар гуруҳлари ташкил қилинади. Ҳар бир функция корхонанинг меъёрида ишлаши учун зарур бўлган фаолиятнинг у ёки бу томони билан боғлиқ бўлади. Ҳар бир функционал гуруҳ ҳал қиладиган вазифалар кўп даражада ўзига хос вазифалар бўлади. Бундай меҳнатни функционал меҳнат деб номлаш қабул қилинган. Функционал меҳнат бажариладиган функцияларнинг таркиби ва табиати жиҳатидан фарқланадиган меҳнатдир (масалан, ишлаб чиқариш, муҳандислик, бошқарув меҳнати, илмий меҳнат ва ҳоказо). Ҳар бир гуруҳнинг ичида меҳнат алоҳида касб ва ихтисослар бўйича фарқланади (масалан, муҳандис-технолог, муҳандис-конструктор, муҳандис-ташкилотчи, муҳандис-меъёрловчи);

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

Ақлий меҳнат шундай ифодаланадики, инсон миясида у ёки бу истеъмол қийматини яратиш ғояси пайдо бўлиб, инсон ушбу ғояни рўёбга чиқариш режасини пухта ўйлаб кўради, ўз режасининг жисмоний меҳнат жараёнида юзага чиқиб боришини кузатади. Меҳнатнинг ақлий ва жисмоний меҳнатга бўлиниши ғоят шартли тусга эга. Ушбу шартлилик С.Г. Струмилин томонидан таъкидланган эди: «Биз, одатда, меҳнатнинг иккита турини: жисмоний ва ақлий меҳнатни бир-бирига қарама-қарши қўямиз. Физиология эса ўзининг берган таърифи билан бизга шуни айтмоқдаки, бундай қарама-қарши қўйиш учун етарлича асос йўқ. **Меҳнат** — бир бутун асаб-мушак жараёнидир, ҳеч қандай мушак иши асаб-мия йўллари ва марказларининг тегишли фаолиятисиз амалга оша олмайди ва, аксинча, ҳар қандай, ҳатто энг мавҳум ақлий меҳнат ҳам *ақлли, ғоят суст, тўхтаб қолаёзган рефлекслар* тарзида бўлса-да, муқаррар равишда мушак фаолияти билан биргаликда кечади». Шу сабабли, гап меҳнатда ақлий ёки жисмоний функцияларнинг кўпроқлиги тўғрисидагина бориши мумкин.

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

Меҳнатнинг нуфузлилиги даражаси — аҳамиятлилиги, муҳимлиги, оммабоплиги, жозибалилиги билан ҳам тавсифланиши мумкин. Меҳнат бундай сифатларга тўлиқ даражада эга бўлса, у нуфузли ҳисобланади ва, аксинча, буларга тўлиқ эга бўлмаса, нуфузли ҳисобланмайди. Меҳнатнинг нуфузлилигини баҳолаш, кўпинча, субъектив тусли бўлади, шунингдек, конъюнктуравий шароитлар таъсирида бўлади. *Масалан,* собиқ Иттифоқ даврида бухгалтер ва нотариуснинг меҳнати нуфузли ҳисобланмас ва унга кам ҳақ тўланар эди, ҳозирги даврда эса у яхши ҳақ тўланадиган, анча нуфузли, шу боис ғоят оммабоп бўлган меҳнатдир.

Меҳнатнинг оғирлик, тиғизлик, зарарлик ҳолати унинг муҳим хусусиятлари сирасига киради. Ушбу мезонга қараб меҳнатга ҳақ тўлаш масалаларини ҳал қилишда меҳнат нормал оғирликдаги, нормал тиғизликдаги меҳнатга, қулай шароитлардаги меҳнатга; оғир, тиғиз, зарарли меҳнатга; алоҳида оғир, алоҳида зарарли ва алоҳида тиғиз меҳнатга ажратилади. Меҳнатни ушбу категориялардан бирига киритиш учун физиологик ва санитария-гигиена,меъёрлари мавжуддир.

Гап меҳнатнинг характери тўғрисида борганида, масала қийинроқ кечади. Шўролар давридаги ижтимоий-иқтисодий адабиётларда «меҳнатнинг характери» категорияси орқали меҳнат ижтимоий табиатининг ривожланганлик даражасини ва ушбу табиат қай тариқа — бевосита йўсинда ёки билвосита боғланишлар ёрдамида намоён бўлишини акс эттирадиган меҳнат характери белгиланар, бунинг устига, ушбу боғланишлар орасида меҳнаткашларнинг ишлаб чиқариш воситаларига қандай муносабатда бўлишлари ҳамда у ёки бу ижтимоий-иқтисодий формациядаги меҳнатни тавсифлайдиган баъзи бошқа боғланишлар энг муҳимлари деб ҳисобланар эди. Асосан (марксча атамалар бўйича) эксплуататорлик, антагонистик жамиятлардаги меҳнат ва «инсонни инсон эксплуатация қилиш» мавжуд бўлмаган ноантагонистик жамиятлардаги меҳнат таҳлил қилинар эди. Ноантагонистик жамиятлар сирасига Шўролар давлати ва «социалистик лагер» мамлакатлари киритилар эди. Ушбу маънода «меҳнат характери» категорияси коммунистик мафкурага хизмат қилар ва нохослик, мойиллик тусда бўлар эди.

Ҳақиқатан ҳам, айтайлик, инглиз кончиси (муҳандис, хизматчиси) меҳнатининг характери шўро кончиси (муҳандиси, хизматчиси) меҳнатининг характеридан моҳиятан нимаси билан фарқ қилар эди? Англияда улар Иттифоқдаги худди шундай меҳнат учун олинганидан кўра кўпроқ иш ҳақи олганликларидан ташқари яна нимаси билан фарқ қилган? Меҳнат эркинлиги масаласига келсак, худди шу мезоннинг ўзи бўйича ўша Англиянинг ўзида меҳнат собиқ

Иттифоқдагидан эркинроқ бўлган. Шундай бўлса-да, коммунистик мафкура асоссиз равишда, сафсатабозлик билан ана шуларнинг барчасини бутунлай тескари тарзда кўрсатар эди.

Меҳнатнинг характери меҳнат қандай намоён бўлишини, унинг жиҳатлари, белгилари, алоҳида хоссалари ва хусусиятлари қандайлигини кўрсатади. У ходимнинг ишлаб чиқариш воситалари билан бирлашишига боғлиқ бўлиб, меҳнатнинг ижтимоий табиатини белгилайди. Бозор иқтисодиёти амал қилаётган бугунги кунда ишлаб чиқариш муносабатлари такомиллашаётгани, бошқарув иқтисодий усулларининг амал қилиш соҳаси кенгайиб бораётгани, самарадорлик ва сифатига, ходимларнинг ҳақиқий моддий ва маънавий манфаатдорлигига, уларнинг чинакам хўжайинларга айланишига йўналтирувчи хўжалик юритишнинг янги шакллари яратилаётгани туфайли меҳнат табиатида ўзгаришлар рўй бермоқда. Айни пайтнинг ўзида мазкур меҳнат мазмуни ва функцияларидаги чуқур ижтимоий-иқтисодий тафовутлар, бир қолипдаги, зерикарли, малакасиз, оғир қўл меҳнати мавжудлиги, унинг зарарли шароитлари ҳали узоқ вақт давомида меҳнаткашлар анча қисмининг ижодий қобилиятлари намоён бўлишига тўсқинлик қилади, шахснинг уйғун ривожланишига, меҳнатга онгли ва ижодий муносабатни тарбиялашга ҳалақит беради.

Меҳнатнинг табиатига қараб қуйидагилар фарқланади:

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

2. Ёлланма меҳнат ва ўз-ўзини ёллаш. Ёлланма меҳнат — ишлаб чиқариш воситаларининг эгалари билан шахсан озод бўлмасаларда, ишлаб чиқариш воситаларига эга бўлмаган ва ўз бўлажак меҳнатларини (ишчи кучларини) ўрнига ўрин иш ҳақи кўринишидаги муайян қийматни олиш учун сотадиган ходимлар ўртасида юзага келадиган муносабатдир. Ёлланма меҳнат ўзидан бегоналаштирилган меҳнатдир, чунки у яратган бойлик бегона бойлик сифатида

намоён бўлади. Шу билан бирга, ёлланма ходим ўз ишчи кучининг эгасидир, ушбу ишчи кучи ривожланган сайин ишчининг, унинг оиласининг улар тикланиб боришлари учун зарур бўлган шахсий мулклари ҳам кўпайиб боради. Айни пайтнинг ўзида ўз ишини очган тадбиркор ўз меҳнатини ишга солиш имконини ҳам яратади, буни ўз-ўзини ёллаш деб атаса бўлади (Ўзбекистондан фарқли ўлароқ чет элда шунга тегишли атама анча кенг тарқалган) ва мазкур меҳнат табиати ёлланма меҳнатнинг табиатидан сифат жиҳатидан фарқ қилади. Айни шундай меҳнат инсоннинг ташаббуси ривожланиши учун имконият беради, мулкка, мустақиллик, тадбиркорлик каби сифатларни шакллантиришга, ижобий қобилиятларни намоён этишга авайлаб, миришкорлик билан муносабатда бўлишга кўмаклашади.

3. Якка тартибдаги меҳнат ва жамоа меҳнати. Булар меҳнатни ташкил қилишнинг ўзига хос турли шаклларидир. Меҳнат тақсимоти фаолият айрим турларининг алоҳидаланишига, айрим ишлаб чиқарувчиларнинг алоҳидаланишига олиб келади. Якка тартибдаги меҳнат — айрим ходимлар (токарлар, чилангарлар, созловчилар, таъмирловчилар ва бошқалар) ёки мустақил ишлаб чиқарувчилар (якка тартибдаги тадбиркорлар)нинг меҳнатидир. Меҳнат тақсимоти бирор бир маҳсулот тайёрлаш бўйича қисман бажариладиган ишларнинг алоҳидаланишига олиб келиб, биргаликдаги куч-ҳаракатлари тайёр маҳсулот яратишга олиб келиши мақсадида ходимларнинг меҳнат фаолиятини бирлаштириш заруратини келтириб чиқаради. Жамоа меҳнати шундай меҳнатки, бунда одамлар алоҳида эмас, биргалашиб, меҳнат жамоалари (бўлим, лаборатория, цех, участка, бригада)га бирлашиб ишлайдилар, бунинг устига, жамоанинг катта-кичиклиги аҳамиятга эга бўлмайди.

4. Хусусий ва ижтимоий меҳнат. Айрим ишлаб чиқарувчилар муайян товарларни тайёрлаб берадиган товар ишлаб чиқаришида якка тартибдаги меҳнат ишлаб чиқариш воситалари эгаларининг фарқланганлиги хўжалик, ишлаб чиқариш ва юридик жиҳатлардан алоҳидаланганлиги туфайли хусусий меҳнат сифатида намоён бўлади. Ҳар бир ишлаб чиқарувчи ўз эҳтиёжларини қондириш учун зарур бўлган маҳсулотларнинг асло барчасини ҳам ишлаб чиқаравермай, уларнинг бир қисминигина тайёрлаб чиқаришга ихтисослашади. Шу сабабли ҳар қандай жамиятда хусусий меҳнат ҳамиша ижтимоий меҳнатнинг бир қисми сифатида намоён бўлади ва ижтимоий табиатга эга бўлади, ушбу ижтимоийлик бозорда товарларнинг бир-бирига тенглаштириб, алмаштирилиши орқали, қиймат орқали намоён бўлади.

Иқтисодий адабиётларда кенг ишлатиладиган «унумли» ва «унумсиз», «жонли» ва «ўтмишдаги-моддийлашган», «мавҳум» ва «аниқ»,

«зарурий» ва «қўшимча» меҳнат тушунчаларига ҳам тўхталиб ўтмай бўлмайди.

1. Унумли ва унумсиз меҳнат. Бу масала иқтисодий адабиётларда турлича талқин қилинади, шунинг учун биз уни икки хил талқинини келтирмоқчимиз. **Биринчи гуруҳ** олимлари унумли меҳнат — ижтимоий бойлик, ялпи ижтимоий маҳсулот, миллий даромаднинг табиий-буюмли шаклини яратишда бевосита қатнашувчи меҳнатдир. Бу шундай меҳнатки, унинг жараёнида *моддий неъматлар, хизматлар* ишлаб чиқарилади ва у фойда келтиради. Истеъмол қийматларининг яратувчиси сифатида унумли меҳнат одамлар тирикчилигининг шарти, абадий ва табиий заруратидир. Унумсиз меҳнат ҳам ижтимоий ва маънавий неъматларни яратадиган меҳнат бўлиб, бундай меҳнатнинг тури ҳам ижтимоий фойдалидир, лекин у унумли меҳнат бўлмайди, чунки моддийлашмайди, алоҳида бир маҳсулотда мужассамлашмайди ва фойда келтирмайди. Хизматларни яратадиган меҳнат жараёни ва уларни истеъмол қилиш жараёни бир бутун бўлиб қўшилган бўлади. Хизматлар фаолият шаклида мавжуд бўлади, уларни йиғиб бўлмайди.

Иккинчи гуруҳ олимлари унумли ва унумсиз меҳнат тўғрисидаги тушунчаларга муносабат билдириб, назарий таҳлилларга таянган ҳолда меҳнат унумсиз бўла олмайди, деган хулосага келадилар. Ҳар қандай меҳнат — одамларнинг эҳтиёжларини қондирадиган неъматларни, фойдали нарсаларни ишлаб чиқаришдир, у унумли, моддий ва номоддий бўлиши мумкин, лекин бундан улар неъмат бўлмасдан қолмайди. Олим яратган илмий кашфиёт, худди шунингдек, юрист, артист, педагог, спортчи, шифокор, экскурсовод, сартарошнинг меҳнати — барчаси одамларнинг муайян эҳтиёжларини қондирадиган номоддий неъматлардир. Номоддий неъматлар инсоннинг маданий, эстетик, билиш эҳтиёжларини қондирадиган маънавий неъмат бўлиши мумкин. Улар одамларнинг саломатлик, дам олиш, озодалик, саранжом ташқи кўриниш ва ҳоказолар борасидаги табиий эҳтиёжларини қондирадиган маиший неъмат бўлиши ҳам мумкин. Одамларнинг адвокатлар, прокурорлар, судьялар, бажарадиган меҳнат натижасидаги ҳуқуқий ҳимояланганлиги ҳам, ваколатли ва ижроия ҳокимият органларининг бошқариш фаолияти ҳам ва моддий ишлаб чиқариш соҳасига дахли бўлмаган кўплаб бошқа меҳнат маҳсуллари ҳам неъмат бўлади.

Айтайлик, артистлар, шифокорлар, юристларнинг меҳнати билан ишлаб чиқариладиган баъзи номоддий неъматларнинг моддий неъматлардан фарқи шунда бўладики, номоддий неъматлар, одатда, яратилган пайтида истеъмол қилинади, моддий неъматлар эса буюм ва озиқ-овқатлар шаклини касб этиб, узоқ вақт давомида мавжуд бўлиб қолиши мумкин. Лекин бунда ҳам аниқ бир маънода гапириш

қийин. Чунончи, видеокассетага ёзиб олинган ёки киноплёнкага туширилган концерт кўп мароталаб «истеъмол қилиниши», жарроҳ ўтказган операция анча фурсатга инсоннинг саломатлигини тиклаши мумкин.

2. Жонли ва ўтмишдаги меҳнат. Жонли меҳнат — ҳозирги пайтда сарфланаётган ва натижалари ҳали номуайян бўлган меҳнатдир. Ишчи қанчадир ҳажмда иш бажараётганда бунга бирмунча иш вақти — жонли меҳнат сарфлайди. Лекин ишчи маҳсулот ишлаб чиқараётганида ўтмишдаги меҳнатни ҳам сарфлайди. Ўтмишдаги меҳнат ўзида илгари яратилган натижани мужассамлайди, булар хом ашё ва материаллар, энергия, дастгоҳлар, асбоблар, компьютерлар ва ҳоказолардир. Фан-техника тараққиёти жараёнида жонли меҳнат билан ўтмишдаги меҳнат сарфлари ўртасидаги нисбат ўзгаради. Масалан, қўл меҳнатидан механизациялашган меҳнатга ўтишда жонли меҳнат сарфлари кескин камаяди, ўтмишдаги меҳнат сарфлари эса ошади.

«Мавҳум» ва «аниқ», «зарурий» ва «қўшимча», «жонли» ва «ўтмишдаги (моддийлашган)» меҳнат тўғрисидаги тушунчаларни материалистлар ўз иқтисодий назарияларига киритиб, ишлатган эдилар. Улар унга ишчилар синфининг эксплуатация қилиниши тўғрисидаги қоидаларни хулоса қилиб чиқаришда ёрдам хизматини ўтаган эди.

Худди шунингдек, уларнинг «зарурий» ва «қўшимча» меҳнат тўғрисидаги қоидалари ҳам хатодир. Ҳар қандай меҳнат ҳам зарурдир. Уларнинг қўшимча меҳнат деб номлагани, меҳнатдан ташқари ишлаб чиқариш ва бошқа омиллар ҳам амал қилишининг натижасидир.

Материалистлар жонли меҳнат деб одамларнинг реал меҳнатини, ўтмишдаги (моддийлашган) меҳнат деб эса одамларнинг ўтмишдаги меҳнати натижаси сифатидаги жамики ишлаб чиқарилган маҳсулотларни номлаган эдилар. Замонавий иқтисодий назария шуни ишончли тарзда исботламоқдаки, маҳсулот ер (табиат), капитал, меҳнат ва тадбиркорлик каби ишлаб чиқариш омилларининг амал қилиши натижасида юзага келади. Бинобарин, ишлаб чиқарилган маҳсулотларни фақат меҳнат, функция бажаришнинг натижаси деб ҳисоблаш, истеъмол қилинган ишлаб чиқариш воситаларини эса ўтмишдаги меҳнат деб номлаш нотўғридир.

«Мавҳум» ва «аниқ», «зарурий» ва «қўшимча», «жонли» ва «ўтмишдаги» меҳнат тўғрисидаги тушунчалар асосан «капиталистик ишлаб чиқариш усули»ни йўқ қилишнинг қонунийлигини «асослаш учун мафкуравий жиҳатдан ишлатилади». Ҳозирги замон иқтисодий назариячилари бундай тушунчалардан фойдаланмайдилар.

Меҳнатнинг фойдаланиладиган буюмли элементлари ва инсоннинг меҳнатда қатнашиш даражаси бўйича у қуйидаги турларга бўлинади:

1) қўл меҳнати — мутлақо қўлда ёки меҳнатнинг қўл қуроллари ёрдамида бажарилади;

2) механизациялаштирилган меҳнат — меҳнатнинг механизациялаштирилган қуроллари ёрдамида амалга оширилади (масалан, электродрел ёрдамида пармалаб, тешик ўйиш, пневматик асбобда метални ямаш);

3) машиналашган меҳнат — асосий иш меҳнат буюмининг шакли, катталиги, ташқи кўринишини ўзгартириш учун ходим томонидан бевосита жисмоний куч-ҳаракат сарфламаган ҳолда бошқариладиган машина ёрдамида бажарилади. Ходим машинани бошқариш ва уни озиқлашга оид ёрдамчи ишларнинг элементларинигина қўлда бажаради;

4) автоматлаштирилган меҳнат — асосий иш элементлари тўлиқ автоматлаштирилган, ёрдамчи иш элементлари эса тўлиқ ёки қисман автоматлаштирилган бўлади. Ходим ускуналар тўғри ва доимий созланишини ҳамда уларнинг иш билан таъминланишини назорат қилади.

Одамларни меҳнатга жалб этиш усуллари бўйича қуйидагилар фарқланади:

1) иқтисоддан ташқари мажбурлайдиган меҳнат, бунда тўғридан тўғри мажбурлаш ўрин олган бўлади. Бундай меҳнат шахсий эркинликнинг чекланиши билан тавсифланади, бунга бевосита қуллик ва қарздорлик оқибатидаги қуллик мисол бўла олади. Бевосита мажбурлашдан ташқари, бундай меҳнатга жинсий, маъмурий ёки қонунчилик тартибида белгилаб қўйилган бошқа меъёрлар мавжудлиги ҳам сабаб бўлиши мумкин. *Масалан,* меҳнат қилиш умумий мажбурийлигининг ўрнатилиши ҳам худди шунинг ўзидир, собиқ шўролар даврида шундай бўлган эди;

2) иқтисодий мажбурлайдиган меҳнат, яъни зарурият бўйича тирикчиликка маблағ ишлаш учун қилинадиган меҳнат. Бундай меҳнат одамларнинг аксарият оммасига хос бўлган жараёндир;

3) кўнгилли меҳнат, яъни инсоннинг ўз ихтиёри билан қиладиган меҳнати. Бундай меҳнат жараёнида инсон иқтисодий жиҳатдан етарлича таъминланган бўлиб, ишламаслиги мумкин бўлса-да, ўзининг маънавий, умуминсоний салоҳиятини юзага чиқариш учун ишлаганида амалга оширади. Бундай инсон учун меҳнат қилиш — ўзини намоён этиш, ўз шахсини маънавий жиҳатдан юзага чиқариш воситасидир. Баъзида одамлар шундай хайрли ва инсонпарварлик ишни бажариш учун шахсий маблағларини ҳам ишлатадилар, масалан, хайрия ва ижтимоий жамғармаларга пул ажратадилар, ижтимоий жиҳатдан ночор одамларни қўллаб-қувватлайдилар, янги

хайрия жамғармалар ташкил этадилар ва ҳоказоларни амалга оширадилар. Турли мезонлар бўйича меҳнат турларининг йиғма таснифи 2.4-чизмада берилган.

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

2.5. Меҳнат элементлари ва меҳнат жараёни

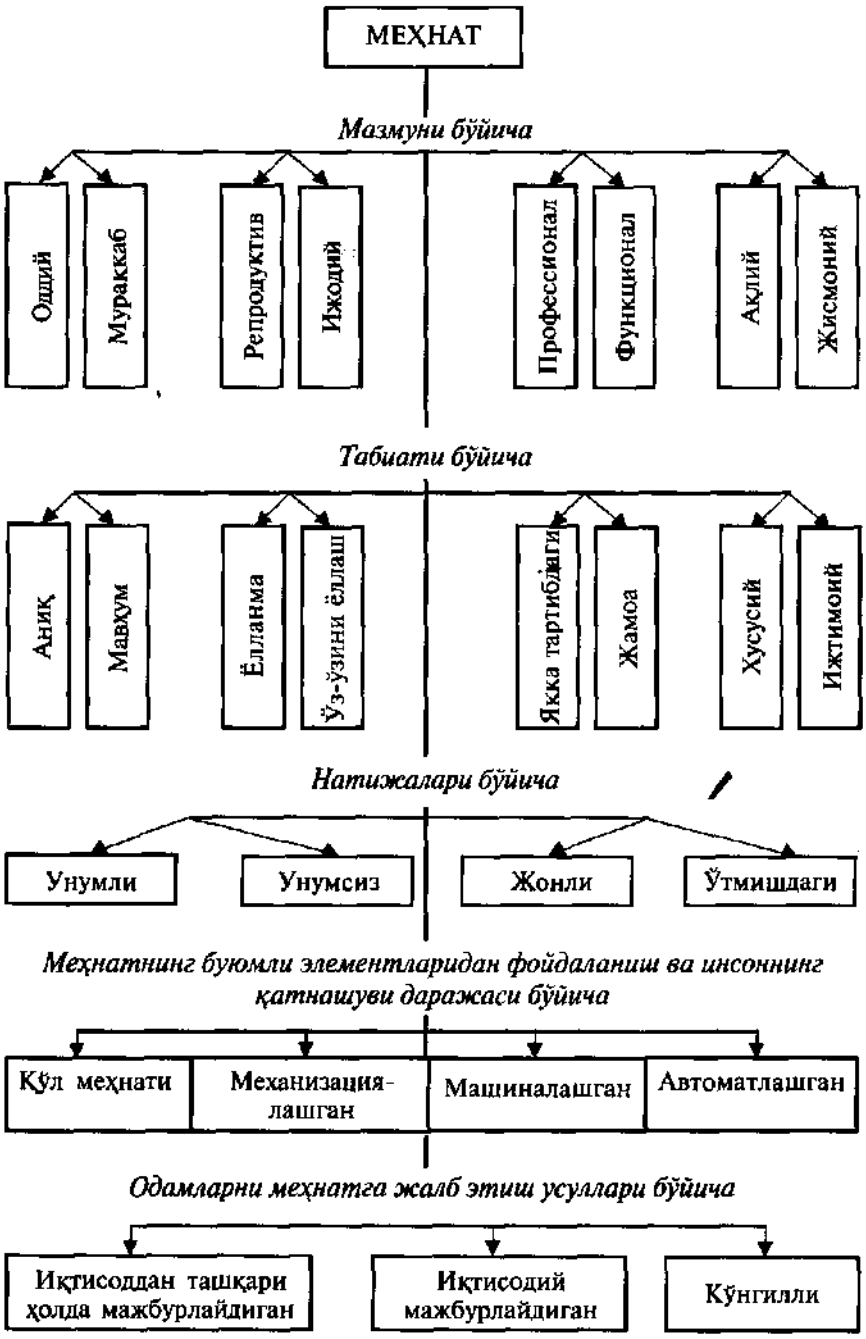
Ишчи кучи ва ишлаб чиқариш воситалари меҳнатнинг зарурий элементларидир.

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

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

Меҳнат жараёни янги истеъмол қийматлари яратиш мақсадида ишчи кучи ва ишлаб чиқариш воситаларини бирлаштириш ва ишга солиш жараёнидир. Меҳнат жараёни меҳнат шароитларининг турличалиги билан тавсифланадиган муайян атроф-муҳитда амалга оширилади. Бунинг устига, меҳнат жараёни унинг асосий элементларининг шунчаки бирга қўшилиши эмас, балки узвий бирлиги бўлиб, бунда инсон ҳал қилувчи омил бўлади. Меҳнат жараёнида инсон меҳнат воситалари ёрдамида меҳнат буюмида олдиндан мўлжалланган ўзгартиришларни амалга оширади. Меҳнат маҳсули меҳнат жараёнининг натижаси бўлади.

Меҳнат хоссалари. Меҳнат инсоннинг қуйидаги хоссаларга эга бўлган фаолиятдир: **1) ҳаракатларнинг англанганлиги.** Бунинг маъноси шуки, инсон меҳнат қила бошлашдан олдин ўз онгида лойиҳа тузади, яъни меҳнатнинг натижасини фикран тасаввур қилади. Маса-



2.4-чизма. **Меҳнат турларининг таснифи.**

лан, товар ишлаб чиқарувчи сифатида у қандай маҳсулотларни, қанча миқдорда ва қачон ишлаб чиқариш кераклигини белгилаб олади. Англанмаган, *инстинктив* ҳаракатлар меҳнат бўлмайди. Буни мисол ёрдамида кўрсатиш учун меъморнинг ҳаракатларини асаларининг ҳаракатлари билан таққослаш мумкин. Энг чакки меъмор ҳам энг абжир асаларидан фарқли ўлароқ, амалга оширадиган фаолиятининг барчасини аввал ўз миясидан ўтказади. Асалари эса ўз ҳаракатларини *интуитив* тарзда содир қилади; **2) ҳаракатларнинг мақсадга мувофиқлиги.** Инсон лойиҳа яратилгач, ҳаракатлар тарзини ўйлаб кўради, шундан кейингина олдиндан кўзланган ниятларни амалга оширишга киришади. Бизнинг мисолда эса бу ана шу маҳсулотларни қандай қилиб, қандай ресурслардан фойдаланиб, қандай технология ёрдамида ишлаб чиқарса бўлади деганидир; **3) ҳаракатларнинг натижадорлиги.** Ҳар қандай фаолият муайян натижа билан якунланади, лекин меҳнатга шунчаки натижа эмас, балки ижтимоий фойдали натижа хосдир, чунки меҳнат қуйида кўрсатилаётган хоссага ҳам эга бўлиши керак; **4) ҳаракатларнинг ижтимоий фойдалилиги.** Одамлар неъматларни бир-бирларидан ажралган, якка ҳолда эмас, балки меҳнат жамоаларига бирлашиб, ҳамжиҳатликда, у ёки бу даражада мустаҳкам бўлган ўзаро алоқалар асосида ишлаб чиқарадилар. Улар ушбу неъматларни ўзлари учун ва жамият учун ишлаб чиқарадилар; **5) ҳаракатларга куч-қувват сарфланиши.** Бу меҳнат фаолиятини амалга ошириш муайян жисмоний ва ақлий куч-қувват сарфланишида намоён бўлади.

Инсоннинг ишга лаёқати, иш қобилияти ва меҳнат қобилияти. Инсоннинг ҳар қандай фаолияти унинг ишга лаёқати, иш ва меҳнат қобилиятига асосланган. Ишга лаёқат (фаолият қобилияти) инсоннинг фаолиятини сифат томонидан тавсифлайди. Инсон меҳнат жараёнида ўз олдига турли мақсадлар қўйиб ва уларга турли усулларда эришиб, чексиз равишда моддий ва маънавий бойликлар яратишга қодир. Ана шулар барчасининг туганмас хилма-хиллиги инсон организми ниҳоятда мураккаб тузилишининг натижасидир.

Шундай қилиб, **ишга лаёқат** — инсоннинг мақсадга мувофиқ фаолиятининг сифат жиҳатидан хилма-хил турларига қобилиятлилиги, уларнинг чексиз турли-туманликларини амалга оширишга қобилиятлилигидир.

Бироқ, инсон қўйилган вазифаларни ўзининг иш қобилиятидан, яъни ҳаракат ёки иш қилиш қобилиятидан фойдаланмай, ҳал қила олмайди. Мабодо, организм ана шу қобилиятга эга бўлмаганида эди, унинг барча ижрочилик ва ижодий функциялари амалга ошмай қолган бўлар эди. Буни лампочкаларнинг боғланиш схемаси ўзгармаса-да, лампочкаларга электр қуввати келмай қўйиши би-

ланоқ тасвир дарҳол йўқоладиган иллюминация билан таққосласа бўлади.

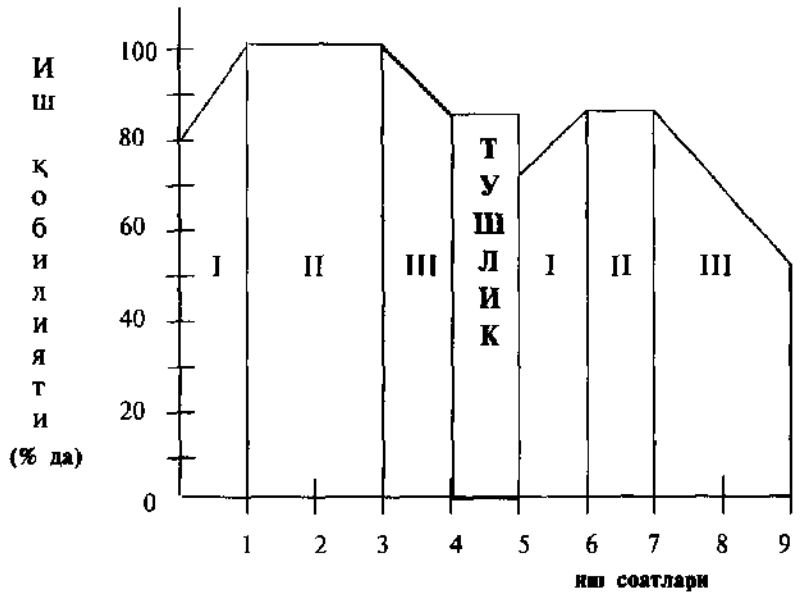
Иш қобилияти инсоннинг у ёки бу аниқ фаолиятининг миқдорий томонини тавсифлайди. Иш қобилияти туфайли ҳаракатнинг ўзини содир қилиш ва миқдорий кўринишда унинг натижасини қўлга киритиш мумкин бўлади.

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

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

Биринчи босқичга иш қобилияти даражасининг паст кўрсаткичлари хосдир. Ушбу давр мобайнида инсон барча физиологик аъзолари ва тизимлари фаолияти у бажарадиган ҳаракатларга мувофиқ равишда ўзгаради. Ҳаракатлар уйғунлашуви аста-секин кучайиб, аниқлиги ва тезлиги ошади, тушуниб олиш яхшиланади, ишлашдаги энг мақбул ҳолат (алфоз) танланади, нафас олиш ва қон айланиши тизимлари ишлашининг зарурий даражаси белгилаб олинади. Олимларнинг фикрича, мазкур даврда марказий асаб тизимида «ишчи доминантаси»нинг шаклланиши, яъни физиологик тизимлар фаолиятини тартибга солувчи турли асаб марказларининг энг маҳсулдор меҳнат фаолияти учун зарур бўлган фаоллик шакли ва асаб реакцияларининг тезлиги томон мослашиб бориши рўй беради. Бу босқич бир неча минутдан бир ярим соатгача давом этиши мумкин.

Ишга киришиш босқичи тугагандан кейин инсон организми муқим ишчи ҳолатига ўтади. Бу даврда инсон вақтни жуда кам сарфлаб, энг юқори натижага эришади. Касб фаолиятининг аксарият



2.5-расм. **Иш қобилиятининг типик эгри чизиғи.**

турларида бундай ҳолат бир неча соат, одатда икки-уч соат мобайнида сақланиб туриши мумкин, ҳаддан зиёд зўриқиш билан боғлиқ бўлган ёки алоҳида шароитларда кечадиган ишлар бундан мустасно.

Шундан кейин иш қобилияти даражаси пасайиши кузатилади: *инсоннинг диққати тарқоқлашади, ҳаракатлари секинлашади, хатолар сони ортади.* Шуларнинг барчаси толиқишнинг кучайишидан далолат беради. Толиқиш давомли равишда ва зўр бериб ишлаш натижасида юзага келадиган ва иш қобилиятининг вақтинча пасайишига олиб келадиган физиологик жараёнлар йиғиндисидир. Толиқиш ҳолати билан бир йўла одатда «чарчаш» сўзи билан белгиланадиган ўзига хос сезгили ҳолат ҳам юзага келади. Дам олиш етарлича давом этса, унинг давомида толиқиш ўтиб кетади. Одатда, тушлик танаффуси толиқиш пайдо бўладиган ва дам олиш керак бўлган пайтга мўлжаллаб белгиланади.

Тушки танаффусдан кейин инсон организми яна мазкур уч босқични ўтказади. Лекин энди ишга киришиш босқичи иш кунининг бошидагига қараганда тезроқ тугалланади, муқим ишлаш қобилияти босқичи, одатда, тушликдан аввалгидагига қараганда қисқароқ давом этади ва даражаси пастроқ, толиқиш даври эса давомлироқ бўлади ва толиқиш тушликдан аввалгига қараганда чуқурроқ авж ола боради.

Ҳаётий фаолиятнинг кеча-кундуз давом этадиган даврийлиги юзага келганлиги туфайли инсон организми вақтнинг турли бўлак-

ларида жисмоний ва руҳий-асабий зўриқишларга турлича жавоб қилади, унинг кеча-кундуз давомидаги иш қобилияти эса муайян тарзда ўзгариб туради. Кеча-кундузли циклга мувофиқ иш қобилиятининг энг юқори даражаси эрталабки ва кундузги соатларда, яъни соат 9 дан 20 гача кузатилади. Кечқурунги соатларда инсон иш қобилияти ҳали юқори даражада сақланиб туради. Инсон кеча-кундузнинг шу вақтида кам толиққан ҳолда унумдорликни таъминлаш учун катта потенциал имкониятларга эга бўлади. Шу билан бирга кечқурунги соатлардаги иш ундан олдинги сергаклик ва юмушлар келтириб чиқарган муайян даражадаги толиққанлик ҳолатида бошланади. Тунги иш биологик маромни бузиб, физиологик қонуниятларга зид келади ва инсон учун ғайритабиий бўлади. Кеча-кундуз давомида иш қобилияти даражасининг ўзгаришларида икки энг кам даража (тахминан тонгдаги соат 2—3 лар ва кундузги соат 15) ва икки энг юқори даража (тахминан эрталабки соат 8—9 лар ва кечқурунги соат 18) ажралиб туради.

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

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

Инсон ҳаётини мурғакликдан бошлайди. Вақт ўтган сайин у вояга етиб, жисмонан ва руҳан камол топади, кучга тўлади, билим ва кўникма орттиради. У боқиманда кишидан ишловчи кишига айланади, меҳнатга лаёқатли бўлиб қолади. Қариликка бориб, меҳнат лаёқати йўқолади. Касаллик ёки жароҳат туфайли ҳам меҳнат лаёқатидан (тўлиқ ва қисман, вақтинча) маҳрум бўлиши мумкин. Иш қобилиятининг пасайиши каби бевақт меҳнат лаёқатидан маҳрум бўлиши ҳам жамиятнинг меҳнат ресурсларини камайтиради, меҳнат унумдорлигига салбий таъсир этади.

2.6. Меҳнатнинг намоён бўлиш шакллари ва функциялари

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

— **биринчидан**, инсон қуввати сарфланади: бу меҳнатнинг биологик жиҳати;

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

— **учинчидан**, ходимлар ишлаб чиқаришда ўзаро боғланган ҳолда ҳаракат қиладилар.

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

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

Динамик жисмоний иш юки жисмоний иш ҳажми билан (килограммометрларда), қувват сарфлари ўлчами билан (калорияларда), куч-ҳаракатнинг қуввати билан (ваттларда) белгиланади. Статик жисмоний иш юки ўз танаси ёки тананинг айрим қисмларини жойдан жойга ўтказмаган ҳолда одам амалга оширадиган ҳаракат ўлчамининг ушбу ҳаракатни амалга ошириб туриш вақти (килограмм-секунд)га кўпайтирмаси билан тавсифланади.

Асабий-руҳий иш юки қуйидагилар билан белгиланади:

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

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

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

— ишлаб чиқариш операциялари элементларининг миқдори ва давомлилигига, уларнинг тез-тез такрорланишига, технологик жараённинг боришини пассив кузатиш вақтига, смена давомида бир қолипдаги меҳнат вақти давомлилигига боғлиқ бўлган меҳнатнинг бир хиллиги даражаси;

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

Меҳнат жараёнида инсонга унинг иш қобилияти ва саломатлигига таъсир этадиган кўпдан-кўп ишлаб чиқариш ҳамда ноишлаб чиқариш омиллари таъсир ўтказади. Ушбу омиллар йиғиндиси меҳнат шароитлари деб номланади. Инсонга барча ташқи омиллар жами таъсирининг умумлашма баҳоси меҳнатнинг оғирлигини тавсифлайди, ушбу меҳнат оғирлиги ўз навбатида олти тоифага бўлинади.

Меҳнат оғирлигининг биринчи тоифасига одамлар учун маиший қулайлигига яқин шароитда бажарадиган ишлар киритилади. Бундай шароитда иш сменаси ёки ҳафтасининг охирига бориб, иш қобилияти ва меҳнат унумдорлиги пасаймайди ва ҳатто ортади.

Оғирликнинг иккинчи тоифасидаги ишлар меҳнатнинг қулай (лекин комфортли бўлмаган) шароити билан тавсифланади, бунда иш сменаси ва ҳафтасининг охирида бир қадар толиқиш ва меҳнат унумдорлигининг пасайиши рўй беради. Оғирликнинг учинчи тоифасида иш давринининг якунида организмнинг функционал чегаравий ҳолати юзага келади, бу ҳолат таъсирида (организмда) яхшиланиш ёки ёмонлашиш томон осонликча ўзгариб туриши хосдир.

Меҳнат оғирлигининг тўртинчи тоифасида патологияга яқин ўзгаришлар рўй бериши, иш кўрсаткичлари ёмонлашиши, бузилган функцияларнинг тикланиш даври узайиб кетиши мазкур тоифанинг ўзига хос хусусияти бўлади. Физиологик жиҳатдан асосланган меҳнат ва дам олиш тартиблари жорий этилган ва гигиеник омиллар яхшиланганидан кейин организм ҳолати ва иш қобилияти етарли даражада яхшиланмайди.

Ишлар оғирлигининг бешинчи тоифаси иш давринининг охирида организмнинг патологик ҳолатини келтириб чиқаради. Ишдаги хатолар сони ва бузилган функцияларни тиклаш вақти кескин ошади, ғалати реакциялар пайдо бўлади, ишдаги иқтисодий кўрсаткичлар анча пасаяди. Иш қобилиятини тиклаш учун кўп вақт керак бўлади, касалликлар ҳамда муттасил равишда иш қобилиятини йўқотиш юзага келади.

Ишлар оғирлигининг олтинчи тоифасига иш бошлагандан бироз кейин одам организмининг патологик ҳолати юзага келиши хосдир, кўпинча бу ҳолат жиддий касаллик ривожланишига олиб келади. Ишларни меҳнат оғирлиги даражасига қараб таснифлаш меҳнат жараёнларини меҳнат оғирлигининг биринчи ва иккинчи тоифалар чегарасидан ошмаслигини таъминлаган ҳолда лойиҳалаш ва ташкил этиш муҳимлиги ҳамда зарурлигини қайд этади.

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

Бундай ўзаро таъсир қуйидагиларга:

— **биринчидан**, меҳнатнинг техникавий қуролланганлигини, унинг механизациялашганлик ва автоматлашганлик даражасини, технологик жараёнларнинг мукаммаллигини белгилайдиган ишлаб чиқариш технологияси ва техникасига;

— **иккинчидан**, иш жойларини ташкил этиш, меҳнат ва дам олиш тартиблари, ходимларни тайёрлаш ва малакасини ошириш, оқилона меҳнат усуллари ва методларини қўллаш каби меҳнатни ташкил этиш масалаларига боғлиқ бўлади.

Меҳнат жараёнларининг ишлаб чиқариш техникавий-технологик жиҳозланганлигига боғлиқлиги шунда намоён бўладики, масалан, корхоналарда (айниқса, меҳнат шароитлари зарарли ва хавфли бўлган корхоналарда) ишлатиладиган меҳнатни аяйдиган технологиялар меҳнат сарфларининг солиштирма ва мутлақ қисқаришига олиб келади; ишларнинг ниҳоят даражада сермеҳнатлиги хос бўлган технологик жараёнлар меҳнатнинг сифатига, ишларни бажариш усулига риоя этган ҳолда қўлланилишига, иш вақтидан оқилона фойдаланишга юқори талаблар қўяди; ишларни бажарилишининг мураккаблашуви ошиши ходимлар малакасининг ошишини тақозо этади; техника қанчалик мураккаб бўлса, меҳнат интизомига талаблар шунчалик юқори бўлади.

Ходимлар ишлаб чиқариш воситалари билан ўзаро боғлиқлигининг мазмуни ва хусусияти, шунингдек, меҳнатни ташкил этиш баъзи элементлари бўйича масалаларни ҳал этиш хусусиятлари билан белгиланади:

— иш ўринлари пухта ўйлаб жойлаштирилиши ходимларнинг иш жойида кўчиб юриш маршрутларини қисқартириш, ускуналарга хизмат кўрсатиш қулайлиги, иш пайтида ходим гавдасини тутиши кабилар қисобига иш вақти ва ходимларнинг физиологик куч-ҳаракатлари тежалишини таъминлайди;

— оқилона меҳнат усуллари ва методлари асбоблар ва ускуналардан ниҳоятда яхши фойдаланилишига, иш вақтидан тежаб фойдаланишга, ишларнинг юқори сифатлилигини таъминлашга, меҳнат меъёрларини бажариш ва ошириб бажаришга кўмаклашади;

— меҳнат ва дам олишнинг физиологик жиҳатдан асосланган ички смена тартиби ходимларнинг юқори иш қобилиятини сақлаган ҳолда кам меҳнат сарфлаб, ишлаб чиқариш функцияларини (лавозим вазифаларини) бажариш учун шароит яратади;

— ходимларни ўз вақтида ва юқори сифатли тайёрлаш ва мала-

касини ошириш улар савиясини бажарилаётган ишлар мураккаблиги ва сифатига мувофиқлигини таъминлаш учун зарур.

Ниҳоят, ташкилий-ижтимоий жиҳат ходимларнинг бир-бирлари билан ишлаб чиқаришдаги ўзаро ҳаракатларини акс эттиради. Бундай ўзаро ҳаракат горизонтал бўйича ҳам (турдош иш жойлари ходимлари ўртасидаги ўзаро ҳаракат, шунингдек, асосий ва ёрдамчи ходимлар ўртасидаги ўзаро ҳаракат), вертикал бўйича ҳам (раҳбарлар ва бўйсунувдагилар ўртасидаги ишлаб чиқариш муносабатлари) амалга оширилади.

Ходимлар ўртасида ўзаро ҳаракатлар қуйидагиларга:

— **биринчидан**, меҳнатни ташкил этишнинг якка тартибдаги ва жамоа тарзидаги шаклларига, корхонада қабул қилинган меҳнат тақсимоти ва кооперациясига;

— **иккинчидан**, ходимлар таркиби ва сонига;

— **учинчидан**, корхонанинг ташкилий-ҳуқуқий шаклига боғлиқ бўлади.

Меҳнатни ташкил этиш шакли меҳнатнинг хусусияти ва мазмунини, шунингдек, ходимлар ўзаро ҳаракатлари тартибини кўп жиҳатдан белгилайди. Чунончи, меҳнатни якка тартибда ташкил этиш алоҳида ҳар бир ходимга ишлаб чиқариш топшириқлари белгилашга, ходимлар бажарган ишни якка тартибда ҳисобга олиб бориш ва ушбу иш бажарилганлиги натижаларига кўра иш ҳақи ҳисоблаб ёзишга асосланади. Меҳнатни жамоа тарзида ташкил этиш шуни назарда тутадики, ишлаб чиқариш топшириғини белгилаш, бажарилган ишларни ҳисобга олиш ва иш ҳақи ҳисоблаб ёзиш айрим бўлинмалар бўйича, ходимларнинг шахсан ҳар бирига бўлиб чиқмаган тарзда амалга оширилади. Шу сабабли меҳнатни жамоа тарзида ташкил этишда, масалан, меҳнатни ташкил этишнинг бригада усулида бўлинма ичида ишлаб чиқариш шароитида ўзаро ҳаракат тизими бўлинмада юзага келадиган аниқ вазиятлар билан белгиланади, бу эса бундай вазиятларга меҳнатни якка тартибда ташкил этишдагига қараганда мослашувчанроқ тарзда жавоб қилиш имконини беради.

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

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

Меҳнатнинг алоҳида ишлаб чиқариш операциялари ва иш турларига технологик жиҳатдан тақсимланиши хилма-хил операциялар ва иш турларини бажарадиган ходимлар ўзаро ҳаракати заруриятини келтириб чиқаради. Меҳнатнинг касбий тақсимоти ҳақида ҳам, малакавий тақсимоти хусусида ҳам, меҳнат кооперацияси тўғрисида ҳам шу гапни айтиш мумкин.

Ишлаб чиқаришдаги ходимлар ўзаро ҳаракатининг кўрсатиб ўтилган турлари унинг ташкилий жиҳатини акс эттиради, лекин меҳнат жараёни намоён бўлишининг шакли сифатидаги ходимлар ўзаро ҳаракати ижтимоий жиҳатга ҳам эга. Ишлаб чиқаришда жинси, ёши, маълумоти, иш стажи, оилавий аҳволи ва ҳоказолар бўйича фарқланадиган ходимлар турли ижтимоий гуруҳлари ўртасидаги ўзаро ҳаракат шу жумлага киради. Корхона, муассасадаги ходимларнинг ижтимоий ва демографик (ёш-жинс) таркиби улар ўртасида ишлаб чиқариш шароитида амалга ошадиган ўзаро ҳаракат хусусиятига таъсир этади. Шу боис меҳнат жараёнини ўрганиш ёки ташкил этишда ходимларнинг ижтимоий кўрсаткичларига эътибор бериш лозим. Масалан, таркибида эркаклар ва аёллар ишлайдиган (жинси бошқа-бошқа одамлар ишлайдиган жамоа бир хил жинсли одамлардан иборат жамоага қараганда самаралироқ бўлади), ёш таркибида эса ўрта ёшли, оилали бўлган ва зарурий профессионал маълумотга эга бўлган, мазкур корхонадаги ишлаб чиқаришда катта иш стажи орттирган одамлар кўпчиликни ташкил этган жамоаларда энг қулай ишлаб чиқариш вазиятига эришиши мумкин.

Корхонадаги ижтимоий гуруҳ қайсидир умумий, бирлаштирувчи белгиларига, хоссаларига, масалан, маълумот даражалари, касблари, иш стажларига эга бўлган ходимлар бирлигидир.

Ходимларнинг ижтимоий тузилмаси уларнинг шундай тузилишидирки, бу ундаги турли ижтимоий гуруҳларнинг таркиби ва биргалиги билан белгиланади.

Ходимлар ижтимоий тузилмаси корхона фаолиятининг самарадорлигига таъсир этадиган муҳим кўрсаткичдир. Қулай ижтимоий тузилма меҳнат фаоллигини, ижодий ташаббусни ривожлантиришга, меҳнат интизоми ва меҳнат самарадорлигини юксалтиришга кўмаклашади. Ноқулай ижтимоий тузилма ишлаб чиқариш вазифаларини самарали ҳал этишни қийинлаштиради.

У ёки бу ижтимоий гуруҳлар мавжудлигига қараб, корхона ходимларининг турли ижтимоий қатламлари ташкил топади, шу муносабат билан эса ижтимоий тузилманинг қуйидаги хиллари ажратилади: функциявий-ишлаб чиқариш, касбий-малакавий, демографик, миллий, ижтимоий-руҳий ва ҳоказо.

Функциявий-ишлаб чиқариш тузилмаси ходимларнинг функциявий гуруҳлари: хизматчилар (раҳбарлар, мутахассислар, техник ижрочилар), ишчилар (асосий ва ёрдамчи ишчилар), хизмат кўрса-

қали жамият ўз ривожланиши қонунларини ҳам, табиат қонунларини ҳам билиб олади; шу боис бошқа функциялар меҳнатнинг инсониятни тобора чексиз ривожлантира бориш функцияси бўлган озодликни ижод этиш функциясини тайёрлайди ва чинакамига амалга ошадиган қилади.

2.7. Меҳнат ишлаб чиқариш омили сифатида

Меҳнат товарларининг қийматини яратишда қай даражада қатнашиши тўғрисидаги масаланинг жавоби меҳнат назариясида марказий ўрин тутади. Меҳнат тўғрисидаги фанни ривожлантириш тарихи шуни таъкидлайдики, **А. Смитдан** кейин бу фанда икки тармоқ — қийматга оид меҳнат назарияси ва ишлаб чиқариш омиллари назарияси юзага келди. Унда биз шуни таъқидлаган эдикки, муаллифлар меҳнат назариясини юзага келтиришда ушбу қоидани аксиома ва бошланғич мулоҳаза сифатида фикран қабул қилганлар. Ҳақиқатан ҳам қийматга оид меҳнат назарияси муаллифларнинг товарлар битта хусусиятга эга эканлиги — уларнинг барчаси меҳнат маҳсуллари эканлиги ва уларнинг қиймати улардаги инсон меҳнатининг миқдори билан белгиланишини таъкидлашдан бошқа далил-исботлари йўқ. Лекин мазкур қоидани меҳнат улушининг қисқариши ва машина ҳамда ускуналардан фойдаланиш улуши кўпайиши товарлар нархининг пасайишига эмас, балки ошишига, аксинча бўлганида эса пасайишига олиб келган ишлаб чиқариш бутун амалиёти буни рад этади.

Ишлаб чиқариш омиллари назарияси бўйича (унинг сарф-харажатли вариантида) товарлар нархи ер (табиат), капитал (ишлаб чиқариш воситалари), меҳнат ва тадбиркорлик каби омиллар таъсирида шаклланади. Бу назария, **масалан**, тахминан тенг бўлган малакадаги меҳнатнинг (иш вақтининг) бир хил сарфлари меҳнатнинг техник жиҳатдан турлича жиҳозланиши тақдирида ҳар хил натижага олиб келишини тушунишга асосланади. Бундай ҳолда ишлаб чиқариш натижаси сарфланган меҳнатнинг миқдори билангина эмас, балки меҳнатнинг техникавий жиҳозланганлик даражаси билан ҳам белгиланади, бу жиҳозланганлик эса, ўз навбатида, мазкур жиҳозларни сотиб олишнинг капитал сарфларига боғлиқ бўлади. Миқдори ва сифати жиҳатидан бир хил меҳнатда истеъмол хоссалари ҳар хил бўлган табиий материаллардан фойдаланилган тақдирда ҳам ишлаб чиқариш натижалари ҳар хил бўлади. Ниҳоят, ишлаб чиқариш натижалари тадбиркор амалга оширадиган ишлаб чиқариш омилларининг у ёки бу комбинацияларига ҳам боғлиқ бўлади.

Товарлар нархи юзага келишини энг юқори фойдалилик назарияси асосида кўриб чиқиладиган бўлса, ишлаб чиқариш омилларининг таъсири ишлаб чиқаришнинг сарф-харажатлари тузилмасида акс этади.

Ишлаб чиқаришнинг турли омиллари унинг пировард натижаларига қандай таъсир этишини аниқроқ тушуниб олиш учун бир неча ҳолдан таркиб топадиган *шартли* мисолни кўриб чиқамиз.

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

Иккинчи ҳол. Биринчи ҳол билан айни бир пайтда одам худди шундай дарахтни мотоарра ёрдамида арралаган, электрга уланган махсус дастгоҳда тахта тайёрлаган, бу ишга 1 соат вақт сарфлаган. Тахталарни 150 сўмга сотган. Мотоарра ва дарахтдан тахта тайёрлайдиган дастгоҳ 100000 сўм турган ҳар бирининг ишлаш муддати — 5 йилдан.

Учинчи ҳол. Одамга тегишли ер участкасида катталиги биринчи ҳолдаги дарахтдагидек арча ўсган. Одам худди биринчи ҳолдагидек асбоб билан уни арралаб, 15 соат давомида қўлда тахта тайёрлаган ва тахталарни бозорда 800 сўмга сотган. Бундай дарахтнинг ўзи рақобат бозорида 650 сўм турган.

Тўртинчи ҳол. Одам арчани механик асбоб ёрдамида (иккинчи ҳолдагидек) арралаган ва ундан тахта тайёрлаган. Бу ишга 1,5 соат сарфлаган. Тахталарни бозорда 800 сўмга сотган.

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

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

1. Тахталарни тайёрлашда қандай омиллар қатнашган?

2. Тахталар нархининг шаклланишида ишлаб чиқариш ҳар бир омили (ёки ишлаб чиқаришнинг сарф-харажатлари) улуши қандай ва ишлаб чиқариш омилларининг ҳар бири қандай даромад олинишини таъминлаган?

Қийматга оид меҳнат назарияси ушбу саволларга тўғридан-тўғри жавоб беришга қодир эмас. Маҳсулотларнинг ҳаммаси ҳам одам меҳнати билан ишлаб чиқарилган бўлса, нега икки биринчи ҳолда тах-

таларнинг нархи 150 сўмни, учинчи, тўртинчи ва бешинчи ҳолларда эса 800 сўмни ташкил этди? Бунинг устига, биринчи ҳолда 10 соатга тенг меҳнат сарфи бўла туриб, 150 сўмлик маҳсулот сотилганлиги, тўртинчи ҳолда эса 1,5 соат иш вақти сарфланган бўла туриб, 800 сўмлик маҳсулот сотилганлигини қандай изоҳлаш мумкин?

Қўйилган шартлар ва маълумотларни 1-жадвалда жамлаймиз.

1-жадвал

Ишлаб чиқариш шарт-шароитларининг омилга боғлиқ даромадлар ўлчамига таъсири

Т/р	Кўрсаткичлар	Ҳоллар				
		1	2	3	4	5
1	Маҳсулот нархи, сўм	150	150	800	800	800
2	Хом ашё нархи, сўм	60	60	650	650	650
3	Меҳнат қуроллари нархи, минг сўм	1	100	1	100	100
4	Меҳнат қуролларини ишлатиш муддати, йил	5	5	5	5	5
5	Меҳнат сарфлари, соат	10	1	15	1,5	1,5
6	Маҳсулот ҳажмига амортизация ажратмалари (1700 соат/йил иш ҳисобида), сўм (3-м.х5-м/1700х4-м.)	1,18	11,76	1,76	17,65	17,65
7	Иш ҳақи, сўм/соат	10	15	10	15	15
8	Ходимнинг иш ҳақи ёки даромади (5-м.х7-х.)	100	15	150	22,5	22,5
9	Иш ҳақи ва амортизация, сўм (6-м.х 8-м.)	101,18	26,76	151,76	40,15	40,15
10	Ишлаб чиқариш сарф-харажатлари, сўм	101,18	26,76	151,76	40,15	690,15
11	Даромад, сўм (1-м.—10-м.)	48,82	123,24	648,24	759,85	109,85

12	*Шу жумладан* Ер (табиат) ҳисобига (2-м.)	60,0	60.0	650	650	—
13	Капитал (ишлаб чиқариш воситалари) ҳисобига *(3-м.х10%х5-м./365х8)*	0,34	3,42	0,51	5,14	5,14·
14	Тадбиркорлик ҳисобига (11-м.—12-м.13-м.)	—11,52	59,82	—2,27	104,71	104,71
15	Ишнинг 1 соатига келтирилган тадбиркорлик даромади (14-м./5-м.)	—1,15	59,82	—0,15	69,8	69,8

Келтирилган мисоллар шунга асосланганки, омилларга боғлиқ даромадларнинг ўлчамлари меҳнат, капиталлар, хом ашё, материаллар ва ҳоказолар билан белгиланади. Вазиятни соддалаштириш учун ҳаракат соф рақобат бозорида рўй бермоқда ва бозорда: а) мазкур товарни таклиф этувчи сотувчилар кўпдан-кўп; б) ушбу товарнинг харидорлари кўпдан-кўп; в) ушбу товарнинг на харидорлари, на сотувчилари мазкур товарнинг нархини назорат қилмайдилар ва уни белгилаш юзасидан ҳукм ўтказмайдилар.

Табиат маҳсуллари — муайян тайёрлик ҳолатидаги дарахтларнинг бозор нархи келтирилган аниқ шароитларда мазкур бозорда юзага келган талаб ва таклифнинг ўзаро таъсири натижасида белгиланган. Теракни арралаш ва бозорга етказишдаги меҳнат сарфлари арчани арралаш ва бозорга етказишдаги меҳнат сарфларига амалда тенг бўлган. Ундай бўлса, нега ушбу дарахтларнинг нархлари шунчалик фарқли бўлган? Бунинг сабаби биттадир — табиий сифатлари бир-биридан анча фарқли бўлган ана шу дарахтларнинг истеъмол хоссалари ҳар хиллигидадир. Бунда меҳнатнинг таҳлили йўқ. Арча ҳам, худди терак каби, табиатнинг, мазкур ҳолда эса ернинг маҳсулидир.

Келтирилган мисолда арча каби дарахт турларининг ноёблиги билан боғлиқ ҳолат ҳам бор. Дарҳақиқат, арча ҳамма ерда ҳам ўсавермайди, асосан, айрим тоғли ҳудудларида ўсади. Ўша ҳудудларда оддий дарахтлар ҳам ўсади, бироқ улар арча каби қимматбаҳо бўлиб қолмайди. Ҳамма гап арча ёғочининг тузилиши, ундан тайёрланган буюмларнинг ниҳоятда чиройлилигидадир. Ушбу мисолда шу факт тасдиқланадики, ер (табиат) инсон фойдаланадиган аксарият нарсаларнинг яратувчисидир. Айни ер (табиат) хом материалларнинг истеъмол хоссаларини кўп жиҳатдан белгилайди. Бошқа мисолларни олиб кўрайлик: иккита бир хил артезиан қудуқ бурғуланган, биридан шифобахш маъданли сув, иккинчисидан ичишга яроқсиз сув чиқа бошлади; техник жиҳатлари бир хил бўлган иккита нефть

бурғу қудуғидан енгил углеводород фракциялари миқдори бир хил бўлмаган нефть чиқа бошламоқда; қишлоқ хўжалиги экинлари етиштириладиган даланинг бир участкасида катталиги ва сарфланган меҳнат жиҳатидан ўхшаш бўлган бошқа участкадагига қараганда ҳосил мўлроқ (ёки камроқ). Бунда биз чекланганлик билан, шу сабабли эса ер таклифининг эластик эмаслиги билан белгиланадиган ер эгасининг омилга боғлиқ даромади сифатидаги ер рентаси юзага келишини кўрамиз.

Ернинг «иши» шунда ҳам намоён бўлганки, теракнинг нархи 60 сўмни, арчанинг нархи эса 650 сўмни ташкил этди. Кўриб чиқилган бозорда дарахтларни қўлда ишлаш меҳнатининг нархи 10 сўм/соат миқдорида, механизация ёрдамида ишлаш меҳнатиники — 15 сўм/соат миқдорида белгиланади, бундан эса ҳар бир ҳол бўйича меҳнатга ҳақ тўлаш сарфларини ёки ходимларнинг омилга боғлиқ даромадини ҳисоблаб чиқиш осондир. *Масалан,* биринчи ҳол бўйича иш ҳақи 100 сўмни (10·10) ташкил этди.

Ишлаб чиқариш воситаларидан фойдаланиш билан боғланган ва улардан фойдаланиш вақтининг ҳақиқий сарфларига келтирилган амортизация ажратмалари ишлаб чиқариш сарф-харажатларига киритилиши керак. Ҳисоблаш қуйидагича олиб борилади: ишлаб чиқариш воситаларининг қиймати улардан фойдаланиш йиллари миқдорига ва йилдаги иш соатларининг ҳисобланадиган миқдорига (бизнинг мисолда 1700 соат/йил қабул қилинган) бўлинади, кейин эса бўлишдан олинган сонни ишлаб чиқариш воситаларидан фойдаланилган соатлар миқдорига кўпайтирамиз. Чунончи, биринчи ҳолда амортизация ажратмалари 1,18 ни ташкил этди (1000/5 ·1700·10).

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

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

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

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

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

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

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

Арчани арралаб, ундан тахта тайёрлаб сотиш ҳолларида омилга боғлиқ даромадлар миқдорини аниқ белгилаш имконини берадиган ўша бозор механизмининг ўзи юзага келади. Табиат шундай маҳсул яратганки, унинг бозор нархи 650 сўмни ташкил этган. **Учинчи ҳолда** ходимнинг иш ҳақи 150 сўмни ташкил этган (10·15). Капиталга оид даромад бир дарахт ҳисобига 0,51 сўмни ташкил этди, тадбиркор яна зарар кўрган бўлиб чиқди, ушбу кўрилган зарар ҳар бир ишланган дарахт ҳисобига 0,15 сўмни ташкил этди.

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

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

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

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

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

Ҳар қандай бошқа жараёнлар каби меҳнат жараёнлари ҳам вақт орасида кечади ва шунга кўра меҳнат жараёнининг давомлилиги вақт билан ўлчанади. Ходим меҳнат маҳсулини яратаётганидаги вақт иш вақти дейилади. Ўз навбатида, иш вақти соат, кун, ҳафта, йил каби муайян вақт улушларида ифодаланган миқёсга эга бўлади. Иш вақти моҳиятан меҳнатнинг шакли, мазмуни, индивидуаллигига бефарқ бўлган меҳнатнинг яшашидир. Иш вақтининг ушбу хоссаси ундан ҳар қандай меҳнат жараёнларининг умумий ўлчагичи сифатида фойдаланиш имкониятини беради.

Меҳнат иқтисодиётида икки тушунчани, яъни «меҳнат жараёни давомлилигининг меъёри сифатидаги вақт» ва «меҳнат миқдорининг меъёри сифатидаги меҳнат» тушунчаларини бир-биридан фарқлаш лозим. Ушбу тушунчалар турли моҳиятга эга. **Биринчиси,** меҳнат жараёнларининг ҳақиқий тақвимдаги давомлилигини акс эттиради ва ўзининг ушбу сифати жиҳатидан вақт *адекват* (мос), яъни ўлчанаётган ўлчам билан бир хил бўлган ягона табиатли мутлақ, яъни оралиқ ўлчамлар қўлланмайдиган, бирдан-бир, бевосита, инсонга боғлиқ бўлмаган меъёр бўлади. **Иккинчи** тушунча шартли давомлиликни англатади ва ушбу ҳолда вақт *нисбийгина* меъёр бўлади. Вақт меҳнат миқдорининг меъёри сифатида қўлланилганда унинг мураккаблиги ва интенсивлиги эътиборга олинмайди. Чунки иш вақти — меҳнатнинг *экстенсив* ўлчамидир.

Иш вақтининг давомлилигидан ташқари, уни ғанимат билиш ҳам муҳим жиҳат ҳисобланади. Ишчи ҳар бир вақт бирлигида турли миқдорда маҳсулот ишлаб чиқара олади. Бунинг боиси шундаки, иш вақтида, одатда, ишдан бўш вақт оралиқлари ҳам бўлади. Уларнинг бир қисми меҳнат жараёнини амалга ошириш, инсоннинг иш қобилиятини узоқ давргача сақлаб қолиш учун, бошқа бир қисми эса ишлаб чиқаришни ташкил этишдаги камчиликлар туфайли юзага келади ва иш вақтининг исрофгарчилиги дейилади. Бошқа шарт-шароитлар бир хил бўлган тақдирда иш вақти исрофгарчилигини

бартараф этиш меҳнатнинг натижадорлигини оширишга олиб келади.

Иш вақти кўрсаткичи билан бир қаторда меҳнат сарфларини уларнинг сифат таркиби жиҳатидан тавсифлайдиган кўрсаткичга бўлган зарурият ҳам юзага келади. Бунинг учун «меҳнат сиғими» тушунчасидан фойдаланилади. **Меҳнат сиғими деганда маҳсулот бирлигини ишлаб чиқаришга жонли меҳнат сарфлари тушунилади.** Ушбу сарфлар

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

формуласи бўйича аниқланади, бунда, t — маҳсулот бирлигининг меҳнат сиғими; T — барча маҳсулотни ишлаб чиқаришга сарфланган вақт; V — ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажмининг натурал кўриниши.

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

Бироқ меҳнатни меъёрлашда мавжуд бўлган камчиликлар туфайли ушбу кўрсаткич кам тарқалган: ҳозирча у мамлакатимизнинг машинасозлик, кимё, пойабзал, тўқимачилик ва тикувчилик саноатида қўлланилмоқда. Истиқболда эса меҳнат сарфларини иш вақти билан ўлчаш ошиб боради, чунки меҳнат сиғимини аниқлаш воситасида меҳнат сарфлари ўлчами ва таркибини ўрганиш меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил қилишдаги шакллар, усуллар ва технологияларнинг самарадорлигини аниқлаш, фан-техника тараққиётининг энг оқилона йўналишларини танлаш ва ҳоказо имкониятини беради.

Меҳнат сарфлари таркибига қараб **технологик меҳнат сиғими** (асосий ишчиларнинг меҳнат сарфлари), **хизмат кўрсатиш меҳнат сиғими** (ёрдамчи ишчиларнинг меҳнат сарфлари), **ишлаб чиқариш меҳнат сиғими** (барча ишчиларнинг меҳнат сарфлари), **бошқарув меҳнат сарфи** (хизматчиларнинг меҳнат сарфлари) **ва тўлиқ меҳнат сиғими** (ходимлар барча тоифаларининг меҳнат сарфлари) фарқланади. Кўпинча рўй бераётганидек, фақат асосий ходимларнинг жонли меҳнат сарфларини ҳисобга олибгина қолмасдан, муайян маҳсулотни тайёрлаб чиқаришда қатнашадиган барча ходимларнинг жон-

ли меҳнат сарфларини ҳам тўлиқроқ эътиборга олишга интилиш керак.

Меҳнат редукцияси. Меҳнат жараёнида турлича мураккаблиқдаги меҳнатдан фойдаланиш, меҳнат мураккаблигининг тўғридан-тўғри ўлчови йўқлиги сабабли меҳнатни қиёслаб ўлчаш муаммоси юзага келади. Уни ҳал қилиш учун меҳнат редукциясидан фойдаланилади. **Меҳнат редукцияси деганда мураккаб меҳнатни оддий меҳнатга келтириш жараёни тушунилади.** У нарх ҳосил қилиш, меҳнатга ҳақ тўлаш каби бир қатор муҳим иқтисодий муаммоларни ҳал қилиш учун ҳамда давлатлараро таққослашларни олиб бориш учун зарурдир.

Ишлаб чиқаришнинг турли тармоқларида оддий меҳнат тўғрисидаги тушунча ҳар хил кўринишда бўлиши мумкин. Ушбу тасаввур вақтнинг турли даврлари ва турли мамлакатларда ҳам турлича бўлиши мумкин. Меҳнат редукцияси оддий меҳнат эталонини белгилаб, мураккаб меҳнат сарфларини ягона ўлчовга келтириш ва ходимларнинг турли касб-лавозим гуруҳлари бўйича меҳнат мураккаблигидаги фарқларни аниқлаш имкониятини беради. Бундан ташқари меҳнат редукциясини амалга ошириш қийматини аниқроқ билишга яқин бориш имконини беради. **Товар** — аниқ меҳнат маҳсулидир, лекин абстракт меҳнат қийматнинг манбаи (субстанцияси) бўлади. Редукция тўлиқ меҳнат сарфларини ҳисоблаб чиқишда мантиқий бўғин бўлиб хизмат қилади. Ходимлар турли касб-малака гуруҳлари меҳнатининг мураккаблигини объектив баҳолаш иш ҳақини такомиллаштириш масалаларини ҳал этишда олға томон қадам бўлади.

Меҳнат редукциясининг тутган ўрни ва аҳамиятлилиги кўпчилик иқтисодчи олимлар томонидан эътироф этилгандир. Бироқ бу муаммонинг қатор жиҳатлари бўйича ҳанузгача фикрлар бирлигига эришилган эмас. Жумладан, меҳнат редукцияси кўрсаткичлари хусусида ягона нуқтаи назар ишлаб чиқилмаган. Бу анча мураккаб масала бўлганлиги боис, ҳозирча нафақат Ўзбекистонда, балки бошқа ҳамдўстлик мамлакатларида ҳам энг кам ишлаб чиқилганлигича қолмоқда. Тахминан кейинги 20 йил мобайнида мазкур масала бўйича катта потенциалга эга бўлган Россияда ҳам илмий-амалий материаллар деярли эълон қилингани йўқ.

Назарий ишланмаларда умуман қуйидаги икки ёндашув кузатилмоқда. Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги қошидаги Республика меҳнат, аҳолини иш билан бандлиги ва социал ҳимоялаш муаммоларини ўрганиш Илмий Марказининг айрим олимлари томонидан олиб борилган тадқиқотлари мураккаб меҳнатни оддий меҳнатга келтириш учун меҳнат натижаларига асосланишни таклиф қилмоқдалар, баъзилари эса ишчи кучини тайёрлашга сарфланган вақт кўрсаткичини муҳимроқ деб билмоқдалар.

[redacted]т мураккаблигини баҳолаш учун меҳнат натижаларини тўғри-[redacted]-тўғри ўлчашнинг ҳозирча иложи йўқ. Шу сабабли биринчи ён-[redacted]ув тарафдорлари меҳнатнинг мураккаблик даражасини иш ҳақига [redacted]б аниқлашни тавсия этмоқдалар.

Қайси ёндашувни афзал билиш керак ва меҳнат мураккаблиги [redacted]лиётда қандай ўлчовдан фойдаланиш керак деган ҳақли савол туғилади. Нархлар шаклланишида меҳнатнинг мураккаблиги иш ҳақи асосида ҳисобга олинади. Меҳнатга ҳақ тўлаш учун унинг мураккаблик даражалари нисбати таҳлилий усулда аниқланади, ушбу усулнинг моҳияти шундаки, меҳнатнинг мураккаблиги меҳнат буюмини ўзгартириш бўйича қўйилган вазифанинг мураккаблиги билан белгиланади. Меҳнат жараёнининг асосий мазмунини ифодалайдиган функцияларни таҳлил қилиш йўли билан тариф коэффициентлари аниқланади. Шундай қилиб, ҳозирча Ўзбекистондаги оддий меҳнат билан мураккаб меҳнатни таққослаб ўлчаш тариф сеткаси орқали амалга оширилади ва улар тариф разрядлари ва тариф коэффициентларидан иборатдир. Ушбу тариф разряди ва тариф коэффициентлари иккинчи ҳамда кейинги разряд тоифаларнинг иши биринчи разряд тоифасининг ишидан неча баравар мураккаброқ эканлигини кўрсатади. Шу тариқа ишларнинг мураккаблиги ва ходимларнинг тайёргарлик даражаси миқдорий таққосланма ўлчамга эга бўлиб қолади.

Меҳнат жараёнида одамларнинг эҳтиёжларини қондиришга мўлжалланган моддий ва маънавий бойликлар яратилади. Ишлаб чиқариш ривожланган, товар ва хизматлар ҳажмлари, турлари кўпайган сайин умуман жамият ҳамда унинг фуқаролари бойиб борадилар, мамлакат аҳолисининг моддий ва маданий фаровонлиги ошади. Инсоният цивилизациясининг умумий йўналиши ана шундай.

Меҳнат, ходимларнинг ўзларига ҳам бевосита таъсир кўрсатади, улар ривожлана борадилар, янги билим ва кўникмалар орттирадилар. Меҳнат инсонни яратган, деган қоида маълум маънода одилдир. Айни меҳнат инсонни ҳайвонот дунёсидан ажратди. Инсон меҳнат қуролларини яратиб ва такомиллаштира бориб, табиат кучларига қарши туришга қодирлигини ошира борди, омон қолиши учунгина эмас, балки ўзининг ривожланиши учун ҳам шарт-шароит ярата борди.

Ишлаб чиқариш ҳамиша одамлар олдига ҳал қилиниши ва унинг тараққий этишига кўмаклашиши зарур бўлган вазифаларни қўйиб келди. Меҳнатнинг ижодийлик хусусияти янги ғоялар туғилишида, илғор технологиялар, мукаммалроқ ва унумлироқ меҳнат қуроллари, материаллар, энергия, маҳсулотлар ва хизматларнинг янги турлари юзага келишида ўз ифодасини топа борди. Бошқача қилиб айтганда, ижодий меҳнат инсон фаолиятининг барча соҳаларида

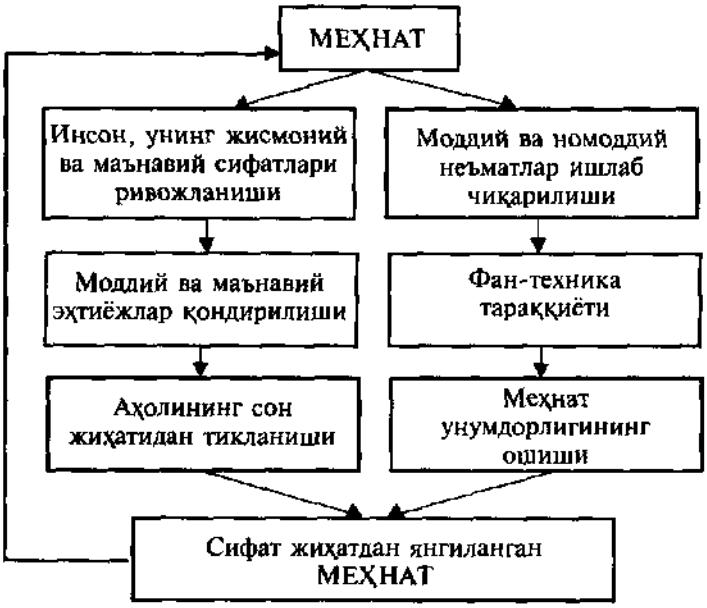
илмий ва техникавий тараққиётни таъминлаб келди ва ҳозир ҳам таъминлашни давом эттирмоқда. Бу меҳнатнинг энг қимматли туридир.

Янги маҳсулотларнинг пайдо бўлиши янги эҳтиёжларнинг юзага келишига таъсир этиб келди ва таъсир этишни давом эттирмоқда. Масалан, телевизор, видеомагнитофон, кейин эса шахсий компьютер ихтиро қилинганлиги аҳолининг ғоят хилма-хил қатламлари орасида ушбу буюмларга улкан эҳтиёж пайдо бўлишига олиб келди. Табиийки, бундай буюмлар пайдо бўлишига қадар ушбу эҳтиёж юзага кела олмас эди. Шундай қилиб, меҳнат фаолияти натижасида, бир томондан, ҳозирдаёқ муайян эҳтиёж таркиб топган товарлар, хизматлар, маданий бойликлар билан бозорни тўлдириш, иккинчи томондан эса, фан, техника, ишлаб чиқариш тараққиёти, янги эҳтиёжлар пайдо бўлиши ва кейинчалик уларнинг қондирилиши рўй бермоқда.

Ишлаб чиқариш ривожланиши ва такомиллашиши одамлар авлодлари узлуксиз янгиланиб боришининг тарихий ва ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан белгиланган жараёни бўлган аҳоли тикланиб боришига ҳаётбахш таъсирини кўрсатиб келмоқда. Бу жараён, биринчидан, одамларнинг туғилиши билан; иккинчидан, одамларнинг овқат, кийим, тураржой ва ҳоказоларга бўлган табиий эҳтиёжларини қондириш орқали уларнинг ҳаётий кучларини кун сайин тиклаш билан; учинчидан, одамларнинг маълумот олишлари, ихтисос ҳамда муайян меҳнат малакасини орттиришлари билан боғлиқ.

Меҳнат унумдорлигининг ортиши, бинобарин, самарадорлигининг ортиши ҳам фан-техника тараққиётининг оқибатларидан биридир. Ҳар бир янги даврда меҳнат жараёни янги сифат билан янгиланиб боради: ушбу жараёнга тобора кўпроқ одамлар келиб қўшилади, улар яхшироқ тайёргарликка эга бўладилар ҳамда мукаммалроқ техника, технология ва ишлаб чиқаришнинг ташкил этилиши билан таъминланган бўладилар. Меҳнат одамлар ва жамиятга ўша схема бўйича, лекин энди янги даражада таъсир этишни давом эттиради. Айтиб ўтилган қоидалар 2.6-чизмада акс эттирилган, унда меҳнатнинг инсон ва жамиятга таъсир этишининг идеалдагидек жараёни кўрсатиб берилган.

Лекин шуни эътиборда тутиш керакки, меҳнатнинг одамлар ва жамиятга реал таъсир этиш жараёни сиёсат, давлатлараро муносабатлар, турли вазиятларнинг кучли таъсирига дуч келади. Дунёда ҳамма нарса ҳам чизмадагидек силлиқ кечавермайди. Урушлар, давлат тўнтаришлари, иқтисодий ва сиёсий инқирозлар, халқлар ўртаси-



2.6-чизма. **Инсон ва жамиятнинг ривожланишида меҳнатнинг роли.**

да низо ва тўқнашувлар, табиий офатлар — зилзилалар, сув тошқинлари, қурғоқчиликлар ва ҳоказолар рўй бериб туради, улар жамият ривожланишининг табиий жараёнини қўпол равишда бузишга қодирдир. Шундай бўлса-да, кишилик жамияти ривожланишидаги умумий тенденция ишлаб чиқариш тараққиёти, одамларнинг моддий фаровонлиги ва маданий даражаси ошиши, инсон ҳуқуқларини Ер юзидаги олий қадрият деб англаш томон йўналтирилган.

Таянч атамалар

Меҳнат; меҳнат хусусияти; меҳнат предметлари; эркин меҳнат; меҳнат воситалари; мажбурий меҳнат; фаолият технологияси; шахсий меҳнат; меҳнат ташкил этилиши; жамоа меҳнати; фаолият; якка тартибдаги меҳнат; инстинктив жамоа меҳнати; онгли мазмунли меҳнат; легитим мазмунсиз меҳнат; нолегитим ақлий меҳнат; мақсадга йўналтирилган жисмоний; собитқадам ақлий меҳнат; мақсадсиз ижодий меҳнат; бунёдкор бир қолипдаги меҳнат; бунёд этиш билан боғланмаган нуфузли меҳнат; бошқалар томонидан керакли қилинган оммабоп бўлмаган меҳнат; бошқалар томонидан керакли қилинмаган оғир меҳнат; функция бажариш зарарли меҳнат; тиғиз меҳнат; меҳнат функциялари;

ишлаш; меҳнатнинг намоён бўлиш шакллари; меҳнатнинг оғирлиги категорияси; ишлаб чиқариш омиллари; инсон ишлаши; корхоналар ишлаши; ҳайвонлар ишлаши; машиналар ишлаши; табиат кучлари ишлаши; меҳнат мазмуни.

ТАКРОРЛАШ УЧУН САВОЛЛАР

1. Меҳнат жараёнининг таркибий қисмлари нимадан иборат?

2. «Фаолият», «функция бажариш», «иш» ва «меҳнат» тушунчалари ўзаро қандай боғланган?

3. Меҳнат мазмуни деганда нима тушунилади ва у қандай аҳамиятга эга?

4. Меҳнат хусусияти деганда нима тушунилади, меҳнат хусусиятларига кўра унинг қандай асосий турлари бор?

5. Меҳнат намоён бўлишининг қандай шакллари бўлади?

6. Меҳнат фаолиятининг биологик жиҳати нималардан иборат?

7. Меҳнат оғирлиги жиҳатидан қандай категорияларга ажратилади?

8. Меҳнатнинг ташкилий-технологик ва ташкилий-ижтимоий жиҳатлари нималардан иборат?

9. Ишлаб чиқариш турли омиллари ва, шу жўмладан, меҳнатнинг хусусиятларини таърифлаб беринг.

10. Меҳнатнинг қандай функциялари бор ва у инсон билан жамият ривожида қандай роль ўйнайди?

11. Меҳнат, ишчи кучи, меҳнат жараёни деганда нимани тушунасиз?

12. Меҳнатнинг асосий хоссалари қандай?

13. Меҳнат табиати ва меҳнат мазмуни нима дегани ва улар меҳнат турларига қандай таъсир этади?

14. Меҳнат буюмлари ва маҳсулларига қараб меҳнат қандай турларга бўлинади?

15. Меҳнат воситалари, усуллари ва шарт-шароитларига қараб меҳнат турларининг қандай фарқлари бор?

16. Нималар меҳнат меъёри бўлади? Меҳнат сиғими тушунчаси қандай таърифланади?

17. Меҳнат редукциясининг моҳияти нимада?

ТАВСИЯ ЭТИЛАДИГАН АДАБИЁТЛАР

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: 1998.

2. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. М.: 1996.

3. Струмилин С.Г. Избр. произвед. Проблемы экономики труда. М.: 1964.

4. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. Қ.Абдураҳмоновнинг умумий таҳрири остида. Т.: «Ўқитувчи», 2001.

5. Экономика труда и социальные отношения: Курс ключевых лекций. М.: изд-во РАГС, 1998.

6. Экономика труда: социально-трудовые отношения. Под.ред. Г.Г. Меликьяна и Р.П. Колосовой. М.: 1996.

7. Современная экономика труда: Монография. Руководитель авторск. коллектива и науч. ред. В.В.Куликов. Институт труда Минтруда России (НИИ труда). М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001.

8. Экономика труда: (социально-трудовые отношения). Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. М.: «Экзамен», 2002.

9. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: МГУ, 1996.

3-боб

МЕҲНАТ ЖАРАЁНЛАРИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ

3.1. Меҳнатни ташкил этиш: моҳияти ва хусусиятлари

«Ташкил этиш» тушунчаси французча *organisation*, лотинча *organizo* — **«тартибга келтираман»** сўзидан келиб чиққан. Унинг мазмуни яхлит бир бутунлик ичида ўзаро алоқаларнинг юзага келиши ҳамда такомиллашишига олиб келадиган жараён ёки ҳаракатлар жамламасини англатади. Ташкил этиш деганда биргаликда амалга оширувчи муайян қоида ва таомиллар асосида, бирор аниқ мақсад сари ҳаракат қилувчи одамларнинг бирлашишган фаолияти тушунилади. Шунга кўра функционал нуқтаи назардан, ташкил этиш — ички тартибларни ўрнатиш ва такомиллаштириш жараёнини билдиради. Бинобарин, **меҳнатни ташкил этиш атамаси одамлар фаолиятини тартиблаштириш, муайян тизимга келтириш демакдир.** Бироқ, бундай таъриф ҳаддан ташқари умумий бўлганлиги учун уни мукаммал деб бўлмайди.

Меҳнатни ташкил қилиш фани мавзусидаги мунозара XIX асрнинг охирларидан бери давом этиб келмоқда. Меҳнатни ташкил қилиш тушунчасини таърифлаш тўғрисидаги масала, ҳатто халқаро ташкилотлар томонидан ҳам кўриб чиқилган, лекин афсуски, мазкур тушунчани таърифлаш бўйича ягона ёндашув ҳанузгача ишлаб чиқилмаган.

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

Бу муаммо жуда кўпгина МДҲ мамлакатларида, жумладан, Ўзбекистонда ҳам мавжуддир. Ундан турли даражаларда ўрин тутадиган хилма-хил ҳодисаларни номлаш учун фойдаланилади. **«Ташкил этиш»** атамаси айрим корхона, муассаса, фирма ва умуман жамиятга нисбатан қўлланилади. Шу билан бирга, гап турли объектлар: меҳнат, ишлаб чиқариш, бошқариш тўғрисида бориши мумкин.

Жамиятнинг ижтимоий иқтисодий тузилиши, айни одамларни меҳнатга жалб этиш, меҳнатнинг ижтимоий тақсимоти, ижтимоий маҳсулотни тақсимлаш усули ва ишчи кучини тиклаш хусусиятлари кўриб чиқилаётганда **«меҳнатни ижтимоий ташкил қилиш»** тушунчасидан фойдаланилади. Санаб ўтилган элементлар ҳар қандай формация доирасидаги меҳнатни ижтимоий ташкил қилишга хосдир. Меҳнатни ижтимоий ташкил қилинишининг бугунги аҳволи аввалгисидан янги элементлари мавжудлиги билан эмас, балки унинг бозор иқтисодиёти билан боғлиқ жамият ижтимоий-иқтисодий тузилмаси, аҳолининг ишлаб чиқариш ва ижтимоий фаоллиги билан белгиланадиган янги элементларининг намоён бўлиш шакллари билан фарқ қилади.

Меҳнатни ташкил қилишни (меҳнатнинг шахсга оид элементларини ташкил қилишни), ишлаб чиқаришни ташкил қилишни (меҳнатнинг буюмларга ва шахсга оид элементларини бирлаштиришни ташкил қилишни) ва бошқаришни ташкил қилишни (бошқаришнинг айрим функцияларини ажратиш ва ташкилий тузилмаларни шакллантириш йўли билан бошқариш фаолиятини ташкил қилишни) аниқ объектга қараб фарқлаш қабул қилинган. Бунда меҳнатни ташкил қилиш ишлаб чиқаришни ташкил қилишнинг бир қисми, ишлаб чиқаришни ташкил қилиш эса бошқариш функцияси сифатида қаралади.

«Меҳнатни ташкил қилиш» атамасидан айрим корхона ёки фирмага татбиқан фойдаланилганда уни кенг ва тор маънода талқин этиш мумкин. Кенг маънода меҳнатни, ишлаб чиқаришни ва бошқаришни ташкил қилиш билан боғлиқ масалаларнинг барчасини англатади. Мазкур тушунчани ана шундай талқин қилиш тарафдорлари корхонада меҳнат фаолиятини ташкил қилишга уни яхлит бир бутун деб ёндашадилар. Бошқа муаллифларнинг фикрича, «меҳнатни ташкил қилиш» тушунчасининг мазмунини бундай англаш тегишли ҳодисанинг ижтимоий аҳамияти нуқтаи назаридан тўғри бўлса-да, корхоналарда ишлаб чиқариш жараёнида жонли меҳнатнинг мавжудлиги учун уни тўлиқ ва атрофлича ўрганишни қийинлаштиради. Уларнинг таъкидлашларича, мазкур соҳанинг ўзига хос қонуниятлари бор.

Тор маънода меҳнатни ташкил қилиш деганда жонли меҳнатни ташкил қилиш, айни: меҳнатни тақсимлаш ва кооперациялаш, иш жойларини ташкил этиш, меҳнат усулларини, меҳнат шароитла-

рини, меҳнат ва дам олиш тартибларини оқилоналаштириш, меҳнатни меъёрлаш, ходимларни тайёрлаш ва малакаларини ошириш, моддий рағбатлантириш, меҳнат интизомини мустаҳкамлаш каби бир қатор амалий тадбирлар мажмуаси тушунилади.

Шуни таъкидлаш керакки, ялпи ёндашув «меҳнатни ташкил қилиш» тушунчасини тор маънода талқин қилиш тарафдорлари томонидан ҳеч қачон рад этилмаган. Аксинча, улар меҳнатни ташкил қилишни ишлаб чиқаришни ташкил қилишдан фақат назарий йўсинда ажратиш мумкинлигини ҳамиша қайд этганлар. Чунки меҳнат жараёни — ишчи кучи билан ишлаб чиқариш воситаларининг бирлашиш жараёнидир. Меҳнатнинг буюмлашган ва шахсга оид элементларини ташкил қилиш ўзаро бир-бири билан боғлиқ бўлади. Техника ва технологияни доимо ўзгариб, такомиллашиб бориши муносабати билан меҳнатни ташкил қилиш жараёни ҳам унга мос ҳолда узлуксиз такомиллашиб бориши керак. Меҳнатни ташкил қилишни такомиллаштириш кўпинча меҳнатнинг буюмлашган элементларига конструктив ва технологик ўзгартишлар киритиш билан боғлиқ (у ёки бу операцияни бартараф этиш, машиналарнинг иш тартибини ўзгартириш, асбобнинг шаклини ўзгартириш ёки хоссаларини яхшилаш ва ҳоказоларнинг) зарурлиги билан боғлиқ бўлади.

«Меҳнатни ташкил қилиш» тушунчаси билан бир қаторда «меҳнатни илмий ташкил қилиш» тушунчаси ҳам қўлланилади. Мазкур тушунчалар *тузилмавий жиҳатдан* бир-биридан қатъий фарқ қилмайди. «Меҳнатни илмий ташкил қилиш» атамасидан фойдаланиш тарафдорларининг фикрича, ушбу атама юқорида айтиб ўтилган элементларга алоҳида ёндашишни акс эттиради, яъни фан ва техниканинг барча ютуқларини қўлланиши, меҳнатни ва ишлаб чиқаришни ташкил этиш масалаларини ҳар томонлама ҳал этишни, меҳнатни ташкил этишни такомиллаштириш жараёнининг узлуксиз кечишини назарда тутади. Ўтган асрнинг 60—70-йилларида мазкур нуқтаи назар ғоят кенг тарқалган эди. Эндиликда «меҳнатни илмий ташкил қилиш» тушунчасидан бирмунча камроқ фойдаланилмоқда.

Иқтисодиётнинг бозор муносабатларига йўналтирилиши муносабати билан инсон билан боғлиқ кўплаб социал муаммоларни ҳал этишга бўлган ёндашишлар тубдан ўзгартирилмоқда. Айниқса, кейинги йилларда ҳукуматнинг диққат марказида инсон турган бошқариш концепциясига алоҳида эътибор берилмоқда. Корхона ва ташкилотларда ходимларни бошқариш бўйича махсус хизматлар ташкил қилиниб, улар меҳнатни ташкил қилиш билан боғлиқ бўлган барча хизматларни ўз зиммасига олмоқда.

Ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг корхона иш фаолияти тизимидаги ўрни ва ходимлар фаолиятини ташкилий таъминлашнинг элементлари 3.1-чизмада кўрсатиб берилган. Ушбу чизмага биноан ҳар қандай корхона фаолиятини ташкил қилишнинг негизи бўлган меҳнат тақсимоти корхона ва ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашдан олдин амалга оширилиши лозим.



3.1-чизма. **Корхона ишлаши тизимида ходимларнинг меҳнат фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш.**

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

Меҳнат тақсимоти — меҳнат фаолиятининг сифат жиҳатидан ҳар хил турларини алоҳидалаш ва улар ўртасида миқдорий нисбатлар ўрнатишдир. **Меҳнат кооперацияси** меҳнат тақсимоти жараёнининг ажралмас жиҳати бўлиб, у меҳнат фаолиятининг айрим турлари ўртасидаги ишлаб чиқариш жараёнининг ўзаро алоқалари сифатида намоён бўлади. Корхона миқёсида меҳнат тақсимоти ва кооперацияси масалаларини ҳал этиш ҳамда ташкилий тузилмаларни ишлаб чиқиш ходимларни шакллантириш, ушбу шакллантиришни ташкилий жиҳатдан таъминлашдан олдин амалга оширилиши даркор.

3.2. Ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг моҳияти ва мазмуни

Ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг мазмуни унинг таркибий элементлари ва йўналишлари билан белгиланади. Таркибий элементлар деганда, ташкилий тизимни ташкил этадиган таркибий қисмларни тушуниш керак. Ходимлар фаолиятини ташкилий таъминлаш элементлари 3.1-чизмада келтирилган бўлиб, уларнинг ҳар бири алоҳида аҳамиятга эга.

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

2. Меҳнат жараёнларини ташкил қилиш. Меҳнат фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш меҳнат жараёнларини ташкил этишни, яъни аниқ иш турини бажаришда қўлланиладиган усуллар ва методларни белгилаб олишни назарда тутади. Меҳнат жараёнларини ўрганиб чиқиш ва уни амалга оширишга қанча иш вақти сарфланиши зарурлигини аниқлаш энг яхши иш усуллари ҳамда методларини топиш ва лойиҳалаб олиш, иш жойларини оқилона ташкил этиш имконини беради.

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

4. Иш жойларини ташкил қилиш. Меҳнат жараёни вақт ичида ва маконда амалга оширилади. Иш жойи меҳнатни маконий қўлланишнинг объекти бўлади. Иш жойи — ишлаб чиқариш жараёнининг бирламчи бўғини, унинг ташкилий-техникавий негизидир. Айни шунда ушбу жараён уч асосий элементининг бирлашиши рўй беради ва унинг бош мақсадига — меҳнат буюмининг сиёсий жиҳатидан ўзгартирилишига эришилади. Шу сабабли ишлаб чиқариш топшириқларини ўз вақтида ва сифатли бажариш учун ҳар бир иш жойи аниқ ишнинг табиатига қараб муайян тарзда ташкил қилинган бўлиши, жумладан, барча зарурий жиҳозлар билан таъминланган, режалаштирилган ва хизматлардан фойдаланадиган бўлиши керак.

5. Меҳнат шароитлари. Меҳнат шароитларини яратиш ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг ажралмас қисми бўлади. Меҳнат шароитлари инсоннинг саломатлиги ва иш қобилиятига, умрининг узунлигига катта таъсир кўрсатадиган муҳим омилдир. Меҳнат шароитлари муҳим иқтисодий аҳамиятга эга, чунки меҳнат жараёнларини амалга оширишнинг самарадорлиги уларга боғлиқ бўлади. Меҳнат шароитларини яхшилаш, шунингдек, ишнинг қизиқарлилигини ошириб, меҳнатга ижодий муносабатда бўлишига кўмаклашиб, катта ижтимоий вазифани ҳам бажаради.

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

7. Ходимларни танлаш, тайёрлаш ва малакасини ошириш. Ташкилий вазифаларни ҳал қилишда ходимларни тайёрлаш ва уларнинг ишчанлик жиҳатидан фаоллиги даражасини ошириш катта аҳамиятга эга. Бозор муносабатларини ривожлантириш ходимларни тайёрлаш ва малакасини оширишга ёндашишни тубдан ўзгартиради. Янги

шароитларда ходимлар билан ишлаш соҳасида вазиятга мослашувчанлик зарур, яъни касбий тузилма ишлаб чиқаришнинг техникавий негизи ўзгариб боришига мувофиқ равишда ўзгарувчан бўлиши лозим.

8. Меҳнатни рағбатлантириш. Меҳнатни моддий ва маънавий рағбатлантириш тизимини яратиш иш ҳақи, лавозим маошлари турли шакллари ва тизимларидан фойдаланишни, мукофотлаш тизимларини ишлаб чиқиш ва ҳоказоларни назарда тутади. Меҳнатни рағбатлантиришни ташкил қилиш меҳнат фаолиятида юксак шахсий ва жамоа кўрсаткичларига эришиш мақсадида иш вақтидан оқилона фойдаланишга, илғор иш усуллари ва методларини ўзлаштиришга, иш жойларини яхшироқ ташкил этишга, ишда зарурий аниқлик ва уюшқоқликни таъминлашга ҳар бир ходимни қизиқтиришга қаратилиши лозим.

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

10. Меҳнат интизоми. Корхона ходимларининг меҳнат натижалари ҳар бир ходимнинг меҳнат натижаларига боғлиқдир. Шу сабабли одамларнинг биргаликда фаолият олиб боришлари учун муайян тартибни сақлаб бориш, ишнинг бошланиши ва тугалланишига, вақти белгилаб қўйилган танаффуслар ва ҳоказоларга риоя этиш лозим, бундан ташқари эса меҳнат интизомини сақлаб боришнинг аниқ механизми ҳам зарур.

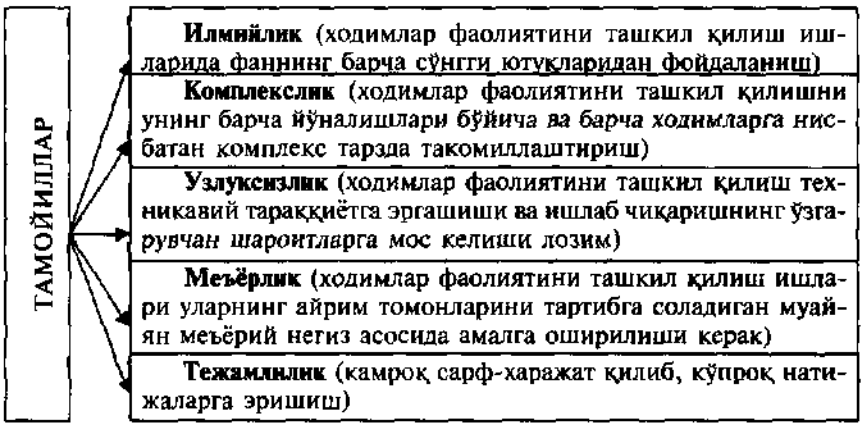
Энди ходимлар фаолиятини ташкилий таъминлашнинг йўналишларига тўхталамиз. Бунда ходимлар фаолиятини ташкилий таъминлашнинг айрим элементларини такомиллаштириш жараёнини тавсифлайдиган амалий фаолият йўналишлари назарда тутилмоқда. Элементларга қараб қуйидаги ўн йўналиш:

- меҳнат тақсимоти ва кооперациясининг оқилона шаклларини ишлаб чиқиб, жорий этиш;
- меҳнат усуллари ва методларини оқилоналаштириш;
- меҳнатни меъёрлашни такомиллаштириш;
- иш жойларини таҳлил қилиш ва уларга хизмат кўрсатишни такомиллаштириш;
- ходимларни танлаш, тайёрлаш ва малакаларини оширишни ташкил қилишни яхшилаш;
- меҳнат шароитларини яхшилаш;
- меҳнат ва дам олиш тартибларини оқилоналаштириш;
- моддий ва маънавий рағбатлантиришни оқилона шакллари ва усулларини жорий этиш;
- ижтимоий-меҳнат муносабатларини такомиллаштириш;

• меҳнат интизомини мустаҳкамлаш йўналишлари ажратилади.

Ходимлар фаолиятини ташкилий таъминлаш йўналишлари ҳар тарафлама табиатга эга, улар бир хил даражада барча ходимларга тааллуқлидир. Лекин, ходимларнинг ҳар бир аниқ тоифасига нисбатан ушбу умумий йўналишлар мазкур меҳнат тури, ходимлар функционал вазифаларининг хусусиятлари ва ҳоказолар белгилайдиган ўзига хос шаклда намоён бўлади.

Меҳнат фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш умуман инсон самарали фаолиятининг қатор умумий тамойилларига асосланади ва кўп жиҳатдан техника ва технологиянинг ривожланиш даражаси, ишлаб чиқаришда фойдаланиладиган меҳнат буюмларининг ривожланиш даражаси, шунингдек, корхона миқёси, меҳнат тақсимоти ва кооперацияси, ташкилий тузилма ва ҳоказолар билан белгиланади.



3.2-чизма. **Ходимлар фаолиятини ташкилий таъминлаш тамойиллари.**

3.2-чизмада кўрсатилган тамойиллар ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш асосларига киради, чунки улар риоя этиш зарурияти ташкилотчилик мақсад ва вазифаларидан келиб чиқадиган асосий талабларни ўз ичига олади.

Бозор иқтисодиётида ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг асосий мақсади ўзаро боғлиқ иқтисодий ва ижтимоий ниятларга: рақобатбардош товарлар ва хизматлар ишлаб чиқариш ва сотишни ошириш, шунингдек, ишчи кучини тиклашга эришиш учун корхона фаолиятининг потенциал имкониятлари ва натижаларига фаол равишда таъсир этиб боришдан иборат. Бунинг маъноси шуки, ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш, бир томондан, олинадиган фойдани кўпайтиришга кўмакла-

шиши, иккинчи томондан эса, меҳнатга қобилиятли жамоа ярата олиш учун қатор руҳий-физиологик ва ижтимоий мазмундаги масалаларни ҳал этишга ёрдамлашиши керак. Гап меъёрдаги меҳнат интенсивлигини белгилаш, зарурий шароитларни яратиш ва шу кабилар тўғрисида бормоқда (3.3-чизма).



3.3-чизма. **Ходимлар фаолиятини ташкилий таъминлаш вазифалари.**

Шундай қилиб, ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш, ушбу ташкилотчиликни юқори даражада олиб бориш ходимларни самарали бошқариш борасида биринчи даражали вазифа бўлиб қолмоқда. Ҳозирги вақтда бу масалаларга жиддий эътибор берадиган, юқори сифатга эришиш ва меҳнат унумдорлигини ошириш усулларини корхонадан ташқарида эмас, балки унинг ичида излаш кераклигини тушунадиган раҳбар ва мутахассислар сони ортиб бормоқда.

3.3. Ижтимоий-меҳнат муносабатларини ташкил қилиш

«Ижтимоий-меҳнат муносабатлари» атамаси нисбатан яқинда илмий истеъмолга кириб, кенг ишлатиладиган бўлиб қолди. Ижти-

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

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

Ёлланма ходим — иш берувчи (корхона раҳбари ёки хусусий шахс) билан (ёзма ёки оғзаки) меҳнат шартномаси тузган фуқародир. Ходимнинг ёши, жинси, саломатлиги, маълумоти, малака даражаси, қайси касб ва тармоққа мансублиги муҳим аҳамиятга эга бўлади. *Лекин, аввало, ёлланма ходим* ижтимоий-меҳнат муносабатларида шахсан қатнашишга тайёр ва қодир бўлиши, ушбу муносабатларда қатнашишнинг афзалроқ усулларини кўзлаган бўлиши керак. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг юқори даражада ривожланганлиги, одатда, ёлланма ходимлар номидан иш олиб борадиган махсус институтлар — касаба уюшмалари ҳамда ёлланма ходимларни бирлаштиришнинг бошқа ташкилий шакллари яратилганлиги билан тавсифланади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъекти бўлган **иш берувчи** — мустақил равишда бир нафар ёки кўплаб шахсларни ишга ёлловчи кишидир. Одатда, у ишлаб чиқариш воситаларининг эгаси бўлади. Баъзи давлатларга эса, *шу жумладан*, бизнинг мамлакатимизга бу амалиёт хос эмас, чунки бизда давлат корхонасининг раҳбари ҳам иш берувчи ҳисобланади.

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

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

Инсон ҳаётининг меҳнатдаги турли томонлари: меҳнатда ўзини топиш, касб танлаш, ишга ёлланиш — ишдан бўшаш, касбий ривожланиш, ижтимоий-руҳий ривожланиш, касб тайёргарлиги ва қайта тайёргарлиги, меҳнатни баҳолаш ва тақдирлаш ва ҳоказолардан иборат бўлиб, у ижтимоий-меҳнат муносабатларининг пред-

мети сифатида намоён бўлади. Улар, одатда, қуйидаги уч гуруҳга келтирилади:

1) иш билан бандлик ва ижтимоий-меҳнат муносабатлари;

2) меҳнатни ташкил қилиш ва унинг самарадорлиги билан боғлиқ ижтимоий-меҳнат муносабатлари;

3) меҳнатни тақдирлаш ва шу муносабат билан юзага келадиган ижтимоий-меҳнат муносабатлари.

Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг қуйидаги турлари ажратилади:

1. Ҳамжиҳатлик. Муносабатларнинг бу тури одамларнинг шахсий масъулият ва тотувлик, якдиллик, манфаатларнинг муштараклигига *асосланган* жавобгарлигини назарда тутади. Одамларнинг муайян гуруҳлари бир хил манфаатлар, у ёки бу гуруҳга хос бўлган ўхшаш хусусиятларга эга бўлади. Уларни аниқлаб ва баҳолаб, одамлар ўзларининг умумий манфаатларини ҳимоя қилиш ва мазкур гуруҳга таҳдид соладиган у ёки бу хавфга қарши туриш учун амалий негиз яратадилар;

2. Патерналнзм. Бу қатъий тартибга солинадиган меҳнат муносабатлари бўлиб, у давлат ва корхона даражасида шакллантирилади. Муайян тарихий ва ижтимоий-маданий шароитларда патерналнзм самарали бўлади. Масалан, Япония корхоналарида умрбод ёлланиш *тамойилига* асосланган меҳнат муносабатлари тизими амал қилади. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг бу тури камчиликларга ҳам эга бўлиб, у меҳнат борасида ўзини тутишдаги сустлик, ходимнинг турмуш сифатига бўлган талаблари паст даражадалиги кабилар киради;

3. Субсидиарлик. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг бу тури инсонда масъулликка ва ўзини намоён этишга интилишни сақлаб қолишга йуналтирилгандир ва у масъулиятни жамиятнинг зиммасига ўтказишнинг олдини олиш имконини беради. Субсидиарлик ҳар бир ходимнинг шахсий масъулликка, ўз қадрини билиш туйғусига асосланиши керак.

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

5. Низо. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг тури сифатида низо меҳнат муносабатларида зиддиятлар кескинлашишининг охирги даражадаги ҳолатидир. Низолар ижтимоий-меҳнат муносабатларига икки хил: ижобий ва салбий таъсир этади. Бир томондан, улар ижтимоий-меҳнат муносабатларини такомиллаштириш зарурлиги тўғрисида ўзига хос даракчи бўлиб хизмат қилади, иккинчи томондан эса, ушбу муносабатларни бузувчи омил сифатида хизмат қилиши ҳам

мумкин. Шу сабабли, низо билан ижтимоий шериклик ва ҳамжиҳатлик бараварликда амал қилиб бориши зарур. Бунинг устига низо ижтимоий-меҳнат муносабатларида вақтинчалик салбий ҳодиса бўлиши, ҳамжиҳатлик ва шериклик эса доимий ижобий ҳодисага айланиши керак.

6. Камситиш. Бу ишга қабул қилиш ёки ишдан бўшатишда, касб танлашда, хизмат мартабаларига кўтарилишда, меҳнатга ҳақ тўлашда, маълумот олиш ва ҳоказоларда ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъектларининг ҳуқуқларини ўзбошимчалик билан чеклашдир. Тенг муносабатлар — ҳар қандай ривожланган жамиятнинг бош белгиси бўлганлиги сабабли камситиш ижтимоий-меҳнат муносабатларида салбий ҳодиса сифатида доимий назоратда бўлиши керак.

Шуни таъкидлаш керакки, номлари таъкидланган муносабат турлари ҳар доим ҳам соф кўринишда мавжуд бўлавермайди, улар асосан турли бирикувларда намоён бўлади. Меҳнат тақсимоти категорияси меҳнатнинг бутун чексиз ҳажмида у ёки бу даражада барқарор, уюшганликни қайта тиклайдиган қандайдир объектив ички тузилма борлигини фаҳмлаш имконини беради. Унинг асосида фаолиятни айирбошлаш ташкил этилади.

Одамларнинг ҳар бири ўзича, бир-биридан тўлиқ ажралган ҳолда эмас, балки у ёки бу даражада биргаликда, уюшган ҳолда яшайдилар. Ҳар бир киши меҳнатнинг сезиларли қисмини ўзининг (ўз оиласининг) шахсий эҳтиёжларини қондириш учун эмас, балки иш натижаларини айирбошлаш мақсадида сарфлайди. Мисол тариқасида ўз оиламизни олиб кўрайлик. Уйни қурувчилар қурган, лойиҳаси лойиҳа устахонасида тайёрланган, иситишни марказий иситиш корхонаси таъминлайди, телекўрсатувларни телевидение амалга оширади, ёритиш ишлари электрчилар қўлида. Болаларни мактабда ўқитувчилар ўқитади, шифокорлар даволайди. Овқатланиш, кийим-кечак ҳам шундай. Оиланинг ишловчи аъзолари ўз меҳнати даромадини айирбошлаш ва бошқа оилалар учун моддий бойликлар (товарлар ва хизматлар) ишлаб чиқаришга сарфлайди.

Ҳар бир киши меҳнатнинг маълум қисмини ўзига ўзи хизмат кўрсатишга, бошқа бир қисмини эса ўзга кишилар эҳтиёжларига сарфлайди. Бошқа кишилар ҳам, ўз навбатида, унинг эҳтиёжларини қондириш йўлида меҳнат қилади.

Одамлар оила қуриб яшайдилар ва ҳар бир оилада амалга ошириладиган фаолият: айирбошлаш, даромадлар олиш ва уни сарфлаш бутун жамиятда қилинаётган умумий ҳолатлардан бошқачароқ усулда кечади. Оила ичидаги фаолият айирбошлаш, жамият нуқтаи назарида ўзига ўзи хизмат кўрсатишнинг ўзгинасидир. **Ижтимоий-меҳнат соҳаси — ижтимоий эҳтиёжларни қондириш мақсадидаги фаолият айирбошлаш соҳасидир.**

Ижтимоий-меҳнат соҳаси (ИМС) тушунчасидан иқтисодиёт назариясида ҳам, амалиётда ҳам етарли даражада кенг фойдаланилмоқда. Бу тушунча меҳнат ва ижтимоий муносабатлар бирлигини ва ўзаро боғлиқлигини анча асосли равишда акс эттиради. Амалда меҳнат муносабатлари — меҳнат билан капитал ўртасидаги, ёлланма ходим билан иш берувчи ўртасидаги муносабатлар бўлиб, улар ижтимоий таркибий қисмларсиз соф ҳолда камдан-кам ҳолларда мавжуд бўлади ва, аксинча, ижтимоий муносабатлар, одатда, меҳнат жараёнлари натижасида вужудга келади ва уларнинг зиддиятлари, низоларини ва ҳоказоларни акс эттиради. Ижтимоий-меҳнат соҳаси иш кучини такрор ишлаб чиқаришнинг барча босқичларини ва унинг ижтимоий бирга содир бўлишини ифодалайди. Муайян шартлилик билан олганда **меҳнат иқтисодиёти деганда (кенг маънода) ижтимоий-меҳнат соҳаси иқтисодиётини тушуниш мумкин.**

Ижтимоий-меҳнат соҳасининг асосий қисмлари, аввало, иш кучини такрор ишлаб чиқаришнинг юқорида санаб ўтилган тўртта босқичини акс эттирадиган ва таъминлайдиган қисмлардан иборатдир. Булар қуйидагилардир:

- ижтимоий соҳа, яъни ижтимоий-маданий мажмуа тармоқлари (таълим, соғлиқни сақлаш, фан, маданият ва ҳоказолар);
- меҳнат бозори, иш билан бандлик хизмати, кадрларни (шу жумладан, ишсизларни) қайта тайёрлаш;
- унумли меҳнат сабабчиси бўлган соҳаси (меҳнатга ҳақ тўлаш, аҳоли турмуш даражасини барқарорлаштиришни ташкил этиш ва шу кабилар).

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

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

Кўпинча олимлар ва амалиётчилар ижтимоий-меҳнат соҳасини фақат ўзига хос *«чангютгич»* деб қарайдилар, чунки у барча даражадаги бюджетлардан ва бошқа манбалардан катта миқдордаги моддий маблағларни сўриб олади. Ҳақиқатан ҳам бу соҳа ривожланиши учун анча-мунча маблағлар талаб қилинади. Бироқ ижтимоий-меҳнат соҳаси пассив фаолиятсиз жараён эмас. У иқтисодиётга қатъий таъсир кўрсатади, унинг самараси ижтимоий-

меҳнат соҳасини ривожлантиришга сарфланган харажатлардан анча ортиқ бўлади. Бунга истаганча мисол келтириш мумкин. *Масалан,* давлат, иш берувчилар **пенсия** тизимини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш учун катта маблағ сарфласа-да, амалга оширилган тадбирлар кишилар назарида иқтисодий соҳага алоқаси бўлмаган соф ижтимоий соҳа бўлиб туюлади. Чунки **пенсионер** энди ишламайди, у маҳсулот ишлаб чиқармайди, ички ялпи маҳсулот яратишда ҳам иштирок этмайди. Пенсия тизимига ёндашувдаги бундай пассив омил фақат сиртдан ана шундай бўлиб туюлади. Ҳақиқатда эса, агар у ижтимоий адолат нуқтаи назаридан ишлаб чиқилган бўлса, пенсиянинг миқдори пенсия ёшигача бўлган даврдаги «ўтмиш» меҳнатнинг натижалари ва сифатига тўғридан-тўғри боғлиқ бўлиб, ходим буни ҳис қилса, у ҳолда бундай пенсия тизими ходимнинг меҳнат унумдорлигини ошириш ҳамда ишлаб чиқаришни ривожлантиришнинг яхши рағбатлантирувчи омили бўлиб хизмат қилади. Бундай ўзаро боғлиқлик, **бир томондан,** иқтисодий самарадорлик, иш билан бандлик, меҳнатни муҳофаза қилиш, ижтимоий суғурта ўртасида, **иккинчи томондан,** маданият, соғлиқни сақлаш, фан, таълим тармоқларини ривожлантириш ўртасида мавжуд бўлади.

Амалга оширилаётган ислоҳий ўзгаришлар жараёнида иқтисодиётнинг бошқа соҳаларига нисбатан ижтимоий-меҳнат соҳаси кўпроқ зарар кўрди. Бу ҳақда, барча мамлакатларнинг ўтиш даврига хос бўлган аҳоли турмуш даражасининг бирмунча пасайиб кетиши, ишсизликнинг ортиб бориши, барча корхона ва ташкилотларда шахсий рағбатлантириш турлари ўзининг асословчи имкониятидан маҳрум бўлиши, меҳнат унумдорлигининг камайиб бориши ва ҳоказолар бунга далолат беради.

Ўтиш даври хусусиятларидан келиб чиқиб, Ўзбекистонда аҳолини бундай социал «стресслардан сақлаб қолиш» чоралари белгиланди, ана шунинг учун ҳам Ўзбекистоннинг бозор иқтисодиётига ўтиш бўйича ўз йўли, ўз концепцияси амалга оширилди.

Ижтимоий-меҳнат соҳасининг ривожи, ўз навбатида, меҳнатнинг ижтимоий уюшганлиги билан боғлиқдир. Ижтимоий уюшган меҳнат — бу меҳнатнинг ижтимоий тақсимоти ва меҳнатнинг ижтимоий кооперацияси қамраб оладиган меҳнатдир.

Ижтимоий уюшганликдаги асосий нарса — меҳнат фаолиятининг у ёки бу даражадаги уюшганликка, тузилмага, тизим доирасида ҳаракатлар бирлиги ва эркинлигини қўллаб-қувватлаш усулларига эга бўлган ижтимоий тизимга тааллуқлигидир. Меҳнатнинг ижтимоий тизимга тааллуқлиги, уни умумлаштириш ёки социаллаштириш (лот. *socuolus* — ижтимоий) — ижтимоийлаштириш деб аталади.

Айнан мана шу нарса меҳнатга ижтимоий шакл, яъни жамиятдаги ҳаётга мослашганлик хусусиятини беради. Меҳнатнинг ижтимоий уюшганлиги — буни амалга оширишнинг ижтимоий шакли, бу жамият талаб қиладиган жамиятдаги фаолиятга мосланувчанлик хусусиятдир.

Меҳнат иқтисодиёти фани ижтимоий уюшган меҳнатни ўрганади ва аксинча, у ўзига ўзи хизмат кўрсатишни, фаолият айирбошлашга оид ички оилавий ўзаро муносабатларни ҳар хил турдаги ҳаваскорлик машғулотлари (хобби), эрмак ва кўнгилочар ишларни ўрганмайди.

Ижтимоий тузум жамият тузилмасида ифодаланган ижтимоий ҳолатдаги фарқлар, одатда, ижтимоий гуруҳлар, синфлар, жамоалар, ижтимоий қатламлар тушунчалари билан баён қилинади. Буларнинг ортида фаолиятдаги, жамият умумий меҳнатидаги фарқлар ётади. Меҳнат— ҳаёт фаолиятининг шундай соҳасидирки, у ижтимоий ҳолатдаги энг барқарор, узоқ муддат ва жиддий таъсир этувчи омилларни ҳал қилувчи тарзда белгилаб беради.

Ижтимоий тузилма ва ижтимоий уюшган меҳнат тузилмаси гўёки тенг асосларда шаклланади: ҳар икки тузилма ҳам бир-бирига сабаб ва оқибат ҳисобланади, улардан бирортаси иккинчисининг ҳосиласи эмас, аммо, айни бир вақтда, уларнинг бири иккинчисидан шаклланади. Масалан, хусусий мулкдорлар синфи ва ёлланма ишчилар синфи фаолият, вазифалар муаян тақсимоти таъсирида айнан мана шундай синфлар сифатида қайта тикланади. Аммо хусусий мулкдорлар ҳуқуқли бошқарув вазифаларини амалга ошириш имкониятига эгадирлар, ёлланма ишчилар эса айнан ижтимоий ҳолатдаги фарқлар туфайли бири мулкка *эга*, иккинчиси эса *эгалик ҳуқуқига эга эмас* — ижрочилик вазифаларини бажаришга мажбурдир.

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

1. Яратувчи *"соғлом"* ижтимоий кучлар ва **диструктив** жамиятни бузувчи *"носоғлом"* ижтимоий кучлар. Ижтимоий меҳнат тузилмасида бундай бўлинишга ижтимоий фойдали ва ижтимоий зарарли меҳнат тўғри келади.

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

3. Ижтимоий гуруҳларнинг ижтимоий ҳолатидаги фарқлар ишлаб чиқаришнинг технологик ва ташкилий тартибидаги фарқларни ҳам акс эттиради. Ижтимоий уюшган меҳнат тузилмасида бу фарқларга меҳнатнинг индустриал, постиндустриал, патриархал, манифактура, ҳунармандчилик, ўзини ўзи иш билан банд қилиш, хизмат, хизматкорлик, мардикорлик, майда тадбиркорлик каби турлари тўғри келади.

4. Ижтимоий ривожланиш реал мулкдорларнинг мақсадлари ва самарадорлик мезонларига, яъни хусусий манфаатларига бўйсунади, айни бир вақтда, ишлаб чиқариш эса ҳар бир муайян мамлакат барча халқнинг умумий иш жойи сифатида мавжуд бўлади. Етарлича тўлиқ тадқиқ қилинган бу зиддият ижтимоий уюшган меҳнат тузилмасида қуйидагича намоён бўлади. Ижтимоий уюшган меҳнат муомаласига талаб қилинган одамлар сони реал қўлланилган меҳнат ресурсларига мувофиқ келмайди. Бундан — фақат меҳнат даромадларига нормал яшаши мумкин бўлган аҳолини бу қисми ижтимоий ҳолатнинг асосий тавсифномаси сифатида аҳолини иш билан банд бўлмаган қисмининг ва ишсизликнинг қонуний мавжудлигидир.

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

Ижтимоий тараққиёт мезонларидан келиб чиқиб, фаолият турларини жамият учун ижтимоий фойдали ва зарарлига ажратиш мумкин. Фаолиятнинг у ёки бу тури бўйсунган манфаатлар жамият мафаатларига мувофиқ келиши (ёки жуда бўлмаганда уларга зид бўлмаслиги) ёки жамият манфаатларига қарши йўналтирилган бўлиши мумкин.

Жиноий фаолият, одатда, жамият манфаатларига қарши йўналтирилган бўлади. Хусусий ва ижтимоий манфаатлар балансини хусусий манфаатлар фойдасига бузувчи фаолият жамият манфаатларига объектив қарши йўналтирилган фаолиятдир. Бундай ҳолларда бузувчи ғоялар яратувчи ғоялардан устун келади.

Жамият умуман ўзини ва фуқароларни зарарли фаолиятидан, ижтимоий зарарли ва ижтимоий хавфли иш ва ишлаб чиқаришдан ҳимоя қилишга мажбур. Бундай ҳимоя жамият учун зарарли ва хавфли ишларни тақиқлаш шаклида, уларнинг тарқалишини чеклаш ва ишлаб чиқаришлар учун қўшимча иқтисодий қийинчиликлар яратиш шаклида амалга оширилади. У ёки бу ишлаб чиқаришларни тақиқлаш, фуқаролар ҳуқуқ ва эркинликларини бузганлик сабаблари оқибатида юзага келиши мумкин.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида тақиқловчи ва муҳосара қилувчи нормалар берилган. Иш берувчининг қўшимча иқтисодий мажбуриятларини қамраб олган қарор ва нормалар ҳам мавжуд.

3.4. Инсоннинг ижтимоий ишлаб чиқаришдаги ҳолати

Меҳнат жараёнида иштирок этадиган инсон томонидан меҳнатни ижтимоий ташкил этишига ва шу билан бирга, бутун ижтимоий уюшган меҳнат соҳасига назар ташлайдиган бўлсак, бу тизимдаги ижтимоий ҳолатни бир хил деб бўлмайди.

Ижтимоий ҳолат — бу инсон ёки ижтимоий гуруҳни жамиятдаги ижтимоий муносабатларининг ўзаро барқарор муносабатлари мажмуи бўлиб, унинг натижаси ва ифодаси яшаш ҳамда ривожланиш шарт-шароитлари ва воситаларини қайта шакллантириш ҳисобланади. Турмушда худди шулар ҳақда эртанги кунга ишонч даражаси тўғрисида турмушнинг қониқтирилган ёки қониқтирилмаган томонлари меъёри тўғрисида гапириш мумкин. Ишонч даражаси ва соҳаси қанчалик юқори бўлса, қониқиш даражаси ҳам шунчалик юқори бўлади.

Бундай ёндашув ва тасаввурлар ижтимоий уюшган меҳнатга татбиқан бўлиб, улар қуйидагилардан иборат:

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

2. Инсон меҳнат қилишига тўғри келадиган асосий ижтимоий шаклларни аниқлаш керак бўлади. Бунда айнан ижтимоий уюшган меҳнатнинг асосий таркиби таърифларини англаб олиш ёрдам беради. Масалан, ижтимоий-меҳнат соҳасидаги ҳолат қуйидагича бўлиши мумкин:

Инсон ўзи ишлаётган ташкилотда қарорлар қабул қилишда ва меҳнат натижаларини тақсимлашда иштирок этмайдиган ёлланма ишчи ҳисобланади. Уни иш мавқеи ва ҳақ тўлаш шарт-шароитлари қониқтиради, аммо иш билан банд бўлиш истиқболлари уни бирмунча шубҳага солади. Шу билан бирга, ишчи ўзи ишлайдиган корхона фаолиятининг ярмини «яширин» олиб борилишидан ташвишланади. Киши ўз-ўзича ҳеч нарсани яширмаслиги ва ўзи ҳам яширинмаслиги билан ўзини тинчитади. Аммо иш ҳақини икки қисмда — бирини ҳужжатга қўл қўйиб, иккинчисини «нақд» ҳолда конвертда олишини қандай баҳолайди. Балки, бозор шароитида иш ҳақини шундай олиш ҳам мумкиндир, аммо бу нарса барҳам топадиган бўлса, *нур устига нур бўлар эди деб*, бундай воқеани ва усулини қоралайди.

Инсон — ўқитувчи. Қилган меҳнати учун ҳақ тўлашади, аммо

тирикчиликка бу маош етмайди. Унга ота-оналардан ёрдам олиш, улар орасидан мактабга ҳомийлик қиладиганларни топиш, қўшимча пулли машғулотларни жорий қилишни маслаҳат беришди, ҳатто мажбур қилишди. У ўзини мажбур қилолмайди. Ўзидан ва ўқувчиларидан уялади. Қўшимча машғулот билан ойлик даромадини кўпайтириб бўлмайди. Ўзи ҳам чарчаган, ортиқча ишласа, машғулотларга тайёрланишга куч қолмайди. Аммо чидаш керак. Ўқув жараёнини тўхтатиш — бу ўқитувчига хос иш эмас. Виждон йўл қўймайди.

3. Меҳнат фаолияти қандай қадриятларга йўлланганлигини, қайси сабаблар ишчи учун ҳал қилувчи эканлигини аниқлаш керак. Бундай жамиятда бу қадриятларга изчил амал қилиш ва бу сабабларга асосланиш учун зарур ва етарли шарт-шароитлар бор-йўқлигини баҳолаш муҳимдир.

4. Кишининг меҳнат фаолияти соҳасида унинг нормал иш ҳолатини бузадиган хавфлар бўлса, бу хавфлар кишининг ўз хатти-ҳаракатлари ва яратадиган вазиятларига боғлиқ бўлиши мумкин. Улар кишига боғлиқ бўлмаган умуман ёки асосан ижтимоий шарт-шароитлар, жараёнлар ва ҳолатларга боғлиқ бўлиши мумкин. Уларни кишининг ижтимоий ишлаб чиқаришидаги, меҳнат ҳаёт фаолияти соҳасидаги ҳолати характеристикасига тақсимлаш керак.

Ижтимоий ишлаб чиқариш жараёнида инсон ҳолатини ўзгариб боришига таъсир этувчи омиллар, бирор жараён таъсирида у ёки бу ижтимоий-иқтисодий реал ҳодиса ва бошқа ҳолатларнинг таъсирида янгиланадиган ёки ўзгарадиган сабаб ва ҳолатларга омиллар дейилади.

Ижтимоий ишлаб чиқариш жараёнида киши ҳолатини ўзгартирадиган омилларни аниқлаш кераклиги тушунарлига ўхшайди, энг жиддий сабаб ва вазиятлар аниқланган бўлса, уларнинг таъсири натижаларини олдиндан фаҳмлаш, нохуш натижаларга тайёр бўлиш ва қулай натижалардан фойдаланиб, сабабларга ва шу орқали натижаларга таъсир этиш мумкин бўлади. Ўз доирасида ўрганилган омиллар асосида амал қиладиган жараёнларни бошқариш имконияти пайдо бўлади.

Ижтимоий ишлаб чиқариш жараёнида киши ҳолатини ўзгартирувчи омиллар — бу ҳеч бир бўрттиришсиз одамларни жамиятдаги типик тақдирлари, бу тақдирлардаги ўзгаришлар тўғрисидаги масаладир. Чунки, нуфузли сабаб ва вазиятлар таъсирининг аниқ натижалари айнан инсон тақдири, унинг ҳаёт йўли бўлади. Ҳар бир киши тақдирида тасодифлар кўп бўлади, аммо бу тасодифлар, айтишганидек, асосий омиллар бу барқарор ва бекорга таъсир этмайдиган сабаб ва вазиятлар асосида шакллантирган жойда содир бўлади.

Кишининг ҳаётий вазияти — уни ижтимоий ишлаб чиқаришдаги ҳолатини ўзгартирувчи жиддий омилдир. Аммо, у ёлғиз эмас.

Бошқа омиллар эса киши учун гўё шарт эмас. Уларнинг ҳаммаси биргаликда ижтимоий муносабатни, инсон ва жамиятнинг ўзаро муносабатини ташкил қилади.

Узоқ муддат давом этадиган, одатда, бир неча авлод ҳаётини ўз ичига оладиган чуқур омил — бу ижтимоий тузумдир. Ижтимоий ишлаб чиқаришда хусусий-капиталистик тартиб устувор бўлиб, капитал ижтимоий меҳнатнинг асосий ташкилотчиси ҳисобланган вақтда кишининг ижтимоий ишлаб чиқаришдаги ҳолатини шакллантиришда унинг мулкдор ёки ишловчи эканлигини билиш муҳимдир. Мулкдор ва ёлланма ишловчида яшаш ҳамда ривожланиш воситалари манбалари турличадир: мулкдорда асосий манба — мулкдан олинадиган даромад, ёлланма ишловчида эса меҳнат даромадларидир. Ёлланма ишловчилар орасида капиталга ишлаб чиқариш ва ёлланма меҳнатни бошқаришда ёрдам берадиган қатлам бор (менежмент — бошқарувчилар). Бу вазиятлар кишилар ҳолатини сифат жиҳатдан барқарор фарқли қилади. Ижтимоий тузум жиддий ўзгармас экан мулкдор мулкдор сифатида, ёлланма ишчи эса ёлланма ишчи сифатида, бошқарувчилар ижтимоий гуруҳи бошқарувчилар сифатида қайта шаклланаверади.

Йирик ўзгаришлар, албатта, бўлиб туради. *Масалан*, инқилоб ёки капиталистик тузум моделининг ўзгариши ёки Германия ва Европанинг айрим бошқа мамлакатларида социал бозор хўжалиги деган модел мавжуд. Бу моделнинг ўзлаштирилиши мулкдорлар синфининг ёлланиб ишловчиларга муносиб тарзда яшаш ва ривожланиш имкониятини таъминлашга розилик билдирганлигини, давлат эса (социал давлат деб аталмиш) *«инсон фазилатининг институционал кафолатига»* айланганлигини англатади. Социал бозор хўжалиги моделига ўтиш, табиийки, миллионлаб фуқаролар, шу жумладан, ёлланиб ишловчиларнинг ишлаб чиқаришдаги ҳолатини ўзгартиришнинг қулай омилига айланади.

Ишлаб чиқаришнинг илмий-техник ва технологик тараққиёт омили. Бу ишлаб чиқаришда киши ҳолатини ўзгартиришнинг доимий таъсир қилувчи сабабидир. Техника ва технология ва унга боғлиқ тарзда меҳнатни ҳамда ишлаб чиқаришни ташкил этиш ҳам лойиҳалаш, жорий қилиш, янги ишлаб чиқаришлар, янги товарларни ташкил этишнинг янги тизимларини тайёрлаш босқичларидан ўтиб, узлуксиз ўзгаради. Ишловчи ҳам бу жараёнга объектив киритилган. XX аср бошларида ва ҳатто ўрталарида киши ўз меҳнат йўлини айни бир иш жойда ёки камроқ ўзгарадиган иш жойида бошлаши ва тугаллаши мумкин эди. Эндиликда 25—30 йил мобайнида иш жойлари унда ишлатиладиган машина ва ускуналар иккидан беш мартагача жиддий ўзгармоқда. Бу ўзгаришлар суръати нормал бўлганда ҳар бир ходим бир неча касбларга,

баъзида бир-бирига ўхшамаган касбларга «кириб-чиқишга» тўғри келади, чунки ҳозирги кунда маҳсулот ёки машина эмас, балки технологияси алмашинадиган ўзгаришлар одатий бўлиб қолмоқда. Ҳақиқатан ҳам янгиланиш тезлиги жуда тез кечмоқда.

Бунда ишловчи учун муҳим нарса унинг замонавий нормал тезликда ривожланаётганлиги ёки оқсаётганлигидадир. Кўп нарса ишчига эмас, балки жамиятга, унинг техник тараққиётга йўналтирилганлигига боғлиқ бўлади. Демак, бугунги кунда ишловчидан ланжлик аломатлари эмас, балки янги ўзгаришларга интиладиган, уларни норма сифатида қабул қиладиган одам бўлиш талаб этилмоқда.

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

Социал-гуруҳий уюшганликнинг энг кенг тарқалган шакли — меҳнат жамоалари ва касаба уюшмаларидир. Қонунчилик меҳнаткашларнинг уюшганлик ва ўз манфаатларини ҳимоя қилишнинг бу шаклларидан фойдаланиш ҳуқуқларини мустаҳкамлайди. Бу муносабатда қонунчилик ҳужжатларидан энг муҳимлари: Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексидир. Конституциямизга кўра, халқаро ҳуқуқнинг умуман олинган тамойил ва нормалари, Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномалари уни ҳуқуқий тизимнинг таркибий қисми ҳисобланади. Социал-меҳнат соҳасида, бу БМТ инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларацияси (1948). **Социал ривожлантириш тўғрисида** Копенгаген декларацияси (1995) ва Ўзбекистон ратификация қилган **Халқаро Меҳнат Ташкилоти** конвенцияларидир.

Меҳнаткашларнинг ижтимоий ишлаб чиқаришдаги ҳолати барча сиёсий партия ва ҳаракатлар дастурлари ҳамда ишларида ўз аксини топади.

3.5. Чет элларда меҳнат фаолиятини ташкил қилиш ва оқилоналаштириш назарияларининг ривожлантирилиши

Америка Қушма Штатларида меҳнат фаолиятини ташкил қилиш тизимлари XIX—XX асрларда пайдо бўлди. Уларнинг пайдо бўлишига ўшанда ушбу мамлакатнинг иқтисодиётида рўй бераётган туб жараёнлар: капиталнинг жамланиши ва марказлашиши, монополия қилиб олинган юқори фойда юзага келиши, меҳнатчиларнинг сиёсий ва иқтисодий кураши кучайиши сабаб бўлган эди. Ана шу барча

ўзгаришларнинг оқибатида меҳнат, ишлаб чиқариш ва бошқаришни ташкил қилишни такомиллаштириш зарур бўлиб қолган эди.

Америкалик муҳандис Ф. Тейлор (1856—1915) ўзи ишлаб чиққан усулларни ишлаб чиқариш шароитларида қўллаган, меҳнатни ташкил қилиш масалалари тадқиқотчиси сифатида кенг танилган биринчи олим бўлган эди. Ф. Тейлор ўз тизимининг асосий қоидалари ва тамойилларини «Фабрикани бошқариш» (1903) ва «Корхонани илмий бошқариш асослари» (1911) асарларида баён қилди, уларда у ишлаб чиқаришни бошқаришни илмий негизда ташкил қилиш зарурлигини илк бор асослаб берди.

Тейлор бошқариш функцияларини табақалаштиришни, яъни технологик ва меҳнат жараёнларини режалаштириш, лойиҳалаштириш ва ҳоказолар функцияларини ажратишни таклиф қилди. У вақт сарфларини бевосита ўлчашга асосланган меҳнатни меъёрлаш усулини ишлаб чиқди ва қўллади, илгари эса ўзагалар меъёрлаш тажрибасига асосланилар ҳамда усталарнинг ўз ихтиёри бўйича амалга оширилар эди. Функционал бошқариш (назорат қилиш, таъмирлаш ва ҳоказолар) тизими Тейлор ўйлаб кўрган кўринишида (бошқариш функцияларини айрим усталар ўртасида тақсимлаш) амалий қўлланилмади, лекин унда эндиликда бирорта ҳам корхона ишлатмай қололмайдиган мавжуд функционал хизматларнинг илк кўринишларини пайқаш қийин эмас, у таклиф қилган меҳнатни меъёрлаш усули эса озгина такомиллаштирилган ҳолда ҳозирги вақтда ҳамма мамлакатларда, хусусан Ўзбекистонда ҳам кенг қўлланилмоқда.

Ўша йилларнинг ўзида яна бир таниқли Америка тадқиқотчиси **Ф.Гилбрет (1868—1924)** ҳам меҳнат жараёнларини такомиллаштириш муаммоларини ишлаб чиқиш билан шуғулланган эди. У ўз тадқиқотларини ялпи, тўхтовсиз ишлаб чиқариш шароитларида (аёли Л. Гилбрет билан биргаликда) олиб борган ва шу боис меҳнатдаги хатти-ҳаракатлар унинг ўрганиш предмети бўлди, уларни кузатиш учун у кинотасвирдан фойдаланди. Шу тариқа Гилбрет циклографик тадқиқот усулини ишлаб чиқди. Ушбу усулдан фойдаланиш микроэлементли меъёрлаш тизимларини яратишни бошлаб берди. Гилбретнинг «Хатти-ҳаракатларни миллий бойлик кўпайиши нуқтаи назаридан ўрганиш» китоби (1911) кенг миқёсда танилди. Бу тадқиқотчи, шунингдек, ишчиларни касб малакаси жиҳатидан танлаш ва уларга илғор иш методларини тезлаштирилган тарзда ўргатиш усулининг муаллифи ҳамдир.

Ташкилотчилик назариясининг ривожлантирилиши тўғрисида гапирилганда, поляк олими **К. Адамецкийнинг (1856—1933)** ҳиссасини таъкидламай бўлмайди, у ишлаб чиқариш жараёнларини

ташкил қилишни муҳандислик йўли билан лойиҳалаштириш ғоясини олдинга сурди ва ушбу жараёнларни гармонограмма асосида синхронлаштиришни таклиф этди.

Ташкилотчилик фани назариясида «Умумий ва саноат бошқаруви» китобининг (1916) муаллифи **А. Файол** ва «Унумдорликнинг ўн икки тамойили» асарининг (1912) муаллифи **Г. Эмерсон (1853—1932)** сезиларли ўрин эгаллаганлар. Улар бошқариш соҳасидаги ташкилотчилик муаммолари билан шуғулланганлар ва бутун-бутун жамоаларнинг меҳнатини бирлаштирадиган тизим яратиш ғоясини олдинга сурганлар. Француз олими **А. Файол (1841—1925)** *«илмий менежментнинг отаси»* ҳисобланади. У биринчи бўлиб менежмент фанининг тўлиқ назариясини яратди. Америкалик олим **Г. Эмерсон** А. Файол ғояларининг издоши эди. Иқтисодиётда машҳур «меҳнат унумдорлиги 12 тамойили»ни таърифлаш томонидан амалга оширилган тадқиқотларининг чўққиси бўлган эди. Бу тадқиқотларнинг марказида *мақсадларни аниқ қўйиш* (бошқаришнинг илк негизи); *соғлом фикрлаш, ўз хатоларини тан олиш ва уларнинг сабабларини излаш эди.* Бошқаришни такомиллаштириш мақсадида унга малакали мутахассисларни жалб этиш билимдонлик билан бериладиган маслаҳатлардан фойдаланиш; фаолиятни аниқ тартибга солиш, назорат қилиш, ўз вақтида рағбатлантириш билан таъминланадиган интизом; ходимларга адолатли муносабатда бўлиш; тез, ишончли, тўлиқ ва доимий ҳисоб юритиш; *«ишни диспетчерлаштирмасдан туриб режалаштиргандан кўра, ҳатто режалаштирилмаган ишни диспетчерлаштирган яхши»* тамойили бўйича диспетчерлаштириш; резервларни излаш ва ишлатишга кўмаклашадиган меъёрлар ва жадваллардан фойдаланиш; меҳнат шароитларини меъёрга солиш; операцияларни меъёрлаштириш, у уларни бажариш усулларини стандартлаштиришдан, вақтни тартибга солишдан иборат; ёзма ва стандарт йўриқномаларни қўллаш; унумдорлик учун тақдирлаш ва бошқалар Г. Эмерсон ғояларининг мағзини ташкил этади.

Меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил қилишни такомиллаштиришнинг яна бир йўналиши **Г. Форднинг (1863—1947)** номи билан аталган *фордизм* бўлган эди. Бу тизим АҚШда Биринчи жаҳон уруши йилларида юзага келган ва ташкилотчилик назариясининг изчил давом эттирилиши ва ривожлантирилиши бўлган эди. Г. Форд *«Менинг ҳаётим — менинг ютуқларим»* китобини ёзиб, унда ўз тизимининг асосий тамойилларини баён этган эди. Фордизмнинг моҳияти ишлаб чиқаришнинг узлуксизлик усуллари, бирхиллаштирилган машиналар ва асбоблар, андозали узелларни қўлланиш, ишни мумкин қадар бир қолипга ва мажбурий маромга солиш (конвейер), ҳаддан зиёд даражада меҳнатни тақсимлаш, асосий ишларни ёрдамчи ишлардан ажратишдан иборат эди. Форд Тейлор томонидан

таърифланган илмий бошқариш тамойилларини меҳнатни кўпроқ интенсивлаштиришдан иборат ўша мақсаднинг ўзини қўйган ҳолда механизациялаштирилган ва автоматлаштирилган ишлаб чиқариш шароитларига татбиқан ривожлантирди. Форд томонидан ишлаб чиқилган меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил қилиш тамойилларидан кўплаб мамлакатларнинг саноатида кенг фойдаланилмоқда.

Ф. Тейлор замонасида эндигина тетапоя қилган меҳнат тўғрисидаги фан ҳозирги вақтга келиб, катта ўзгаришларни бошидан кечирди. Чет эллик мутахассислар ҳал этаётган масалалар доираси ниҳоятда кенг. Меҳнатни ташкил қилиш ва меъёрлашни меҳнат шароитларини такомиллаштириш, ходимни касб малакасига қараб *танлаб олиш усулларини мукаммаллаштириш, эргономика масалалари, меҳнатни ташкил қилишда психологик ва социологик усулларни қўллаш, илмий бошқариш усулларини ишлаб чиқиш, меҳнатни инсонийлаштириш* масалалари шулар жумласига киради.

Меҳнатнинг янги усуллари ва методларини ишлаб чиқиш ва жорий этиш муаммолари аввалгидек чет эллик ихтирочи ва олимларнинг диққат марказида турибди. Меҳнатни меъёрлаштириш ва унда техникавий воситалар хазинаси ниҳоят даражада бойиди. Меҳнатдаги хатти-ҳаракатларга вақт сарфларининг олдиндан белгиланган меъёрларига асосланган микроэлементли меъёрлаш тизимлари кенг ёйилди. Меҳнатни меъёрлаш соҳаси ишчи ва хизматчилар фаолиятинигина эмас, балки меҳнат жараёнининг баъзи ақлий элементларини ҳам ўз таркибига олмоқда.

Ривожланган мамлакатларда ходимни касб малакасига қараб танлаб олиш усули анча кенг тарқалган, бунда ишга ёлланувчи бир қатор турли синовлардан ўтказилади, шу йўл билан унинг ўзи даъво қилаётган ишга мойиллиги ва қобилияти аниқлаб олинади. Меҳнат тўғрисидаги чет эл фани ходимни касб малакасига қараб танлаб олишни меҳнатни оқилоналаштиришнинг энг муҳим воситалари сирасига киритади, чунки бундай танлаб олиш жиддий иқтисодий наф келтиради ва бу билан меҳнат унумдорлиги ортади, маҳсулот сифати яхшиланади, ишчи кучининг қўнимсизлиги камаяди, ўқитиш сарф-харажатлари қисқаради. Ходимнинг шахсий сифатларига касб томонидан қўйиладиган талабларни аниқлаш ва профессиограммалар тузиш ходимни касб малакасига қараб танлаб олишни амалга оширишнинг зарурий шартидир. **Масалан**, АҚШ корхоналарида турли касбларга тўғри келадиган 4 мингта профессиограммадан фойдаланилади. Уларда *олти омил: тайёрланиш вақти, қобилият, асабий зўриқиш табиати, майллар, жисмоний куч-ҳаракат, меҳнат шароитлари* ҳисобга олинган. Қўшимча равишда ҳар бир омил мураккаблик даражасига ёки турига қараб бўлинади.

Чет элда эргономика фани ва амалиётига катта аҳамият берилмоқда. **«Эргономика»** атамаси (грекча *ergon* — иш, *nomos* — қонун) мазмунини бериб, унинг моҳияти янги машина яратилаётганда гап шунчаки машинанинг ўзи ҳақида эмас, балки инсон — машина — ишлаб чиқариш муҳити тизимидан иборат. Бундай ёндашиш техникавий фанларни инсон ва унинг меҳнат фаолияти ўртасидаги мутаносиб алоқалар учун негиз бўлиб хизмат қилди. Шундай қилиб, уларнинг оралиғида янги комплекс фан — эргономика фани бунёдга келди. Турли мамлакатларда у турли ном олди, **масалан,** Америка Қўшма Штатларида *«инсон инженерияси»*, Германия Федератив Республикасида *«антропотехника»* номини олди, Ҳамдўстлик мамлакатларида, хусусан, Ўзбекистонда ҳам *«эргономика»* инглизча атама қабул қилинди. Эргономика саноатдаги инсон фаолиятининг самарадорлиги учун жавоб берадиган мутахассисларни зарурий маълумотлар билан таъминлаши лозим бўлган оралиқ фан деб қаралади.

Чет эллик мутахассислар янги психологик ва психосоциологик усулларни ишлаб чиқиш ва жорий этишга ғоят катта эътибор бермоқдалар. Ф. Тейлорнинг таклифлари чекланганлиги, инсон омили етарлича эътибор берилмаганлиги учун танқид қилиб келинди, чунки у меҳнатнинг интенсивлигини ниҳоят даражада ошириш йўли билан юқори натижаларга эришилишини кўзлаган эди. Тейлорнинг «чекланган ва тор инженерлик» усулларига қарама-қарши тадбиркорлар билан ишчилар ўртасидаги зиддиятларни бартараф этиш воситаси сифатидаги «инсоний муносабатлар» назарияси (асосчиси — Э. Мэйо) юзага келди. Г. Форднинг ўзиёқ, агар ишлаб чиқаришда одамларнинг муносабатлари муаммосини ҳал қилишнинг уддасидан чиқилса, яқин келажакда ишлаб чиқариш чиқимларини камайтиришда ялпи ишлаб чиқаришни ривожлантириш йўли билан эришилганидек силжишга эришиш мумкин бўлади, деб таъкидлаган эди.

«Инсоний муносабатлар» назариясининг тарафдорлари ишчиларга инсоний муносабатда бўлишни, шахсни ҳурматлашни тарғиб қиладилар. Уларнинг фикрича, бу ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш воситасидир. Ишчининг ҳис-туйғулари, унинг кайфияти, эътиқодлари, жисмоний ҳолати махсус тадқиқотлар мавзуи бўлиб қолмоқда. Мазкур доктрина Америка Қўшма Штатлари ва бошқа мамлакатларда ниҳоятда кенг тарқалди.

XX асрнинг 70-йиллари охирида чет эллик назариётчилар «меҳнатни инсонийлаштириш» доктринасини олдинга сурдилар. Унинг хусусиятлари шундан иборатки, таклиф қилинадиган янгиликлар анъанавий усулларнинг ривожлантирилиши эмас, анъанавий усуллар, аксинча, ўзига хос йўсинда тафтиш қилиниб, тубдан қайта кўриб чиқилган. Мазкур назариянинг тарафдорлари шуни қайд эта-

диларки, киритиладиган янгиликларнинг мақсади қулайроқ меҳнат шароитларини яратиш, уни инсонийлаштиришдан иборат бўлиб, бунда инсонийлаштириш ҳар томонламалилик ва тизимлилик табиатига эгадир. Янгиликлар меҳнатни ташкил қилишнинг қандайдир бир томонига тааллуқли бўлиб қолмасдан, меҳнат билан боғлиқ бўлган муаммолар бутун мажмуини: бажариладиган функцияларнинг мазмунини, ишлаб чиқариш — меҳнат жараёнини ташкил қилишни, ишчиларнинг улар меҳнатини ташкил этиш хусусида қарорлар қабул қилишда қатнашишларини, касб тайёргарлиги ва қайта тайёргарлигини, ускуналар, иш ўринларининг жонлантирилиши ва жиҳозланишига қўйиладиган эргономик талабларни, меҳнат шароитлари ва ишлаб чиқариш муҳитининг ҳолатини қамрайди.

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

Ташкилотчилик назарияларининг юқорида келтирилган қисқача шарҳи чет элда ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил қилишни такомиллаштириш бўйича катта ишлар олиб борилмоқда, деган хулоса чиқариш имконини беради. Меҳнатни оқилоналаштириш назарияси ва амалиётидаги кўплаб жиҳатлар бизнинг мамлакатимиз учун қизиқишга лойиқдир. Ишлаб чиқариш ва меҳнат жараёнларини иқтисодий таҳлил қилишнинг муҳандислик усуллари, меҳнатни меъёрлаш, ходимларни касб малакасига қараб танлаб олиш, меҳнатни инсонийлаштириш, меҳнат ҳаётининг сифатини ошириш шулар жумласидандир.

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

20-йилларда меҳнатни ташкил қилиш соҳасида катта илмий ва амалий ишлар авж олдирилди. Ўша даврда бизнинг мамлакатимиз ва Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги мамлакатларида 50 тадан кўп илмий тадқиқот ташкилоти бор эди. **Ф. Тейлор, Ф. Гилбрет, Г. Эмерсон, А. Файол** ва бошқаларнинг асарлари рус тилига таржима қилинди, бу эса Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги мамлакатлари олимлари ва ишлаб чиқариш ташкилотчиларининг меҳнат ва бошқаришни ташкил этиш соҳасидаги чет эл назарияси ҳамда амалиёти билан танишишларига ёрдам берди. 20—30-йилларда мамлакатдаги муал-

лифлар ва уларнинг асарлари — **А.К. Гастев** («Қандай ишлаш керак», «Меҳнат кўрсатмалари», «Меҳнатни меъёрлаш ва ташкил қилиш»), **О.А. Ерманский** («Оқилоналаштириш назарияси ва амалиёти», «Меҳнатни илмий ташкил қилиш ва Тейлор тизими», «Форд ҳақида афсона»), П.М. Керженцев («Ташкилотчилик тамойиллари», «Ўзингни ташкил қил», «Вақт учун кураш»), **В.М. Иоффе** («Техникавий меъёрлашда янги ғоялар», «Иш, унинг моҳияти ва элементлари»), **П.А. Попов** («Илмий тадқиқот ишларининг ташкил қилиниши ва техникаси») ва бошқалар кенг танилди.

Йигирманчи йиллар меҳнатни ташкил қилишнинг моҳияти, меъёрлаш усуллари, ходимларни тайёрлаш ва методлари тўғрисида илмий мунозаралар олиб борилган давр бўлди. Айниқса, меҳнатни илмий ташкил қилиш бўйича иккинчи конференция олдидан (1924) қизғин мунозаралар авж олди. Мунозара вақтида иккита платформа юзага келди. Биринчисининг тарафдорлари (А.К.Гастев бошчилигида) асосий тамойилларини эълон қилдилар: тадқиқотларда «тор база»га асосланиш — меҳнатни ташкил қилиш масалаларини назарий ва услубий жиҳатдан чуқур ишлаб чиқиш ва шундан кейингина уларни жорий этиш. Иккинчи платформанинг тарафдорлари (П.М. Керженцев бошчилигидаги тарғиботчилар гуруҳи) бошқача ёндашишни: ишчиларга таяниб, меҳнатни илмий асосда ташкил этишни кенг жабҳа бўйича жорий этишни таклиф қилдилар.

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

1921 йилдаёқ турли касблар доирасида омиллар (меҳнатдаги ижодий жиҳатлар, меҳнатнинг қизиқарлилиги, физиологик функцияларнинг табиати, масъуллик) бўйича меҳнатнинг таҳлилий баҳоланишини қўллаган ва ушбу омиллар аҳамиятлилигини баллар тизими ёрдамида аниқлаган рус академиги **С.Г. Струмилин;** 1927 йилда ялпи ва йирик серияли ишлаб чиқаришни илмий ташкил қилиш йўллари ва усулларининг жамлаб умумлаштирилишини таклиф этган **Н.Ф. Чарновский;** 1928 йилда операцияларни тадқиқ қилиш усулини ва микроэлементли меъёрлар тизимини ишлаб чиқ-

қан **В.М. Иоффе;** психофизиолог олимлар гуруҳи ва шулар орасида **Н.А. Бернштейн, К.Х. Кекчеев, В.М. Бехтерев** ва бошқалар 20—30-йилларнинг бошида меҳнатни ташкил қилиш тўғрисидаги фанга муҳим ҳисса қўшдилар.

Хўжалик юритиш амалиётининг қайта қурилиши шароитида ижтимоий-иқтисодий фанларда одатий бўлиб қолган кўпдан кўп назарий андозаларнинг тубдан ўзгариши рўй бераётган ҳозирги босқичда меҳнат фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш ишларини ҳам тубдан ўзгартириш лозим. Мамлакатда ходимлар меҳнатини ташкил қилишни тадқиқ этиш соҳасида ва тегишли амалий фаолиятда айни шундай ҳолат рўй берди. Шуни айтиб ўтишимиз керакки, қисқа тарихий давр мобайнида бу биринчи марта рўй бериши эмас. 20-йилларда ўтказилган меҳнатни илмий ташкил этишга оид кенг миқёсли ишлардан кейин, вақти келиб, 30-йиллардан эътиборан бу соҳада тадқиқотлар борган сайин сусайиб, кейинчалик деярли тўхтаб ҳам қолди. Меҳнатни илмий ташкил этишга оид ишлар 60-йилларнинг бошидан яна олиб борилди ва қайта қуриш бошлангунга қадар давом этди. Кейинчалик кўплаб долзарб йўналишлар бўйича илмий ва амалий тадқиқотлар тўхтатиб қўйилди. Меҳнат илмий тадқиқот институти, Меҳнатни ташкил қилиш илмий маркази, Меҳнатни илмий асосда ташкил этиш тармоқ марказлари ва бошқа ташкилотларнинг фаолият йўналиши ўзгартирилди.

Ҳозирги вақтда корхона ходимлари меҳнатини ташкил қилиш юзасидан мамлакатимизда бир қатор илмий-амалий ишлар қилинмоқда. Айниқса, Ўзбекистон фанлар академияси қошидаги Иқтисодиёт институти, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги қошидаги Илмий Марказларда олиб борилаётган тадқиқотлар бугунги кун талабларига тўлиқ жавоб беради.

Таянч атамалар

Камситиш; низо; ходимлар меҳнат фаолиятини таъминлаш йўналишлари; меҳнатнинг ижтимоий ташкил қилиниши; ходимлар фаолиятини таъминлашни ташкил қилиш; корхонада меҳнатни ташкил қилиш; меҳнат жараёнини ташкил қилиш; патернализм; шериклик; ҳамжиҳатлик; ижтимоий меҳнат муносабатлари; инсоний муносабатлар; субсидиалик; ходимлар меҳнат фаолиятини таъминлаш элементлари.

ТАКРОРЛАШ УЧУН САВОЛЛАР

1. «Ташкил қилиш» тушунчасининг моҳияти нимадан иборат?
2. Меҳнатни ижтимоий ташкил қилишга қандай элементлар киради?
3. «Меҳнатни ташкил қилиш» тушунчасини талқин қилишга қандай ёндашишлар мавжуд?

4. «Меҳнат жараёнини ташкил қилиш» тушунчасини талқин қилишга қандай ёндашишлар мавжуд?

5. Ҳозирги босқичда ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг асосий вазифалари, тамойиллари, мазмуни нимадан иборат?

6. Ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг корхона ишлашидаги ўрни ва роли қандай?

7. «Ижтимоий-меҳнат муносабатлари» тушунчасининг моҳияти нимадан иборат? Ижтимоий-меҳнат муносабатларини амалга ошириш шаклларини, уларнинг тузилмавий таркибий қисмларини айтиб беринг.

8. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг асосий тамойиллари қандай?

9. Чет элда ва Ҳамдўстлик мамлакатларида, шунингдек, Ўзбекистонда меҳнат фаолиятини оқилоналаштиришнинг қандай назариялари ишлаб чиқилган?

ТАВСИЯ ЭТИЛАДИГАН АДАБИЁТЛАР

1. Бычин В.Б., Малинин С.В. Нормирование труда в условиях перехода к рыночной экономике: Учебное пособие. М.: РЭА, 1995.

2. Гастев А.К. Қандай ишлаш керак? (рус тилида) М.: 1967.

3. Зубкова А.Ф. и др. Организация нормирования труда на предприятиях. М.: НИИ труда, 1999.

4. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. Қ.Х. Абдураҳмоновнинг умумий таҳрири остида. Т.: «Ўқитувчи», 2001.

5. Назаров А.Ш., Абдураҳмонов Қ.Х. Меҳнатни илмий асосда ташкил этиш. Ўқув қўлланмаси. Т.: «Ўқитувчи», 1987.

6. Назаров А.Ш. Меҳнатни ташкил этиш ва нормалаш: Ўқув қўлланмаси. Т.: ТДИУ, 1997.

7. Экономика труда (социально-трудовые отношения). Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М.: «Экзамен», 2002.

4-боб

БОЗОР ХЎЖАЛИГИ ТИЗИМИДА МЕҲНАТ БОЗОРИ

4.1. Меҳнат бозори ва унинг моҳияти

Бозор айрим товарлар ва хизматларга талаб билан мурожаат қилувчи харидорлар ва таклиф асосида етказиб берувчи сотувчиларни бир-бирига қўшадиган институт ёки механизмдир. Хомашё, материаллар, ёқилғи, тайёр маҳсулот, қимматли қоғозлар, пул (кредит) бозорлари бир-биридан фарқланади. Ана шу бозорларни ташкил этишнинг ўзига хос хусусиятлари бор. Уларнинг намоён бўлишига, асосан, бозор негизи — мазкур бозорда олди-сотди объекти бўладиган товар таъсир этади. Шунга кўра, бозорлар турли шаклларда: булар тамаддихона ва кичик дўкончадан тортиб, йирик фонд биржаси ва халқаро кредитлар бозоригача бўлиши мумкин.

Бозорлар орасида меҳнат бозори алоҳида ўрин тутади. Бозор иқтисодиётининг ажралмас ва муҳим таркибий қисми — **меҳнат бозоридир.** Айнан меҳнат бозори орқали ноят муҳим миллий ресурс бўлган меҳнат минтақалар, тармоқлар, фирмалар ва касблар бўйича тақсимланади. Шу бозорда унинг баҳоси ҳам белгиланади.

Меҳнат бозори иш билан бандликни тартибга солишда фаол рол ўйнайди. Меҳнат бозорида асосий миллий ресурс — ишчи кучи шаклланади ҳамда корхоналар, тармоқлар ва минтақалар бўйича тақсимланади.

Меҳнат бозори иқтисодий фаол аҳолининг иш билан бандлигини, ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳасига жалб этилишини таъминлайди. У ходимнинг ўзи учун янада мосроқ иш жойига ўтишини енгиллаштиради. Меҳнат бозори орқали корхоналар зарур миқдорда ва талаб қилинган сифатга эга ишчи кучи билан таъминланади. Меҳнат бозори қандай кадрлар, мутахассислар, касбларга талаб борлигини, улардан қандайлари ортиқчалигини кўрсатади. Меҳнат бозорида рақобатнинг мавжуд бўлиши, бир томондан, ёлланма ходимлар ўз профессионал маҳоратини ўстириши ва кенгайтиришини, малакасини оширишини рағбатлантиради, иккинчи томондан, иш берувчиларни қулай меҳнат ва унга ҳақ тўлаш шароитларини яратиш ҳамда сақлаб туришга ундайди.

Меҳнат бозорининг асосий унсурлари қуйидагилардир:

• Ишчи кучини таклиф қилиш.

• Ишчи кучига талаб.

• Ишчи кучига талаб ва таклифнинг нисбати асосида унинг баҳоси (иш ҳақи) шаклланади.

Меҳнат бозори унда вужудга келаётган ишчи кучи оқимларини тартибга солади. Бу оқимлар тўртта асосий йўналиш бўйича юзага келади:

Биринчиси — иш билан бандларнинг ишни йўқотиши натижасида ишсизлар сафига ўтиши.

Иккинчиси — ишсизларни ишга жойлаштириш ва шу тариқа уларнинг иш билан бандлар тоифасига ўтиши.

Учинчиси — иш излашни тўхтатиш, яъни меҳнат бозоридан чиқиб кетиш ва иқтисодий фаол аҳолидан иқтисодий нофаол аҳолига ўтиш.

Тўртинчиси — илгари ишламаган ёки ҳеч қачон иш қидирмаганларнинг иш қидириши ва ишга жойлашиши, шу тариқа уларнинг иқтисодий фаол аҳоли тоифасига киришиши.

Меҳнат бозорида ишчи кучи ёлланма меҳнат сифатида намоён бўлади. Ёлланиб ишлайдиганлар иш билан бандларнинг, шу жумладан менеджерлар ва маъмурларнинг ҳам аксарият кўпчилигини ташкил қилади. Фаолияти мулк шаклларининг хилма-хиллиги билан белгиланадиган иш билан бандларнинг бошқа тоифалари мулкдор тадбиркорлардан, ўз иши билан банд ходимлардан, ёрдам берувчи оила аъзоларидан иборат. Меҳнат бозорисиз мувозанатли иқтисодиётни бунёд этиб бўлмайди, чунки иқтисодиётни бошқариш, аввало, одамларнинг меҳнат фаолиятини бошқаришни назарда тутади. Шунинг учун кўплаб чет эллик иқтисодчилар меҳнат иқтисодиёти ва меҳнат социологияси масалаларини иш ҳақи ва иш билан бандлик имкониятларининг ўзаро боғлиқлиги, таълим ва ходимлар тайёрлашга капитал маблағ сарфлашни рағбатлантириш ва шу сарфларнинг самарадорлиги, меҳнатнинг ижтимоий масалаларини меҳнат бозори нуқтаи назаридан олиб қарайдилар.

Агар бозор иқтисодиёти элементларини турли-туман бозорлар туркумидан иборат бўлган иморат деб тасаввур этсак, унинг томидан чакка ўтиб, деворлари тешилган бўлса ҳам иморатдан маълум муддат фойдаланиш мумкин. Лекин бино пойдеворсиз бўлса, у албатта қулайди.

Меҳнат бозори кенг маънода тушуниладиган бўлса, меҳнат миқдори ва сифати мувофиқ тақдирланадиган, уни нормал қайта тиклаш ҳамда ундан самарали фойдаланишни таъминлайдиган ижтимоий муносабатлар, шу жумладан юридик норма ва тартиботлар тизимидир. Тор маънода меҳнат бозорини иш берувчилар — ишлаб чиқариш воситалари эгалари билан ёлланма ишчилар — иш кучи эгалари ўрта-

сидаги — биринчиларнинг меҳнатга талабини ва иккинчиларнинг яшаш воситалари манбаи сифатида ишга ёлланиш бўйича эҳтиёжларини қондириш борасида шаклланадиган муносабатлар тизими тарзида таърифлаш мумкин.

Меҳнат бозорининг ишлашига алоқадор давлат тузилмалари фаолияти амалиётида унга турли ижтимоий-иқтисодий омилларни, шунингдек, сиёсий муаммоларни ҳисобга олиб, ижтимоий ва иқтисодий жараёнлар бирлиги принципидан келиб чиқиб, ишчи кучи бозори сифатида қаралади. Иш билан бандлик хизмати меҳнат бозоридаги самарали сиёсат бу, энг аввало, фаол иш билан бандлик сиёсати ўтказилишини, меҳнат бозорининг ишлашини яхшилашни, меҳнаткашлар ва корхоналарнинг асосланган хатти-ҳаракатлари ўзаро уйғунлашадигангина эмас, балки ижтимоий ҳамда сиёсий мақбул бўлиши учун бозорга қарши турмай, унга мувофиқ ишлайдиган махсус муассасалар (институтлар) ва ижтимоий инфратузилманинг самарали тармоғини яратишни тушунади.

Бозор иқтисодий муносабатлар йиғиндиси сифатида иш кучининг эгаси билан унинг харидори (тадбиркор) ўртасида товар ёки хизмат ишлаб чиқарилиши лозим бўлган аниқ иш жойи хусусида юзага келади.

Ишчи кучи эгаси учун у меҳнат қилиши, лаёқатини кўрсатиш, ўз иш кучини қайта тиклаши учун пул ишлаб топиши мумкин бўлган иш жойига эга бўлиши имконияти яратилади. Тадбиркор учун фойда олишнинг иқтисодий шароити юзага келади. Иш билан бандликнинг иқтисодий муносабати таркиб топади. Айнан мана шулар меҳнат бозорининг иш билан бандлик бозори сифатидаги асл мазмунини белгилайди. Иш билан бандлик бозори миллий, минтақавий ва маҳаллий даражаларда кўриб чиқилиши мумкин. У давлат ва нодавлат тузилмаларни қамраб олади. Унга давлат бошқаруви ва стихиялилик элементлари, ишчи кучи эгалари ўртасидаги маълум иш жойи, ўз меҳнат лаёқатини сотишнинг фойдалироқ шарт-шароитлари учун рақобат таъсир этади.

Меҳнат бозорини шакллантириш мантиқи товар бозори пайдо бўлишининг асосий қонуниятларига ўхшаш. Бу жараёнлар ўртасидаги фарқларнинг кўпи меҳнат бозоридаги махсус товар — ишчи кучи туфайлидир. Ишчи кучининг товарлиги узил-кесил эмас. Ишчи кучи товарга айланиши учун қатор асосларнинг юзага келиши талаб этилади. Иқтисодиёт тарихи гувоҳлик беришича, меҳнат соҳасидаги товар муносабатлари нарсалар оламидаги товар ва пул муносабатларидан анча кейин шаклланган. Бу ишчи кучи бозорда, унинг эгаси уни бозорга олиб чиққан ва ўзи сотган тақдирдагина, иш кучи бозорда товар сифатида қатнашиши билан боғлиқдир. Яъни, ўз ишчи кучини сотаётган инсон эркин фуқаро бўлиши керак. Шу-

нинг учун қуллар, крепостнойлар, феодал қарам фуқаролар меҳнатидан оммавий кўламда фойдаланадиган ижтимоий-иқтисодий тизимларда меҳнат бозори бўлмайди, ишчи кучини тақсимлаш ва қайта тақсимлаш қул савдоси тарзида, яъни ишчи кучини унинг эгаси эмас, балки қулнинг эгаси сотиши тарзида амалга оширилади. Айнан мана шундай ижтимоий-иқтисодий тизимларда етарлича шаклланган пул-товар муносабатлари инсон иш кучини эмас, инсон қулнинг ўзини товарга айлантиради.

Иш кучининг эгаси уни товар сифатида сота олиши учун у бу иш кучини эркин тасарруф қилиш имкониятига эга бўлиши, яъни ўз меҳнат лаёқати, ўз шахсининг эркин эгаси бўлиши керак. Фақат мана шундагина ишчи кучи сотувчиси ва уни сотиб олувчи бозорда юридик тенг шахс сифатида иштирок этади. Муносабатни сақлаш учун ишчи кучининг эгаси уни доимо маълум муддатга сотиши керак бўлади, чунки у ишчи кучини умуман абадийга сотадиган бўлса, унинг эркин инсон тарзидаги мақоми ҳам хавф остида қолади.

Ишчи кучининг товарлигини, демак, меҳнат бозорини ҳам шакллантиришнинг иккинчи муҳим замини ишчи кучининг эгаси эркин товар ишлаб чиқарувчи бўлиш имкониятидан маҳрум бўлиши керак. Агар киши бозорда ўзи мустақил ишлаб чиқарган ва унда ўзининг меҳнати моддийлашган товарларни сота олмаса, демак, у яшаш учун маблағ топиш мақсадида ўз ишчи кучини сотиши керак бўлади. Иқтисодиёт тарихи далолат берадики, товар-пул муносабатлари шаклланиши ва ривожланишининг илк босқичларида эркин фуқароларнинг кўпчилиги бозорга ўз меҳнати маҳсулотлари билан чиққан. Ўзини ўзи иш билан банд қилиш, ўзи ва оила аъзолари учун иш жойларини ташкил қилиш, четдан ходимларни ёллаш имконияти ва эҳтиёжининг йўқлиги — буларнинг барчаси майда ҳунармандчилик, деҳқончилик, яъни турли касб ва ихтисосдаги кўплаб ходимлар кучини бирлаштиришни талаб этмайдиган фаолият турлари хусусиятидир. Европада XVIII аср мобайнида юзага келган йирик машинали ишлаб чиқариш ўз қўллари билан яратилган иш жойига эга бўлмаган ҳамда ўз ишчи кучини сотишга мажбур бўлган бундай одамларни кўплаб талаб қилади. Техниканинг ривожланиши, янги технологияларнинг жорий қилиниши билан ишлаб чиқариш жараёнларининг борган сари кўпроқ қисми индивидуал меҳнат фаолияти доирасидан чиқа бошлади. Бу ёлланма меҳнатдан, яъни ишлаб чиқариш воситаларига эгалик қилишдан бегоналаштирилган, фақат ўз ишчи кучининг эгаси ҳисобланадиган кишилар меҳнатидан фойдаланиш кўламининг кенгайишига ёрдам беради.

Меҳнат бозорининг ўзига хос хусусияти шундан иборатки, мазкур бозорда товар буюмли шаклда бўлмайди. Меҳнатнинг товарлар

ва ишлаб чиқариш ресурсларининг ялписидан принципиал фарқи шундаки, у инсон ҳаётий фаолиятининг энг муҳим соҳаси, инсон шахсининг ўзини намоён этиши шаклидир.

Шу муносабат билан иқтисодчилар меҳнат бозорида нима сотилади — ишчи кучими ёки меҳнатми ва қандай атама қўлланилиши лозим *«меҳнат бозори»ми ёки «ишчи кучи бозори»ми*, деган мавзуда баҳслашиб келмоқдалар. Америка Қўшма Штатларида собиқ меҳнат вазири ҳатто вазирликнинг эълон қилинадиган материалларидан «меҳнат бозори»[1] тушунчасини чиқариб ташлашга уринган эди. Унинг таъкидлашича, меҳнат худди пахта, дон, нефт ёки пўлат каби сотилади ва сотиб олинади, деб ҳисобланса, *«меҳнат бозори»* ходимларининг обрўсини туширар экан.

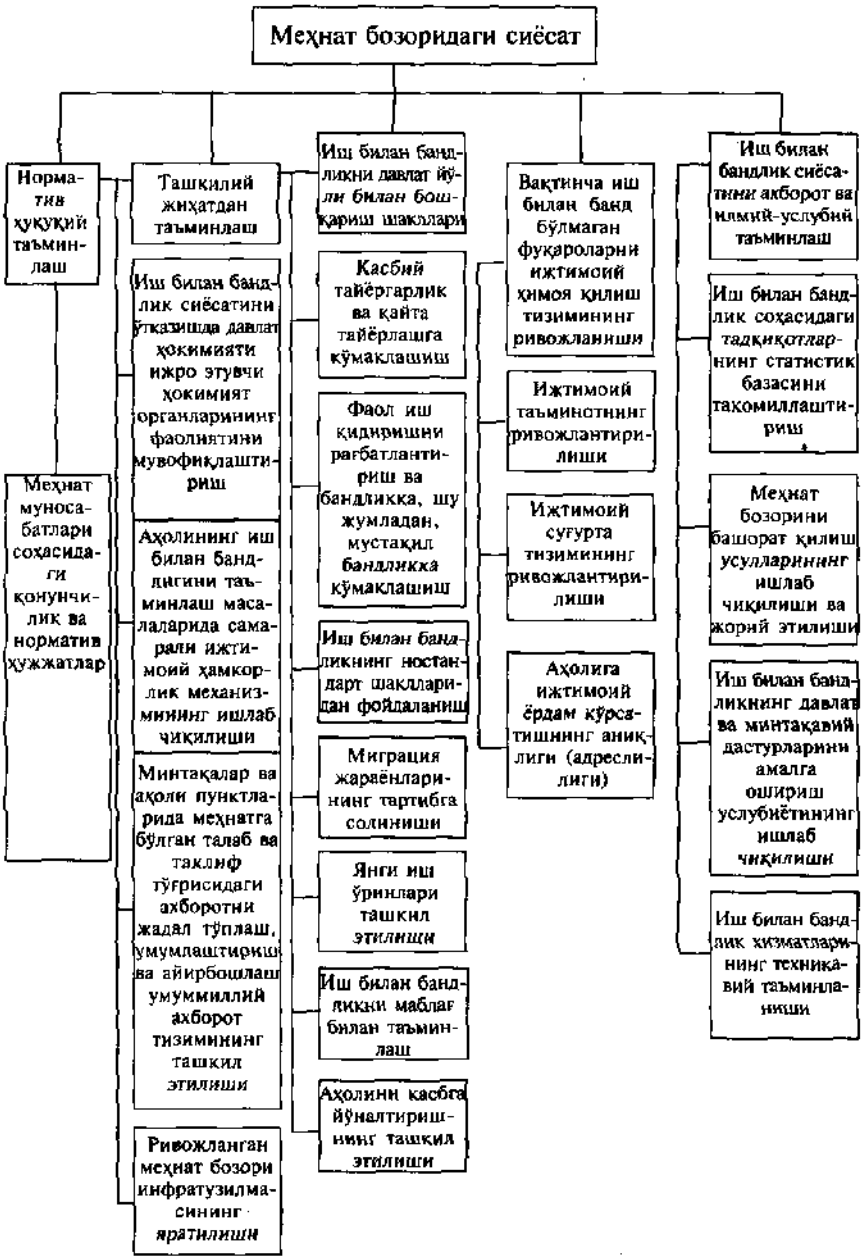
Ана шу икки тушунчанинг маъносини олиб қарайлик. Айрим иқтисодчилар бозорда меҳнатнинг ўзи эмас, балки инсоннинг меҳнат қобилияти *яъни ишчи кучи сотилади*, ҳали йўқ нарсани сотиб ҳам бўлмайди, бинобарин, «ишчи кучи бозори» атамасини ишлатиш лозим деб қарайдилар.

Олди-сотди объектининг ўзига хослиги эътиборга олинмаган ва буюм бозорларининг ишлаш механизмига тўлиқ ўхшатиш қўлланилган тақдирда мазкур таъкидлаш тўғри бўлиб чиқар эди. Лекин буюм бозорларида олди-сотди муомала соҳасида бир пайтда рўй беради, меҳнат бозорида эса аввалига сотувчи билан харидор ўртасида муомала соҳасида битим (шартнома) тузилади ва ушбу шартнома фақат ишлаб чиқариш соҳасида, яъни меҳнат қилинганидан кейин амалга оширилиши мумкин. Бошқача қилиб айтганда, сотувчи билан харидор бўлажак меҳнат *тўғрисида шартлашиб оладилар*, чунки амалга ошмаган меҳнат қобилияти сифатидаги ишчи кучининг ўзи харидор учун қизиқарли бўлиши амримаҳол. Ишчи кучи ходимдан ажралмасдир, шунинг учун ишчи кучи харидорининг мулки бўла олмайди. Бунинг устига, ишчи кучини ёллашда тенг алмашинув мавжуд бўлмайди, чунки ишчи кучининг қиймати унинг ўзи яратадиганидан камроқ бўлади. Бинобарин, ишчи кучи бозори мавжуд *бўлади*, деб таъкидлайдиган муаллифлар ушбу бозорда цивилизациялашган бозор муносабатлари мавжуд бўлмаслигини эътироф қилишлари керак.

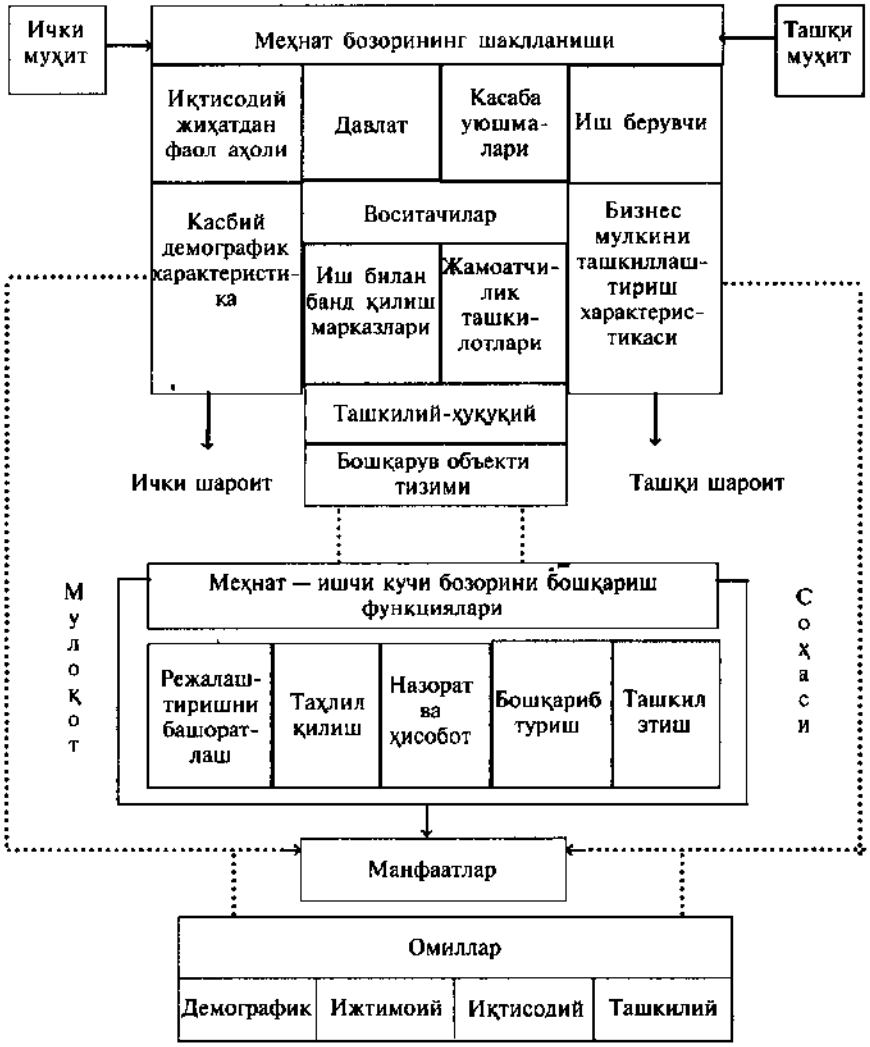
Шу сабабли бошқа иқтисодчилар (ушбу дарсликнинг муаллифи ҳам улар жумласига киради) меҳнат бозорида бўлажак меҳнатнинг олди-сотдиси жараёни амалга ошади, деб ҳисоблайдилар. Иш берувчи бўлғуси меҳнат натижаларининг мулкдори бўлади, ходим эса ўз меҳ-

---

1 *Эренбергер Р.Ж., Смит Р.С.* Замонавий меҳнат иқтисодиёти: назария ва давлат сиёсати. М.: 1996, 3-б.



4.1-чизма. **Меҳнат бозорида давлат сиёсатининг йўналишлари.**



4.2-чизма. **Меҳнат бозори тизимини бошқаришнинг концепцуал модели.**

натининг нархи қанча бўлса, шунча ҳақ олади, бинобарин, тенг алмашинув рўй беради, чунки иш ҳақи меҳнатга ҳақ тўланишидир.

Ходимлар ўз меҳнатини таклиф этадиган, иш берувчилар эса уни сотиб оладиган ўзаро ҳаракат махсус ташкилотлар ёрдамида амалга оширилади, уларнинг вазифаси харидорлар билан сотувчилар ўртасидаги алоқаларни ривожлантиришдан иборат. Ишга ёллаш агентликлари, ходимлар бўлимлари, ходимларни бошқариш

бўлимлари ва ҳоказолар шулар жумласига киради. Оқибатда ҳар икки томон ўртасида меҳнатнинг нархи ва меҳнатнинг сифат ва миқдор жиҳатидан бўлажак натижалари тўғрисида дарҳол ахборот алмашинуви бўлиб ўтади. Меҳнат бозори субъектлари ўртасида шартлашишга эришилгач, меҳнат шартномаси (контракт) тузилиб, унда меҳнат ва унга ҳақ тўлашнинг шарт-шароитлари, таклиф қилинаётган иш муддати ва ҳоказолар акс эттирилади. Ходимларни иш жойлари, касблар, фирмалар, тармоқлар ва минтақалар бўйича тақсимлаш меҳнат бозоридаги битимларнинг пировард натижаси бўлади. Шундай қилиб, меҳнат бозорида амалга ошириладиган ушбу тақсимот айрим ходимларнинггина эмас, балки умуман жамиятнинг манфаатлари ва эҳтиёжларига хизмат қилади.

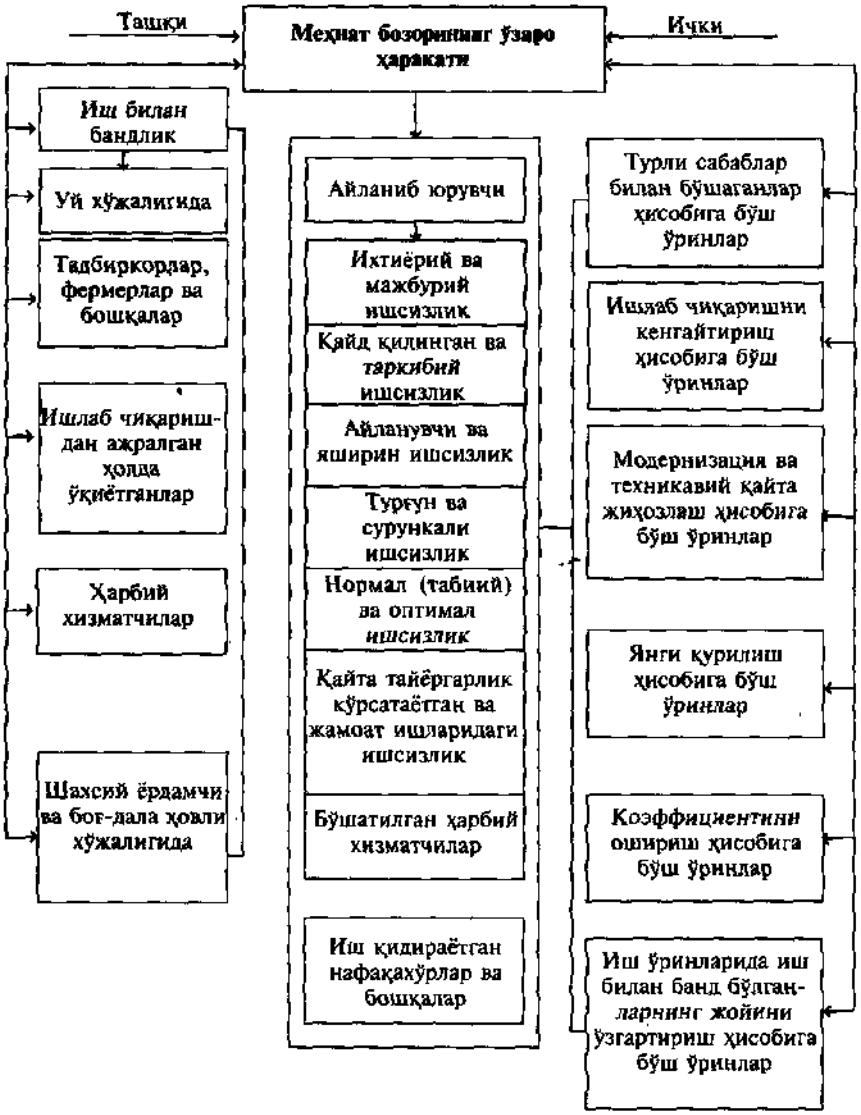
Бозорнинг субъектлари, объекти ва асосий таркибий қисмларини кўриб чиқамиз. Таъкидлаб ўтганимиздек, меҳнат — меҳнат бозорининг объектидир. Иш берувчилар, ишсизлар, ёлланма ходимлар, мустақил равишда иш билан банд ходимлар субъект бўладилар. Меҳнатнинг таклифи ва унга бўлган талаб меҳнат бозорининг бош таркибий қисмларидир.

Меҳнат бозорида таклиф меҳнатга қобилиятли одамларнинг муайян гуруҳларидан: ишламаётган, лекин иш топишни истайдиган ва иш қидираётганлар; ишлаётган бўлса-да, ишидан мамнун бўлмаган ва ўзига бошқа иш жойи қидираётганлар; ишлаётган, лекин тез орада ишидан маҳрум бўлиб қолиши мумкинлигини ўйлаб, шу боис ҳар эҳтимол учун бошқа иш жойи қидираётганлардан иборат бўлади.

Меҳнат бозорида иш берувчилар талабнинг намояндалари бўладилар. Талаб меҳнатга бўлган эҳтиёжни тавсифлайди, яъни ишлаб чиқарувчиларнинг муайян пайтда, иш ҳақи даражаси олдиндан белгиланган шароитда ишчилар қанча сонини ишга қабул қилишга тайёр эканликларини акс эттиради. Демак, талаб бўш ўринлар сонини акс эттириши мумкин.

Меҳнатга талаб **иккиламчи** табиатга эга. Гап шундаки, оддий товарлардан фарқли равишда меҳнат истеъмолчини қаноатлантириш учун эмас, балки қандайдир муайян маҳсулотни ишлаб чиқариш учун сотиб олинади. Шу сабабли меҳнатга бўлган талабни бевосита товар бозоридаги вазият белгилайди, бу талаб товарларга харидорларнинг талаби ошгани ёки пасайганига, шунингдек ишлаб чиқариш технологиялари ўзгарганига сезгирлик билан муносабатда бўлади. Агар иқтисодиётда бозор инфратузилмасини ривожлантиришга эҳтиёж ортса, демак, банк хизматчилари, муҳосиблар, юристларга талаб ошади. Агар кийим ёки пойабзалга эҳтиёж ортса, демак, пойабзалчилар ва тикувчиларга талаб кўпаяди.

Талаб билан таклиф бирикканида меҳнат бозорининг **сиғимини** белгилайди, яъни ушбу сиғим, бир томондан, бўш ўринлар сони



4.3-чизма. **Ташқи ва ички меҳнат бозорлари элементларининг ўзаро ҳаракати.**

билан, иккинчи томондан эса иш қидириш билан шуғулланаётган шахсларнинг сони билан белгиланади.

Меҳнат бозори таркибий қисмлари ўртасида таркиб топган нисбатга тадбиқан **«меҳнат бозори конъюнктураси»** тушунчаси қўлланилади. Меҳнат бозори конъюнктурасининг қуйидаги уч тури бўлиши мумкин:

1. Ходимлар тақчиллиги, бунда бозор меҳнат таклифи камлигини бошдан кечиради.

2. Ишсизлик, бунда меҳнат бозорида меҳнат таклифи ортиғи билан бўлади.

3. Мувозанат, бунда меҳнатга талаб меҳнат таклифига мос келади.

Меҳнат бозорининг ишлаши ишчи кучини меҳнатни татбиқ этиш соҳалари, халқ хўжалиги тармоқлари, корхоналар, ташкилотлар, фирмалар ўртасида қайта тақсимлаш эркинлигининг юқори даражада бўлишини назарда тутади. Бу эски иш жойларининг қисқартирилиши ва тугатилиши ҳамда янги иш жойларининг ташкил этилиши билан бирга боғлиқ бўлган сармоянинг эркин кириб келиши натижасида ишлаб чиқариш кучларини жойлаштиришда ўзгаришлар содир бўлади деган маънони англатади.

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

4.2. Меҳнат бозорининг ишлаш механизми

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

Меҳнат талабининг меҳнат нархига боғлиқлигини кўриб чиқамиз. Фараз қилайлик, бирорта саноат тармоғида иш ҳақи ошди. Шу билан бирга технология, фойдаланиладиган ускуна ва бошқа омиллар ўзгармай қолди. Натижада маҳсулот таннархи ва ушбу маҳсулот нархи ошади. Харидор нархи юқори маҳсулотни камроқ сотиб олади, маҳсулот ишлаб чиқарувчи эса уни ишлаб чиқаришни, бинобарин, ходимларни қисқартиришга мажбур бўлади. Шу тариқа, иш ҳақини ошириш натижасида (бошқа шарт-шароитларнинг барчаси бирдек тенг бўлган тақдирда) иш билан бандлик қисқаради. Иш билан бандликнинг бундай қисқариши **кўлам самараси** дейилади[1].

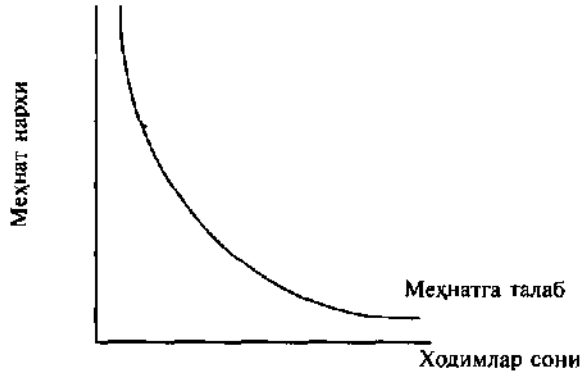
Бошқача йўл тутилган бўлиши ҳам мумкин: ишлаб чиқарувчилар иш ҳақини оширгач, капитал сиғими юқорироқ бўлган ишлаб чиқаришни, ресурс тежайдиган технологияларни қўлланиш орқали маҳсулот таннархини пасайтириш йўлларини қидирадилар, буларни қўлланиш натижасида ҳам ходимларнинг иш билан бандлиги камаяди.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

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

Ҳозирга қадар биз талаб механизмини кўриб чиқишимизда бошқа омиллар таъсирини эътиборга олганимиз йўқ. Энди улар талабнинг ўзгаришига қандай таъсир этишини кузатамиз. Айтайлик, маҳсулотга талаб ошмоқда, бошқа омиллар эса бунда ўзгараётгани йўқ.

---

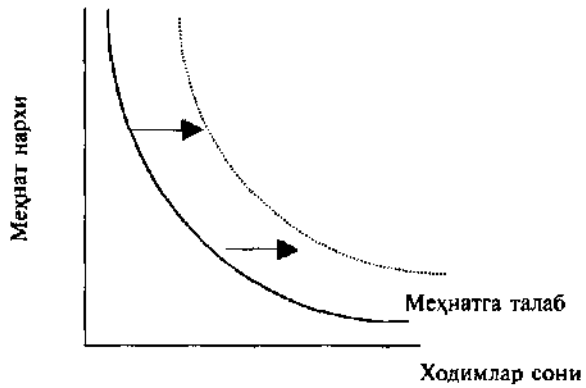
[1] *Эренбергер Р.Ж., Смит Р.С.* Замонавий меҳнат иқтисоднёти. 46-б.



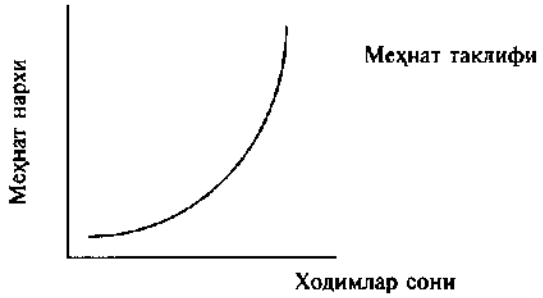
4.4-чизма. **Меҳнатга талаб эгри чизиғи.**

Бунда шу нарса аён бўладики, ишлаб чиқариш даражаси ошиб боради ва иш ҳақи ставкаси қандай бўлишидан қатъи назар кўлам самараси меҳнатга талабни оширади. Мазкур ҳолда ўрнини босиш самараси юзага келмайди, чунки меҳнат ва капитал нархлари ўзгармайди. Рўй берган ўзгариш умуман ўнгга суриладиган меҳнат талаби эгри чизиғи ёрдамида кўрсатилиши мумкин (4.5-чизма). Ушбу сурилиш эҳтимолий иш ҳақи ставкаси қанча бўлишидан қатъи назар меҳнатга талаб қилинадиган ходимлар сонининг ошиб боришини кўрсатади.

Башарти, капитал нархи ўзгарищи рўй берса, иккита қарама-қарши самара юзага келади. Бир томондан, кўлам самараси (капитал



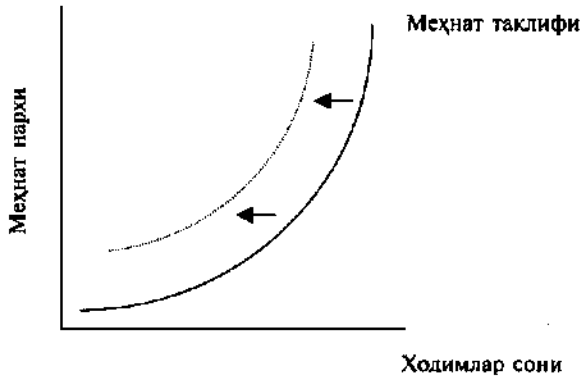
4.5-чизма. **Меҳнатга талаб эгри чизиғининг ишлаб чиқариш ҳажми ортиши туфайли силжиши.**



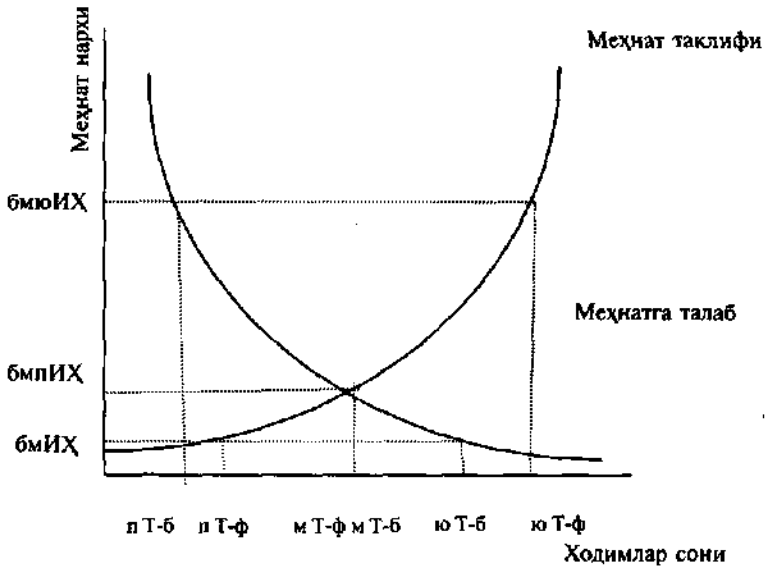
4.6-чизма. **Меҳнат таклифи эгри чизиғи.**

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

Қуйидагича хулоса чиқариш мумкин: агар иш ҳақи ўзгарса, меҳнатга талаб эгри чизиқ бўйлаб юқорига ёки пастга қараб юриши, маҳсулотга талаб, ишлаб чиқариш ҳажмлари ўзгариши, капитал нархи



4.7-чизма. **Иш ҳақи ўзгариши туфайли таклиф эгри чизиғининг силжиши.**



4.8-чизма. **Меҳнат бозорида талаб ва таклиф.**

каби бошқа омиллар амал қилса, меҳнатга талаб эгри чизиғининг ўзи силжийди.

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

Фараз қилайлик, бошқа бир лавозим бўйича иш ҳақи ошадию, бошқа омиллар ўзгармай қолади. Бундай тақдирда ходимлар аввалги лавозимларида ишлаш мўлжалларини ўзгартириб, иш ҳақи ошган янги лавозимларини ўзлари учун танлайдилар. Бу эса таклиф эгри чизиғининг чапга силжишига олиб келади, бу 4.7-чизмада кўрсатилган.

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

чизиғи эса ҳар бир иш ҳақи ставкаси даражасига мувофиқ қанча ходим меҳнат бозорига чиқиши мумкинлигини кўрсатади.

Талаб ва таклиф ўзаро алоқадорлиги 4.8-чизмада кўрсатилган. Эгри чизиқлари кесишадиган нуқта (классик назарияга кўра, «Маршалл кесишмаси») талаб ва таклиф тўғри келишини акс эттиради, ушбу кесишмага мос келадиган иш ҳақи эса *бозор мувозанати иш ҳақи* (Иҳ) дейилади. Томонларнинг барчаси қаноатланган бозор мувозанатли ҳолатдадир.

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

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

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

Башарти, иш ҳақи **бмюИҳ** (бозор мувозанатидан юқори иш ҳақи) нуқтасигача ошса, таклиф талабдан ошади(**юТ** нуқтаси), ходимлар ортиқчаси юзага келади ва малакали иш берувчиларни пастроқ иш ҳақига ёллаш, бунинг устига кўпроқ миқдорда ёллаш имкони пайдо бўлади. Иш топганларнинг баъзилари (масалан, ишсизлар) мамнун бўладилар, бошқалар эса ишни янги жойлардан қидирадилар. Шундай қилиб, иш ҳақи **бмюИҲ** нуқтаси даражасидан пастга қараб юрса, талаб ва таклиф мувозанатга яқинлашади.

Бозор мувозанати иш ҳақи **(бмИҲ),** одатда, меҳнат бозорида устунлик қилади ва умумқабул қилинган иш бўлиб қолади, буни иш берувчилар ҳам, ходимлар ҳам ҳисобга олишлари керак.[1]

Меҳнат бозорини ҳаракатга келтиришнинг энг муҳим омили иш кучининг нархи ҳисобланади. Материалистик концепцияга мувофиқ иш кучининг қиймати иш кучини қайтадан тиклаш учун зарур бўлган ҳаётий воситаларнинг қиймати билан белгиланади. Бунга овқатланиш, уй-жой ҳақи, маълумот олиш, соғлиқни сақлаш ва дам олишга сарфланадиган харажатлар қўшилади. Иш кучи нархига баҳо беришга иқтисодий назариячилар турлича ёндашганлар. Материалистик назариянинг тасдиқлашича, иш ҳақи барча ишлаб чиқариш омиллари — рента, фоиз, фойдани тўлагандан кейин қолган якуний даромад ҳажми билан белгиланади. *«Битишув»* назарияси эса

---

[1] *Эренбергер Р.Ж., Смит Р.С.* Замонавий меҳнат иқтисодиёти.

иш ҳақи даражаси энг охирги ишчи (ёлланганлардан сўнггиси) ишлаб чиқарган товарлар қиймати билан белгиланади, агар ходим ишлаб чиқарган қўшимча товарлар нархи иш берувчи тўлайдиган иш ҳақидан кам бўлса, иш берувчи бошқа ходим ёлламайди, деб ҳисоблайди.

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

Давлат ўз-ўзидан асосий иш берувчи (аввало, ноишлаб чиқариш тармоқларида) бўлиб қолар экан, энг кам иш ҳақини ва бюджет соҳасидаги ходимлар учун ягона тариф сеткасини ўрнатиш ёрдамида иш кучининг нархига ҳозирча жиддий таъсир қилиш имкониятига эгадир, ҳолбуки у мулкчиликни давлат тасарруфидан чиқариш шароитида бу ўринда ҳам ўз монополиясини шиддат билан йўқотмоқда.

Рақобат — ҳар қандай бозор механизмини ташкил этувчи ажралмас қисм бўлиб, у кўп миқдордаги эркин харидорлар ва иш кучини сотувчиларнинг мавжудлиги ҳамда улар учун меҳнат бозорига эркин кириш ва уни тарк этиш имкониятини англатади.

Меҳнат бозори сифати хусусиятининг энг муҳим мезони унинг инфратузилмасининг ривожланиш даражасидир. Меҳнат бозори инфратузилмасини унинг таркибий қисми сифатида таърифлаш мумкин, у давлат идораларини, иш билан бандликка кўмаклашувчи нодавлат тузилмаларини, корхоналар ва фирмаларга кадрлар хизматини, жамоат ташкилотлари ва жамғармаларини, норматив-ҳуқуқий муҳитни ўз ичига олади, улар иш кучига эҳтиёж билан таклиф ўртасидаги энг самарали ўзаро ҳамкорликни таъминлайди.

Меҳнат бозори инфратузилмасининг асосий вазифаси иш кучининг баҳоси, меҳнат шароити, ходимнинг у ёки бу ижтимоий му-

аммоларини ҳал қилиш ижтимоий-меҳнат низомларини тартибга солиш хусусида иш берувчи билан ходим ўртасидаги муносабатларни тартибга солишдан иборат. Одатда, бу муносабатлар коллектив шартномалар тизими асосида тартибга солинади. Бозор иқтисодиёти ривожланаётган мамлакатларда коллектив шартнома тизими меҳнат бозорида давлат томонидан тартибга солишдан кўра бирмунча фаолроқ роль ўйнайди.

Меҳнат бозори инфратузилмаси вазифасига ходим билан иш берувчини алоқага киришга ва ўзаро ҳамкорлик қилишга тайёрлаш, шартнома тузишда ёрдам кўрсатиш, ўзаро ҳар томонлама ҳамкорликни таъминлаш ва меҳнат бозорига чиқувчиларни ижтимоий ҳимоя қилиш ҳам киради. Ривожланган меҳнат бозори иш берувчилар билан ёлланиб ишловчиларнинг ўзаро ҳамкорлигидан ташқари ҳар икки томоннинг жамоа манфаатларини ҳимоя қилиш бўйича ташкилий тузилмалар (касаба уюшмалари, тадбиркорлар, ишсизлар ва бошпанасизлар ассоциациялари, ижарачилар уюшмаси ва шу кабилар) мавжуд бўлишини ҳам тақозо этади, шунингдек ижтимоий ҳамкорлик соҳасида давлат воситачилигини ҳам талаб қилади.

Меҳнат бозори субъектлари муносабатлари тизимига махсус органларининг қўшилиши улар ўртасида зиддиятлар бўлмаслигини таъминлаш, турли-туман иқтисодий воситалар ва усуллар, ҳуқуқий нормалар ёрдамида иш билан бандлик жараёнлари ва сиёсатини ташкил этиш ҳамда тартибга солишни таъмин этиш зарур.

Бозор иқтисодиётининг узвий таркибий қисми бўлган меҳнат бозори ўзининг ривожланишида бошқа барча томонларнинг (шу жумладан, капитал бозорининг, молия бозорининг, турар жой бозори ва ҳоказоларнинг) мавжудлиги ва ривожланганлигига боғлиқ бўлади, улар иш ўринларининг ҳаракат қилиш эркинлиги (уларни ташкил этиш ва тугатиш), иш кучининг иш билан бандлик соҳалари, ҳўжалик тармоқлари ва ҳудудлар бўйича ҳаракат қилиши (бўшаб қолиши, қайта тақсимланиши) мезонларини белгилаб беради.

Ҳозирги замон иқтисодий тизимининг яна бир таркибий қисми борки, уни ҳисобга олиш меҳнат бозорининг ҳозирги аҳволига ва ўзига хос хусусиятларига, унинг чегараларини белгилашга баҳо бериш учун айниқса муҳимдир. Бу таркибий қисм иш кучи захираси бўлиб, унинг миқдори ва мавжуд бўлиш шакли такрор ишлаб чиқариш циклининг муайян босқичига (юксалиши, таназзули, танглиги, турғунлиги билан) боғлиқ бўлади. Мазкур масалани аниқлаштириш зарур, чунки назария ва амалиётда иш кучи захирасини ишсизлик билан айни бир нарса деб ҳисоблашга, унинг кутилаётган миқёсларини асоссиз равишда ошириб юборишга йўл қўйилади.

Меҳнат бозоридаги вазиятга баҳо беришда иш кучининг захираларидан бир нечта турини ажратиб кўрсатиш зарурлигига асосланиш мақсадга мувофиқдир. Улар ижтимоий ишлаб чиқаришнинг иқтисодий ва ижтимоий самарадорлигини таъминлаш мақсадида давлат йўли билан тартибга солиб туришнинг турли усулларига муҳтож бўлади:

— иш кучининг муомаласи соҳасидаги захиралари (яъни жорий очиқ меҳнат бозори);

— иш кучининг ишлаб чиқариш ичидаги захиралари; улар муайян ижтимоий-иқтисодий ва сиёсий вазиятга боғлиқ равишда меҳнат бозори чегараларини торайтириши ёки кенгайтириши мумкин (яширин меҳнат бозоридаги захиралар);

— оилаларнинг киши бошига ўртача истеъмол даражаси етарли бўлганда меҳнатга қобилиятли аҳолининг ёлланиб ишлашга даъвогар бўлмаган захиралари (ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқишда иш билан банд бўлган шахслар, уй хўжалигида ва шахсий ёрдамчи хўжаликда, якка тартибда ва оилавий меҳнат фаолияти билан, иш билан банд бўлган, тадбиркорлик ва хусусий иш билан, фермерлик билан банд бўлганлар, ижара ва пудрат шартномаси шартлари асосида ишловчилар, меҳнатга қобилиятли пенсионерлар ва ногиронлар);

— қуролли кучлар сафида хизматни ўташ билан боғлиқ бўлган иш кучи захиралари.

Иш кучи захираларининг мазкур шакллари ўртасидаги чегаралар анча ҳаракатчан, мослашувчан бўлиб, хўжалик механизми ва иш билан бандликнинг танлаб олинган тартибга солувчиларининг иқтисодий ривожланиш даражасига, иқтисодиётдаги бозор моделининг ўзига хос томонларига, такрор ишлаб чиқариш цикли ва сиёсий вазият аниқ босқичининг даражасига ўхшашлигига боғлиқ бўлади. Ҳозирги босқичда меҳнат бозорини ташкил этишни тартибга солиш ва такомиллаштириш соҳасидаги чора-тадбирлар ана шу нуқтаи назардан асослаб берилиши лозим. Шу билан бирга, меҳнат бозори ва иш билан бандлик сиёсати давлат бошқарувининг нисбатан мустақил кичик тизими сифатида алоҳида ажралган ҳолда шаклланa олмайди. У бутун ижтимоий-иқтисодий ривожланиш стратегиясининг ажралмас қисмини, айниқса, унинг устувор қисмини ташкил этиши лозим.

4.3. Меҳнат бозорининг турлари: уларнинг сегментларга бўлиниши ва мослашувчанлиги

Барча турдаги бозорларда сотувчилар ва харидорлар мавжуд бўлиб, улар ҳаракат қилганидек, бу жараён меҳнат бозорида ҳам амал қилади. Бу бозор меҳнатни сотадиганлар ва сотиб оладиганлардан иборат

бўлади. Агар сотувчи ва харидорлар бир-бирларини бутун мамлакат бўйлаб изласалар, бундай бозор **миллий** меҳнат бозори дейилади. Сотувчи ва харидорлар бир-бирларини фақат муайян ҳудудда изласалар, бундай бозор **маҳаллий** бозор деб номланади.

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

Биринчи тури — ишчи кучининг географик ва касбий ҳаракатини, яъни иш жойларини ходимларни корхона (фирма)лар ўртасида ҳаракатлантириш йўли билан тўлдиришни назарда тутадиган бозор. У шартли тарзда **ташқи бозор деб аталган**. Америка Қўшма Штатларидаги меҳнат бозорининг модели бунга кўпроқ мойил.

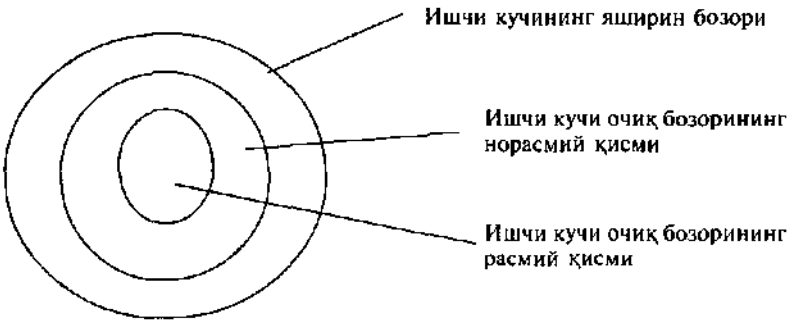
Бундай бозор доирасида фирмалар кадрлар билан четдан бутланади, зарур касб ва малакага эга бўлган тайёр ходимлар танланади, уларни корхонадан ташқарида тайёрланишига умид қилинади. Бундай корхоналарда тайёрлашнинг асосий шакли — шогирдлик.

Иккинчи тур — ходимларнинг фирма ичидаги касбий ҳаракатига мўлжалланган бозор: кадрларни тайёрлаш, касблар ва малака бўйича тузилмани шакллантириш фирма ичида иш жойларни тузилмасига, корхонани ривожлантириш истиқболларига мувофиқ амалга оширилади. Бу турдаги бозор шартли тарзда **ички бозор номини олган**. Бу тур Япония меҳнат бозори моделига хосдир.

Ўзбекистонда замонавий меҳнат ресурслари бозори эндигина шакллана бошлади. У мазкур мезон бўйича ҳали ўз шаклини эгаллаганича йўқ. Бу хусусда уни аралаш ҳамда меҳнат бозорининг биринчи турига мойилроқ дейиш мумкин.

Меҳнат бозорини кенг кўламда олиб қараш мумкин — бу ялпи кўламли бозор бўлиб, у ялпи таклифни (жами иқтисодий жиҳатдан фаол аҳолини) ва ялпи талабни(иқтисодиётнинг меҳнатга бўлган жами эҳтиёжини) қамрайди. Тор маънода меҳнат бозори **жорий** бозор бўлиб, у ялпи бозорнинг бир қисмини ташкил этади ва бўш ўринлар ҳамда иш қидириш билан банд бўлган шахслар миқдори билан белгиланади.

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



4.9-чизма. **Ишчи кучи бозорининг тузилмаси.**

Ўзбекистонда ҳозир амалда бўлган меҳнат бозори бир хил эмас. У ишчи кучи заҳираларини тўплаш усул ва шакллари, ташкил этиш ва бошқариш, ишлаб чиқариш самарадорлиги ҳамда меҳнаткашлар ҳолатига таъсир этиш характерига кўра фарқланадиган, турли функционал вазифани бажарадиган, иккита ўзаро боғланган соҳа ҳосил қиладиган кўп қатламли тузилмадир. Айтиб ўтилган белгиларига кўра уни **«очиқ»** ва **«яширин»** ишчи кучи бозорига ажратиш мумкин. Очиқ ишчи кучи бозори расмий ва норасмий (асосан ўз-ўзидан) шаклланган қисмлар билан берилган (4.9-чизма).

Ишчи кучининг очиқ бозори ҳақиқатан иш излаётган ва касбга йўналтиришга тайёрлаш ва қайта тайёрлашга муҳтож бўлган барча меҳнатга лаёқатли аҳолини, барча бўш иш жойлари ва лавозимлари, шунингдек, давлат ва нодавлат секторидаги ўқувчи ўринларини қамраб олади.

Очиқ бозорнинг расмий қисми иш билан бандлик хизматида рўйхатга олинган ишчи кучи ва бўш жойларни ва расмий касб-ҳунар таълими тизимидаги ўқувчи ўринларини ўз ичига олади.

Очиқ бозорнинг норасмий қисми меҳнатга талаб, янги касбларни эгаллаш учун ўқув жойлари ва ишчи кучи таклифининг ишга жойлаштириш органлари ҳамда расмий таълим ўқув тузилмалари томонидан воситаланмайдиган қисмини тўплайди. Уларни келишиб олиш иш берувчилар билан бевосита алоқада амалга оширилади, шунингдек, муносиб иш топиш, тайёрлаш, малакани ошириш ва танқис янги касбларни эгаллаш кабиларни амалга оширадиган турли нодавлат воситачилик тузилмалари томонидан воситаланади[1].

---

[1] Норасмий меҳнат бозорининг чегаралари ўзгарувчан, ишчи кучи талаб ва таклифининг кўп сонли омиллар таъсирини акс эттирадиган нисбатининг табиий ўзгаришига бўйсунади. Шу билан бирга, унинг характеристикалари ахлоқига қаттиқ объектив чекловларга эга. Булар жамият ва ҳудуддаги ижтимоий танглик-нинг ҳолига етган юки бўлиб, унинг ташқарисида хавфли вазиятлар юзага келади ва бошқа салбий ижтимоий ҳодисалар (жиноятчилик, гиёҳвандлик, ўзини-ўзи ўлдириш ва бошқалар) кучаяди.

Ҳозирги яширин меҳнат бозоридаги гипертрофия ўтиш даврининг характерли хусусияти бўлиб, бу эски ташкилий-бошқарув тузилмаси бузилган, янгиси эса ҳали яратилмаган даврдир. Бундай шароитда ҳукумат иш билан бандлик хизмати моддий-техник базаси ва инфратузилмавий таъминот имкониятлари чекланмаганлигини, шунингдек, мажбуран иш билан банд этилмаган аҳолини ижтимоий ҳимоялаш бўйича амалий чора-тадбирларни ўтказиш учун молиявий маблағларнинг етишмаслигини ҳисобга олиб, расмий меҳнат бозори доирасини минималлаштиришга ҳаракат қилади. У бозорга ўтиш даврининг ижтимоий оқибатларини юмшатиш бўйича вазифалар қисмини корхоналар маъмурияти ва меҳнат жамоаларига топширишга ҳаракат қилади.

У ёки бу меҳнат бозорига кирадиган иш билан бандларнинг тоифасига қараб меҳнат бозорининг турлари фарқланади. Бундай фарқлаш меҳнат бозорида табақалаштирилган сиёсатни амалга ошириш имконини беради. Бу сиёсат у ёки бу ходимлар тоифаларининг хусусиятларидан, уларнинг имкониятлари ва чекловларидан, уларни меҳнат қилишга ундовчи сабаблардан, меҳнат сарфлайдиган жойларидан, ишлаб чиқариш ва меҳнат жараёнидаги ролидан келиб чиқади.

Нуфуз мезонлари бўйича меҳнат бозорлари қуйидагиларга ажралади:

- ёшларнинг меҳнат бозори;
- хотин-қизларнинг меҳнат бозори;
- кекса ёшдаги фуқароларнинг меҳнат бозори;
- ногиронларнинг меҳнат бозори.

Ушбу меҳнат бозорларида амал қилувчи ишчи кучининг кўрсаткичлари барқарор бўлиб, бу кўрсаткичлар улардан фойдаланиш характерини ва меҳнат шароитларини белгилаб беради. Мазкур меҳнат бозорларидаги ходимлар учун муштарак ҳолат шуки, уларнинг ҳаммаси *маргинал* гуруҳларга киради ва уларни ишга солиш муайян чекловлар билан боғлиқ.

Ёшларнинг иш билан бандлиги ва уларни профессионал фаолиятга тайёрлаш ижтимоий ва иқтисодий жиҳатдан алоҳида аҳамиятга эга. Дунёнинг ҳамма ерида ёшлар орасида ишсизликнинг юқори даражада эканлиги кузатилмоқда. Бу ҳол маълум даражада ёшларнинг ўз хулқ-атвор хусусиятлари билан боғлиқ: биринчи иш жойида иш ҳақи юқори бўлмаслиги сабабли улар муқим ишлаб қолишдан моддий манфаатдор бўлмайдилар; барқарор даромад олишга ундовчи сабаб йўқ бўлиб, ушбу вазият ёшларни ота-оналари кўпчилик ҳолларда моддий жиҳатдан қўллаб-қувватлашлари билан боғлиқ ва ҳоказо. Бунинг устига улар кўпинча ўзларининг дастлабки меҳнат тажрибаларини муайян ишда эмас, балки иш жойларини ўзгартириш йўли билан профессионал фаолиятнинг ҳар хил турларида орт-

тиришга ҳаракат қиладилар. Шу билан бирга, ёшларнинг иш билан бандлиги асосан иш берувчиларнинг муносабати билан белгиланади — конъюнктура ёмонлашган ҳар бир ҳолатда улар, энг аввало, малакаси ҳаммадан кам ва тажрибасиз бўлган ёш ходимларни қисқартирадилар.

Ёшлар хусусида, шунингдек, хотин-қизлар хусусида ҳам бир қатор халқаро ҳужжатлар қабул қилинган бўлиб, улар иш билан бандларнинг ушбу тоифаси меҳнат шароитларини норматив асосда тартибга солади. **Масалан**, ХМТнинг дастлабки конвенцияларидан бири (5-конвенция, 1919 йил) саноатда ишга қабул қилинувчиларнинг минимал ёшини белгилашга бағишланди. Кейинчалик ХМТ бу масалага қайта-қайта мурожаат қилди (1921, 1932, 1965, 1973 йиллар). ХМТ ўсмирларнинг тунги меҳнати хусусида ҳам норматив ҳужжатлар қабул қилган. ХМТнинг бир қанча конвенцияларида ўсмирларни тиббий кўрикдан ўтказиш хусусида тавсиялар берилди, «Профессионал таълим тўғрисида»ги 117-тавсияда эса (1962 йил) ушбу муаммонинг ҳамма жиҳатлари батафсил кўриб чиқилди.

Хотин-қизларнинг меҳнат бозоридаги аҳволини моддий ҳақ эвазига ижтимоий меҳнатда қатнашишни оналик ва оиладаги вазифаларни бажариш билан боғлаш зарурлигини белгилайди. Бу мажбуриятлар хотин-қизларнинг узлуксиз таълим олиш, профессионал тайёргарликдан ўтиш, олган таълимига мувофиқ ишлаш, карьера қилиш имкониятларини чегаралайди. Айнан мана шу ҳолатлар корхоналардан (муассасалардан) биринчи навбатда хотин-қизлар бўшатилишига олиб келади. Хотин-қизлар орасида ишсизлик даражаси эркаклар орасидаги ишсизликдан анча юқоридир, иш қидириш эса чўзилиб кетади. Хотин-қизларнинг иш ҳақи, демак пенсияси ҳам, қоида тариқасида, бир хил иш жойларида ишлайдиган эркакларникидан кам бўлади. Улар ишга қабул қилиш чоғида эркаклар билан тенг имкониятга эга эмас.

Хотин-қизларнинг ишчи кучи борасидаги бундай аҳвол беистисно ҳамма мамлакатлар учун муштаракдир. Шу сабабли, Ўзбекистонда ҳам ишлайдиган хотин-қизларнинг иш билан бандлик ва меҳнат шароитлари халқаро даражада меъёрий ҳужжатлар билан тартибга солинган.

Чунончи, ХМТ меҳнат қилувчи хотин-қизларни ҳимоялаш юзасидан бир қатор конвенциялар ишлаб чиқди ва қабул қилди: 1951 йилда «Қиймати бир хил бўлган иш учун эркак билан аёлга тенг ҳақ тўлаш тўғрисида» 100-конвенция ва шунга мувофиқ 90-тавсия қабул қилинди, 1958 йилда **«Меҳнат ва машғулотлар соҳасидаги камситишлар тўғрисида»** 111-конвенция ва 111-тавсиянома, 1981 йилда **«Меҳнат қилувчи эркаклар ва аёллар: оилавий мажбуриятларга эга бўлган меҳнат қилувчилар учун тенг муомала ва тенг имко-**

ниятлар тўғрисида» 156-конвенция, 165-тавсия қабул қилинди. Меҳнат қилувчи аёллар хусусидаги ҳимоя нормалари кўпчилик мамлакатларнинг миллий қонунларида ҳам мавжуд.

Кекса ёшдаги кишиларнинг иш билан бандлиги муаммоси бозор иқтисодиёти шароитида яшаётган ҳамма мамлакатларда кузатилади. ХМТнинг дунё бўйича иш билан бандликнинг аҳволи тўғрисидаги 162-тавсиясида (1980 йил) бундай дейилади: «Кекса ёшли ходимлар меҳнат бозорида дуч келаётган кўпгина қийинчиликларга ёш белгиси бўйича камситиш асос бўлмоқда. Иш берувчилар кекса ходимлар ишда янги кўникмаларни эгаллаб ололмайдилар, ишлаб чиқаришдаги инновацияларга мослашмайди, янги ахборот ва коммуникация технологияларини тўла-тўкис эгалламаганлар, меҳнатни ташкил этишнинг янги шакллари илгари сураётган талабларга жавоб бермайдилар, деб ҳисоблайдилар. Пенсия ёшига етган бу меҳнатчилар иш жойида қисқа вақт бўлишлари мумкинлиги сабабли иш берувчилар кекса ишловчиларга профессионал ўқиш учун имкон беришни мақсадга мувофиқ деб ҳисобламайдилар».

Кекса ёшли ходимларнинг иш билан бандлигига ёрдам бериш — муҳим ижтимоий-иқтисодий вазифадир. Бу вазифани ҳал қилиш чоғида фуқароларнинг ушбу тоифаси кўпинча юқори малакали бўлишини, катта иш тажрибасига эгалигини, меҳнат кўрсаткичларининг барқарорлиги, ноқулай иш шароитларига сабр-тоқат билан муносабатда бўлиши, юқори малака талаб қилмайдиган ва фақат маълум даражада моддий таъминот берадиган ишларда ишлашга розилиги билан ажралиб туришини ҳисобга олиш зарур.

Ногиронлар — аҳолининг ижтимоий жиҳатдан бўш ҳимояланган яна бир тоифаси бўлиб, бу тоифа давлат ва жамият томонидан фаол қўллаб-қувватланишга муҳтож. ХМТнинг «Ногиронларни профессионал қайта тиклаш ва иш билан банд қилиш» 168-тавсиясида (1983 йил) меҳнат қилувчи ногиронлар имкон бўлган ерда иш жойига эга бўлиш учун ўзларининг истакларига жавоб берадиган ҳамда ўзлари шахсан унга мос бўлган ҳолларда реал тарзда иш олишлари, уни сақлашлари ва хизматда юқорилаб боришларини таъминлаш маъносида тенг имконият ва муомаладан фойдаланишлари керак деб кўрсатилади.

Ногиронларни ишга жойлаштириш билан боғлиқ қийинчиликлар давлат томонидан махсус чоралар кўрилишини, шу жумладан ногиронларни профессионал ўқитиш ва кейинчалик улар ишга жойлашишини ташкил этиш, иш жойларини ва ишнинг ташкил этилишини ногиронларнинг имкониятларига мослаш борасида иш берувчиларни молиявий рағбатлантиришни; умумий асосларда иш олиш имконига эга бўлмаган ногиронлар учун турли хил ихтисослаштирилган корхоналар ташкил этишда тегишли ёрдам кўрсатишни; ногиронларга мўлжалланган транспорт

воситаларини ривожлантиришга ёрдам беришни; ногиронлар меҳнатга муваффақиятли жалб этилганлиги ҳақида жамоатчиликни хабардор қилиб туриш чора-тадбирларини кўришни талаб қилади.

Профессионал меҳнат бозорларини (таълим, соғлиқни сақлаш ходимлари, муҳандислар, малакали ишчилар ва бошқаларнинг меҳнат бозорлари) ривожлантириш мамлакатдаги умумий иқтисодий вазият билан, миллий иқтисодиётни ривожлантиришнинг устувор йўналишлари, институциялашиш даражаси, яъни ходимларнинг ушбу тоифалари профессионал ташкилотлар, шу жумладан, ҳар хил уюшмалар, жамиятлар, профессионал клублар ва, турган гапки, касаба уюшмалари ташкилотлари томонидан қай даражада қамраб олинганлиги билан белгиланади.

Меҳнат бозорининг сиғими ва унинг контингентини ўрганиш учун сегментларга бўлиш қўлланилади. Меҳнат бозорини сегментларга бўлиш — уни ўз чегаралари билан ходимлар ҳаракатини чеклайдиган барқарор алоҳидаланган сегментларга (гуруҳларга) ажратишдир. Одатда, сотувчилар ва харидорларни сегментларга бўлиш уларни бирлаштирувчи белгилар, масалан, жуғрофия жойлашуви, ижтимоий-демографик хусусиятлари (жинси, ёши), маълумот даражаси, малакаси, иш стажи ва ҳоказоларга қараб рўй беради.

Хорижий иқтисодчилар баҳоларига кўра ишчи кучи бозори тузилмасида ҳозирги кунда, жуда бўлмаганда бешта сигментни ажратиш мумкин: **биринчидан**, нисбатан кам сонли, аммо барқарор юқори малакали раҳбар ходимлар отряди; **иккинчидан**, рақобат қонунлари таъсирига учрайдиган кекса ёшли ишчи ва хизматчилар; **учинчидан**, қайта ишловчи саноат тармоқларининг тузилмавий қайта қуриш ва ишлаб чиқаришнинг қисқартирилишига бевосита даҳлдор ишчи ва хизматчилар; **тўртинчидан**, меҳнат унумдорлигининг даражаси юқори бўлган (асосан хизмат соҳаси) сермеҳнат тармоқларда фаолият кўрсатадиган ходимлар; **бешинчидан**, аҳолининг энг заиф тоифалари — ёшлар, кексалар, жисмоний ва ақлий нуқсони бор бўлганлар, иш топиш умидини йўқотганлар ва бошқалар. Аслида меҳнат бозори сигментларининг чегараси шартлидир. Улар элементлари муайян қонуниятларга бўйсуниб, доимо бир ҳолатдан иккинчи ҳолатга ўтиб турадиган мураккаб динамик (ҳаракатчан) тизимдир. Бунда, адабиётларда айтиб ўтилганидек, бирбиридан нисбатан алоҳида вақтга кўра турли барқарорлик даражаси, ишчи кучи талаб ва таклифига айрим омилларнинг таъсири, қандайдир кичик тизим ичидаги кучли рақобат билан ифодаланувчи ҳамда уларни ўзларининг ўртасидаги заиф, кичик тизимлар ўртасидаги алмаштиришнинг қийинлиги, бозор иқтисодиёти субъектларининг ижтимоий ўзига хосликлари туфайли кичик системаларга ажратилади.

Меҳнат бозорида иш берувчилар ҳам, ёлланма ходимлар ҳам сегментлар объекти сифатида намоён бўлади. Бозорни иш берувчилар нуқтаи назаридан сегментациялаш уларнинг эҳтиёжларини баҳолаш ва уларга яхшироқ йўсинда мослашиш имконини беради. Сегментациялаш объекти ёлланма ишчилар бўлган ҳолатда уларнинг миқдор ва сифат характеристикалари, хатти-ҳаракат жиҳатлари бўйича ифодаланадиган гуруҳлари тўғрисидаги тасаввур шаклланади. Иш жойларининг сифати нуқтаи назаридан меҳнат бозорини икки асосий сегмент — малака ва малакасиз иш жойлари сифатида тасаввур қилиш мумкин. **Биринчи сегментда** маълум даража — олий ёки ўрта махсус таълим даражасидан кам бўлмаган малакали тайёргарликни талаб қиладиган иш жойлари тўпланади. Бу иш жойларини маъмурий, бошқарув ва муҳандис — техник ходимлар, юқори малакали ишчилар эгаллайди. Бу сифатдаги ходимлар юқори даражадаги иш ҳақи ва иш билан бандлик кафолатига эга бўлади. **Иккинчи сегментда** иш билан банд этилиши махсус касбий тайёргарликни талаб этмайдиган ҳамда бошланғич даражадаги малака кифоя қиладиган иш жойлари тўпланади. Меҳнат бозорининг бу сегментида иш билан банд бўлган ходимларнинг иш ҳақи юқори даражада бўлмайди, барқарор иш билан бандлик ҳам йўқ. Меҳнат бозорини айтиб ўтилган икки сегментга ажратиш анчагина мавҳум ишдир.

Бозорни сегментларга бўлиш муносабати билан меҳнат бозорларининг иккиламчилиги назарияси юзага келади, бу назарияда меҳнат бозорини бирламчи ва иккиламчи бозорга бўлиш таклиф қилинади. Шу билан бирга, турли иқтисодчилар ушбу тушунчаларни турлича талқин қиладилар. Баъзи иқтисодчиларнинг таъкидлашларича, бирламчи бозорда барқарор, яхши ҳақ тўланадиган, юқори малакали меҳнат билан боғлиқ бўлган ва ҳоказо ишлар бўлади. Иккиламчи бозорда, аксинча, паст ҳақ тўланади ва барқарор бўлмаган ишлар бўлади, иш ҳақи даражаси паст, хизматда кўтарилиш имконияти йўқ ва ҳоказо.

Баъзи иқтисодчиларнинг фикрича, бирламчи бозор деганда бутун иш вақти мобайнида барқарор равишда иш билан банд бўлиш хос ва мос бўлган меҳнат жамоасининг «ўзаги» тушунилади. Бундай талқинда иккиламчи бозор — ишчи кучининг чет қисми бўлиб, у иш билан қисман банд бўлган ходимларни, ишлаб чиқариш ҳажмлари камайган тақдирда, биринчи навбатда ишдан бўшатиладиган ходимларни ўз ичига олади.

Сегментлашганликдан ташқари, меҳнат бозорининг муҳим хусусиятларидан бири унинг мослашувчанлигидан иборат. Ушбу мослашувчанлик, аксинча, бозорда ҳаракатчанликни оширади. Мослашувчанликнинг қуйидаги турлари бўлиши мумкин:

1. Миқдорий мослашувчанлик, у айрим омилларнинг ўзгаришига жавобан иш билан банд одамларнинг сони, иш ҳақи даражаси ўзгаришида ифодаланади. Мослашувчанликнинг ушбу тури ҳамиша меҳнат бозорига хосдир.

2. Функционал мослашувчанлик, ушбу тур меҳнат ва иш билан бандликнинг мослашувчан тартибларини, меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларидаги ўзгаришларни назарда тутади.

Мослашувчан меҳнат бозори иш билан бандликнинг турли шаклларини (доимий ва ўзгарувчан иш билан бандлик, мавсумий, тасодифий, қисман иш билан бандлик ва ҳоказо) ва ҳар турли иш вақти режимларини (тўлиқ бўлмаган, қисқартирилган иш вақти; иш кунининг бошланиши ва тугаши ўзгариб турадиган мослашувчан иш вақти графиклари; турли иқлим мавсумларида иш ҳафтасининг давомийлиги турлича бўлишини назарда тутувчи йиллик иш вақти режимларини ва ҳоказолар) назарда тутади.

Иш билан бандликнинг ва иш вақтининг мослашувчан шакллари ходимларнинг қулай, ижтимоий ишлаб чиқаришдаги меҳнатни машғулотнинг бошқа турлари – ўқиш, оилавий мажбуриятларни бажариш, бўш вақтни кўпайтириш ва шу кабилар билан қўшиб олиб бориш имконини берадиган иш режимларига бўлган эҳтиёжларини қондириш учун ҳам, шунингдек, иш билан бандлик ва иш режимларини корхоналарнинг эҳтиёжларига мослаш — ишлаб чиқариш қувватларини иш билан тўлиқ таъминламаслик, технологик жиҳатдан қайта ташкил этиш, айрим тоифа ва касбдаги ходимлар учун (фаррошлар, қоровуллар, овқатланиш корхоналари ходимлари ва ҳоказолар) қўлланилиши мумкин.

Ушбу алоҳида меҳнат бозорларининг ҳар бири ташкил этилиши ва фаолият кўрсатиши жиҳатидан ўз хусусиятларига, ривожланиш омилларига эга. Мазкур омилларни ҳисобга олиш у ёки бу тоифадаги ходимлар хусусида кадрлар сиёсатини ва социал сиёсатни белгилаш имконини беради.

4.4. Меҳнат бозоридаги таклиф ва эҳтиёж

Аҳолининг ишга бўлган эҳтиёжининг демографик омили. Аҳолининг қайта тикланиши (такрор ишлаб чиқарилиши) дан иборат демографик жараёнлар унинг иш ўринларига бўлган эҳтиёжини шакллантиришнинг бамисоли табиий негизини ташкил этади. Мазкур жиҳатни тадқиқ қилишда аҳолининг ёш-жинс тузилиши марказий ўрин эгаллайди, у меҳнатни таклиф қилишдаги миқдор ва сифат ўзгаришларининг негизидир. Аҳолининг айрим ёш-жинс гуруҳларининг етарли даражада барқарор касб-тармоқ йўналишлари ва афзал кўрадиган томонлари бор. Эркаклар хусусан, ёшроқ

вақтларида меҳнатнинг молиявий, тижорат, индустриал соҳаларида ишлашга кўпроқ мойил бўладилар. Аёллар кўпроқ ўзларининг кундалик уй-рўзғор ишларининг давоми бўлган хизмат кўрсатиш соҳасида, савдо ва умумий овқатланишда, таълим ва соғлиқни сақлаш соҳаларида ишлашга интиладилар.

Тараққиётнинг ҳозирги босқичида ишчи кучини таклиф қилиш аҳолининг меҳнат фаоллигига ҳал қилувчи даражада боғлиқдир. Умуман олганда, Ўзбекистонда ишчи кучини таклиф қилиш анча юқори бўлиб, иқтисодий жиҳатдан фаол аҳолининг улуши (иш билан банд ва иш қидираётган аҳоли) меҳнат ресурслари умумий сонининг 85 %га етади. Иш билан бандлик ва меҳнат бозорининг аҳволини янада ислоҳ қилиш нуқтаи назаридан ижтимоий жиҳатдан фаол аҳоли таркибининг тахминан 47 %ни аёллар, 14 %ни 25 ёшгача бўлган ёшлар ва 23 %ни пенсия олиш арафасидаги ва пенсия ёшидаги кишилар ташкил этишини ҳисобга олиш муҳимдир. Бу гуруҳлар иқтисодий жиҳатдан фаол аҳолининг шундай қисмини ташкил этадики, у муайян иқтисодий вазият таъсири остида мамлакат иқтисодиётида иштирок этишини ўзгартириши мумкин. Бу иқтисодий жиҳатдан фаол аҳоли четки икки гуруҳининг мутлақ кўпчилик қисмини ишсизлар ташкил этади. Иқтисодий жиҳатдан фаол аҳолининг деярли ярмини 30—49 ёшгача бўлган кишилар ташкил этади, уларнинг кўпчилиги юксак даражада ишчанлиги, касб маҳорати, барқарор касбий ва ҳаётий қизиқишлари билан ажралиб туради.

Иқтисодий жиҳатдан фаол аҳолининг ёш-жинс таркиби яқин 2—3 йил ичида амалда ўзгармайди, мавжуд демографик башорат ва аҳолининг турли ижтимоий-демографик гуруҳларининг иш билан бандлик даражасини таҳлил қилиш ана шундан далолат беради. Ҳозирги вақтда иш билан бандликнинг ҳаддан ташқари юқори даражасини белгилаб бераётган омиллар келгусида ҳам иш кучини таклиф қилишга фаол таъсир кўрсатади.

Энг муҳим омиллардан бири сифатида оилалар даромадларининг паст даражасини, касб меҳнатининг инсон турмуш тарзи ва ижтимоий мавқеини шакллантиришдаги аҳамиятини, иш билан бандликни ташкил этишдаги мустаҳкам тизимини кўрсатиб ўтиш мумкин. Бунда қўшимча даромадга бўлган эҳтиёж, одатда доимий иш жойи ва тўлиқ иш вақти асосида ишлашга талабнинг ортиши билан боғлиқ бўлади.

Иш ўринларига бўлган юксак талабни фақат иқтисодий сабаблар билан тушунтириш унчалик тўғри бўлмайди. Шуни ҳам назарда тутиш керакки, ишловчи киши иш жойидан маош олишдан ташқари, кўпгина бошқа моддий манфаатлар ҳам кўради. Иш билан бандликнинг узоқ вақт мобайнида сақланиб қолган даражаси аҳолининг фақат асосий даромад манбаи бўлган ишга эҳтиёжидан

ташқари, қарор топган муайян турмуш тарзидан ҳам далолат беради. Бу турмуш тарзи яхшими ёки ёмонми, у аҳолининг айрим гуруҳлари ҳаётига қандай таъсир қилади? Энг асосийси шуки, бу турмуш тарзи одатий, анъанавий бўлиб қолган, кўпгина ҳаётий йўл-йўриқлар ва йўналишлар унга бўйсундирилган, инсоннинг ижтимоий мавқеи у билан белгиланади. Одатдаги турмуш тарзидан, ўрганиш бўлиб қолган ишдан ажралиб қолишнинг ўзи бўлмайди, ахир оиланинг ҳаёти, даромад манбаи у билан боғлиқ.

Турли ижтимоий-демографик гуруҳларнинг меҳнат таклиф қилиши. Меҳнат бозорига кенг маънода баҳо бериш учун иш ўринларига эҳтиёжи юқори бўлган аҳолининг ижтимоий-демографик гуруҳларининг ўзига хос томонлари кўпроқ қизиқиш уйғотади.

Ёшлар (16—29 ёш). Уларнинг иш ўринларига бўлган эҳтиёжи кўп жиҳатдан ёш таркибига ва маълумот олишдан манфаатдорлигига боғлиқ бўлади. Меҳнат фаолияти ва меҳнатга ҳақ тўлашнинг эркинлашуви ёшлар орасида унчалик кўп куч-ғайрат сарфламасдан ва кўпинча кам малакали меҳнат ҳисобига «катта пул» ишлаб олиш истагини туғдиради. Моддий фаровонлик ва иш билан бандликни юқори маҳорат билан боғлайдиган ёшлар доираси торайиб бормоқда.

Ёшларнинг муайян қисми орасида «осон» ва «катта» маблағ ишлашга умид қилиш истаги амалга ошмай қолган тақдирда, у жиноий вазиятни келтириб чиқариши мумкин. Социологик сўровларнинг кўрсатишича, 20 ёшгача бўлган ҳар беш нафар ёшдан биттаси ва 25 ёшдан 35 ёшгача бўлган ҳар ўн ёшдан биттаси вужудга келган ҳозирги шароитда қандай қилиб бўлмасин, юқори турмуш даражасига эришиш учун ҳар қандай имкониятни ишга солишдан орқага қайтмайдиган кишилардир. Уларнинг кўплари ишини ўзгартириб, қаерда кўпроқ пул топиш мумкин бўлса, ўша жойга ўзини уришга тайёрдир, бу эса улар орасида юқори ҳақ тўланадиган иш учун рақобатни кескинлаштиради ва ишсиз қолиш хавфини туғдиради. Ёшлар орасида хўжалик юритишнинг бозор шаклларига интилиш кучлидир, лекин биргина бунинг ўзи кифоя қилмайди. Ишчи ўринларини ташкил этишнинг махсус дастурлари ишлаб чиқилиши керак, улар ёшлардан иш кучига таклифнинг ортишини, хўжалик юритишнинг янги шароитларида уларнинг иш билан бандлигига кўмаклашишни ҳисобга олиши зарур.

Ишчи кучига бўлган эҳтиёж (талаб) меҳнат бозори механизмининг таркибий элементи сифатида иқтисодиётнинг айнан ҳозирги вақтда муайян миқдордаги ходимларга бўлган эҳтиёжини умумий тарзда акс эттиради: жисмоний шахс ҳисобида (жорий меҳнат бозорининг элементи сифатида қаралаётганда) ёки ўртача йиллик ҳисобда (жами меҳнат бозорининг элементи сифатида қаралаётганда) акс эттиради. Бу кейинги ҳолатда мазкур тушунча бит-

та ўртача статистик ходим, одатда, бир йил ичида ишлаб бериши лозим бўлган вақтни акс эттиради. Шунинг учун ҳам ўртача йиллик ходимнинг бир йилда ишлаб берган кунларига қараб ўша иш кучига бўлган талаб жисмоний шахсларнинг кўпроқ ёки озроқ сонини талаб қилади.

Умумий меҳнат бозорида иш кучига бўлган самарали эҳтиёжни ва умумий эҳтиёжни фарқлаш керак бўлади. Умумий эҳтиёж миқдор жиҳатдан иш билан бандлар сони ва унга қўшиладиган вакансиялар сонига тенг бўлади. Самарали эҳтиёж эса ҳисоб миқдори бўлиб, умумий эҳтиёж билан ортиқча миқдор ҳажмининг фарқи сифатида белгиланади.

Ортиқча миқдор — ишлаб чиқаришнинг барча соҳаларида иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқлик нуқтаи назаридан ортиқча бўлган ходимлар сонини ифодалайдиган кўрсаткич. Уни ҳисоблашда қуйидагилар эътиборга олинади: меҳнат жадаллигининг пастлиги билан боғлиқ бўлган иш вақтининг бекор сарф этилиши; маҳсулотни ишлаб чиқаришда, сақлашда, ташиш ва сотишда йўл қўйилган исрофгарчилик билан боғлиқ бўлган ижтимоий меҳнатнинг ортиқча сарф бўлиши; иш вақтининг барҳам топтирилиши лозим бўлган бир кунлик ва смена ичидаги бекор сарф қилиниши; ишлаб чиқарилган, лекин сотилмаган маҳсулот учун кетган иш вақти.

Юқорида санаб ўтилган бу барча омиллар ортиқча миқдор миқёсини белгилаб беради ва ишлаб чиқаришнинг техникавий-ташкилий даражаси билан ҳал қилувчи даражада боғлиқ бўлиб, бозор иқтисодиётига ўтиш даврида ва ҳатто унинг амал қилиш даври вақтида ҳам сақланиб қолиши мумкин.

Биз яширин ишсизлик тушунчасини 4.1-чизмада меҳнат бозорининг яширин қисми сифатида тасвирлаб берган эдик. Энди у ортиқча миқдор тушунчаси сифатида унга таркибий қисм бўлиб киради. У сифат жиҳатидан ишлаб чиқаришнинг танглик ҳолатига келиб қолиши муносабати билан иш билан бандларнинг ортиқча қисмини ифодалайди. Улар корхонанинг норматив ҳуқуқий аҳволи яхшиланиши ёки ўзгариши, молиявий аҳволи нормал изга тушиб кетиши туфайли очиқ меҳнат бозорини тўлдириши ёхуд самарали иш билан бандлик тоифасига ўтиши мумкин.

Меҳнат бозорининг ҳаракати маълум даражада ишчи ўринларининг ҳаракати ва уларнинг такрор ишлаб чиқарилиши (шаклланиши, фаолияти, чиқиб кетиши, захиралаштирилиши ва шу кабилар) билан боғлиқдир. Иш ўринлари тизимининг ҳаракатини тўлақонли таҳлил қилиш учун айрим тушунчаларни, хусусан *«жисмоний ва иқтисодий иш ўрни»* тушунчасини киритиш мақсадга мувофиқдир.

Жисмоний (якка тартибдаги) иш ўрни — бу зарур техникавий воситалар билан таъминланган зона бўлиб, у бир ходимнинг бир сменадаги меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун мўлжалланган.

Якка тартибдаги иш ўринларидан жамоа иш ўринлари вужудга келади.

Жисмоний иш ўрни (ЖИЎ)нинг буюмлар билан тўлдирилиши — бир сменада меҳнат қиладиган битта ходим учун зарур бўладиган меҳнат қуроллари ва буюмларидан иборат. ЖИЎнинг мавжудлиги битта ходимнинг иш билан бандлигини таъминлаш учун зарур бўлган, лекин етарли бўлмаган шартдир. Меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун ресурслар мажмуи ва ишлаб чиқариш шарт-шароитлари: иш ўрни, энергия, материаллар, тартибга солувчи ахборот, меҳнат буюмлари, иш ҳақи жамғармаси зарур бўлади. Жисмоний иш ўрни мавжуд бўлиши мумкин, лекин ишлаб чиқаришнинг таназзули туфайли, маҳсулотга талабнинг йўқлиги, шунингдек, энергия, материаллар ва бошқа нарсаларнинг етишмаслиги орқасида меҳнатга эҳтиёж бўлмаслиги мумкин. Иккинчи томондан, жисмоний иш ўрни битта бўлиб, у кўп даромад бериши туфайли ундан икки ва ҳатто уч сменада фойдаланилади, бу эса тегишли миқдордаги иш ўринларини ташкил этишга эҳтиёж туғдиради, уларни иқтисодий иш ўринлари деб аташ мақсадга мувофиқдир.

Шундай қилиб, иқтисодий иш ўрни (ИИЎ) деганда бир ходим учун иш ўрнини таъминлаб бериш имконияти тушунилади. Демак, миллий иқтисодиётнинг иш кучига бўлган эҳтиёжи иқтисодий иш ўринлари сони билан белгиланади.

Жисмоний иш ўрнини ҳам буюм, ҳам қиймат шаклида тасаввур қилиш мумкин. Иш ўрнининг қийматини жорий ва қиёсий нархларда баҳолаш мумкин. Жисмоний иш ўрнининг қиймати эмас, балки, аввало, жорий қилинадиган ЖИЎнинг қиймати муҳимлиги сабабли, уни фақат жорий капитал маблағлар асосида ҳисоблаш мумкин, лекин ЖИЎнинг қиймати жорий нархларда баҳоланиши керак. Шу муносабат билан, кўпинча илмий адабиётларда ишлатиладиган иш ўрнининг ўртача қиймати тушунчаси ўринли эмас, чунки янгидан яратилаётган ва эски иш ўринлари моддий таркиби жиҳатидан ҳам, қиймати жиҳатидан ҳам бир-биридан анча фарқ қилади. Чиқиб кетадиган ЖИЎга киритиладиган нархларда баҳоланиши керак, бироқ чиқиб кетадиган жамғармалар кириш вақтига қараб тақсимлангани учун уларга амалдаги нархларда баҳоланиши фақат махсус модель усуллар билан амалга оширилиши мумкин, улар таълимнинг кейинги босқичларида ўрганиб чиқилади.

Инвестиция цикли ва иш ўринларини қайта тиклаш. Жисмоний иш ўринларини қайта тиклаш, биринчи навбатда, иқтисодиётнинг инвестиция имкониятларига боғлиқдир, улар, ўз навбатида, умумий ижтимоий маҳсулотни қайта тиклаш типи билан белгиланади. Оддий қайта тиклаш — яратилган маҳсулотнинг ҳажмини ўша миқёсларда ва амалдаги капиталнинг миқдорини узлуксиз

такрорлашдир. Кенгайтирилган қайта тиклаш ялпи ижтимоий маҳсулотни жамғарма ҳисобига ишлаб чиқаришни кўпайтиришни билдиради, бундай деганда қўшимча қийматни капиталга айлантириш жараёни тушунилади. Жамғариш ишлаб чиқаришнинг иккита асосий омилига — *ишлаб чиқариш воситаларини* ва иш кучини такрор ишлаб чиқаришга сарфланади, бунда мазкур омиллар маълум доирада ўзаро бир-бирини алмаштириши ва бир-бирини тўлдириши мумкин. Ишлаб чиқариш омиллари ўртасидаги пропорциялар ишлаб чиқаришнинг техникавий ва ташкилий тузилиши билан ажралиб туради.

Иқтисодий иш ўринлари. Иш билан бандлик динамикаси кейинги йилларда иш кучига бўлган эҳтиёжнинг муайян даражада қисқарганлигидан далолат беради. Бу ҳол жисмоний иш ўринларини қисқартириш, яъни асосий жамғармаларнинг ўрнини қоплamасдан кетиб қолганлиги *ҳисобига ҳам, шунингдек, иқтисодий* иш ўринларини қисқартириш ҳисобига, аввало, ортиқча ходимларни қисқартириш ҳисобига ҳам содир бўлади. ИИЎ сонининг қисқариши амалда моддий ишлаб чиқаришнинг барча тармоқлари учун хос бўлди, ноишлаб чиқариш соҳасида эса, асосан, илм-фан ва илмий хизмат кўрсатиш соҳаларида *рўй берди.*

Меҳнатга бўлган эҳтиёжнинг динамикасини белгилаб берадиган асосий макроиқтисодий омилларни қараб чиқамиз. Уларга, аввало, қуйидагиларни киритиш мумкин:

— кредит-пул сиёсатининг қаттиқлиги;
— ишлаб чиқариш ҳажмлари динамикаси;
— зарар келтирадиган ишлаб чиқаришларни тўхтатиш;
— хусусийлаштириш ва акциядорлик жараёнлари;
— *ишлаб чиқаришдаги таркибий ўзгаришлар.*

Кредит-пул сиёсатининг қаттиқлиги. Инфляцияга қарши қаратилган ҳаддан ташқари қаттиқ сиёсат иқтисодиётимизнинг кўникиш имкониятларига мос келмайди. Айни вақтда, инфляциянинг мўътадил суръатини назарда тутувчи кредит-пул сиёсати иш *билан бандликни барқарорлаштириш* ва ишсизликни ижтимоий жиҳатдан мақбул даражада сақлаб туришга имкон беради.

Таркибий ўзгаришлар муносабати билан меҳнатга бўлган эҳтиёжнинг қисқариши. Бу омил, асосан, саноатда амал қилади ва саноат ишлаб чиқариши тузилишининг оғирлашуви билан боғлиқдир. Иқтисодиёт *тобора хом ашё хусусиятини* касб этиб боради, ишлаб чиқариш таназзулининг энг кам суръатлари ёқилғи-энергетика мажмуида, металлургияда, озиқ-овқат саноатида кўзга ташланади. Қолган барча тармоқлар ишлаб чиқариш ҳажмини кескин қисқартиради, мамлакатнинг ҳаётий эҳтиёжларини таъминлайдиган даражада ушлаб туради. Саноат *тузилишини бундай қайта қуриш* фақат жорий эҳтиёжларга қаратилади, яқин истиқболдаги эҳтиёжлар эса, ҳатто,

назарда ҳам тутилмайди. Салбий таркибий силжишлар қаторида амалда машинасозликнинг тўлиқ таназзулга учраганлигини ажратиб кўрсатиш мумкин. Ишлаб чиқаришдаги таркибий силжишларга мувофиқ иш билан бандликда ҳам таркибий силжишлар рўй бермоқда, лекин иш билан бандлик таркибининг таназзули, ҳатто ишлаб чиқариш таркибидаги ўзгаришларга нисбатан ҳам тез суръатлар билан рўй бермоқда, чунки иш билан бандликнинг қисқариши хом ашё тармоқларидагига нисбатан юқори технологик соҳаларда анча юқоридир.

Ишчи кучига бўлган талабнинг назоратсиз равишда қисқаришига қарши кураш олиб боришнинг бош омили ишлаб чиқаришнинг бундан кейинги таназзулига барҳам бериш, иқтисодий конъюнктуранинг жонлантирилиши ва иқтисодиётнинг турғунлик босқичидан барқарорлик босқичига ўтишидир, бу, ўз навбатида, аниқ мақсадга қаратилган кредит-пул сиёсатини, бюджет ва унинг структура сиёсатини аниқ олиб боришни талаб қилади. Яқин йиллар ичида иқтисодий иш ўринлари ўсишининг реал манбаи ҳозирги вақтда ишлаб турган ишлаб чиқариш қувватларидан фойдаланиш коэффициентини оширишдир.

Шу муносабат билан кредит-молия сиёсатини ва Банкротлик тўғрисидаги қонуннинг амал қилишини қаттиқлаштиришни етарли даражада эҳтиёткорлик билан амалга ошириш керак. Банкротлик ўз-ўзича танглик ва инфляциянинг биринчи сабабини барҳам топтира олмайди, бу сабаб кўпчилик корхоналарнинг технологик жиҳатдан қолоқлиги ва сурункасига инвестициялардан четда қолишдир. Банкротлик иқтисодиётимизнинг бир жойда депсиниб туриши жараёнини чуқурлаштиради, бунга сабаб инвестициялар қўйиш йирик манбаларининг йўқлигидир. Иқтисодиётнинг самарадорлигини ошириш ва меҳнат сарфлашнинг янги-янги соҳаларини таъминлаш учун динамик тарзда ривожланадиган ишлаб чиқариш соҳаларининг етарли даражада чекланган сонини аниқлаш лозим, кейин бу соҳага капитал ва меҳнат ресурслари оқиб келиши мумкин, уларга давлатнинг ҳам ёрдам кўрсатиши талаб қилинади.

Юқори инфляция ва хўжалик конъюнктурасининг беқарорлиги шароитида корхоналарнинг инвестиция фаоллиги пасайиб кетишини тўхтатиб қолиш соҳасидаги биринчи даражали вазифалар қаторида уларнинг барқарор ўз жамғарма манбаларига, ҳамда биринчи навбатда амортизация ва фойда жамғармасига эга бўлишларини таъминлаш зарур. Шу муносабат билан корхоналарнинг инвестиция фаоллигини тегишли тартибга солиш механизмларини яратиш керак бўлиб, улар қуйидагиларни назарда тутади:

а) солиқ солиш соҳасида — корхоналарнинг ишлаб чиқаришни ривожлантиришга йўналтирилган фойдасидан, давлат томонидан

устувор деб тан олинган мақсадли вазифаларни ҳал қилишга ажратилган фойдасидан солиқ олмаслик; булар қаторида аҳолининг самарали иш билан бандлигини таъминлаш соҳаси ҳам мавжуддир;

б) амортизация сиёсати соҳасида — моддий активларни (асосий жамғармаларни) қайта баҳолаш ва корхоналарнинг амортизация маблағларини инвестиция соҳасидаги инфляция суръатларидан камида 70—80 % қилиб индексациялаш; бу ҳол қувватларни такрор ишлаб чиқариш учун барқарор молиявий базани таъминлайди, таркибий қайта қуришнинг устувор вазифаларини ҳал қиладиган тармоқлар ва ишлаб чиқаришларда асосий жамғармаларни жадал амортизация қилиш тажрибасини ёйиш;

в) кредит сиёсати соҳасида — ишлаб чиқаришни қайта ташкил қилиш ва техника билан қайта қуроллантиришга қарз воситаларини жалб қилишнинг жозибадорлигини ошириш учун устувор ишлаб чиқаришни ривожлантиришга йўналтириладиган инвестицияларни узоқ муддатли имтиёзли кредит билан таъминлаш; мустақил банкларни давлат кафолати остида узоқ муддатли кредитлар беришга рағбатлантириш ва банкларга иш билан бандлик соҳасидаги узоқ муддатли (устувор) лойиҳаларни амалга оширишга маблағлар ажратиш соҳасида имтиёзли солиқ солиш.

Узоқ муддатли йирик инвестицияларни амалга оширмасдан қисқа муддатларда янги иш ўринлари яратишда *кичик бизнес* муҳим роль ўйнайди. Кичик бизнес йирик корхоналардан бўшаб қолган ходимларни ишга жойлаштириш учун шарт-шароитни таъминлашдан ташқари, ишлаб чиқаришга иш билан бандликнинг ностандарт режимларида ишловчи аҳоли тоифаларини жалб қилиш имконини беради. Ҳозирги вақтда миллий иқтисоднинг бу сектори фақат бошланғич жараённи бошдан кечирмоқда.

Кадрлар қўнимсизлиги. Мавжуд иш ўринларини тўлдириш учун ходимларга бўлган эҳтиёжга ходимларнинг қонунда кўзда тутилган сабаблар (ўқишга, пенсияга кетиш, армия хизматига чақирилиш ва ҳоказо) туфайли ишдан кетиб қолиши таъсир қилади, шунингдек, кадрлар қўнимсизлиги ва табиий йўқотиш туфайли ҳам ходимларга эҳтиёж ортади. Кейинги йилларда кадрларнинг табиий ҳаракати иқтисодиётнинг иш кучига бўлган эҳтиёжининг 65—70 %ни шакллантиради.

4.5. Меҳнат бозори моделлари

Меҳнат бозори моделлари уларнинг ушбу ҳодисани тавсифлаш андозаси сифатидаги мақсадига қараб, турлича бўлиши мумкин.

Меҳнат бозоридаги рақобатчилик даражасига қараб, соф рақобат бозори модели, монопсония модели, касаба уюшмалари

ҳаракати ҳисобга олинадиган модел, икки томонлама монополия модели[1] ажратилади.

Соф рақобат бозори модели қуйидаги хусусиятлар билан тавсифланади:

- аниқ меҳнат турини ёллашда кўп сонли фирмалар бир-бири билан рақобат қилади;
- бир хил малакага эга бўлган кўп сонли ишчилар бир-бирларидан меҳнат хизматларидан қатъи назар, мазкур малака турини таклиф этадилар;
- на фирмалар, на ишчилар иш ҳақи бозор ставкаси устидан назорат қилмайдилар демак на улар, на булар иш ҳақи қандай бўлишини буюра олмайдилар.

Монопсония модели (яъни, битта харидор монополияси) ёлловчининг сотиб олиш (ёллаш) монополиясига эга бўлиши вазиятини акс эттиради.

Фирма меҳнат бозорида бирдан бир йирик ёлловчи бўлган тақдирда у, аслида, тўлиқ монопсония ҳукмронлигига эга бўлади. Бирон бир корхона баъзида иш билан бандликнинг бирдан бир манбаи бўлиб қоладиган баъзи кичик шаҳар ва олис минтақаларининг иқтисодиёти бунга мисол бўла олади.

Базан оз миқдордаги фирмалар (учта ёки тўртта фирма) меҳнат бозорида монопологияга эга бўлиб турган бўлса ёки таклиф қилинган меҳнатнинг аксарият қисмини ёллай оладиган бўлса, **олигопсония** рўй берган бўлади. Бунинг устига, олигопсониячиларда ходимлар ёллашда қандайдир монопсониячи сифатида биргаликда ҳаракат қилиш тенденцияси кузатилади.

Кўплаб бозорларда касаба уюшмалари ходимларнинг манфаатларини ёқлаб чиқадилар ва уларнинг номидан ёлловчилар билан музокаралар олиб борадилар. Мазкур ҳолда **касаба уюшмаларининг ҳисобга олинадиган меҳнат бозори модели** намоён бўлади. Бунда касаба уюшмаларининг бошқа иқтисодий вазифаси иш ҳақини оширишга эришишдан иборат бўлади. Улар ушбу мақсадни қуйидагича йўллар билан амалга оширишлари мумкин:

1) реклама ёрдамида маҳсулотга ва меҳнат хизматларига талабни ошириш, ишларнинг хилма-хил турларига шартномалар олиш учун сиёсий **лобби**нинг аралашуви ёки ишчи кучининг эҳтиёжи қандайлигидан қатъи назар уларни сақлаб қолиш амалиётини қўллаш йўли билан;

2) меҳнат унумдорлигини ошириш орқали;

3) иш ҳақи ставкаларини ўзгартириш орқали. Касаба уюшмалари ходимларини бирлаштириб ва меҳнат таклифини назорат қилиб,

---

[1] *Макконелл К.Р., Брю С.Л.* Экономика. М.: 1992, Т.2.

фирмага рақобатдагидан юқорироқ иш ҳақи ставкалари тайинлашни тиқиштирадилар.

Икки томонлама монополия модели кучли тармоқ касаба уюшмалари ҳаракат қиладиган монопсоник бозор шароитларига хосдир. Бошқача қилиб айтганда, *монопсоник* модель билан касаба уюшмалари ҳаракати ҳисобга олинадиган модель бирлаштирилган тақдирда икки томонлама монополия ўрин тутади. Касаба уюшмалари шу маънода меҳнатни монополистик сотувчиси бўлиб, у меҳнат таклифини назорат қилади ва иш ҳақи ставкаларига таъсир эта олади. У иш билан бандликни ўзгартириш йўли билан, иш ҳақига таъсир эта оладиган монопсонистик ишга ёлловчига қарама-қарши туради.

Турли мамлакатларда иш билан бандлик ва меҳнат бозори моделлари ўзига хос хусусиятларга эга бўлади, биз ана шуларга қисқача тўхталиб ўтамиз.

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

Ишсизларга узоқ вақт нафақа тўланади. Бундай нафақа тўланишининг энг узоқ давом этиши 5 йилни ташкил этади. Шу билан бирга Франция бюджетида меҳнат бозоридаги пассив сиёсатга харажатлар улуши фаол ижтимоий сиёсат ўтказишга қилинадиган харажатлар улушидан деярли икки баравар юқоридир[1].

Ҳозирги вақтда Франция корхоналарида меҳнат ресурсларини бошқариш соҳасида ишсизликка қарши курашнинг глобал воситаси деб қаралаётган иш билан тўлиқсиз бандлик сиёсати амалга оширилмоқда. Лекин Францияда ишсизлик бундан буён ҳам 10—12 % даражасида қолаверади, яъни Ғарбдаги кўпчилик мамлакатлардагидан юқорироқ даражада бўлади деб тахмин қилинмоқда. Ана шуларнинг барчаси меҳнат бозоридаги пассив сиёсатнинг фаол сиёсатга қараганда, самараси анча паст эканлигини кўрсатмоқда.

Швеция модели. Швецияда меҳнат бозоридаги сиёсат бўш иш ўринларини ишсизлар билан тўлдиришга кўмаклашиш ва ишсизларга фақат нафақалар бериб боришдан иборат бўлиб қолмаслиги лозим, деб ҳисобланади. Иш билан тўлиқ бандликни юзага келтириш анъанавий стратегияси муқаррар равишда инфляциянинг юқори даражасига чиқишга ва иш ҳақи борасида силжишлар рўй беришига олиб келиши эътироф этилган эди. Шу боис Швеция меҳнат бозорида фаол сиёсат юритилиб, у қуйидаги тўрт элементни ўз ичига олади:

---

[1] *Чернов Ю.И.* Меҳнат унумдорлиги ва ишсиз иқтисодиёт. М.: 1992, 24-б.

1. Чекловчи *фискал* сиёсат. Унинг мақсади товарлар ва хизматларга кам даромадли корхоналарнинг фаолиятни тўхтатишга мажбур қиладиган суръатда талаб ва инфляциянинг ошишига йўл қўймайдиган эгри солиқлар белгиланишидан иборат. Жуда юқори фойда оладиган фирмалар ўртасида иш ҳақини ошириш борасида инфляцияга олиб келувчи рақобатга йўл қўймаслик учун фойдани жиловлаб туриш лозим.

2. Иш ҳақи борасида олиб борадиган ҳамжиҳатлик сиёсати. Бунинг маъноси шуки, барча ишчи ва хизматчилар тадбиркорларнинг молиявий аҳволидан ёки фирманинг қайси тармоққа қарашли эканидан қатъи назар, тенг меҳнатга тенг ҳақ олишлари керак.

3. Янги иш ўринларини, шунингдек ходимларни тайёрлаш ва қайта ўқитиш марказларини яратишни рағбатлантириш.

4. Селектив (танлама) тарздаги иқтисодий юксалиш. Иқтисодий кўрсаткичлари паст бўлса-да, ижтимоий зарур хизматларни таъминлайдиган секторларда иш билан бандликнинг давлат томонидан қўллаб-қувватланиши тўғрисида гап бормоқда.

Швеция фаол сиёсат олиб бориш бўйича бир қатор Европа давлатлари ва Америка Қўшма Штатларидан анча олдинда бормоқда.

Америка модели. Америка Қўшма Штатларида конъюктура ўзгарган ва қўлланилаётган ишчи кучи ҳажмини камайтириш зарурати пайдо бўлган ёки корхона норентабел бўлиб қолган тақдирда ходимларни ишдан бўшатиш чораси ишга солинади. Бунинг устига, ходимлар токи ишдан бўшатиш ва корхонанинг ёпилиш вақти келгунигача ишдан бўшатилганликлари тўғрисида ахборот олмайдилар. Йирик саноат компаниялари одатда ходимларнинг касб-малака тайёргарликларига кам эътибор берадилар, махсус ишларга тайёргарлик бундан мустасно. Иш ҳақи ишларнинг мураккаблигига қараб таснифланишга боғлиқ бўлади. Ходимнинг ишда кўтарилиши одатда касб-малака йўналишини кенгайтириш билан эмас, балки бошқа ишга ўтиши билан боғлиқ бўлади. Иш ҳақи узоқ вақтга тузиладиган шартномалар билан белгиланади. Корхоналар маъмуриятлари ва касаба уюшмалари ўзаро суст боғланганлар ва деярли ахборот алмашиниб турмайдилар. Ушбу моделга ишчи кучининг касбий жиҳатдан ҳам, жуғрофий жиҳатдан ҳам юқори даражада ҳаракатчанлик хосдир.

Америка Қўшма Штатларида ишсизликка қарши курашнинг анча қатъий усули қўлланилади. Ишсизлик бўйича нафақа атиги ярим йил давомида тўланилади, ишсизларга ёрдам беришнинг фаол чора-тадбирларини кўриш одат тусига кирмаган. Чунончи, меҳнат бозорида фаол давлат сиёсатини олиб бориш харажатлари, Ялпи Ички Маҳсулотнинг атиги 0,19 %ини ташкил этади. Ана шундай

ёндашиш шароитида одамларнинг ўзлари фаоллик ва собитқадамлик билан ўзларига иш қидирадилар. Бундай сиёсат натижасида ишсизлик даражаси нисбатан паст бўлмоқда (5,4 %). Шу билан бирга кўпдан-кўп америкаликлар ўзларининг иш берувчига қарам эканликлари ва тез-тез ишни ўзгартириш, янги жамоага, янги иш шароитларига мослашиш зарурлигидан ўзларини руҳан нохуш сезадилар.

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

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

Доимий ходимлар ва вақтинча ходимларни бир-биридан аниқ фарқлаш мавжуд, вақтинча ходимлар иқтисодий таназзул даврларида биринчи бўлиб ишдан бўшатилади ва кўпинча иқтисодий фаол аҳолининг таркибидан ҳамишаликка чиқади. Бунинг устига, фирманинг кўлами қанчалик кичик бўлса, унда вақтинча ходимлар салмоғи шунчалик кўп, уларнинг ишсиз бўлиб қолишлари хавфи даражаси шунчалик юқори бўлади.

Японияда ишсизлик даражаси 2000 йилда атиги 3,3 %ни ташкил этди. Меҳнат бозорида давлат сиёсатини олиб бориш харажатлари юқори эмас: улар ялпи ички маҳсулотнинг (ЯИМ) 0,52 %ини ташкил этади, шу жумладан, фаол сиёсат юритишга 0,13 %, пассив сиёсат ўтказишга 0,39 % сарф-харажат қилинади.

Умуман, меҳнат бозорида Япония модели ишлаб чиқариш эҳтиёжларини, иш берувчиларнинг ҳам, ёлланма ходимларнинг ҳам манфаатларини ниҳоят даражада тўлиқ ҳисобга олган ҳолда оқилона равишда

иш билан бандликни шакллантиришга хизмат қилади, бу эса, ўз навбатида, мамлакатнинг иқтисодий ривожланишига кўмаклашади, ана шулар жамиятда ижтимоий барқарорликни таъминлайди, чунки амалда ҳар бир киши эртанги кунга ва ўз ижодий салоҳиятини намоён этиш имкониятига эга эканлигига ишончи комил.

Ривожланган мамлакатлар тажрибаси кўрсатишича, меҳнат бозори моделларидан биронтаси ҳам ўзгармай қололмайди, у ҳамиша ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг хусусиятларига боғлиқ бўлади. Чунончи, умрбод ёлланиш сиёсати ёш ва истиқболли ходимларнинг манфаатларига муайян маъноларда зид келди ва шу туфайли унинг қўлланиш соҳаси торайиши мумкин. Швецияда меҳнат катта сарф-харажатларни молиялаш учун юқори миқдордаги солиқлар сиёсати чет эл инвестициялари ошишини келтириб чиқарди. Ушбу тенденция Швециянинг ўзида компанияларнинг равнақ топишига йўналтирилган танлама иқтисодий юксалтириш сиёсатига путур етказмоқда. Ижтимоий нафақалар миқдори юқорилиги ишчи кучи таклифи камайишига олиб келди ва иш ҳақини ошириш заруриятини кучайтирди. Корхоналар иш ҳақи борасидаги чекланишларни четлаб ўтиши учун ходимларга фойдада қатнашиш тизимлари бўйича кўпроқ маблағ тўлайдиган бўлиб қолдилар.

Шундай қилиб, меҳнат бозори моделининг самарадорлиги иш билан бандлик борасида амалга оширилаётган сиёсатга, унинг ўзгарувчанлиги ва умуман иқтисодиётда юз бераётган ўзгаришларга мослашувчанлигига боғлиқ бўлади. Бизнинг мамлакатимиз меҳнат бозоридаги қандай моделга мос келишини ҳозирча фақат тахмин қилса бўлади.

4.6. Меҳнат бозори ва унинг ривожланиши бўйича назарий қарашлар

Иш билан бандлик ва меҳнат бозорининг ишлаш механизмини ўрганишга турлича ёндашишлар мавжуд. Одатда, иқтисодий адабиётларда тўрт концептуал: **классик, янги классик, кейнсча ва монетаристик** ёндашиш ажратилади.

Меҳнат бозори классик назариясининг замирида классик сиёсий иқтисод постулотлари ётади. **Д. Рикардо, Ж.С. Милль** ва **А. Маршалл** асосчилари бўлган ушбу назария тарафдорлари, иш билан тўлиқ бандлик бозор иқтисодиётининг меъёри, давлатнинг ажралмас сиёсати эса энг яхши иқтисодий сиёсат, деб таъкидлар эдилар. **Меҳнат бозори классик назариясининг асосий қоидалари қуйидагилардан иборат:**

- умумий ортиқча ишлаб чиқаришнинг мумкин эмаслиги, чунки таклиф ўз талабини юзага келтиради;
- тўлиқ иш билан бандликда ишлаб чиқарилган маҳсулотни харид қилиш учун харажатлар етарли даражада бўлишининг иложи йўқ;

• агар умумий харажатлар даражаси етарлича бўлмаган тақдирда ҳам нарх ва иш ҳақи каби тартибга солиш дастаклари ғоят тез ишга тушади, натижада умумий харажатлар пасайиши ишлаб чиқаришнинг ҳақиқий ҳажми, иш билан бандлик ва ҳақиқий даромадлар қисқаришига олиб келмайди;

• меҳнат бозоридаги рақобат мажбурий ишсизликни йўққа чиқаради. Ишлашни истайдиган ҳар бир киши бозор белгилайдиган иш ҳақи ставкаси бўйича осонликча иш топа олади;

• бозорни тартибга солиш дастаклари бўлган фоиз ставкасининг ўзгарувчанлиги ҳамда нархлар ва иш ҳақи нисбатининг мослашувчанлиги каби иқтисодиётдаги кўрсаткичлар тўлиқ иш билан бандликни сақлаб бора олади;

• иқтисодиётнинг ишлаб туришида давлат ёрдам бериши ортиқча ва зарарлидир.

Меҳнат бозори янги классик назариянинг тарафдорлари (Ж. Перри, М. Фелдстайн, Р. Холл ва бошқалар) барча бошқа бозорлар каби меҳнат бозори ҳам нарх мувозанати асосида ишлайди, ишчи кучининг нархи эса меҳнат бозорининг асосий тартибга солувчисидир, деб ҳисоблайдилар. Янги классик назариянинг асосий қоидалари қуйидагилардан иборат:

• меҳнат нархи ёки иш ҳақи ёрдамида ишчи кучига талаб ва ишчи кучи таклифи тартибга солинади ва уларнинг мувозанати сақлаб борилади;

• ишчи кучи нархи бозор эҳтиёжларига мослашувчан муносабатда бўлиб, талаб ва таклифга қараб ортади ёки пасаяди;

• меҳнат бозорида мувозанат мавжуд бўлса, ишсизлик юзага келмайди;

• ишсизлик ихтиёрий табиатга эга бўлади;

• ишчиларнинг камроқ иш ҳақи олиши меҳнат қилишдан қочишга ва ишсизликка сабаб бўлади; иш ўрнини излаш – меҳнат бозорида беқарорликни келтириб чиқарадиган ҳодисадир.

• бўш ўринлар ва бўш ишчи кучи тўғрисида ахборотнинг йўқлиги меҳнат бозорининг "номукаммаллиги"дан далолат беради.

Кейнсча назария тарафдорлари (Ж. Кейнс, Р. Гордон) бозор доимий ва чуқур мувозанатсизлик ҳолатида бўлади, деб таъкидлайдилар. Бу назариянинг асосий қоидалари қуйидагилардан иборат:

• иқтисодиётда тўлиқ иш билан бандликни кафолатлайдиган ҳеч қандай механизм мавжуд бўлмайди;

• тўлиқ иш билан бандлик қонунийлик даражасида бўлишдан кўра кўпроқ тасодифийроқ бўлиши;

• ишчи кучининг нархи қатъиян белгиланган ва амалда пасайиш томон ўзгармайди;

• ишчи кучининг нархи меҳнат бозорини тартибга солувчиси бўла олмаслиги;

• давлат меҳнат бозорини тартибга солувчи ролини бажариши лозим бўлиб, у ялпи талабни камайтириши, ошириши ва бу билан меҳнат бозоридаги мувозанатсизликни тугатиши мумкин;

• ишчи кучига бўлган талаб меҳнатнинг бозор нархлари билан эмас, балки ишлаб чиқариш ҳажми билан тартибга солиш;

• ишсизлик мажбурий табиатга эга бўлиши, лекин унинг айрим қисми ихтиёрий табиатга эгалиги.

Хулоса қилиб, шуни таъкидлаш лозимки, ҳар хил дунёқарашга эга бўлган ҳамда чуқур тафовутлар билан фарқланувчи классик ва кейнсча назариялар келишмовчиликларнинг негизини ташкил этади. Ушбу назариялар бозор иқтисодиёти тизими ва рақобатчилик руҳи мавжуд жамиятга энг яхши хулосалар қилишни таъминлайди. Шахсий ҳуқуқ ва эркинликлар классик назарияда марказий ўрин эгаллайди ва *чекланмаган* ҳамда *бузилмас* деб фикрланади. Классик мактаб тарафдорлари давлат фаолиятини шахсий ҳуқуқлар ва эркинликларга солинадиган энг жиддий таҳдид деб ҳисоблайдилар.

Кейнсча мактаб хусусий мулкчилик принципи ва эркин тадбиркорлик тизимини ҳимоя қилади. Бироқ, бу мактаб намояндалари шахсий мулк ҳуқуқи ва меҳнат бозорида эркин ҳаракат қилишни тўлиқ қабул қилмайдилар. Уларнинг фикрича, унисини ҳам, бунисини ҳам ижтимоий манфаат тамойилига бўйсундириш керак: Кейнсчилар давлат хусусий секторининг харажатлари билан боғлиқ ҳар қандай ўзгаришларни қоплаш учун ўз сарф-харажатларининг кичиклигидан келиб чиқиб, жами талаблар даражасини барқарорлаштирадиган антициклик тадбирларни амалга оширилиши лозим, деб ҳисоблайдилар. Меҳнат бозорига кейнсча ёндашишнинг классиклар ва янги классикларнинг ёндашишидан тубдан фарқи айни шундай шароитда намоён бўлади, классиклар ва янги классиклар «аралашмаслик» принципини ёқлайдилар ва давлатнинг ролини меҳнат бозори ишлаши учун қулай шарт-шароитлар яратишдан иборат деб биладилар.

Меҳнат бозорининг монетаристик назарияси тарафдорлари иш билан бандлик ва иқтисодиётни барқарорлаштиришни таъминлаш мақсадида пул-кредит усулларини бош ўринга қўядилар. М. Фридман, Ф. Кейген, Д. Майзельман, К. Бруннер, А. Мольцер ушбу назарияларнинг тарафдоридирлар. Уларга 1976 йилда Нобель мукофотини олган М. Фридман етакчилик қилади.

Монетаристик назариянинг асосий қоидалари қуйидагилардан иборат:

• бозор хўжалиги ички тенденциялари туфайли барқарорликка, ўзини ўзи изга солишга интилади;

• бозор хўжалиги бузилишлари номутаносибликлар натижасида рўй берса, улар аввало ташқи аралашиш натижасида рўй берган бўлади;

• давлат аралашиши хўжалик ривожланиши меъёрида боришининг бузилишига олиб келади;

• давлат тартибга солгичларининг сонини мумкин қадар қисқартириш лозим, солиқлар ва бюджет соҳасидаги тартибга солиш бундан мустасно;

• давлат томонидан иш ҳақининг энг кам даражаси белгиланиши, бозордаги мувозанатсизликни кучайтиради ва меҳнат бозорининг салбий омиллари бўлади;

• меҳнат бозорида мувозанатни юзага келтириш учун Марказий банкдаги дастаклардан фойдаланиш мақсадга мувофиқдир.

Монетаристлар пулни иқтисодиётни билвосита тартибга солишнинг ҳал қилувчи омили деб қарайдилар. Пул етишмаслиги уларнинг фикрича, таназзулни юзага келтиришнинг бош сабабидир. Албатта, «пул муҳим аҳамиятга эга», деган фикр тўғри, лекин монетаристлар, аслида, бошқачароқ фикрни, «фақат пул аҳамиятга эга» деган маънодаги фикрни айтадилар. Монетаристлар иқтисодий беқарорлик даврлари рўй беришидаги бош айбни давлатга юклайдилар. Шу туфайли улар тартибга солинишининг кейнсча усулларини танқид қиладилар. Бюджет ва солиқларни тартибга солишнинг самарасизлигини, иқтисодиётнинг хусусий секторидан ресурслар жалб қилинишини сабоқ бўлади деб кўрсатадилар.

Кўриб чиқилган назариялардан қайси бири илғорроқ ва замонавий муаммоларни ҳал қилди, уларнинг қайси бири афзалликларга ва камчиликларга эга эканлигини кўрсатиб беради. Ҳозирги вақтда кўпчилик мамлакатда қабул қилинган амалиётда кейнсчаликка ёки монетаризмга интилишни кузатиш мумкин. Масалан, Ўзбекистон ўз иқтисодий сиёсатини асосан монетаристик назарияга таянган ҳолда олиб бормоқда. Лекин кўриб чиқилаётган назариялар меҳнат бозорини тартибга солишда асосан молиявий сиёсатдан келиб чиқади.

4.7. Демографик тенденциялар ва уларнинг меҳнат бозорига таъсири

Демографик омилнинг ўзгариб бориши глобал муаммо бўлиб, у кўп жиҳатдан жамиятнинг ҳолати ва ривожланишини белгилайди. Меҳнат иқтисодиёти меҳнат муносабатларининг қатнашчиси бўлган аҳоли қисмига алоҳида эътибор беради.

Дунё аҳолиси йилига 80 миллиондан зиёд кишига кўпайиши давом этмоқда. Инсоният сони 1804 йилда бир миллиард кишига етган бўлса, атиги 123 йилдан сўнг яна бир миллиард кишига кўпайди, учинчи миллиард 33 йилда, тўртинчиси 14 йилда, бешинчиси 13 йилда қўшилди. Аҳолининг рекорд даражада — ўрта ҳисобда 87 миллион киши миқдорида йиллик кўпайиши 1980 йилларда куза-

тилди. Дунё аҳолиси сони 1950—2000 йилларда ошишининг деярли учдан икки қисмини Осиё қитъаси таъминлади: унинг улуши ошиб, 56 %дан 61 %га етди. Аҳоли кўпайишининг ҳажми жиҳатидан Африка иккинчи бўлиб қолди, унинг улуши ошиб, 9 %дан 13 %га етди.

2000 йилда сайёра аҳолисининг сони 6 миллиард кишидан ошди ва кўпайиш суръати бирмунча қисқараётганлигига қарамай, унинг ўсиш жараёни давом этмоқда ва 2050 йилга бориб, чамаси 10,2 миллиард кишига етиши мўлжалланмоқда.

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

БМТнинг туғилиш ва ўлим, аҳолининг бир мамлакатдан бошқа мамлакатга кўчиши тўғрисидаги маълумотлари келажак воқеаларини ҳозирдаёқ аён қилиб қўймоқда: туғилиш коэффициенти юқори бўлган мамлакатлар аҳолининг «хатарли кўпайиш» муаммосини вужудга келтиради. Айни чоғда туғилиш паст, умр узунлиги юқори даражада бўлган мамлакатлар демографик мувозанатини фақат иммигрантлар оқими ҳисобига сақлашлари мумкин бўлади.

Ҳозир саноати ривожланган мамлакатларда (иммиграцияни ҳисобга олмаганда) аҳолининг кўпайиши ё нолга, ёки манфий қийматга тенг бўлмоқда. Бу ҳодисани демографик ўтиш назарияси изоҳлайди, унга кўра даромадлар ошиши ва аёллар эмансипациясидан тортиб, бола туғилишига муносабат ўзгаришигача — қатор ижтимоий омиллар туфайли муайян даврда Ер курраси аҳолисининг сони кўпайиши тўхтайди. Инсоният юқори даражалардаги туғилиш ва ўлимдан паст даражалардаги туғилиш ва умр узунлигига ўтади. Ҳозирги вақтга келиб, бу жараён ривожланган мамлакатларда тугалланди ва эндиликда ривожланаётган мамлакатларда кечмоқда.

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

4.1-жадвал

Аҳоли сонига қараб даражаланган энг йирик 30 давлат

1950 йил			1996 йил			2050 йил		
Даража	Мамлакатлар	Аҳоли сони (млн киши)	Даража	Мамлакатлар	Аҳоли сони (млн киши)	Даража	Мамлакатлар	Аҳоли сони (млн киши)
1	Хитой	555	1	Хитой	1232	1	Ҳиндистон	1533
2	Ҳиндистон	358	2	Ҳиндистон	945	2	Хитой	1517
3	АҚШ	158	3	АҚШ	269	3	Покистон	357
4	Россия	102	4	Индонезия	200	4	АҚШ	348
5	Япония	84	5	Бразилия	161	5	Нигерия	339
6	Индонезия	80	6	Россия	148	6	Индонезия	318
7	Германия	68	7	Покистон	140	7	Бразилия	243
8	Бразилия	54	8	Япония	125	8	Бангладеш	218
9	Буюк Британия	51	9	Бангладеш	120	9	Эфиопия	213
10	Италия	47	10	Нигерия	115	10	Эрон	170
11	Франция	42	11	Мексика	93	11	Заир	165
12	Бангладеш	42	12	Германия	82	12	Мексика	154
13	Покистон	40	13	Вьетнам	75	13	Филиппин	131
14	Украина	37	14	Эрон	70	14	Вьетнам	130
15	Нигерия	33	15	Филиппин	69	15	Миср	115
16	Вьетнам	30	16	Миср	63	16	Россия	114
17	Испания	28	17	Туркия	62	17	Япония	110
18	Мексика	28	18	Таиланд	59	18	Туркия	98

4.1-жадвалнинг давоми

19	Польша	25	19	Франция	58	19	Жанубий Африка	91
20	Миср	22	20	Эфиопия	58	20	Танзания	89
21	Филиппин	21	21	Буюк Британия	58	21	Мьянма	81
22	Туркия	21	22	Италия	57	22	Таиланд	73
23	Корея Республикаси	20	23	Украина	52	23	Германия	70
24	Таиланд	20	24	Зоир	47	24	Уганда	70
25	Эфиопия	18	25	Мьянма	46	25	Кения	66
26	Мьянма	18	26	Корея Республикаси	45	26	Колумбия	62
27	Аргентина	17	27	Жанубий Африка	42	27	Афғонистон	61
28	Эрон	17	28	Испания	40	28	Оман	61
29	Руминия	16	29	Польша	39	29	Судан	
30	Канада	14	30	Колумбия	36	30	Саудия Арабистони	60

М а н б а: БМТ Котибияти иқтисодий ва ижтимоий ахборот ҳамда сиёсатни таҳлил қилиш Бошқармасининг Нуфус бўлими.

2050 йилга бориб Италия, Япония ва Россия каби мамлакатлар аҳолиси қисқаради, Буюк Британиянинг аҳолиси эса ҳозирги даражада қолади. Мали, Саудия Арабистони ва Нигерияда шу давр ичида аҳоли сони 3 баравар, Миср ва Кенияда эса 2 баравар ошади. БМТ мутахассислари, ривожланган мамлакатларнинг аҳолиси умуман 2050 йилга бориб қисқаради (1,8 млрд кишидан 1,16 млрд кишигача), ривожланаётган мамлакатларнинг аҳолиси эса кўпаяди (4,57 млрд кишидан 8,2 млрд кишигача) деб ҳисобламоқдалар. Ҳар секундда дунёда 21 киши туғилиб, 18 киши ўлмоқда. Ҳар куни Ер аҳолиси 250 минг кишига кўпаймоқда.

Аҳолининг тўхтовсиз кўпайиб бориши муносабати билан истиқболни ўйлаб кўрилганда инсониятнинг келажаги тўғрисида ғоят

ташвишли тахминлар ва ҳатто қиёмат қойимга ўхшаш воқеа башоратлари юзага кела бошлади. Инглиз олими Томас Роберт Мальтуснинг (1766—1834) «Ортиқча аҳоли қонунияти хусусидаги тажриба» китобида (1798) баён қилинган назарияси айниқса машҳур бўлди.

Мальтус ўз назариясини асослаш учун шундай концепциядан фойдаланди ки, бу концепция кейинчалик ернинг унумдорлиги камайиб бориши қонуни деб номланадиган бўлди. Унинг ёзишича, аҳолининг сони икки ҳисса ошиши амалда Ер куррасининг катталиги икки баравар камайишига тенг. Шу боис аҳоли қанчалик кўп бўлса, ҳар бир киши ҳисобига ишланадиган ер шунчалик камроқ қолади. Шу сабабли ер унумдорлиги камайиб бориши қонунининг амал қилиши туфайли озиқ-овқат ресурслари кўпайиши аҳолининг кўпайишидан орқада қолиши тенденцияси юзага келади. Мазкур қоида қуйидагича икки қатор рақам билан далилланади:

1	2	4	8	16	32	64	128	256
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Биринчи қатор аҳолининг ҳар 25 йилда потенциал ўсишини (геометрик прогрессия), иккинчи қатор озиқ-овқат ресурсларининг ҳар 25 йилда эҳтимолий кўпайишини (арифметик прогрессия) тавсифлайди. Юқорида айтилганлардан аҳоли сони ниҳоят даражада юқори суръатда ошадиган мамлакатлар камбағалликка маҳкум бўладилар (улар «Мальтус тузоғи» ҳолатига тушиб қоладилар).

Мальтус ҳукумат ва бошқа ижтимоий ташкилотлар томонидан ижтимоий сиёсат юритилишига изчил равишда қарши чиқар эди. Унинг фикрича, камбағалларга нисбатан қилинадиган хайриялар уларнинг аҳволини яхшилашга қодир бўлмай, аксинча, вазиятни баттарлаштиради. Аҳолининг энг паст табақаларига молиявий ёрдам кўрсатиш қисқа муддатли ижобий самара беради ва шу тариқа аҳолининг янада кўпайишини рағбатлантиради. Лекин бу озиқ-овқат маҳсулотларининг тегишли равишда ошиб боришига олиб бормайди. Бинобарин, жамият умуман камбағалроқ бўлиб боради. Бундай бўлмаслиги учун аҳоли кўпайиши ва текинхўрлик ошишини рағбатлантирадиган ижтимоий ва хусусий хайриялардан воз кечиш шарт. Айни чоғда Мальтуснинг келажакка оид қарашлари кескин (кўпинча адолатсиз) танқидга учради, уни "инсониятнинг умид чироғини ўчирмоқчи бўлган даҳшатли ва машъум даҳо" деб номлайдиган бўлдилар.

Вазминроқ муаллифлар Мальтус башоратларининг қатор камчиликларини кўрсатар эдилар. Жумладан, унинг камайиб борувчи самара масаласидаги ўз далил-исботларида техникавий тараққиётнинг таъсирини, тараққиёт жамиятнинг ишлаб чиқариш имкониятларини, шу жумладан, озиқ-овқат ресурслари кўпайиб бориши бора-

сидаги имкониятларини муттасил кенгайтиришни эътиборсиз қолдирганлигини таъкидлар эдилар. Чунончи, АҚШ аҳолиси XIX асрнинг иккинчи ярмида деярли тўрт баравар кўпайган, лекин шу билан биргаликда ушбу мамлакат аҳолисининг фаровонлиги ҳам ўрта ҳисобда тўрт баравар ошган. Мальтус аҳолиси кўп мамлакатларнинг табиий шароитлари қишлоқ хўжалиги учун қулай бўлган мамлакатлардан озиқ-овқат маҳсулотлари келтиришларига имкон берадиган транспорт воситаларининг жўшқин ривожланишини ҳам олдиндан кўра билмаган. Ва ниҳоят, Мальтус ўлим даражасини ҳам эътиборга олмаган (айни чоғда ўлим даражаси пасайишининг оқибатлари аҳоли сони учун туғилиш даражасининг кўпайишига ўхшашдир) ва жамиятнинг фаровонлиги ошиши туғилиш (ва ўлим) даражасининг пасайишига олиб келишини ҳисобга олмаган.

Ҳозирги вақтда ортиқча аҳоли муаммоси ўта муҳимлигича қолаётган бўлса-да, аксарият одамларнинг тунлари хотиржам ухлашларига халақит бераётгани йўқ. Қисман бунинг боиси шундаки, мазкур муаммо аввалларидагидек умидсиз тусда эмас. БМТ «дунё аҳолиси унчалик тез кўпаймайдиган бўлиб қолди», деб хулоса чиқарганлиги ҳам бу борада муҳим роль ўйнади.

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

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

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

Аҳолининг кексайиши бир қатор иқтисодий ва ижтимоий оқибатларга олиб келиши мумкин. **Биринчидан,** ёши кекса одамлар улушининг ошиши ўз навбатида аҳолининг иқтисодий фаоллиги пасайи-

шига олиб келади. Одамнинг ёши қанчалик катта бўлса, маҳсулдорлиги шунчалик паст бўлади, деб ҳисобланади. **Иккинчидан,** аҳолининг *кексайиши иқтисодиётда ёшлар улуши камайишини* англатади, бу эса, айрим тадқиқотчиларнинг фикрича, иш билан банд аҳоли касб-малака ва тармоқ таркибининг ўзгариши жараёни ва, бинобарин, иқтисодиёт самарадорлиги ошишини секинлаштиради. Иқтисодий самарадорлик ошишининг секинлашиши аҳоли ҳаракатчанлигининг пасайиши билан ҳам боғлиқ бўлиши мумкин.

Учинчидан, пенсия фондлари зиммасига пенсиялар тўлаш харажатларининг бениҳоя оғир юки тушади, зеро, пенсионерлар улуши кўпайиши билан бир йўла пенсия фондларига маблағ тўлаб борадиган *ишга қобилиятли аҳоли салмоғи* қисқаради.

Тўртинчидан, ночор қарияларга ёрдам кўрсатиши лозим бўлган давлат ижтимоий хизматларига иш кўпаяди. Қарияларни парвариш қилиш учун тўлов каби муаммолар кўпаяди.

Бешинчидан, ёши қайтган кишиларга тиббий хизматлар кўрсатиш учун қўшимча маблағ сарфлаш, *геронтологик* муассасалар тармоғини кенгайтириш ва бутун соғлиқни сақлаш тизимини сифатли тарзда қайта қуришни талаб қилади.

Олтинчидан, ҳали ишлашни истайдиган «ёш қариялар»ни иш билан таъминлаш лозим. Бу осон вазифа эмас, чунки, маълумки, пенсия ёшига етмаганларга ҳам иш ўринлари етишмайди. Ёши қайтганларда фаол ҳаётий позицияни сақлаб қолиш, уларни ижтимоий ҳаётга жалб этиш, ёлғизликка қарши кураш ҳам ғоят муҳимдир.

Еттинчидан, аҳолининг *кексайиши моддий ишлаб чиқариш* ва хизмат кўрсатиш соҳасининг тузилмасига таъсир этади — ахир ёши қайтганларнинг талаб-эҳтиёжларига мувофиқ равишда товарлар ва хизматлар *ассортиментини* ўзгартиришга тўғри келади. Баъзи технологик операцияларни ҳам ўзгартириш, машина ва ускуналарни ходимларнинг ёш хусусиятларига мослаштириш керак бўлади. Транспорт воситалари ҳам кексаларнинг талабларига монанд бўлиши лозим.

«Қариялар кўпайиши» аста-секин бутун дунёни қамраб, кўплаб муаммоларни *юзага келтирмоқда. Инсоният* мазкур тенденция туфайли келиб чиқадиган вазифаларнинг муҳимлигини тушуниб етиши даркор. Кўпчилик мамлакатлар ёши қайтган одамларнинг муносиб ҳаёт кечиришини таъминлаш учун ҳозирдаёқ кўп ишларни амалга оширмоқдалар. Лекин кенг қамровли давлат сиёсатининг ишлаб чиқилиши ҳали олдиндадир.

Иш ўринлари учун рақобат кучайиши ва ёш гуруҳлари ўртасидаги бегоналашув ортиб бориши оқибатида ҳам низо келиб чиқиши эҳтимолдан холи эмас. Пенсия жамғармасига маблағ ажратишлар муттасил *кўпайиб бориши* ёшларда норозилик уйғотади. Шу

билан бирга ёши қайтганлар сони ошган сайин уларнинг сиёсий кучи ҳам ошиб боради ва ёшлар билан ёши қайтганлар ўртасидаги зиддиятлар хавфли ижтимоий вазиятни юзага келтириши мумкин. Ёшлар қарияларнинг ишга жалб этилишидан норозидир, чунки бундай қилиниши ёшларнинг иш топиши ва хизмат пиллапояларидан кўтарилиши имкониятларини камайтиради.

4.2-жадвал

Европа мамлакатларида 65 ёш ва ундан юқори ёшдаги аҳолининг салмоғи (%)

Мамлакатлар	1975 й.	1997 й.	2020 й.(тахминан)
Австрия	15,0	15,0	19,0
Бельгия	14,0	16,0	18,0
Буюк Британия	14,0	16,0	21,0
Германия	14,0	15,0	22,0
Греция	13,0	16,0	18,0
Дания	13,0	15,0	20,0
Ирландия	11,0	12,0	13,0
Дания	13	15	20
Ирландия	11,0	12,0	13,0
Испания	11,0	16,0	17,0
Италия	12,0	16,0	19,0
Люксембург	14,0	14,0	20,0
Нидерландия	11,0	13,0	19,0
Португалия	10,0	15,0	16,0
Финляндия	11,0	14,0	22,0
Франция	13,0	15,0	19,0
Швеция	15,0	18,0	21,0
Таққослаш учун: Япония	10,0	12,0	16,0

Манба: «Мировая экономика и международные отношения», 1999, №10.

Ғарбий Европадаги иқтисодчилар ёши қайтган одамлар улуши юқори даражали жамиятнинг ривожланиши манзарасини тахмин қилишга уринмоқдалар. Баъзи мутахассислар бу манзаранинг аянчли, ғоят мудҳиш эканлигини кўрсатмоқдалар. Масалан, франциялик

демографлар **А. Сови, Ж. Буржуа-Пиша, Ж. Кало,** Франциянинг собиқ бош вазири **М. Дебре,** германиялик демограф **Б. Кайцер** ишчи кучида ёшлар улуши қисқариши натижасида «иқтисодий тизимнинг мослашувчанлиги» камайиши мумкин, деб ҳисобламоқдалар. Уларнинг фикрича, кексайиб бораётган жамият консерватив бўлиб, таваккалчиликдан қўрқади, кескин тусдаги тажрибаларга муросасиз бўлади, у бошқа жамиятлардан нафақат техникавий жиҳозланганлик ва иқтисодий фаровонлик жиҳатидан, балки, шунингдек, интеллектуал жиҳатдан ҳам, ижодий ютуқлар борасида ҳам орқада қола бошлайди. Янгиликларни секинлатиш аҳоли жон бошига ишлаб чиқариш ҳажми қисқаришига, реал иш ҳақи ва тўловга қобилиятлилик бўйича талаб камайишига олиб келиши мумкин. Бундан ташқари, пенсия фондларига бадаллар ошиши «қариликка» ишлаётганлар томонидан қилинадиган жамғармалар қисқаришига олиб келади. Натижада инвестиция ресурслари камаяди ва меҳнат унумдорлигининг ошиши суръати секинлашади.

Лекин бир қатор тадқиқотчилар бошқача нуқтаи назарни ёқлаб чиқмоқдалар. Жумладан, инглиз социологи **А. Комфортнинг** фикрича, гўёки кўпчилик ёши қайтган одамлар боқиманда эканлиги тўғрисидаги тасаввурларга жамият барҳам бериши керак. У ёши қайтганларнинг жамият учун фойдали фазилатларини амалда қўлланиш; пенсия ёшига етган шахслар ўз қобилиятларига мос келадиган меҳнатнинг янги шакллари билан, жумладан, солиқ имтиёзлари туфайли меҳнатнинг янги шакллари шуғулланишдан манфаатдор бўлишлари учун шарт-шароит яратишни таклиф этади. Ёши қайтганларни ишчи кучи таркибидан ялписига «йўқотиш», қатор муаллифларнинг фикрича, хатодир. Меҳнат қилиш қобилияти ва истаги бўлганлар ишлашлари ва шунга мувофиқ иш ҳақи олишлари даркор.

Ғарбдаги баъзи мутахассислар қариялар солиштирма салмоғи ошиб боришининг ўзи иқтисодиётга салбий таъсирни автоматик тарзда келтириб чиқармайди дейдилар. Улар Швецияни мисол келтирадилар, бу ерда 65 ва ундан юқори ёшли шахслар улуши 17 %дан юқорироқдир, лекин бунда кексайиш феноменининг иқтисодиётга таъсири жиддий ташвишга солаётгани йўқ. Бунинг боиси шундаки, Швеция бир неча ўн йилдан буён кам даромадли аҳоли гуруҳлари, шу жумладан, пенсионерларнинг аҳволини яхшилашга қаратилган чора-тадбирларни амалга ошириб келди, яъни даромадларни тенглаштириш сиёсатини юритди. Натижада Швецияда мулкий тафовутлар бошқа мамлакатлардагичалик катта эмас.

Таниқли немис демографлари **Г. Шубнель** ва **О. Нелль-Бройнинглариинг** фикрича, мамлакат муайян иқтисодий кўрсаткичларга эришган тақдирда пенсия ёшидаги шахслар улуши кўпайиши миллат учун ҳеч бир жиҳатдан хавфли бўлмайди. Масалан, ГФРда Шубнелнинг

ҳисобларига кўра, ялпи ички маҳсулот йилига 3—5 % чамасида кўпайган тақдирда пенсионерларни таъминлаш масаласи молиявий қийинчиликларни келтириб чиқармайди.

Қарилик муаммолари бўйича Жаҳон ассамблеясининг материалларида ҳам худди шундай фикр-мулоҳазалар баён қилинган. Ушбу материалларда таъкидланадики, ривожланган мамлакатларда давлат сиёсати ёрдамида пенсияга барвақт чиқишни чеклаш, ишлашни давом эттираётган пенсионерларнинг иш ҳақидан пенсия фондига маблағ чегириб қолишни бекор қилиш, ёши қайтганлар учун ишчи муҳитнинг жозибалилигини ошириш, улар учун қулайроқ, ўзгарувчан иш графигини киритиш лозим. Ассамблея бундай хулоса чиқарди: аҳолининг кексайиши албатта оғир иқтисодий қийинчиликларни келтириб чиқаравермайди. Испанияда ўтказилган тадқиқот асосида жамиятда «янги қариялар», «янги ёши улуғлар» пайдо бўлганлиги тўғрисида тезис олдинга сурилди: «Бу кишилар фаровон яшамоқдалар ва жамиятга катта иқтисодий наф ҳам келтирмоқдалар, лекин улар келтираётган ушбу наф ҳанузгача қадрланмай келмоқда». Баъзи муаллифлар болалар ва ўсмирлар салмоғи камроқлиги катта авлодга қилинадиган ижтимоий сарф-харажатлар ўрнини қоплайди, деб умид қилмоқдалар. Ишлайдиганларнинг зиммасига тушган иқтисодий юк болалар ва ўсмирларни таъминлаш сарф-харажатлари қисқариши туфайли енгиллашади, лекин бу харажатлар тўлиқ қопланмайди.

Ўзбекистондаги демографик тенденциялар. Бозор муносабатларига ўтиш шароитларида МДҲ мамлакатлари аҳолиси сони анча камайган Белорус, Россия, Украина ва Қозоғистон каби мамлакатларидан фарқли ўлароқ, Ўзбекистонда аҳоли сони маълум даражада ошиб бормоқда.

1897 йилда ҳозирги Ўзбекистон ҳудудида атиги 3,9 млн киши яшар эди, яъни ўтган 100 йилдан сал кўпроқ вақт мобайнида бу ерда аҳоли 6,3 баравар (2000 йилга келиб 24,6 млн кишигача) кўпайди. 4.3-жадвалдан кўриниб турганидек, XX асрда Ўзбекистон **аҳолисининг сони** бир текис ошгани йўқ. Унинг дастлабки икки ҳисса кўпайиши салкам 60 йил давомида рўй берди, кейинги икки ҳисса кўпайиши эса 20 йил ичида амалга ошди. Республика аҳолиси 2001 йилнинг охирига келиб 1980 йилга нисбатан 1,6 баравар кўпайиши кутилган эди, аҳолининг учинчи маротаба икки ҳисса кўпайиши эса унинг юзага келган кўпайиш суръати сақланган тақдирда XXI аср иккинчи ўн йиллигининг охирида рўй бериши кутилмоқда.

Аҳоли кўпайиши билан бир йўла унинг **зичлиги ҳам анча ошмоқда:** 1940 йилда ҳар км^2.га 14,6 киши тўғри келган бўлса, 2000 йилда 54,1 киши тўғри келди (зичлик 3,7 баравар ошган). Ҳозирги вақтда Ўзбекистоннинг 14 та ҳудудий бўлинмасидан 10 таси, шу жумладан, Тошкент шаҳри аҳоли зич бўлган ҳудудий бўлинмалар

жумласига киради, ваҳоланки, улар Ўзбекистон ҳудудининг атиги чорагини, аҳоли унча зич бўлмаган тўртта вилоят эса республика ҳудудининг қолган тўртдан уч қисмини эгаллаган. Аҳоли ниҳоятда зич бўлган минтақаларга бутун аҳолининг, меҳнат ресурслари, иқтисодий фаол ва иш билан банд аҳоли, туғилган болалар ва аҳоли табиий кўпайишининг бешдан тўрт қисми, ялпи ички маҳсулотнинг 74 %и, инвестицияларнинг 79 %и ва истеъмол харажатларининг 88 %и тўғри келмоқда.

Аҳолининг кўпайиб кетиши уни озиқ-овқат маҳсулотлари ва ичимлик сув, иш ўринлари билан таъминлашдаги қийинчиликлар, шунингдек, экологик оқибатлар ва касаллик кўпайишини келтириб чиқаради. Айни чоғда Ўзбекистоннинг аҳоли ниҳоятда зич бўлган минтақаларида ишлаб чиқарувчи кучлари энг юқори даражада ривожланган ва яшашни таъминлаш шарт-шароитлари қулай бўлган ҳудудий бўлинмалар бор, шу сабабли аҳолининг кўпайиб кетиши уларда ишсизлик даражасига майинроқ таъсир этди. Аҳоли ниҳоятда зич бўлган минтақалар ҳиссасига республика меҳнат ресурсларининг 81 %и тўғри келаётган бўлса, ишсизлар улар умумий сонининг атиги 55 %и миқдорига тўғри келмоқда. Умуман, Ўзбекистон бўйича расмий ишсизлик даражаси 0,5 %ни ташкил этаётган бўлса, аҳоли ниҳоятда зич бўлган минтақаларда 0,3 %ни ташкил этмоқда.

4.3-жадвал

Ўзбекистоннинг асосий демографик кўрсаткичлари

Йил	Аҳоли сони, млн киши	Аҳолининг ўртача йиллик кўпайиши, минг киши	Аҳоли кўпайишининг ўртача суръати	Туғилиш коэффициенти, %	Ўлим коэффициенти, %	Табиий кўпайиш коэффициенти, %
1897	3,95	—	—	—	—	—
1960	8,52	72,6	1,25	39,9	6,0	33,9
1980	15,76	362,0	3,15	33,8	7,4	26,4
1999	24,14	445,6	2,30	22,3	5,3	17,0
2000	24,49	332,2	1,4	21,3	5,5	15,8
2025	33,4+	233,7	0,75	—	—	—

+БМТ UNFPA (Қ.: Народонаселение мира. 1999 год.). 6 миллиардов. Время выбора. New York, 1999, 84-б. Социальное развитие и уровень жизни населения в Узбекистане 2000. Статсборник. Т.: 2001, 7—13-б.

Аҳоли зичлиги паст даражада бўлган минтақаларда камроқ ривожланган ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитлар, тор йўналтирилган тармоқ ихтисослашуви ва *экотизмга* путур етишининг оқибатлари сезиларлироқлиги хосдир. Республика аҳолиси сонининг ўсиши уни шакллантириш манбалари бўлган табиий ва механик тарзда кўпайиши билан боғликдир.

Ҳозирги вақтда аҳоли миграциясининг манфий *сальдоси* камайиб, 1990 йилдаги 181 минг кишидан 2000 йилда 66,6 минг кишига тушиб қолди. Шу билан бирга Ўзбекистон аҳолисининг XX аср охирига келиб умумий кўпайиши, асосан, табиий кўпайиш ҳисобига рўй берди, ушбу кўпайиш эса механик тарзда кўпайишнинг манфий сальдосини қоплади. Айни вақтда аҳолининг табиий кўпайиши астасекин пасайиб бормоқда. Бунинг боиси аввало шундаки, Республика аҳолиси ўз ҳаётини сифат жиҳатидан яхшилаш учун оилани оқилона режалаштиришга мойилроқ бўлиб бормоқда.

4.4-жадвал

Ўзбекистон аҳолиси умумий кўпайиши шаклланишининг манбалари

Йил	Аҳолининг табиий кўпайиши, минг киши	Миграция, минг киши	Аҳолининг умумий кўпайиши, минг киши
1990	567,1	—180,9	385,9
1991	593,1	—94,5	498,6
1992	570,4	—74,5	495,9
1993	547	—57,2	489,8
1994	509,3	—139,4	369,9
1995	532,6	—87,8	444,8
1996	490,0	—53,5	436,5
1997	465,4	—41,7	423,7
1998	413,2	—50	363,2
1999	414,3	—62,1	352,2
2000	392,0	—66,6	325,4

1997—2000 йилларда республикада **аҳолининг ёш таркиби** *прогрессивроқ* бўлиб қолди. Меҳнатга лаёқатли ёшга етмаган болалар ва ўсмирлар улуши 2000 йилда бутун мамлакат аҳолисининг 41 %ини, меҳнатга лаёқатли ёшдаги одамлар улуши 51,2 %ини, меҳнатга лаёқатли ёшдан каттароқ одамлар улуши 7,5 %ини ташкил этди. Ушбу йилларда меҳнатга лаёқатли ёшдан ошган аҳоли жамият кексайиши жараёнини белгилайдиган йўл қўйилувчи энг юқори даражадан ошмади.

Тўғри, ҳозирги вақтда амалда барча ривожланган мамлакатларда намоён бўлаётган аҳоли кексайиши истиқболда бизда ҳам бошланиши мумкинлиги эҳтимолдан холи эмас. Ўзбекистонда бу ҳозирги вақтдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли ўзининг ёш гуруҳидан каттароқ ёш гуруҳига ўтиб, пенсионерлар сафини тўлдириши натижасида рўй беради. Дарвоқе, 50-йилларнинг охирида мамлакатимизда бундай жараён кузатилган эди. 1959 йилда меҳнатга лаёқатли ёшдан кичикроқ шахслар улуши 38,9 %ни, меҳнатга лаёқатли ёшдаги шахслар улуши 49,1 %ни, меҳнатга лаёқатли ёшдаги каттароқ шахслар улуши 12 %ни ташкил этган эди. Ўшанда Иккинчи жаҳон уруши йилларида туғилиш даражаси пасайганлиги бундай нисбатнинг асосий сабаби бўлган эди.

Қишлоқ аҳолисининг сони доимий ошиб бориши ва республика аҳолиси умумий миқдорида унинг улуши юқорилиги Ўзбекистон демографик ривожланишининг ўзига хос хусусиятидир. Айни қишлоқ аҳолиси республика аҳолисининг учдан икки қисмини ташкил этиб, ундаги табиий кўпайиш, туғилиш ва чақалоқлар ўлими ҳажмларини биринчи навбатда белгилайди.

Аҳолининг кўпайиб кетиши муаммоси ривожланаётган мамлакатлар учун долзарб бўлиб турганлиги юқорида айтиб ўтилди. Ушбу муаммо Ўзбекистонга маълум даражада таҳдид солиши мумкин. Бу таҳдидни ташқи ва ички таҳдидга бўлиш мумкин. Ташқи таҳдид сирасига аҳолиси зич бўлган ва, одатда, қашшоқлашган қўшни мамлакатларда турмуш даражаси ёмонлашиши киради. Булар ижтимоий ва ҳарбий можароларга, мигрантларнинг сони кўпайишига олиб келиши мумкин.

Ички муаммолар Ўзбекистоннинг ўзидаги аҳоли нисбатан тез суръатда кўпайиб бораётганлиги билан боғлиқ. Аввало, қишлоқ жойларга хос бўлган туғилиш даражаси юқорилиги республика ҳукуматининг алоҳида эътиборини талаб қилади. Кўп болали оилаларга бериладиган нафақаларга, мактабгача ва бошланғич таълимнинг қиммат инфратузилмасини кенгайтиришга, соғлиқни сақлаш хизматларини кенгайтиришга сарф-харажатларни кўпайтириш каби чора-тадбирлар ушбу туғилиш даражаси билан боғлиқ. Бунинг устига, аҳолини ижтимоий ҳимоялаш устуворлигини ва

ўтиш даврида жамиятнинг кескин табақаланишига йўл қўймасликни таъминлаш билан бирга ҳукумат кўп болали оилани фақат нафақалар ҳисобидан боқиш мумкинлиги билан кўп йиллардан буён боғлиқ бўлиб келаётган боқимандалик кайфиятларидан жамиятни халос эта бориши ҳам керак бўлди. Бу эса манзилсиз тусда бўлган ва деярли бутун аҳолини қамраган, шу туфайли самарадорлиги пасайган аҳолини ижтимоий ҳимоялаш тизимидаги шусиз ҳам қийин бўлган вазиятни анча мураккаблаштирар, мазкур тизим деярли бутун аҳолини қамрар, бу эса ушбу ҳимоянинг самарасини пасайтирар эди.

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

4.8. Меҳнат бозоридаги энг янги тамойиллар: глобаллашув ва миллий манфаатлар

Глобаллашув ҳодисаси технологияларни, биринчи навбатда, ахборот ва телекоммуникация технологияларини ривожлантиришга, шунингдек, миллий иқтисод хўжаликларнинг жаҳон иқтисодиётига интеграциялашуви учун янги имкониятлар юз бераётган сифат сакрашидир. Бу жараённи тўхтатиб бўлмайди. Давлатларнинг маҳдуд яшаши ўнглаб бўлмас йўқотишларга ҳамда миллий иқтисодиётларнинг ғоят орқада қолишига олиб боради.

Жамиятда глобаллашув ҳодисасига муносабат турлича. Баъзилар уни жадал миллий ривожланишга туртки деб, бошқалар эса миллий иқтисодиётга таҳдид деб ҳисоблайдилар. Ҳар икки нуқтаи назарнинг ўз асослари бор.

Тез глобаллашув ва технология жараёни ҳамма мамлакатлар учун муштарак бўлган янги муаммоларни яратмоқда. Кучайиб бораётган рақобатчилик ҳамда глобал иқтисодий интеграция ва технология жараёни бирлашган кучларининг натижаси бўлган иқтисодий ўзгаришлар миллий ишчи кучининг катта сегментларида иш билан бандликни сақлаб қолишда беқарорлик ва қийинчиликларга олиб келиши мумкин. Шу билан бирга улар иқтисодий ўсиш ва иш билан

бандликни кенгайтириш учун янги имкониятларни таъминлаб бермоқда. Мамлакат ихтиёридаги ишчи кучининг малака даражаси ва сифати вужудга келаётган имкониятлардан фойда чиқариб олиш ҳамда тез амалга ошаётган технологик трансформация ва янада очиқроқ иқтисодиётга ўтиш чоғида ижтимоий чиқимларни камайтириш учун муҳим омил бўлиши мумкин. Шу сабабли давлатнинг глобал тамойилларидан илғор иқтисодиёт тармоқларини жадал ривожлантиришда фойдаланишга ва ички бозор эҳтиёжларини қондираётган тармоқларни ҳимоя қилишга қаратилган пухта ўйланган ижтимоий-иқтисодий сиёсати зарур.

Кейинги йилларда малакали ишчи кучига бўлган талаб анча ошди. Бу ҳол глобаллашув, технологик ўзгаришлар ҳамда меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар натижаси бўлди. Бу учала омил бир-бири билан чамбарчас боғланиб кетади. Бу эса ишчи кучининг малакасини оширишга ва касбга тайёрлашга инвестиция киритишнинг аҳамияти ўсишига олиб бормоқда. Касбга тайёрлаш тизимларидаги ҳозирги тараққиёт эҳтиёжларини ҳисобга олувчи ўзгаришлар давр талабига мос жавоб бўлиши керак.

Глобаллашув шароитида таълимни ривожлантиришга ва кадрлар малакасини оширишга инвестициялар киритишнинг тобора кучайиб бораётган аҳамияти, ХМТнинг жаҳонда иш билан бандлик тўғрисидаги охирги маърузасида айтилганидек, **беш асосий омил** билан белгиланади:

1) сиёсий эркинлашиш ва кенгайиб бораётган демократиялаш таълимнинг ролини кучайтирди. У фуқароларга ўз ҳуқуқларини ва мажбуриятларини англайдиган тўлақонли жамият аъзолари сифатида фаолият кўрсатиш имконини бермоқда;

2) жадал кечаётган технологик ўзгаришлар таълим ва касбга тайёрлашнинг мазмунан янада бойроқ бўлишига муҳтож, одам бутун меҳнат ҳаёти мобайнида узлуксиз таълим олишининг муҳимлигини кучайтирмоқда;

3) глобал иқтисодиётнинг кучайиб бораётган интеграцияси, таълим ва касбга тайёрлаш тизимларининг ўзаро яқинлашуви миллий иқтисодиётлар янада байналмилал, рақобатбардош ва самарали иқтисодиётга айланишининг муҳим таркибий қисмидир;

4) айрим аҳоли гуруҳларининг ижтимоий ажралишига сабаб бўлаётган омилларнинг аҳамиятини англаш таълим ва малакани оширишнинг ижтимоий-иқтисодий ночорликни енгиллаштиришдаги роли кучайишига олиб бормоқда;

5) иқтисодий потенциални кучайтириш воситаси сифатида қийинчиликларни тугатиш йўли билан меҳнат бозорининг самарадорлигини ошириш мумкин.

Ўзбекистон борган сари кўпроқ жаҳон хўжалигининг бир қисмига айланмоқда. Бинобарин, Ўзбекистон глобаллашув жараёнларидан

четда туриши мумкин эмас. Бу жараёнлар иш билан бандлик соҳасида мамлакатнинг миллий манфаатларига қай даражада тааллуқли? Бу борада икки нуқтаи назар мавжуд. *Биринчи* нуқтаи назар шундан иборатки, чет эл сармояси ва хорижий инвестициялар мамлакатимизнинг жаҳон хўжалигига янада кўпроқ *интеграциялашувига* олиб боради ва бу муқаррар жараёндир. Бошқа бир нуқтаи назарга кўра, глобаллашув миллий иқтисодиётни путурдан кетказади ва ишсизликнинг ўсишига олиб келади. Равшанки, ижтимоий масъулиятга асосланган ягона давлат стратегияси ишлаб чиқилмоғи керак. Бу стратегия, бир томондан, мамлакатнинг рақобатбардош маҳсулот ишлаб чиқара оладиган корхоналарини қўллаб-қувватлашга, иккинчи томондан, имтиёзли шароитларда ишлаётган корхоналар мамлакатнинг истеъмол бозорида сифатга зарар келтириб, чиқарилаётган маҳсулотнинг миқдор кўрсаткичларини афзал деб билмасликларига қаратилган бўлмоғи керак. Шу сабабли оқилона миқдорда импорт қилинадиган товарлар рақобати ҳам бўлмоғи керак.

Лекин бу масаланинг бир қисми, холос. **Иккинчи** қисми шундан иборатки, компьютерлаштиришнинг янги босқичи, глобал **Интернет** тармоқлари, телекоммуникациялар ҳозирнинг ўзидаёқ иқтисодиётни ривожлантиришнинг янги босқичига, янги иш жойлари, янги касблар пайдо бўлишига олиб келди. Ходимларнинг малакасига муносабатининг ўзини ҳам ўзгартириб, асосий эътиборни уларнинг касбий шайлигига ва мослашувчанлигига қаратди. Навбатдаги муаммолар меҳнатни ташкил этишнинг фаол, юқори малакали ходимларга қаратилган, янги шаклланишга ўтишдан иборатдир. Бунда глобаллашув даврида мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш бозор иқтисодиётининг ҳозирги стандартларини ҳам, ўзбек халқининг тарихий анъаналари ва меҳнат соҳасидаги маънавий-ахлоқий қадриятларини ҳам ҳисобга олмоғи керак.

4.9. Меҳнат бозорининг тартибга солиниши

Биз меҳнат бозорини бозор иқтисодиёти тамойиллари асосига қурилган ижтимоий меҳнат муносабатлари тизими сифатида қараб чиқамиз. Меҳнат бозори икки асосий ижтимоий-иқтисодий вазифани бажаради. Инсон ресурсларининг иш билан бандликнинг муқобил турлари бўйича (касблар, тармоқлар, корхоналар, ҳудудлар бўйича) тақсимланиши ва даромадларнинг маошлар, рағбатлантириш омили сифатидаги иш ҳақи ва меҳнат учун мукофотлаш шаклида тақсимланиши. Ана шу меҳнат бозори вазифаларининг амалга оширилиши меҳнат унумдорлигининг самарадорлигини оширишга, уни энг юқори даражага етказишга, инсон ресурсларидан олинадиган

фойдани, даромадларни кўпайтиришга, давлатнинг иқтисодий юксалишига, ижтимоий адолатга ва, ниҳоят, барча учун баравар бўлган иш ўринларига жойлашиш имкониятларига ва касб тайёргарлигига ёрдам бермоғи лозим. Бироқ меҳнат бозорлари жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий аҳволига фақат ижобий эмас, шу билан бирга салбий таъсир ҳам кўрсатиши мумкин.

Агар бозор эркин, ўз-ўзидан ташкил топса, унумдорликни ва даромадларни энг юқори даражага етказиш имконини беради, бироқ ижтимоий адолат ва ҳамма учун иш ўринларига тенг имкониятларни кафолатлаш учун бозор ижтимоий тотувликни сақлаб қолишдан манфаатдор бўлган муайян ташкилотлар томонидан тартибга солиб турилиши лозим. Худди ана шундай тартибга солувчи институт сифатида биринчи навбатда давлатнинг ўзи майдонга чиқади, у меҳнат бозорини тартибга солиш учун муайян стратегияни ишлаб чиқади.

Меҳнат бозорини тартибга солиш стратегияси қуйидаги саволга жавоб беришни лозим: жамият барча аъзоларининг ҳаётий манфаатларини ҳисобга олишда, анча кам таъминланган фуқароларнинг турмушига эътиборни кучайтиришда, ижтимоий ишлаб чиқариш натижаларини тақсимлашда адолат талабига амал қилишда қандай устувор йўналишларга эътибор бериш керак? Бу устувор йўналишлардан энг муҳимларини танлаб олиш меҳнат бозорини тартибга солиш жараёнининг ижтимоий йўналишларини ҳамда меҳнат бозорини тартибга солиш *тамойилларини* ва уларни амалга ошириш усулларини белгилаб беради.

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

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

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



4.10-чизма. **Меҳнат бозори ва уни тартибга солишнинг асосий йўналишлари**

Нормал иш билан бандликка йўл топиш осон бўлиши учун очиқ меҳнат бозорида барча ходимларнинг рақобатга бардошлилигини ошириш, айниқса, муҳимдир. Малаканинг етишмаслиги ёки жорий ва истиқболда эҳтиёж билдирмайдиган касбга эга бўлиш — ходимларнинг рақобатга бардошли эмаслигининг асосий сабабидир. Шунинг учун давлат тартибга солиш жараёнида ходимларнинг паст малака даражаси тўхтаб қолишига йўл қўймасликка интилади, чунки бу ҳол иш билан бандликнинг барқарорлашуви йўлида жиддий тўсиқ бўлиши, шунингдек иқтисодиётнинг ўсишига ҳам халақит бериши мумкин. Шунга кўра давлат йўли билан тартибга солиш чора-тадбирларини танлаганда фаол тадбирларга, чунончи, касб таълими, ишга жойлаштириш, ишсизларни ишга тиклаш дастурлари, ижтимоий таъминотда турган иқтисодий жиҳатдан пассив фуқаролар ва аҳолига кўмаклашиш диққат-эътиборда бўлиши керак. Иложи борича уларни самарали фаолият оқимига буриб юбориш муҳимдир. Бу, айниқса, узоқ муддатли ишсизликка маҳкум этилиши мумкин бўлган ва ишдаги узоқ танаффус натижасида ишга жойлашиш имкониятини йўқотаётган кишиларга тааллуқлидир.

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

— иқтисодий ўсиш имкониятларини яхшилаш учун меҳнат ресурсларини ривожлантириш ва уларни таркибий ўзгаришларга мувофиқлаштириш;

— биринчи навбатда ноқулай шароитларда яшаётган аҳоли гуруҳлари иш билан бандлиги учун имкониятларни яхшилаш, иш билан бандликка бўлган қобилиятни ошириш йўли билан ижтимоий тенгликка кўмаклашиш;

— иқтисодий таназзул даврида иш билан бандликни барқарорлаштириш ва иқтисодий юксалиш босқичида иш кучининг етарли таклиф қилинмаслигига барҳам бериш учун шарт-шароитлар яратиш.

Агар фаол сиёсат концепцияси меҳнат бозорини тартибга солишнинг белгиловчи стратегияси сифатида намоён бўлмаса, бу ҳолда ижтимоий ривожланишдаги учта ижтимоий-иқтисодий йўналишдан бири устун бўлиб қолиши мумкин:

1. Жамиятнинг иқтисодий воқеликлари ва ижтимоий имкониятларини инкор қилувчи «ижтимоий популизм стратегияси». Меҳнат бозорида аҳолини ўта юксак ижтимоий ҳимоя қилиш талаблари инфляциянинг янгидан авж олишига сабаб бўлади, иқтисодий пассивлик вужудга келади, бу эса иш ўринлари тизимини сифат жиҳатидан ўзгартириш имкониятларини ва меҳнатни сарфлашнинг янги соҳаларини ривожлантиришни чеклайди. Шундай бўлиши ҳам мум-

кинки, бу ҳол иш берувчини иш кучини қўшимча равишда ёллашни чеклашга мажбур қилади, бу эса ишсизликнинг ортишига сабаб бўлади.

2. *Фақат фаол иқтисодий ўзгаришларга умид боғловчи ижтимоий кескинликнинг йўл қўйиладиган чегараларини инкор этадиган «иқтисодий-технологик детерминизм».*

Аҳолини оқилона ижтимоий қўллаб-қувватлашнинг йўқлиги шунга олиб келадики, жамиятдаги иқтисодий ўзгаришлар учун хавф солишнинг асосий манбаи ижтимоий-сиёсий соҳага кўчади, оммавий ишсизликнинг ўсиши оқибати сифатида ижтимоий хавфли даражадаги ижтимоий портлаш рўй бериши мумкин.

3. «Пассивликнинг такрорланиши». У шунга асосланадики, мутахассисларнинг ишсизликнинг ўсиши ва ижтимоий-меҳнат муносабатлари кескинлашуви ҳақидаги тахминлари асоссиздир. Шунинг учун ҳам меҳнат бозоридаги сиёсат ва унинг сифат жиҳатидан ўзгариши кейинги ўринга сурилади. Бундай ёндашув хавфлидир, чунки у хилма-хил мавжуд ва юзага келаётган муаммоларни фақат ҳозирча мажбурий иш билан бандликдан иборат қилиб қўяди ва пировард натижада самарасиз расмий иш билан бандликнинг тўхтатилишига сабаб бўлади, у муқаррар равишда ошкора ишсизликка ўсиб ўтади ёки иқтисодий ислоҳотларни йўққа чиқаради.

Юқорида баён қилинганларга боғлиқ равишда меҳнат бозорининг тартибга солинувчанлиги ижтимоий-меҳнат муносабатларидаги энг мураккаб ва боғловчи иш билан банд ҳисобланади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари, иш билан бандлик, меҳнат бозори — бозор иқтисодиётининг шундай соҳаларики, уларда бозорнинг номукаммалликлари жуда яққол кўзга ташланади, бу эса иқтисодиётдаги баланслиликнинг бузилишига олиб келади, натижада давлатнинг тартибга солиб туриши зарур бўлиб қолади. Стихияли бозор иш ўринлари учун олиб борилаётган рақобат курашидан аҳолининг ҳимоя қилинмаган гуруҳларини (касб таълимига *ва меҳнат стажига эга бўлмаган ёшларни, меҳнат қобилияти* чекланган ногиронларни, бирмунча кўпроқ вақтини ва кучини оилага бағишлашга мажбур бўлган аёлларни, кексайган *кишилар*ни) сиқиб чиқаради. Иқтисодиётнинг бир қанча тармоқлари ва айрим касблар «бозорбоп» бўлмай қолиши, яъни фойда келтирмаслиги ва тегишли равишда бозор иқтисодиёти томонидан рад қилиниши мумкин. Иш билан бандлик ва ижтимоий-меҳнат муносабатларини давлат тартибга солиб турмаса, кескин ижтимоий ўзгаришлар, алғов-далғов рўй бериши мумкин. Давлат ўз-ўзини сақлаш мақсадида, *ўз-ўзидан меҳнат* бозори институти бўлиб, махсус ташкилотлар — ижтимоий-меҳнат муносабатларини бевосита тартибга солиб турадиган институтлар ташкил этади. Бундай институтларга

иқтисодиётнинг турли даражаларида Меҳнат ва ижтимоий ривожланиш вазирлиги, миграцион хизмат, давлат аҳоли иш билан бандлиги хизмати, минтақавий ва маҳаллий органлар, корхоналардаги (ташкилотлардаги) ходимларни бошқариш хизматлари, шунингдек, ёлланма ходимлар ва иш берувчиларнинг жамоат ташкилотлари киради.

Иқтисодий назария нуқтаи назаридан, бу институтларнинг асосий вазифаси (агар гап меҳнат бозорини тартибга солиш тўғрисида борадиган бўлса) ходимнинг ўзига мос иш ўрни қидириш учун, иш берувчининг эса мос келадиган ходим қидириш учун вақт сарфлашини, моддий молиявий ресурслар сарфлашини қисқартиришдир. Шу боисдан меҳнат бозори институтининг асосий вазифаси «бозорнинг ноаниқлиги»га барҳам бериш, иш берувчилар ва ходимлар эга бўлган ахборотнинг мукаммал бўлишини таъминлашдир, чунки айнан ахборотнинг йўқлиги чиқимларнинг кўпайиб кетишига олиб келади. Бу вазифани макро ва микро даражаларида амалга оширишнинг энг кўп тарқалган шакллари: ходимларнинг касб-малака даражасига қўйиладиган талабларни ҳисобга олган ҳолда бўш ўринлар тўғрисидаги маълумотлар банкини яратиш ва меҳнат бозорининг жорий аҳволини илмий асосда таҳлил этиш, унинг ривожланиш истиқболларини башорат қилиш, реклама-нашрчилик, касбга йўналтириш фаолияти, потенциал ходимларнинг ва касб-ҳунар билим юртлари абитуриентларининг касбий яроқлилигини аниқлаш учун саралаш тестларини такомиллаштириш, психология, физиология, эргономика фанларининг энг янги ютуқлари асосида ишга ёллаш вақтида чиқимларни қисқартириш имконини берадиган намунавий «сигналлар»ни ва шу кабиларни аниқлашдан иборатдир.

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

Бизни қизиқтирадиган ходимларнинг меҳнат фаоллиги, меҳнат қилиш сабаблари, уларнинг бирор фаолият тури ва тартибини танлашлари каби омилларни англаб етиш давлатнинг меҳнат бозорини тартибга солиш чора-тадбирларини ишлаб чиқиши учун ниҳоятда муҳимдир. Бу, айниқса, кўп миллатли республика бўлган Ўзбекистон учун ниҳоятда долзарбдир. Аҳолининг иш билан бандлигига кўмаклашишнинг у ёки бу иқтисодий чоралари иш билан бандликнинг ташкилий омиллари билан қанчалик мувофиқлаштирилганига боғлиқдир.

Меҳнат бозорини тартибга солиш муаммосига ёндашиш мантиғи жамият тараққиётининг ижтимоий, иқтисодий, молиявий ва сиёсий жиҳатларининг объектив шажараси ва субординацияси билан белгиланади. Уларни комплекс тарзда қараб чиқиш меҳнат бозорини тартибга солиш концепциясини шакллантириш ва шу асосда конкрет иш билан бандлар ва вазифалар тизими бўлган стратегияни ишлаб чиқиш имконини беради.

Меҳнат бозорининг тартибга солиниш даражаси, асосан, давлатнинг ижтимоий вазифалари моҳиятига боғлиқдир. Масалан, меҳнат бозорининг «шведча» модели миллий даромадни қайта тақсимлашда, фуқароларнинг юқори турмуш даражасини сақлаб туришда, ходимларнинг касбий тайёргарлиги ва қайта тайёрланишида давлатнинг бирмунча ролини назарда тутади. Давлат ўз зиммасига олади-ган ижтимоий вазифалар меҳнат бозорини тартибга солиш йўналиши ва принципларини белгилаб беради. Шу билан бирга, меҳнат бозорини тартибга солиш жамият қандай ижтимоий моделни танлашидан қатъи назар зарур ҳисобланади.

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

— таъсир кўрсатиш объектлари бўйича. Тартибга солиш объектининг хусусиятларига қараб умумий таъсир кўрсатиш чоралари ёки махсус чораларга ажратиш мумкин. Айни вақтда меҳнат бозорини тартибга солиш объектлари сифатида меҳнатни ташкил этиш элементлари, хусусан, меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнатнинг давомийлиги, меҳнат шароитлари ва ҳоказолар намоён бўлади;

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

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

— меҳнат бозорига таъсир кўрсатиш характерига қараб таъсир кўрсатиш чораларини рағбатлантирувчи, чекловчи, тақиқловчи, ҳимоя қилувчи чораларга табақалаш мумкин;

— меҳнат бозорини тартибга солишда чоралар мазмуни бўйича иқтисодий ёки маъмурий характердаги чораларни афзал деб билиш, ёхуд уларни муайян тарзда бирга қўшиб олиб боришни маъқул кўриш мумкин. Масалан, меҳнат бозорини тартибга солишнинг

иқтисодий чораларига қуйидагиларни киритиш мумкин: иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқ иш ўринларини қўллаб қувватлаш, жамоат ишларини ташкил этиш, янги иш ўринларини ташкил этиш учун ихтисослашган инвестициялаш, кичик бизнесни қўллаб-қувватлаш ва ҳоказо. Меҳнат бозорини тартибга солиш маъмурий чораларн орасида қуйидагиларни санаб ўтиш мумкин: пенсия ёшини пасайтириш, иш кунининг давом этишини камайтириш, бир кишига мўлжалланган иш ўрнини ўриндошлик билан ишлаш имкониятларини чеклаш ва ҳоказо;

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

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

Юқорида санаб ўтилган барча йўналишлардан у ёки бу чорани танлаш асосида қуйидагилар ётади: меҳнат бозоридаги вазиятни таҳлил ва башорат қилиш, таҳлил ва башорат натижалари асосида чораларнинг ҳар биридан энг мақбул даражасини аниқлаш, кўриладиган чораларнинг натижалари ва оқибатларига баҳо бериш.

Меҳнат бозорини тартибга солиш усулларидан фойдаланиш тажрибаси меҳнат бозоридаги сиёсатнинг икки тури — фаол ва пассив сиёсат тўғрисидаги тасаввурни шакллантирди.

4.10. Меҳнат бозоридаги пассив ва фаол сиёсат

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

Давлат меҳнат бозорининг барча қатнашчиларига муайян кафолатлар беради: ходимларга иш ўрни сақланишини, иш ҳақи ва нафақалар берилишини, ижтимоий суғуртани, пенсия берилишини ва ҳоказоларни; иш берувчиларга — ишлаб чиқарилган маҳсулотнинг режалаштирилган ҳажми учун талабни, хом ашё ва материаллар беришни, барқарор нархлар ва мақсадли маблағ ажратишни кафолатлайди. Бу кафолатлар контрагентларга ҳар қандай бозор ўзгаришларида ҳам ўзларини ижтимоий ҳимояланган ҳис қилиш имконини беради, лекин давлат томонидан ўрнатиладиган молиявий чегараларнинг қаттиқлиги ходим билан иш берувчининг шахсий ташаббускорликка бўлган рағбатини, меҳнатни татбиқ этишнинг энг самарали соҳаларини қидириш, унумдор-

ликни ошириш, ўз-ўзини таъминлашнинг ички захираларини аниқлашга интилишини чеклаб қўяди, яъни ижтимоий меҳнат муносабатларида пассивликни шакллантиради.

Меҳнат бозорини тартибга солишнинг пассив сиёсатига қуйидаги чораларни киритиш қабул қилинган: иш қидирувчиларни рўйхатга олиш, ишсизлик бўйича бериладиган *нафақа миқдорини* аниқлаш, ишсизлик бўйича нафақа бериш тизимини ташкил этиш, ишсизларни ва уларнинг оила аъзоларини қўллаб-қувватлашнинг пулдан ташқари шаклларини амалга ошириш ва ҳоказо.

Пассив иш билан бандлик сиёсатини амалга оширишнинг энг кўп тарқалган шаклларидан бири ишсизликдан суғурта қилиш дастурлари бўлиб, улар бозор иқтисодиёти ривож топган мамлакатларда кенг татбиқ этилади, *ишсизликдан суғурта қилиш*, мазкур тадбир тарафдорларининг фикрича, икки хил даражадаги ижтимоий-иқтисодий мақсадларни кўзлайди. Микродаражада, яъни айрим оила, инсон даражасида бу ҳол истеъмол ва иш билан бандликни барқарорлаштиришдир. Истеъмолни барқарор қилиш шуни назарда тутадики, *ишсизлик* бўйича нафақа олмаса, ишсиз одамнинг оиласи ўз турмуш даражасини қўллаб туриш учун етарли маблағга эга бўлмайди. Иш билан бандликни барқарор қилиш шуни англатадики, ишсизлик бўйича нафақалар янги иш қидиришни осонлаштиради, чунки тасодифий пул топишга кетадиган вақт сарфини камайтиришга ёрдам беради.

Бироқ, мазкур чорага шубҳа билан қарашлар ҳам учрайди, чунки *ишсизликдан* суғурталаш дастурлари бундай ҳолда ижтимоий боқимандаликни давлат томонидан қўллаб-қувватлашдир, маблағларни ходимларни *меҳнат бозорининг* аҳволи ва истиқболларидан хабардор қилиш тизимини такомиллаштиришдир, деб ҳисобланади: шунингдек, нафақа тўлаш ўз-ўзидан *ходимнинг* диққатини вақтинча пул топишларга чалғитмасдан фақат доимий иш қидиришини кафолатлайди, деб ҳам ҳисоблайдилар.

Бироқ ишсизликдан суғурта қилиш дастурларининг аввалдан бошлаб ижтимоий-иқтисодий мақсади макроиқтисодий барқарорлик бўлиб келди ва *шундай бўлиб қолади*. Бу амалдаги иқтисодий ривожланишнинг молиявий рағбатларини ўз-ўзидан таъминлаш — талаб кескин пасайиб кетган даврларда аҳолининг харид *қилиш* қобилиятини оширишдан иборатдир. Мазкур дастурларнинг рақиблари фикрича, ишсизлик бўйича нафақалар тўлаш билан боғлиқ бўлмаган иқтисодий ва молиявий сиёсатнинг махсус ғайрициклик дастурини ишлаб чиқиш анча осонроқдир.

Ишсизликдан суғурта қилиш дастурлари кўпинча нафақа олиш ҳуқуқи берилишини тартибга солишни назарда тутади. Суғурта дастурларидан кўпинча айрим тармоқлар (масалан, АҚШда қишлоқ хўжалиги, Швейцарияда меҳмонхона ва ресторанлар соҳаси,

Франция ва Голландияда уй-рўзғор хизмати кўрсатиш ва шу кабилар) чиқариб ташланади; ҳажмига қараб айрим корхоналар, айрим касблар, аҳолининг айрим демографик гуруҳлари чиқариб ташланади. Нафақа берилиши ёки берилмаслиги ҳам мумкин, унинг миқдори ишдан бўшаш сабабларига, иш стажига, қарамоғида одамлар борлигига, иш ҳақининг миқдорига, ишсизликнинг давомийлигига қараб ўзгартирилиши мумкин.

Шундай қилиб, пассив сиёсатнинг асосий вазифаси ишсизларга нафақа беришдир. У кун кечиришнинг энг кам даражасини таъминлайди ва ишсизнинг қарамоғидаги оила аъзолари сонини ҳисобга олади. Шунингдек, бу сиёсатнинг вазифаси ишсизларга ва уларнинг оила аъзоларига нафақалар беришни ва пулдан ташқари ёрдам шакллари билан таъминлашни ташкил этиш ҳамдир. Бу бозор муносабатлари шароитида давлат ижтимоий сиёсатининг ажралмас қисми бўлиб, ходимларда бефарқлик ва боқимандалик кайфиятларининг ривожланиш хавфи пассив сиёсатнинг ўз муайян чеклашлари билан, шунингдек, давлатнинг куч-ғайратини фаол сиёсатга маълум даражада қаратиш билан барҳам топтирилади.

Меҳнат бозоридаги фаол сиёсат, юқорида айтиб ўтилганидек, инсоннинг иш ўрни учун курашдаги рақобатбардошлигини оширишга қаратилган бўлиб, бунга таълим олиш, қайта тайёрланиш, мустақил шуғулланишга кўмаклашиш, якка тартибда меҳнат фаолияти билан шуғулланиш йўли билан эришилади ва соғлом киши ўз оиласини таъминлаш учун мустақил равишда маблағ ишлаб топишига, бу унинг бурчи эканлигига асосланади. Инсоннинг ўз оиласи фаровонлиги учун жавобгарлиги унинг ўз зиммасида, давлат эса унга иш билан бандлик учун имконият яратиб берадиган воситачидир.

Меҳнат бозорида фаол сиёсатни ишлаб ва амалга оширишда омилларнинг **уч энг муҳим гуруҳи** ҳал қилувчи таъсир қилади:

1) халқаро меҳнат нормалари, улар эркин танланган иш билан бандлик, имкониятлар ва муомаланинг тенглиги, бирлашиш эркинлиги ва ҳоказо асосий ҳуқуқларни белгилаб беради;

2) ижтимоий меҳнат муносабатларининг қарор топган тури: ҳар қандай сиёсат, шу жумладан, меҳнат бозоридаги фаол сиёсат борди-ю, тадбиркорлар, меҳнаткашлар ва бошқа ишсизларнинг ижтимоий манфаатдор бўлган бошқа гуруҳлари эътироф қиладиган бўлса, муваффақият қозонишга катта умид қилиши мумкин;

3) турли мамлакатлар ва мамлакат ичидаги турли минтақалар учун хос бўлган шарт-шароитларнинг хилма-хиллиги.

Меҳнат бозоридаги фаол сиёсат шакли бўйича ишсизларни тезлик билан фаол меҳнатга қайтариш учун кўмаклашишга қаратилган тадбирлар мажмуи бўлиб, у қуйидагиларни ўз ичига олади:

— ишга жойлашишда ёрдам кўрсатиш;

— касб тайёргарлигида кўмаклашиш;
— мустақил шуғулланишни ривожлантириш;
— касб соҳасида маслаҳатлар бериш ва ҳоказолар.

Фаол сиёсат фақат ишдан маҳрум бўлиб қолганларни қўллаб-қувватлаб қолмасдан, шу билан бирга ҳар бир кишининг ўзи учун иш ўрни қидиришга қаратилган фаоллигини рағбатлантиради, бу эса ўз навбатида унинг ижтимоий тўловлар ҳисобидан даромадларни қўллаб-қувватлаш сиёсатига боғлиқлигини қисқартиради, давлат бюджети харажатларини қисқартиради, жамиятдаги кескинликни юмшатади, меҳнат унумдорлигини ошириш, иқтисодиётнинг таркибий жиҳатдан қайта қурилишига ёрдам беради.

Саноати ривожланган мамлакатлар меҳнат бозоридаги фаол сиёсатга бўлган ўз диққат-эътиборини ана шу дастурлар фойдасига молиявий ва моддий ресурсларнинг муайян улушини ажратиш билан таъкидлаб кўрсатадилар.

Меҳнат бозорида фаол сиёсат олиб боришда мазкур бозорда мавжуд бўлган хилма-хил шарт-шароитларни ҳисобга олиш зарур. Шу билан бирга бозорларнинг олдинги бобда келтириб ўтилган оддий классификацияси (очиқ ва яширин меҳнат бозорлари, расмий ва норасмий меҳнат бозорлари, айрим касб гуруҳларининг меҳнат бозорлари ва ҳоказо) етарли бўлмайди.

Меҳнат бозоридаги кескинлик сабабларини таҳлил қилиш учун у ёки бу меҳнат бозоридаги фаол сиёсат олиб бориш соҳасидаги тадбирлар пакетини ишлаб чиқиш ва амалга оширишда, энг муҳим нарса, халқаро меҳнат ташкилоти мутахассисларининг фикри бўйича, қуйидаги ахборотга эътибор беришдир:

— иш билан бандлар, иш билан банд бўлмаганлар, ишсизларнинг ёш-жинс тузилиши;
— иш кучи сафларига киришдаги ўртача ёш ва унинг меҳнаткашларининг малака даражасига таъсири;
— оила даромадининг ёлланиб ишлаш, давлат нафақалари, мустақил иш билан бандлик, ижарага бериш, фоизли даромад ва кўчмас мулкдан олинадиган даромаддаги улуши;
— шаҳарлардаги урбанизация даражаси ва расмий ҳамда норасмий иш билан бандлик миқёслари, аграр ва ноаграр иш билан бандлик даражаси ва шу кабилар;
— корхоналарнинг ҳажми ва мулк шакли бўйича тақсимланиши;
— иқтисодиётнинг халқаро рақобат учун очиқлиги, хусусан, савдонинг миллий даромаддаги улуши, хорижий инвестицияларнинг аҳамияти;
— меҳнат институтларининг, шу жумладан, тадбиркорлар ва меҳнаткашлар ташкилотларининг ривожланиши ҳамда самарадорлиги;
— меҳнат қонунчилиги миқёслари ва уларнинг бажарилиш даражаси, меҳнаткашларни ҳимоя қилиш ва ижтимоий суғурта.

Меҳнат бозоридаги фаол сиёсат кўпинча аҳолининг бирмунча ноқулай аҳволдаги гуруҳлари манфаатлари йўлида ишлаб чиқилади. Лекин бундай ёндашганда меҳнаткашларнинг махсус қўллаб-қувватлашни талаб қиладиган гуруҳларини ажратиш анча мураккаб ҳисобланади. Шуни айтиш кифояки, бундай гуруҳлар қуйидагилар бўлиши мумкин: иш кучида чекланган даражада қатнашувчи шахслар (жисмоний нуқсонлари бор кишилар), жинси ва ёш белгисига қараб ишга ёлланишда камситилишга дуч келадиган шахслар; ишлаб чиқариш фаолиятида алоҳида қийинчиликларни бошдан кечирадиган кишилар (масалан, нотўлиқ оилаларнинг бошлиқлари); сурункали ишсизлар ҳам шулар жумласига киради.

Мутахассисларнинг фикрига қараганда, меҳнат бозоридаги шундай фаол сиёсат, яъни бутун аҳолининг манфаатлари йўлида меҳнат бозорининг фаолият кўрсатиш натижаларини яхшилашга қаратилган сиёсат кўпроқ самара бериши билан ажралиб туради, лекин бунда аҳолининг заиф муҳофаза қилинган гуруҳлари муаммоларининг ўзига хос томонларига алоҳида эътибор берилади. Бошқача айтганда, меҳнат бозорининг умумий аҳволи яхшиланганда аҳолининг ҳар бир алоҳида гуруҳининг аҳволи ҳам яхшиланади.

Меҳнат бозорлари учун хос бўлган айрим муаммоларнинг илдизлари уларнинг ўзларида эмас, балки мамлакатдаги (минтақадаги) иқтисодий, ижтимоий ва сиёсий вазиятнинг ўзига хос томонларида намоён бўлади. Бундай ҳолатда фаол чора-тадбирлар воситасида меҳнат бозорини тартибга солиш сиёсати мазкур омилларнинг салбий таъсирини юмшатиши мумкин. Бироқ меҳнат бозорида фаол сиёсат олиб бориш муаммоларининг пайдо бўлиш сабабларини барҳам топтира олади, деб ҳисоблаш унчалик тўғри бўлмайди. Меҳнат бозорининг фаолият кўрсатиши натижаларини яхшилаш учун сиёсатнинг қандай вариантларини танлаш самаралироқ бўлишини, улар қандай меҳнат бозорида энг кўп фойда келтириши мумкинлигини аниқлаш зарур бўлади.

Ҳозирги вақтда меҳнат бозорини тартибга солишда бир қатор йўналишлар қарор топган бўлиб, уни хусусан, аҳоли иш билан бандлиги давлат хизмати амалга оширмоқда. Бу фаолиятни мазкур хизматларнинг истеъмолчилари бўлган ходимлар ҳам, иш берувчилар ҳам юқори баҳоламоқдалар.

Бу йўналишларни қараб чиқамиз, уларнинг моҳиятини, ташкилий ва сабаб жиҳатларини, асосий норматив қоидаларни, улардан республика меҳнат бозори сиёсатида фойдаланиш ва жорий қилишнинг айрим муаммоларини таҳлил қилиб чиқамиз.

4.11. Давлат иш билан бандлик хизмати

Меҳнат бозори фаол сиёсат олиб боришнинг энг самарали йўналишларидан бири меҳнат бозорининг энг муҳим институти бўлган

иш билан бандликнинг ихтисослашган умуммиллий хизматидир. Унинг асосий вазифаси меҳнат бозори ҳақидаги ахборотнинг тарқалиши ҳисобига унинг самарадорлигини оширишдан иборатдир. У, биринчидан, ишсизларнинг бўш иш ўринлари қидиришларига, тадбиркорларнинг ходимлар қидиришларига сарф этиладиган вақтни қисқартиришни таъминлайди, иккинчидан, иш берувчиларнинг ўз талабларига энг кўп даражада мос келадиган ходимлар ёллашига ёрдам беради, ходимларга эса меҳнат шароитлари ва иш ҳақи даражаси мувофиқ келадиган иш жойини топишларига имкон беради.

Бундан ташқари, иш билан бандлик хизмати вазифаларига қуйидагилар киради: иш қидирувчиларга касблар бўйича маслаҳатлар бериш ва ишсизларни янги мутахассисликлар бўйича ўқитиш; ногиронлар, ёшлар, ҳарбий хизматдан бўшаб келган ёшлар ва фуқароларнинг ижтимоий жиҳатдан ҳимоя қилинишга муҳтож бўлган бошқа гуруҳлари учун иш жойларини банд қилиб қўйиш; иш кучини ҳудудлар бўйича қайта тақсимлаш; оддий йўл билан ишга кира олмайдиган фуқароларнинг (кўп болали ва ёлғиз ота-оналарнинг) иш билан бандлигига кўмаклашиш учун иш ўринларини қўллаб-қувватлаш; ишсизларнинг тадбиркорлик ва мустақил фаолияти билан шуғулланишларига ёрдам кўрсатиш; оммавий ишдан бўшатишларни тўхтатиб қолиш учун компенсация тўловларини амалга ошириш.

Республикамизда давлат иш билан бандлик хизмати 1991 йилда ташкил этилган эди. Иш билан бандлик хизмати ишининг асосий тамойиллари халқаро тажрибага мос келади. Масалан, аҳолининг иш билан бандлиги тўғрисидаги қонунга кўра давлат фуқароларига ўзлари учун мос келадиган иш танлашда ва ишга жойлашда бепул ёрдам кўрсатади, ишсизларга бепул таълим олиш имконияти яратиб берилади, янги касбга ўқиётган вақтда стипендия тўланади, ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш имкони берилади, ишсиз фуқаролар даромадларини қўллаб-қувватлаш сиёсати амалга оширилади. Иш билан бандлик хизмати мурожаат қилган меҳнаткашларга ва иш берувчиларга ишга эга бўлиш имконияти ҳақида ва иш кучи билан таъминлаш тўғрисида, бирор касб эгаллашни истайдиган фуқароларга қўйиладиган талаблар ҳақида ахборотлар берилади; фуқароларнинг ўзларига мос келадиган иш топишларида, иш берувчиларга эса зарур ходимлар танлашда кўмаклашади. Иш билан бандлик хизмати иш берувчиларга ёшлар, ногиронлар, ёлғиз ва кўп болали ота-оналар учун иш ўринлари сақлаш ва яратиш дастурларини қўллаб-қувватлашни кафолатлайди. Саноати ривожланган мамлакатлардаги ишга жойлаштириш бюролари каби республика иш билан бандлик хизмати органлари иш ўринларини таклиф қилиш ва иш кучига бўлган талаб ва так-

лиф тўғрисидаги статистик маълумотларни, ахборот материалларини эълон қилиб боришни таъминлайдилар.

Умуммиллий иш билан бандлик хизматлари муайян меҳнат бозори сегментини (бўлагини) тартибга солиб туради. Мамлакатларнинг ривожланиш тажрибасини умумлаштириш шуни кўрсатадики, бўш иш жойларининг унчалик кўп бўлмаган қисми улар ёрдамида тўлдирилади, лекин булар бирмунча паст ва ўртача малака талаб қиладиган иш ўринларидир. Масалан, Швецияда иш қидираётганларнинг қарийб 35 % иш билан бандлик хизмати билан алоқага киришади, Францияда иш қидирувчиларнинг қарийб 15 %, АҚШда эса 5 % га яқини улар хизматидан фойдаланади. Ҳисоблаб чиқилишича, иш қидирувчиларнинг кўпчилиги *(50 %дан ортиғи)* иш жойлари ҳақидаги ахборотларни дўстлари ёки қариндошларидан олади.

Касб тайёргарлиги ва қайта тайёрлов *меҳнат бозоридаги* фаол сиёсатнинг асосий йўналиши ҳисобланади, чунки ҳозирги дунёда ишга эга бўлиш истиқболи тез ўзгаришлар ва таркибий ислоҳотлар билан боғлиқ бўлиб, *инсон капиталига* қўйилган маблағлар билан юқори сифатли маълумот ва замонавий касб эгаллашга ёрдам беради, булар ишсиз бўлиб қолишдан кафолатлайди. Кўп сонли фактлар шундан далолат *берадики*, юқори малакали ходимлар учун хос бўлган ишсизлик малакасиз ходимлардагига нисбатан 4—7 баравар камдир.

Шунинг учун ҳам дунёдаги барча мамлакатларда ишсизлар ва ишсиз қолиш хавфи остида турган ходимларнинг касб тайёргарлиги ва уларни қайта тайёрлашдан иборат турли-туман дастурларни ишлаб чиқиш тажриба қилиб кўрилаётир. Бунда мазкур дастурлар биринчи навбатда олдинги касб малакаси иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришларга, ишчи ўринларининг янги касбий тузилишига жавоб бермайдиган кишиларга, шунингдек, аҳолининг заиф ҳимояланган қисмига (ҳозирча зарур касбий тайёргарликка эга бўлмаган ёшларга, меҳнат бозорига қайтишга қарор қилган аёлларга; касбга йўналтиришга эҳтиёж сезадиган ногиронлар ва бошқаларга) қаратилган. Кўпинча таълим олиш учун номзодларни давлат иш билан бандлик хизмати аниқлайди.

Касб тайёргарлиги ва қайта тайёрлов дастурлари давлат, тадбиркорлар ва касаба уюшмаларининг иштирокида ишлаб чиқилади ва амалга оширилади. Бу дастурларнинг *бевосита ташкилотчиси* кўпинча давлат иш билан бандлик хизмати ҳисобланади, у марказлар ва ўқув курсларининг махсус ташкил этилган шахобчаларда, шунингдек, ўқув юртлари ёки *корхоналар билан тузилган шартномалар* асосида ташкил этади; таълим олувчиларга стипендиялар тўланади.

Иш билан бандлик хизмати давлат манфаатларини кўзлаб иш олиб боради, *ишсизларнинг таълим* олиши ва қайта ўқишини улар-

ш маблағлар ажратиш шаклида нафақалар тўлаш орқали рағбатлантиради. Давлат корхоналар ходимларининг таълим олиши учун ажратилган маблағлар ҳисобидан солиқларни олиб ташлаш орқали тадбиркорларни ҳам рағбатлантиради.

Аҳолининг иш билан бандлиги тўғрисидаги қонунда ишсиз фуқаролар ҳам иш билан бандлик хизмати йўлланмаси билан бепул касб танлаш, касб тайёргарлиги, қайта тайёрлаш ва малака ошириш ҳуқуқига эгадирлар, деб таъкидланган. Мазкур ҳуқуқлар Қонуннинг бошқа моддалари ва бандларида ҳам кафолатланган.

Меҳнат бозоридаги фаол сиёсатнинг ана шу йўналишини амалга оширишдаги асосий мураккаблик иқтисодиётнинг бўлажак касб-малака тузилиши тўғрисида, ўрта ва узоқ муддатли истиқболда касб соҳасидаги меҳнатга бўлган эҳтиёж қандай бўлиши ҳақидаги ахборотнинг етишмаслигидадир. Яна бир муаммо ишдан маҳрум бўлган шахсларнинг касбий жиҳатдан қайта тайёрланишга кам талаб билдиришидир, чунки улар олдинги касблари бўйича ишга жойлашишга умид қиладилар. Меҳнат бозоридаги фаол сиёсатнинг мазкур йўналишини ривожлантиришга тўсқинлик қилувчи омил иш билан бандлик хизмати фаолиятини молиявий жиҳатдан таъминлашнинг чекланганлиги ҳамдир.

Мустақил иш билан бандлик ва кичик бизнесни қўллаб-қувватлаш тизими. Ҳозирги вақтда меҳнат бозоридаги фаол сиёсатни амалга ошириш соҳасидаги фаолият доирасида мустақил иш билан бандликни ривожлантириш, тадбиркорлик малакаларини ўргатиш ва кичик бизнесни ташкил этишга кўмаклашиш дастурлари муҳим аҳамият касб этади. Меҳнат бозоридаги сиёсатнинг бу йўналиши энг муҳим ижтимоий вазифани — янгича меҳнат дунёқарашини шакллантиришдир.

Ишсизлар агар ўзларининг мустақил ишларини ташкил этишни хоҳласалар, иш билан бандлик хизматига зарур асослаш билан (бизнес-режа билан) лойиҳалар танловида иштирок этиш ҳақида ариза берадилар, бу ерда унинг режасини мутахассислар кўриб чиқиб, ўз хулосаларини берадилар. Агар илтимос қондириладиган бўлса, у ҳолда янги тадбиркор учун бошланғич капитал сифатида унга муайян муддатга бериладиган ишсизлик нафақасининг бутун суммаси хизмат қилади ва бир йўла тўланади.

Маълумки, одамларнинг фақат 3—5 %ида ўз ишини ташкил этиш ва юритишга майл ҳамда қобилият бўлади. Ана шундан келиб чиқиб, иш билан бандлик хизматининг вазифаси ўзига мурожаат қилганлардан ўз фирмасини очиши мумкин бўлганларни танлаб олишдир. Иш билан бандлик хизматининг яна бир вазифаси мустақил меҳнат фаолияти билан шуғулланишни истайдиганларни ўқитишдир. Бу кишилар ишга доир асосий кўникмаларни (нарх белгилаш асослари, муҳосиблик ҳисоби, режалаштириш ва ҳока-

зо) ўқиш жараёнида эгаллаб чиқадилар. Иш билан бандлик хизматининг вазифаси тадбиркорга мустақил иш билан бандлик нималарни билдиришини (масалан, ижтимоий неъматларнинг бирмунча қисқариши, иш вақтининг давомийлиги бирмунча ортиши, юқори даражадаги таваккалчилик, хонавайрон бўлиш эҳтимоли борлиги, қонунларнинг ҳали тўла мукаммал эмаслиги ва ҳоказоларни) тушунтиришдир.

Янги тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш яна қуйидагиларни ўз ичига олади: маслаҳат хизматларини кўрсатиш, имтиёзли қарз бериш, ишлаб чиқариш бинолари, хом ашё билан таъминлаш, хом ашё етказиб берувчилар билан алоқа ўрнатиш ва тайёр маҳсулотни сотиш.

Ҳозирги вақтда мустақил шуғулланиш ва тадбиркорлик ташаббуси асосида кичик ишлаб чиқариш корхоналарининг шаклланиши кенг истиқболга эгадир. Ҳозир иш билан бандларнинг қарийб 15 % мулкчиликнинг барча шаклларидаги кичик корхоналарда меҳнат қилмоқда. Шундай ҳодисалар, чунончи, хусусийлаштириш, рақобатнинг кучайиши муносабати билан корхоналар ҳажмининг қисқариши, оммавий ишлаб чиқаришдан мослашувчан ихтисослашувга ўтилиши, шунингдек, таркибий қайта қуриш жараёни, мутахассисларнинг фикрича, ўтиш иқтисодиётига эга бўлган бошқа мамлакатлардаги каби йирик фирмалардаги янги иш ўринлари кичик корхоналарга нисбатан камроқ бўлади.

Жамоат ишлари дастурлари. Иш билан бандлик хизмати меҳнат бозорида амалга оширадиган фаол сиёсатнинг навбатдаги йўналиши ишсизларга вақтинча ва жамоат ишларининг дастурларини ривожлантириш орқали меҳнат бозорига қайтишда ёрдам кўрсатишдир. Бундай дастурлар биринчи марта АҚШда 30-йилларда пайдо бўлган эди. Ўша йилларда жамоат ишлари умуммиллий хусусиятга эга эди ва ўзига юқори малакани талаб қилмайдиган ишларни қамраб оларди. Халқаро тажрибанинг кўрсатишича, ҳозирги вақтда мазкур дастурлар баъзан бутун мамлакатни, кўпинча эса аҳолининг айрим тоифаларини, ҳудудларни ёки даврларни ўз ичига олади.

Мазкур дастурлар ишсизларга махсус касб тайёргарлигисиз ҳамма учун қулай фаолият турларини тақдим этади. Бу дастурларни амалга ошириш тажрибасини умумлаштириш шуни кўрсатадики, улар қуйидаги иш турларини бажаришга қаратилган: йўл қурилиши ва уни таъмирлаш, кўприклар барпо этиш ва таъмирлаш (АҚШ ва Японияда); ерларни ўзлаштириш — дарахтлар ўтказиш, ирригация, каналлар, портлар, аэродромлар қурилиши ва уларга хизмат кўрсатиш; экологик тадбирлар (Австралия тажрибаси). Муниципиал маъмурлар ҳақ тўлайдиган ижтимоий жамоатлар ишлари — булар қарияларга, ногиронларга қараш хизматлари ва ҳоказолар (Канада, Австралия ва бошқа мамлакатларнинг тажрибаси) ҳам мавжуддир.

Кўпинча жамоат ишлари тўлиқ бўлмаган иш куни мобайнида давом қилади, бундан мақсад вақтнинг бир қисмини касб тайёргарлигига ёки доимий иш қидиришга бағишлашдир. Мазкур дастурларнинг қатнашчилари одатда энг кам иш ҳақи оладилар.

Вақтинча ишларнинг ташкил этилиши бир қатор принципларга асосланган. Вақтинча ишлар бандлик хизмати томонидан бевосита ёки бошқа ташкилотлар билан шартномалар тузиш орқали амалга оширилади:

1) бу ишлар айнан вақтинча бўлиши ва улар одатдаги иш ўринлари билан рақобатга киришмаслиги керак. Бунинг маъноси шуки, бундай ишлар жамоат ишларининг махсус дастурларисиз амалга оширилмаслиги лозим;

2) бундай ишларнинг қатнашчилари фақат чекланган вақт мобайнида шуғулланишлари мумкин, масалан, 1 йилгача, кейин нормал ишга жойлашиш имконияти пайдо бўлиши билан дарҳол бу дастурларни янгилашлари мумкин.

Вақтинча ёки жамоат ишлари дастурларининг самарадорлиги, биринчидан, қўшимча иш ўринлари яратишда намоён бўлади (мутахассисларнинг берган баҳосига қараганда, жамоат ишлари соҳасида ҳар 100 та иш ўрни бошқа секторларда 40 та доимий иш ўринлари пайдо бўлишига олиб келади). Иккинчидан, ишсизларни руҳий жиҳатдан қўллаб-қувватлашни таъминлашда намоён бўлади (ҳаммага маълумки, иш билан бандларнинг руҳий ҳолати ишсизларнинг ҳолатидан анча яхшироқдир).

Таянч атамалар

Бирламчи меҳнат бозори; жорий меҳнат бозори; ташқи меҳнат бозори; ички меҳнат бозори; иккиламчи меҳнат бозори; меҳнат бозорининг сиғими; меҳнат бозори конъюнктураси; меҳнат бозорининг мослашувчанлиги; меҳнат бозоридаги муносабатлар субъектлари; очиқ меҳнат бозори; рақобат; ялпи меҳнат бозори; яширин меҳнат бозори; глобаллашув; миллий манфаатлар.

ТАКРОРЛАШ УЧУН САВОЛЛАР

1. Меҳнат бозори ва ишчи кучи бозори деганда нимани тушунасиз? Ушбу тушунчаларни иқтисодчилар қандай талқин қиладилар?

2. Меҳнат бозори тушунчасининг моҳияти нимадан иборат? Меҳнат бозорининг бошқа бозорларга нисбатан ўзига хос хусусиятлари нималардан иборат?

3. Меҳнат бозорида ишчи кучи таклифининг асосий таркибий қисмлари нимадан иборат?

4. Ёлланма ишчи кучига эҳтиёж ва меҳнат бозори элементларидан бири сифатидаги ишчи кучига талабнинг моҳияти нимадан иборат?

5. Меҳнат бозори ишлаши ва унинг асосий элементлари биргаликдаги ҳаракатининг механизмлари қандай?

6. Меҳнат бозорларининг сегментацияси нима? Мослашувчан меҳнат бозори деганда нимани тушунамиз?

7. Бирламчи ва иккиламчи меҳнат бозорларининг хусусиятлари нималардан иборат?

8. Меҳнат бозорига оид қандай асосий назариялар бор?

9. Меҳнат бозори моделлари деганда нима тушунилади? Рақобат даражасига қараб уларнинг турларини тавсифланг (рақобатли бозор, монопсония модели, икки томонлама монополия модели ва ҳоказолар).

10. Замонавий меҳнат бозори миллий моделлари (Америка, Швеция, Япония, Франция моделлари)нинг хусусиятлари нималардан иборат?

11. Дунёдаги демографик ҳолатнинг ўзгариб бораётганлиги ҳақида нималарни биласиз?

12. Томас Роберт Мальтуснинг «Ортиқча аҳоли қонунияти хусусидаги тажриба» деб номланган китобида қандай назария асосланган?

13. Аҳолининг кексайиши қандай муаммолар келтириши мумкин?

14. Демограф олимларнинг кексайиш бўйича фикрларини қандай баҳолайсиз?

15. Ўзбекистондаги демографик тенденциялар ҳақида нималарни биласиз?

16. Ўзбекистон аҳолисининг умумий ўсиш даражаси ва шаклланиш хусусиятларини нималарда кўрасиз?

17. Меҳнат бозоридаги энг янги тамоиллар нималардан иборат?

18. Меҳнат бозоридаги глобаллашув ва миллий манфаатлар нималарда ифодаланади?

ТАВСИЯ ЭТИЛАДИГАН АДАБИЁТЛАР

1. Абдуғаниев А., Мирзакаримова М. Ўтиш даври иқтисодиётида меҳнат бозори. Т.: «Меҳнат», 1999.

2. Абдураҳмонов Қ.Х., Муртазаев Б.Ч. Меҳнат бозори: назарий ва амалий муаммолар (ўқув қўлланма). Т.: ТДИУ, 1996.

3. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: 2 томлик. М.: 1992.

4. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. Қ.Абдураҳмоновнинг умумий таҳрири остида. Т.: «Ўқитувчи», 2001.

5. Муртазина Р. Мустақиллик йилларида Ўзбекистон аҳолисининг ўсиши. «Бозор, пул ва кредит» журнали, 2001, № 9.

6. Одегов Ю.Г. и др. Рынок труда и социальное партнерство: Монография. М.: Хронограф, 1998.

7. Рынок труда. Учебник. Под ред. профессора В.С.Буланова и профессора Н.А.Волгина. М.: «Экзамен», 2000.

8. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Теория рынка труда: Учебно-методическое пособие. М.: МГУ, ТЕИС, 1998.

9. Современная экономика труда: Монография. Руководитель авторского коллектива и научный редактор В.В.Куликов. М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001.

10. Холмуминов Ш.Р. Моделирование сельского рынка труда. Т.: «Фан», 1996.

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

12. Экономическая теория: Учебник для студентов высших учебных заведений. /Колл.авт.: К.Абдурахманов и др./ Т.: «Шарқ», 1999.

13. Экономика труда (социально-трудовые отношения). Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. М.: «Экзамен», 2002.

5-боб

МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИ ВА МЕҲНАТ ПОТЕНЦИАЛИ

5.1. Меҳнат ресурслари ижтимоий-иқтисодий категория сифатида

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

Инсон ресурслари — булар одамлардир, улар фақат моддий неъматлар яратиб қолмай, шу билан бирга уларни истеъмол ҳам қиладилар. Одамлар ўзларининг моддий ва маънавий эҳтиёжлари жиҳатидан унчалик бир хил эмаслар. Бунга уларнинг жинси, ёши, соғлиги, оилавий аҳволи, маълумот даражаси ва бошқа ижтимоий, руҳий-физиологик сифатлари сабаб бўлади, шунинг учун бир киши иккинчисига ўхшамайди.

Меҳнат соҳасида одамларнинг муҳим эҳтиёжлари амалга ошади, лекин ҳамма эҳтиёжлари ҳам рўёбга чиқавермайди. Шунинг учун ҳам меҳнатдан самарали фойдаланиш учун инсоннинг шахс сифатидаги талабларини эсда тутиш муҳимдир. Бошқача айтганда, иқтисодиётнинг муваффақиятли ривожланиши шуни тақозо қиладики, мураккаб хўжалик механизмининг самарали фаолият кўрсатиши учун амалга ошириладиган ҳамма соҳада инсон ва иқтисодиёт манфаатларига риоя қилиниши лозим. Шунинг учун бутун дунёда иқтисодиётни инсонпарварлаштириш деган ғоя тобора кўпроқ қарор топаётгани бежиз эмас. Бу ғоянинг моҳияти ва мазмунида асосий эътибор инсонга қаратилади. Бу табиийдир, чунки одамларнинг эҳтиёжлари тобора тезроқ орта боради, моддий неъматлар ишлаб чиқаришда ва хизматлар кўрсатишда билимларнинг, жамият ақлий потенциалининг роли орта бошлади, ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш фаолияти турларидан шахсга доир сифатлар, ходимнинг қобилиятлари кўпроқ танлана бошлайди ва улар янада чуқурлашиб боради. Масалан, яхши жарроҳ бўлиш учун биргина тиббиёт бўйича мута-

хассислик дипломининг ўзи кифоя қилмайди. Бунда мазкур мутахассис бажарадиган вазифаларга мос келадиган инсоний сифатлар энг кўпроқ зарур бўлади.

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

Бозор муносабатларининг ривожланиши фақат иқтисодиётга ва инсонга умумий жиҳатдан таъсир этиб қолмасдан, унинг таъсири остидаги назарий тушунчалар ҳам мазмунан ўзгариб бормоқда. Масалан, «меҳнат ресурслари», «иш кучи« каби иқтисодий тушунча ва категорияларнинг ҳам ижтимоий-иқтисодий маъноси бирмунча ўзгариб бормоқда. Бу тушунчалар фақат илмий адабиётларда эмас, балки кундалик амалиётимизда ҳам кенг фойдаланилади. Уларга бериладиган ҳар хил талқинлар кўп ҳолларда илмий-амалий фаолиятларнинг характерига таъсир этмай қолмайди.

«Меҳнат ресурслари атамаси» шўролар ҳокимиятининг дастлабки йилларида пайдо бўлган ва ундан мамлакат инсон ресурсларини бошқариш ва ундан фойдаланиш самарадорлигини ошириш учун иқтисодиётни марказлашган усулда бошқариш муҳитида кенг фойдаланилган. Меҳнат ҳуқуқларига биноан ҳар бир меҳнатга лаёқатли мамлакат фуқаросининг меҳнат қилиши ёки ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқиши қонун йўли билан мустаҳкамланган шароитда узрсиз сабаблар билан узоқ муддат ишламай юрган шахслар қонуний таъқиб қилинган ва озодликдан маҳрум этиб жазоланиши мумкин бўлган. Меҳнатга лаёқатли аҳоли — меҳнат ресурсларини ташкил этиб, у табиий, моддий ва молиявий ресурслар билан бир қаторда қатъий статистик ҳисобга олиниши иқтисодиётни марказлашган усулда режалаштиришнинг муҳим элементларидан бири эди.

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

Ўзбекистоннинг мустабидлик ва маъмурий-буйруқбозлик даври иқтисодиётидан бозор иқтисодиётига, эркин меҳнатга ҳамда мажбурий меҳнатни тақиқлашга ўтиши «меҳнат ресурслари» атамасини илгариги талқинида қўллашни замон талабларига тўғри келмайдиган маъносиз ҳолатга келтирди. Инсонни фақат мажбурлаш йўли билангина меҳнатга жалб қилиш асосида уни иш билан банд қилиш ва уларни меҳнат ресурсларига киритиш тўғри йўл ҳисобланмайди.

Меҳнат ресурслари мамлакат аҳолисининг ўз руҳийфизиологик ва ақлий сифатлари билан моддий неъматлар ишлаб чиқаришга ёки хизматлар кўрсатишга қодир бўлган меҳнатга лаёқатли қисмидир.

Улар таркибига фақат иқтисодий фаол аҳолигина эмас, шу билан бирга ҳозирги пайтда ишламаётган ва иш қидирмаётган меҳнатга қобилиятли шахслар, шу жумладан ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим олаётганлар ҳам киритилади. Бу таърифдан шу нарса келиб чиқадики, меҳнат ресурслари иқтисодиётда меҳнат билан банд бўлган; банд бўлмаса ҳам меҳнат қилишлари мумкин бўлган кишиларни ҳам қамраб олади. Бошқача айтганда, меҳнат ресурслари ҳақиқий (реал) ва *потенциал* ходимлардир.

Меҳнат ресурсларини шакллантириш манбалари қуйидагилардан иборат:

Меҳнат ёшидаги меҳнатга қобилиятли аҳоли деганда миллий қонунларда қабул қилинган ёш чегаралари оралиғидаги меҳнатга яроқли шахслар киради. Унга I ва II гуруҳ ишламаётган ногиронлар, ёши бўйича имтиёзли шартлар асосида пенсия олаётган фуқаролар кирмайди. Ҳозирги вақтда Ўзбекистонда меҳнат ёшининг қуйи чегараси 16 ёш деб ҳисобланади. Юқори чегараси ёш бўйича пенсия олиш ҳуқуқи билан белгиланган, бу эркаклар учун 60 ёшни ва аёллар учун 55 ёшни ташкил этади.

Меҳнат ёшидан ўтган бўлса-да ишлаётган шахслар ва ёш бўлса ҳам ишлаётган ўсмирлар. Инсон танлаган бирор фаолият соҳасида ишлай олиши учун **унга муайян жисмоний ва маънавий ривожланиш даражаси зарур бўлади.** Жисмоний ривожланиш даражаси **бир томондан**, иқтисодиётнинг эҳтиёжлари билан белгиланади, **иккинчидан**, фуқароларининг соғлиғини муҳофаза қилиш ва мустаҳкамлашдан давлатнинг манфаатдорлиги билан белгиланади, чунки улар кишилик жамиятининг энг муҳим бойликларидан бири ҳисобланади.

Маънавий ривожланиш даражаси деганда, умумтаълим ва касбий билимлар ҳамда кўникмалар, шахсий хусусиятлар тушунилади. Бу хусусиятлар одамларнинг танлаган фаолият соҳасида муваффақиятли ишлаши учун зарур шарт ҳисобланади.

Одамларнинг ҳар иккала сифати бўлган жисмоний ва маънавий ривожи тасвирларининг аҳамияти иқтисодиётнинг ривожланиб боришига қараб доимий ҳолда ўзгариб боради. Бу ҳол ўз навбатида меҳнат соҳасидаги мавжуд жаҳон тамойилини тўлиқ акс эттиради. Иқтисодиётда ва умуман жамиятда тез ва чуқур ўзгаришлар бўлиб турган даврларда кишиларнинг жисмоний ва маънавий фазилатларининг роли айниқса ортади.

Қатъий марказлашган ҳолда иқтисодиётни режалаштиришдан бозор муносабатларига ўтиш мамлакат фуқароларининг турмуш тарзида тубдан ўзгаришларни юзага келтиради. Бу жараён ўтиш даврини бошдан ўтказган барча мамлакатлар учун ҳам объектив сабабларга кўра қийин тарзда кечади. Тажрибалардан шу нарса

аниқки, умуман жамият ва хусусан, ҳар бир фуқаро агар ислоҳий янгиликларга тезроқ мослашиб борса, ижтимоий ижтимоий-иқтисодий ўзгаришлар даврини муваффақиятлироқ ўтади. Бу ўринда инсоннинг жисмоний сифатлари ҳам, маънавий сифатлари ҳам илгари ҳукмрон бўлган бир томонлама ва қолоқ хўжалик юритиш тизимига қараганда кўпроқ намоён бўлди.

Марказлашган режалаштириш амалиётида инсонга меҳнат соҳасида унинг ташаббус кўрсатиши, мустақилликни намоён қилиши, ўзига табиат томонидан берилган соғлиқдан ва ўқув туфайли қўлга киритган билимлардан фойдаланиш қобилиятини тўлиқ ишга солиш учун жуда кам имконият қолдирган эди.

Бозор иқтисодиётига ўтиш эса аксинча, инсоннинг ташаббускор ва фаол бўлишини назарда тутади. Унинг қандай яшаши ўзининг янги иқтисодий тизимга сингиб, у билан ҳамоҳанг бўлиб кетиш маҳоратига боғлиқ бўлади. Одамнинг жисмоний имкониятлари ва маълумотлилик даражаси, маънавияти қанчалик юқори бўлса, бу нарса шунчалик муваффақиятлироқ кечади.

Зарур жисмоний ва маънавий имкониятлар одамнинг ёшига боғлиқ бўлади. Улар инсон ҳаётининг илк ва етук даврларида шаклланади ва ривожланади, қарилик чоғида эса, табиий равишда, бирмунча камайиб боради.

Шундай қилиб, инсоннинг ёши ўзига хос мезон бўлиб, мавжуд аҳоли орасидан меҳнатга яроқли меҳнат ресурсларини ажратиб олиш имкони юзага келади. Бироқ, биз бу мезоннинг нисбийлигини қайд қилган ҳолда, одамлар ҳам бир хил эмаслигини таъкидламоғимиз лозим. Шунинг учун ҳам, одам тўлақонли ходим бўлиб етишиши учун етарли нарсаларни қўлга киритиши ва уларни турли даврларда сарфлаши лозим. Меҳнат ресурсларига кимларни киритиш, уларнинг сонини аниқлаш керак бўлиб қолганда, худди шу кўрсаткичлар ҳисобга олинади.

Меҳнат ресурслари балансини тузиш чоғида иш билан банд бўлган аҳолининг барча тоифаларини тўлиқ қамраб олиш муҳим аҳамиятга эга. Ёлланиб ишлайдиганлар ҳам, ёлланмасдан ишлайдиганлар ҳам, ишнинг доимийлиги, вақтинчалиги, мавсумийлиги, тасодифийлиги ёки бир марталик (ўқтин-ўқтин) бўлишидан қатъи назар, иқтисодиётда иш билан банд деб ҳисобланади.

Ёлланиб ишлайдиганлар — иш билан бандларнинг энг кўп сонли гуруҳи бўлиб, мулкчиликнинг ҳар қандай шаклидаги корхона (ташкилот, муассаса) раҳбари ёки алоҳида шахс билан пул ёки натура ҳолида ҳақ оладиган меҳнат фаолияти шартлари ҳақида ёзма меҳнат шартномаси, контракт ёки оғзаки битим тузган шахсларни ўз ичига олади.

Ёлланмасдан ишлайдиганлар — 1) индивидуал асосда, доимий ёлланма ходимлардан фойдаланмасдан мустақил ишлайдиган шахс-

ларни; 2) иш берувчиларни, шу жумладан фермер ва деҳқон хўжаликлари бошлиқларини; 3) оилавий корхоналарнинг ҳақ олмайдиган ходимларини; 4) жамоа мулкдорлар (кооперативлар, ширкатлар каби) аъзоларини бирлаштиради.

Қарор топган статистик амалиётга кўра, **меҳнат ресурслари меҳнатга қобилиятли, меҳнатга лаёқатли ёшдаги фуқаролардан, яъни мамлакат иқтисодиётида ишлаётган ёшлар ўрта ҳамда меҳнатга ўта қобилиятли ёшдаги кишилардан иборат бўлади.** Кўпинча ёшларни *ишловчи ўсмирлар*, катта ёшдаги кишиларни *ишлаётган пенсионерлар* деб аташади.

Тарихдан маълумки, меҳнатга лаёқатли ёш чегаралари ижтимоий ва иқтисодий сабабларга кўра қонунлар асосида ўзгариб турган. Чунончи, 1929—1933 йилларда 14 ёш меҳнатга лаёқатли ёшнинг қуйи чегараси бўлган, 1937 йилга келиб, у 15 ёшгача кўтарилди. Уруш йилларида ушбу ёш чегараси яна 14 ёшгача тушди, урушдан кейинги йилларда эса, токи 1995 йилнинг охиригача 16 ёшни ташкил этди. Ҳозирги вақтда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида меҳнатга лаёқатли ёшнинг қуйи чегараси 16 ёшдан 15 ёшга туширилиши таклиф этилган, лекин ушбу меъёр ҳали Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунида ўз аксини топгани йўқ.

Ҳозирги вақтда «меҳнатга лаёқатли ёш»нинг қуйи чегараси 16 ёш, юқори чегараси эркаклар учун 59 ёш ва аёллар учун 54 ёш ҳисобланади.

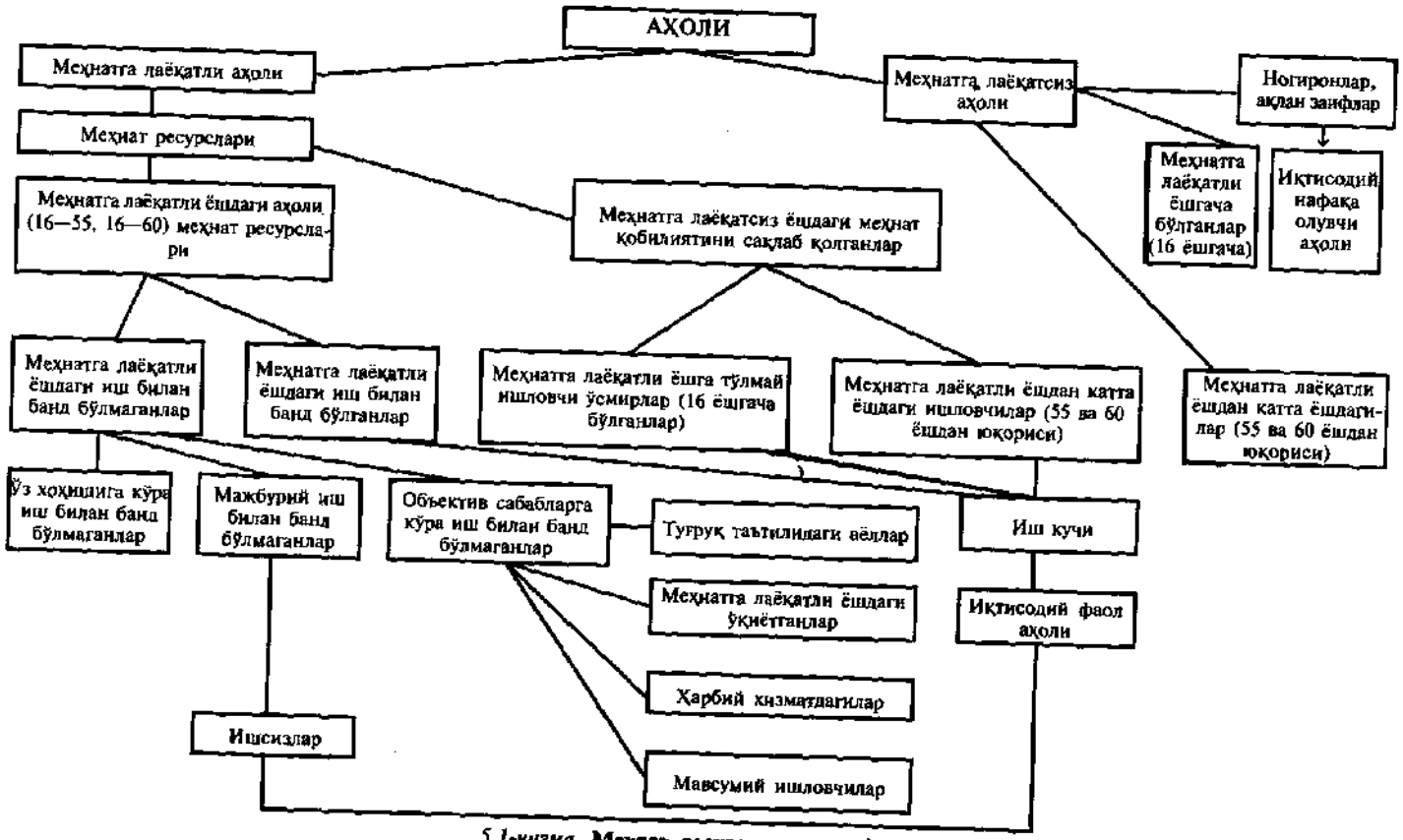
Ёш чегараси эркаклар 60 ёшга, аёллар 55 ёшга етгандан сўнг пенсия олиш ҳуқуқи билан белгиланади. Бироқ бу қоидада истисно ҳам бор. Организмга юксак руҳийфизиологик босимлар билан боғлиқ касб фаолиятининг айрим турлари учун пенсия чизиғи сезиларли равишда 5—10 йилга, баъзан ундан ҳам кўпроқ қисқаради.

Бу ерда имтиёзли шартларда қарилик пенсияси тизими амал қилади. Аёллар учун пенсия ёши одатдаги тажриба даражасида бўлса-да, ҳамма жойда эркакларнинг ўртача умр кўриши аёлларга нисбатан сезиларли равишда камроқдир.

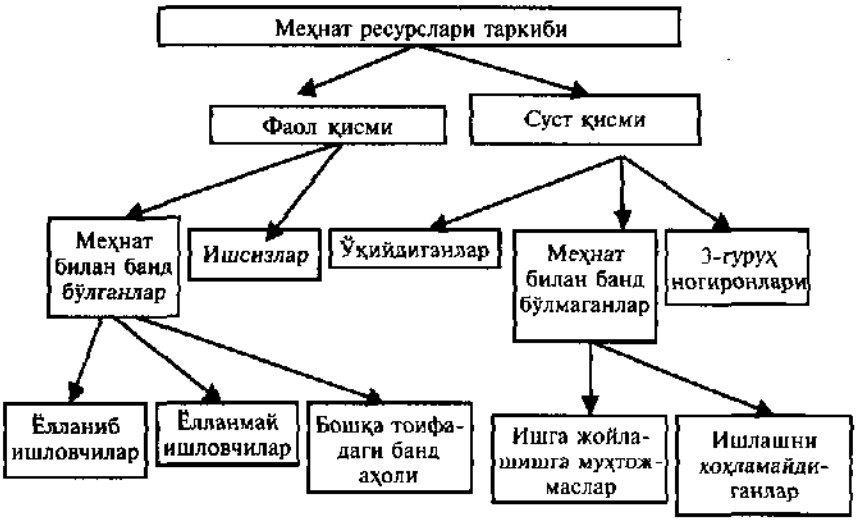
Айрим ҳолатларда (корхонанинг тугатилиши, штатларнинг қисқариши) белгиланган ёшдан аввалроқ, яъни аёллар 53 ёшдан, эркаклар эса 58 ёшдан пенсияга чиқишларига рухсат этилади.

Ишлаб чиқариш амалиётида «меҳнат ресурслари» тушунчаси кўп ишлатилса-да, илмий адабиётларда бу тушунчани сақлаб қолиш анча қийин кечмоқда.

Фикримизни батафсилроқ асослаш мақсадида, дастлаб «ресурс» сўзи билан фойдаланиш мумкин бўлган ҳар хил турдаги воситалар, захиралар, имкониятлар, манбалар белгиланишини эслайлик. Шундай экан, бир корхона иккинчи корхонанинг на сотишни, на беришни хаёлига келтирмаган мулки бўлган қандайдир материаллари-



5.1-чизма. **Меҳнат ресурслари таснифи.**



5.2-чизма. **Меҳнат ресурслари таркиби.**

ни ўзининг моддий ресурси деб ҳисоблаши мумкинми? Бошқа кишилар ихтиёрида бўлган ва бизга тегишли бўлмаган, бунинг устига бизга қарзга беришга ҳам мўлжалланмаган пулларни ўз молиявий ресурсларимиз дейиш мумкинми? Жавоби маълум. Нима учун унда яшаш учун ошкора маблағларга эга бўлган, ишламаётган ва қонунга кўра ишлашга мажбур этиб бўлмайдиган шахсларни **меҳнат ресурслари** қаторига киритиш керак? Демак, фойдаланиш мумкин бўлмаган нарсани ресурс деб атаб бўлмайди.

«Меҳнат ресурслари» атамасини сақлар эканмиз, биз унга хоҳ ихтиёрий, хоҳ ихтиёрсиз 1922 йили чоп этилган россиялик академик С.Г.Стримулиннинг мақолаларидан бирида илмий жиҳатдан қўлланилиб шакллантирилган ва кўпгина ўн йилликлар мобайнида ўзгармаган ўша атаманинг маъносини бугунги кунда ҳам тан олишга мажбур бўламиз.

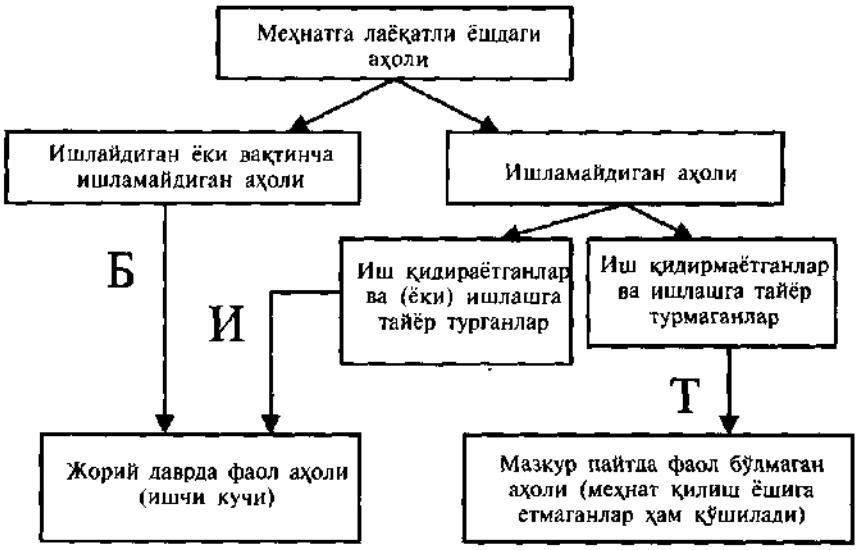
Аммо, иқтисодиётда ишлаб чиқаришнинг ривожланиш манбаи сифатида бошқа ресурслар билан бир қаторда инсон ресурсларини ёки бугунги кунда меҳнат статистикасида қўлланиладиган меҳнат ресурслари тушунчасидан кенг фойдаланамиз. Иқтисодиётда бу атамалардан ташқари «иш кучи» тушунчаси ҳам мавжуд бўлиб, бу атамадан эркин фойдаланилганда ҳам бир қатор илмий зиддиятлар юзага келади.

Айтиб ўтишимиз керак, бундай зиддиятли феномен анчадан бери мавжуд. Маълумки, турли илмий мактаблар вакиллари кўпчилик ҳолларда турли нарса ва тушунчаларни бир хил атама билан атайдилар ва аксинча, айни бир нарса ва ҳодисаларни турлича атайдилар.

Иқтисодиёт назарияси бўйича илмий мактаб соҳиби П. Самуэльсон буни «сўзлар диктатураси» деб атаб, унинг оқибати иқтисодий-ижтимоий фанларда жуда хавфли деб огоҳлантирганди.

Иқтисодиёт назариясида, оғзаки эквилибристика ёки сўзларнинг семантик бир маъноли эмаслигидан бехабар китобхонлар эса, «меҳнат — иш кучи» тушунчаси сўз ўйини бўлиб, амалиёт учун улар жиддий оқибатларга эга бўлиши мумкинлигини хаёлига ҳам келтирмаслиги мумкин.

Маълумки, меҳнат бозорида ишчилар ўзларининг меҳнат қобилиятларини, ўзини ва ўз оиласини зарур бўлган ҳаётий воситалар билан таъминлаш мақсадида шу воситаларнинг қийматга тенг бўлган иш кучини сотиш билан топадилар. Ишчи кучидан фойдаланиш жараёнида меҳнат жараёни амалга оширилади ва бу жараёнда у тӧмонидан товарлар, тайёр буюмларда мужассамлашадиган янги қиймат яратилади. Ёлланма ишчи эса, ўз меҳнати учун унинг меҳнати билан яратилган қийматни эмас, балки унинг фақат иш кучи қиймати сифатида белгиланадиган қисминигина олади. Янгидан яратилган қийматнинг қолган қисмини тадбиркор ўзлаштиради, бу ёлланма меҳнатни эксплуатация қилинишининг ифодаси ҳисобланади. Шундай қилиб, қийматни яратишда капитал,



5.3-чизма. **Асосий элементлар бўйича ишчи кучини таърифлаш:**

Б — ишчи кучи гуруҳига кирувчи иш билан бандлар; И — ишчи кучи гуруҳига кирувчи ишсизлар; Т — ишчи кучи гуруҳидан ташқарилар.

ер, тадбиркорлик каби ишлаб чиқариш омилларининг иштироки инкор этилади. Бошқа нуқтаи назарни келтиришдан олдин «меҳнат» ва «иш кучи» сўзлари семантикасини, шунингдек, улар билан боғлиқ тушунчаларни англаб олайлик.

«Меҳнат» сўзининг инглизча *«labour»*таржимаси йигирмага яқин маънони англатади. Масалан, меҳнат, иш, ишчилар синфи, ходимлар, ишчилар, ишчи кучи, лейбористлар партияси, ортиқча зўр бериш, туғиш азоблари, меҳнат маҳсулоти ёки натижаси, лейбористларга оид, меҳнат қилмоқ, ишламоқ, зўр бермоқ, ҳаракат қилмоқ, ишлов бермоқ (ерга) ва бошқалар.

«Меҳнат» сўзи ходимларнинг ишлаётганликларини, одамларнинг жисмоний ва ақлий энергияларини сарфлашлари билан боғлиқ товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш бўйича мақсадга мувофиқ фаолиятларини англатади. Бу сўздан баъзи ҳолларда бўлсада, кишиларнинг маълум тоифасини — ишчилар синфи, ишчилар ва умуман ходимларни аниқлашда фойдаланилади.

Ишчи кучи — меҳнат жараёнида инсон фойдаланадиган унинг жисмоний ва маънавий қобилиятларнинг мажмуасидир. Замонавий хорижий иқтисодий назарияларда «ишчи кучи» атамаси кўпинча «иқтисодий фаол аҳоли» тушунчасининг синоними сифатида қўлланилади. Масалан, Р.Ж. Эренбергер ва Р.С. Смит бундай таъриф берганлар: **«Ишчи кучи» деганда ёши 16 дан юқори бўлган ходимлар ва ё эндиликда ишлаётганлар, ёки фаол равишда иш қидириш билан банд бўлганлар ёхуд ишдан бўшатилганларидан кейин хизматларга яна мурожаат қилишларини кутаётганлар тушунилади».**[1] Халқаро меҳнат ташкилоти ҳам худди шунга ўхшаш нуқтаи назарга амал қилади.

«Ишчи кучи» атамаси кўп ҳолларда уч маънони англатишда ишлатилади:

- организм, тирик инсон шахси эга бўлган ва ҳар сафар у қандайдир истеъмол қийматини яратиш чоғида ишга соладиган жисмоний ва маънавий қобилиятлар мажмуи сифатида;
- аҳолининг иш билан банд бўлган ёки иш излаётган қисми — иқтисодий фаол аҳолининг синоними сифатида;
- умуман ишловчилар ёки муайян бир корхона ишчилари (кундалик турмушда одатда шундай фойдаланиладиган тушунча) сифатида.

Қизиғи шундаки, маълум контекстда «ёлланма ишчилар» ҳам «меҳнат» ҳам «ишчи кучи» сўз бирикмаси билан ифодаланади. Аммо айни бир вақтда «меҳнат ресурслари» сўзи ва «ишчи кучи» сўз би-

---

[1] *Эренберг Р.Ж., Смит Р.С.* Замонавий меҳнат иқтисодиёти: назария ва давлат сиёсати. М.: 1996, 34-б.

рикмалари турли вариантларга эга бўлиб, уларни қўллашда онгли ва тегишли изоҳлар бериш керак бўлади.

Шундай қилиб, «меҳнат ресурслари» ва «ишчи кучи» тушунчалари турли манбаларда турлича ишлатилади ва кўп ҳолларда бир-биридан кам фарқланади.

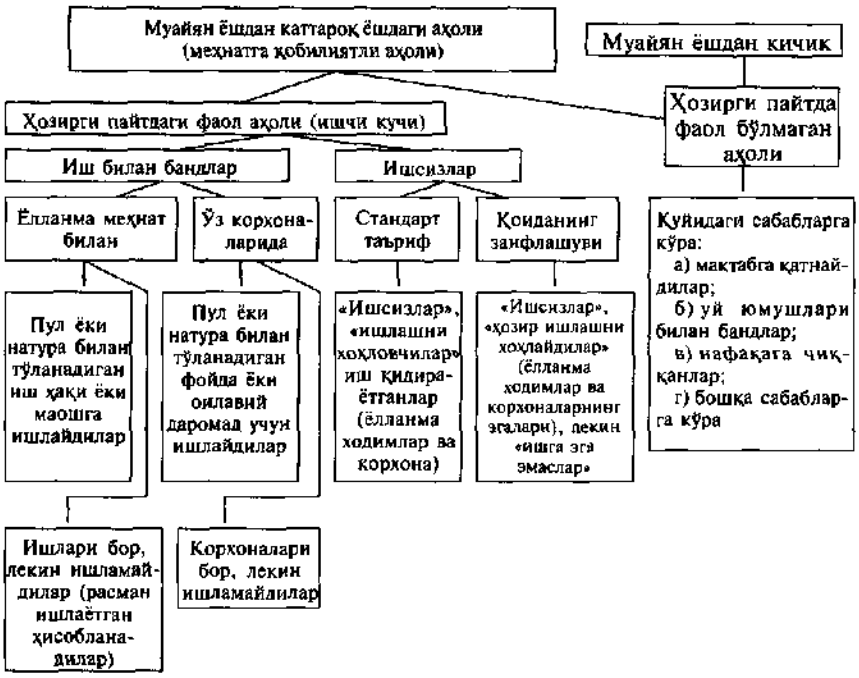
Ҳозирги замон меҳнат иқтисодиётида «меҳнат ресурслари» тушунчаси билан бир қаторда «инсон ресурслари» тушунчаси ҳам кенг қўлланилмоқда.

Инсон ресурслари — муайян сифат хусусиятларига эга бўлган мамлакат аҳолисининг бир қисмидир. Бироқ, мамлакатимиздаги иқтисодий адабиётлар ва статистик ҳисоботлар юритишда «инсон ресурслари» деган атама кенг тарқалмаган — унинг ўрнига 20-йилларда пайдо бўлган «меҳнат ресурслари» ва «меҳнат потенциали» деган атамалар кенг ишлатилиб келинмоқда. Меҳнат ресурслари ва меҳнат потенциали бирга қўшилганда, улар инсон ресурсларининг аниқ ифодаси сифатида намоён бўлади.

Инсон ресурслари деганда, мамлакат аҳолисининг фойдали фаолият юритиш учун зарур бўлган жисмоний ривожланиш, ақлий қобилиятлар ва билимга эга бўлган қисми тушунилади. Шундай қилиб, меҳнат ресурслари тушунчасига иқтисодиётда иш билан банд бўлган ходимлар; банд бўлмаса-да, меҳнат қобилиятига эга бўлган одамлар, яъни ҳақиқий ҳамда потенциал ходимлар киритилади. Бошқача қилиб айтганда, меҳнат ресурслари меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга қобилиятли фуқаролар ҳамда меҳнатга лаёқатли ёшдан кичикроқ фуқаролар (ишлайдиган ўсмирлар) ва меҳнатга лаёқатли ёшдан каттароқ ёшдаги фуқаролар (ишлайдиган пенсионерлар) дан иборат бўлади.

Иш билан банд аҳолини ва иш излаётган ишсизларни англатадиган **«иқтисодий жиҳатдан фаол аҳоли»** тушунчаси инсон ресурслари тўғрисидаги тасаввурларни акс эттирадиган яна бир бошқа тушунчадир. Бу тушунча иқтисодиёти ривожланган мамлакатда аллақачондан буён ишлатилиб келинмоқда. Халқаро андозаларга мувофиқ, «иқтисодий жиҳатдан фаол аҳоли» тушунчаси БМТ миллий ҳисоб варақалар ва балансларнинг тизимларига киритилган товарлар ва хизматлар, ишлаб чиқариш учун муайян вақт мобайнида ўз меҳнатини таклиф этадиган иккала жинсга мансуб шахсларни ўз ичига олади.

Халқаро андозаларда *«иқтисодий жиҳатдан фаол аҳоли»* атамаси асосий тушунча сифатида ишлатилади. Иқтисодий жиҳатдан фаол аҳолини аниқлайдиган қуйидаги иккита ўлчагич (лекин бошқа вариантлар ҳам бўлиши мумкинлиги) кўзда тутилади: одатда **«фаол аҳоли»**, деб узоқ давом этадиган вақтга, масалан, йилга татбиқан: «ҳозирги пайтда фаол аҳоли» деб қисқача вақт бўлагига, масалан, ҳафта ёки кунга татбиқан айтилади (5.4-чизма).



5.4-чизма. **Ишчи кучининг таркиби: ҳозирги пайтда фаол ва фаол бўлмаган аҳоли турларининг таснифи.**

Фаоллик тамойили шуни англатадики, шахсни у ёки бу тоифага киритиш унинг муайян давр мобайнидаги ҳақиқий фаолиятига боғлиқ бўлади, яъни юқорида кўрсатилган гуруҳлар таркибига фақат иқтисодий фаолият билан шуғулланган ёки иш қидирган ва (ёки) ишга киришга тайёр турган шахсларнигина киритиш мумкин.

Иқтисодий жиҳатдан фаол бўлмаган аҳоли тоифасига кундузги ўқув юртларида ўқийдиган ўқувчилар, талабалар, курсантлар; пенсия олувчи шахслар; уй хўжалиги билан шуғулланувчи шахслар; иш қидирмай қўйган шахслар; ишлашга зарурияти бўлмаган шахслар киритилади.

Кўриб турибмизки, «меҳнат ресурслари» ва «иқтисодий жиҳатдан фаол аҳоли» атамалари бир-биридан фарқ қилади. «Иқтисодий жиҳатдан фаол аҳоли» тушунчаси «меҳнат ресурслари» тушунчасидан ўз мазмуни бўйича торроқдир. Меҳнат ресурслари тоифасига ишсизлардан ташқари, қандайдир сабабларга кўра мамлакат хўжалигида иш билан банд бўлмаган мамлакатнинг муайян ёшдаги барча бошқа фуқаролари киритилади. Биз «меҳнат ресурслари» тушунчаси ҳозирги вақтда фақат тарихий маънога эга бўлиши мумкинлиги тўғрисидаги фикрга қўшиламиз, чунки ишлатиб бўлмайдиган нарсани ресурс деб

бўлмайди. Халқаро интеграция жараёнларини ва мамлакатлараро тақ қослашларни амалга ошириш учун турли тушунчалардан фойдаланишни бир хиллаштириш зарурлигини ҳисобга олиб, «иқтисодий жиҳатдан фаол аҳоли» тушунчасини қўллашга ўтиш тўғрироқ бўлади, дунёдаги кўпчилик мамлакатларнинг статистиклари айнан шуни қабул қилганлар.

5.2. Меҳнат потенциали ва унинг ижтимоий-иқтисодий мазмуни

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

«Потенциал» атамаси илмий муомадага бундан 15—20 йил олдин киритилган эди. Этимологик жиҳатдан у «яширин имкониятлар, қувват, куч» маъносини англатади. «**Потенциал**» тушунчасининг маъносини кенг талқин қилиш уни «қандайдир вазифани ҳал этиш ёки муайян мақсадга эришиш учун харажатга келтирилган, фойдаланилган имкониятлар, маблағлар, заҳира манбаи; айрим шахс, жамият, давлатнинг муайян соҳадаги имкониятларидир»[1], деб қарашдан иборатдир. Шундай қилиб, **«потенциал», «потенциалли»** деган атамалар бирон-бир кишида, корхонанинг бошланғич меҳнат жамоасида, умуман, жамиятда яширин, лекин ҳали ўз имкониятлари ёки қобилиятларини улар ҳаётининг тегишли соҳаларида намоён қилмаганлигини билдиради.

«Меҳнат потенциали»нинг таърифи унинг шаклланиши, сифатий, миқдорий баҳолаш ва самарали фойдаланишни ифодаловчи омилларнинг қўшилувидан ташкил топган.

Меҳнат потенциали айрим ходимга нисбатан ҳам, корхона ва умуман жамиятга нисбатан ҳам олиб қаралиши мумкин. **Ходимнинг меҳнат потенциали — унинг қурби етадиган фаолият қобилияти, меҳнат соҳасидаги ресурс имкониятларидир. Меҳнат потенциали инсон потенциалининг бир қисмигинасидир, чунки у фақат меҳнат соҳасини тавсифлайди. Корхонанинг меҳнат потенциали — жамоа рўйхат таркибининг ялпи ресурсидир.**

Меҳнат потенциалининг: 1) саломатлик; 2) одоблилик ва меҳнат жамоасида ишлай олиш; 3) ижодий потенциал; 4) фаоллик;

---

[1] Советский энциклопедический словарь. М.: Сов. энциклопедия, 1981, 1058- б.

5) уюшқоқлик; 6) маълумот; 7) профессионаллик; 8) иш вақти ресурслари каби компонентлари ажратилади.

«Меҳнат потенциали» категорияси турли хил муаллифлар томонидан турлича талқин қилинган бўлиб, бу меҳнат потенциалини ҳозирги пайтда иқтисодий ўсишнинг ўзига хос қонуниятларини аниқлашни қийинлаштиради. Бу борада, бир томондан, меҳнат потенциали тўғрисидаги тўпланган қарашлар умумлаштириб, бир тизимга туширилса, бошқа томондан меҳнат потенциалининг шаклланиши, фойдаланиш ва унинг келажакда ривожланиш йўлларини бошқаришни такомиллаштириш учун зарур бўлган кенг доирадаги назарий-методологик масалаларни ёритиб бериш зарур.

«Меҳнат потенциали» меҳнат имконияти, қуввати, меҳнат билан боғлиқ кучларнинг мавжудлиги деган маънони билдиради. Мазкур категорияни таҳлил қилиб, баъзи олимлар меҳнат потенциали билан меҳнат ресурслари бир-биридан фарқ қилади, меҳнат потенциали, меҳнат ресурслари ва ишчи кучига нисбатан кенгроқ тушунчадир дейдилар. Бу борада россиялик олим, академик Л.И. Абалкин «потенциал» ва «ресурс» тушунчаларини бир-бирига қарама-қарши қўйиш керакмас, шунингдек, уларни бир хил қилиб қўйиш ҳам тўғри келмайди, чунки бир қисм бутун бўлмайди деб таъкидлайди.

Ҳозирги вақтда меҳнат потенциали тўғрисидаги қарашларни икки йўналишга ажратиб кўрсатиш мумкин:

Биринчи йўналиш тарафдорлари, меҳнат потенциали — бу жамиятни ривожлантириш учун зарур бўлган турли хилдаги меҳнат билан боғлиқ ресурслар мажмуидир дейдилар. Меҳнат потенциалини ифодалашда кўпчилик тадқиқотчилар унга «ресурс сифатида» ёндашадилар.

«Потенциал» категориясини талқин қилиб, В.Г. Костаков, Г.Г. Сергеева, Л.С. Чижова каби бир қатор россиялик иқтисодчи олимлар, меҳнат потенциали — бу жамият эгалик қилган меҳнат ресурсларидир, дейдилар. Уларнинг фикрича, меҳнатга лаёқатли аҳолининг сони ва унинг сифат томонларини (жинси, ёши, маълумоти, касбий тайёргарлиги, малакаси ва бошқалар) биргаликда, узвий боғлиқликда кўриш меҳнат потенциалининг реал мазмунини ифодалайди.

Москва Давлат университетининг профессорлари Р.П. Колосова ва Л.Э. Кунельскийлар меҳнат потенциали — бу ижтимоий ишлаб чиқаришда қатнашишга лаёқатли бўлган барча фуқароларни ўз ичига олади. Ишлаб чиқаришда бевосита иш билан банд бўлган ишчилар билан бир қаторда баъзи социал ва шахсий сабабларга кўра, халқ хўжалигида иш билан банд бўлмаган кишилар ҳам меҳнат потенциалига киради, деб тушунтирадилар.

Н.А. Волгин: «Меҳнат потенциали — ўзаро бир-бирлари билан боғлиқ бўлган кўпгина элементлардан ташкил топган меҳнат ресурсларининг жамидир. У ёки бу элементни ушбу мажмуага киритишга асос бўлиб хизмат қилувчи асосий белги бу жонли шахс, организм эгалик қиладиган меҳнатга бўлган жисмоний ва маънавий қобилиятдир. Ушбу қобилиятлар барча меҳнатга лаёқатлилар учун, улар маълум шарт-шароитлар туфайли меҳнатда қатнаша олмаяптиларми ва бунда улар потенциал ишчиларни ташкил қилсалар ҳам, бундан қатъи назар ўзига хос меҳнат потенциали бўлади», дейди.

Л.С. Дектярь эса тўғридан-тўғри «жамият меҳнат потенциали ва меҳнат ресурслари ўртасида фарқлар йўқдир», дейди.

Украиналик иқтисодчи олим Н.В. Коровяковская эса муҳим нуқтаи назарни илгари суриб, «меҳнат потенциали — меҳнатга лаёқатли ёшдаги кишилардан ташкил топади, шунингдек, пенсияга чиқса ҳам, ўзларининг меҳнатга бўлган қобилиятини сақлаб қолганлардан иборат бўлади», деб ҳисоблайди. В.Г. Врублевский, меҳнат потенциалини фақат жамият ихтиёридаги меҳнат муассасаси сифатида ифодалаш, шунинг учун меҳнат потенциали деганда жами ишчи ва унга мос меҳнат шароитининг бирлигидан иборатдир, деб ҳисоблайди.

Иккинчи йўналиш тарафдорлари, «омиллар» бўйича ёндашадилар, улар меҳнат потенциалини ресурс кўрсаткичлари билан боғлиқ бўлмаган шахсий ва инсоний омилларнинг шакли сифатида тавсифлайди. М.И. Скаржинский меҳнат потенциалини шахсий омил (яъни, инсон омили) ҳаракатининг иқтисодий шаклларидан бири сифатида қарайди. А.С. Панкратова ва Р.А. Убайдуллаеваларнинг фикрича, меҳнат потенциали — жамиятнинг, ишлаб чиқаришни ривожлантириш талабларига мос келувчи шахсий омил билан таъминлаш имкониятини миқдорий таърифлайдиган тушунчадир. М.М. Скаржинскийнинг меҳнат салоҳияти жамиятни ҳаракатга келтиришнинг реал ва потенциал имкониятларидир, деган фикридан фарқли равишда А.С. Панкратова меҳнат потенциали — бу шахсий омилни миқдорий намоён бўлишидир, деб таърифлайди.

Меҳнат потенциалининг миқдорий ва сифатий томонлари, таърифлари Д.Н. Карпухин ва ўзбекистонлик олима Д.Н. Раҳимова томонидан кенгроқ ёритиб берилган бўлиб, унинг фикрича, меҳнат потенциали миқдор кўрсаткичлари (аҳолининг умумий сони, жинсий-ёш таркиби, ҳар бир ёш гуруҳи бўйича ишлаётганларнинг улуши уларни фаолият соҳалари бўйича тақсимланиши) билан бир қаторда сифат томонларига ҳам (таълим, билим даражаси, касбий-малака таркибига, меҳнатнинг техник қуролланганлигига, иш ва бўш вақтдан фойдаланиш самарадорлик даражасига, кадрлар билими, маҳоратига) эга бўлиши керак.

Д.Н. Карпухин меҳнат потенциали таркибини А.С. Понкратова ва Л.И. Голдин таърифларига таққослаб, кенгроқ ёритиб берган. У томондан берилган таърифларнинг баъзилари «ресурс сифатида» ёндашувчиларнинг таърифлари билан мос келади. Айни пайтда, у меҳнат салоҳиятининг сифат томонларига меҳнатнинг техника билан қуролланишини киритадики, муаллиф бу борада «омиллар» жиҳатидан ёндашувчилар тарафдорларига киради.

В. Добрик, М.И. Долишний, С.Н. Злупко, Ш.Н. Зайнутдинов, И.С. Маслова ва бошқалардан иборат иқтисодчилар гуруҳи меҳнат потенциалини инсон омилини гавдалантирувчи шакл сифатида қарайдилар. Бу муаллифлар меҳнат потенциали меҳнатга лаёқатли аҳолини такрор ишлаб чиқариш жараёнини, техник, иқтисодий, ижтимоий, ташкилий ва сиёсий шароитлар бирлигидан иборатдир, дейдилар. М.И. Долишний ва Л.М. Аллахвердиева талқинида меҳнат потенциали демографик шаклланиш ва ривожланиш қонуниятларини, касбий малакалари, экологик шароити, саломатлик, ижодий-сиёсий, маънавий, ахлоқий ва меҳнат тарбиясини ўз ичига олади. И.С. Маслова меҳнат потенциалига, аҳолини, меҳнат ресурсларини ва ишчи кучининг ўзига хос ижтимоий-иқтисодий хислатларини, кейинги ривожланиш имкониятларини белгилайдиган, ижтимоий ишлаб чиқаришнинг объектив шарт-шароитларини мужассамлаштирадиган, интеграл шакл сифатида қарайди. В.К. Врублевский, меҳнат потенциалини таърифлашда, меҳнат потенциалини меҳнатга бўлган қобилиятини потенциал эгалари бўлган меҳнатга лаёқатли аҳоли билан боғламайди, балки меҳнат потенциалидан, унинг фикрича, меҳнат фаолияти характерлари билан фарқланадиган жами ишчи билан боғлайди. Меҳнат потенциали деганда, у, бир томондан, унинг мазмунини, бошқа томондан ижтимоий-иқтисодий характерини ифодаловчи жами иш кучи ва шунга муносиб бўлган меҳнат шароитининг бирлигидан иборат бўлган омилни тушунади.

Юқорида кўрсатилган йўналишлар, меҳнат потенциалининг таърифларини бир-бирларидан фарқ қилишидан гувоҳлик бермоқда. Умуман олганда, меҳнат потенциалига «омил сифатида» ёндашувчилар, унинг мазмунини «ресурс сифатида» ёндашувчиларга нисбатан кенгроқ талқин қиладилар.

Меҳнат потенциали кўпчилик асарларда, рисолаларда тушунча сифатида қаралади, бир қатор олимларнинг илмий ишларида эса, у иқтисодий ёки ижтимоий-иқтисодий категория сифатида очиб берилади. Меҳнат потенциалини иқтисодий категория сифатида талқин қилиш тарафдорлари, меҳнат потенциалининг ижтимоий шакли сифатида бутун жамиятдаги меҳнатда қатнашиш билан боғлиқ бўлган меҳнат жамоалари ва алоҳида ишчиларнинг шаклланиши,

ривожланиши ва инсон шахсининг имкониятларидан амалда фойдаланиш борасида юзага келадиган ишлаб чиқариш муносабатларини кўрадилар.

Бир қатор тадқиқотчилар меҳнат потенциалини нисбатан кенгроқ талқин қилиб, уни ўзининг мазмуни жиҳатидан **«меҳнат ресурслари», «ишчи кучи»** категорияларидан фарқ қилувчи мураккаб, кўп қиррали **ижтимоий-иқтисодий категория** деб қарайдилар. Бироқ, махсус адабиётларни чуқур ўрганишимиз шуни кўрсатадики, меҳнат ресурслари меҳнат потенциалининг ўзагини ташкил қилади.

Ўзбекистонлик бир гуруҳ иқтисодчи олимлар (А.А. Абдуғаниев, З.А.Толаметова, Д.Н.Раҳимова) меҳнат потенциалига таъриф бериб, меҳнат потенциали **бу жисмоний имконият, маълумот, касб-кор, малакага эга бўлган, ишлаб чиқаришда иштирок этиш**га лаёқатли бўлган, барча фуқароларни ўз ичига олади, дейдилар. Бу таърифларда улар меҳнат потенциали меҳнат ресурсларига нисбатан кенг тушунча бўлиб, у миқдор (меҳнат ресурслари) кўрсаткичлари билан бирга ишчининг ишлаб чиқариш фаолиятига таъсир кўрсатувчи ишчи кучининг сифат кўрсаткичларига ҳам эгадир, дейдилар.

Меҳнат потенциалининг меҳнат ресурсларидан сифат жиҳатидан фарқи шундан иборатки, меҳнат потенциали жамият ихтиёридаги оддий меҳнат массасимас, балки ижтимоий меҳнатнинг юқори самарасини таъминлайдиган, мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг қобилияти ва оптимал имкониятини ифодалайдиган, меҳнат фаолиятига мувофиқ келувчи шароитлар бирлигидир. Шундай тарзда меҳнат потенциали, меҳнатга бўлган қобилиятларнинг жамини (уларнинг миқдорий ва сифатий муносабатларида), алоҳида ишчини ва жами ишчиларнинг меҳнат фаолиятида қатнашиш имкониятларини ифодалайди.

Хуллас, меҳнат потенциали мавзуси ҳалигача мунозарали масала бўлиб келмоқдаки, бугунги кунда **«меҳнат потенциали», «меҳнат ресурслари», «ишчи кучи»** тушунчаларини талқин қилувчиларни уч гуруҳга ажратиш мумкин.

I гуруҳдагилар, меҳнат потенциали меҳнат ресурсларидан фарқ қилмайди, улар ишчи кучидан фарқ қилади, дейдилар.

II гуруҳдагилар, меҳнат потенциали билан меҳнат ресурслари бир-биридан фарқ қилади дейдилар-у, лекин меҳнат ресурслари билан ишчи кучи бир-биридан фарқ қилмайди, деб кўрсатадилар.

III гуруҳдагилар, меҳнат потенциалининг меҳнат ресурсларидан фарқи бор дейиш билан бирга, меҳнат ресурсларининг ўзи ҳам ишчи кучидан фарқ қилади, дейдилар.

Таҳлил қилинаётган муаммонинг яна бир муҳим жиҳати шундаки, уни «иқтисодий тушунча» (категория) сифатида қандай мазмунга эга эканлигини аниқроқ тавсифлашдан иборат.

Фикримизча, «меҳнат потенциали» иқтисодий категориясини «ишчи кучи», «меҳнат ресурслари» каби иқтисодий категориялардан фарқ қилувчи хусусияти қуйидагилардан иборатдир.

Биринчидан, меҳнат потенциали — бу, аввалambор, жамият қилаётган жонли меҳнатнинг миқдорий ва сифатий аниқ ресурсларидир. Шунингдек, меҳнат потенциали — бу ўзида сифат жиҳатларининг жамини гавдалантирадиган ишчи кучи мажмуидир.

Иккинчидан, ушбу иқтисодий категория муайян бир ишчини ҳам, уларнинг жамини ҳам мавжуд имкониятларидан фойдаланиш даражасини баҳолаш имкониятини беради, бу амалиётда инсон омилининг фаоллигини оширади.

Учинчидан, меҳнат потенциалини таҳлил қилиш, ишлаб чиқаришнинг инсон ва ашёвий омиллари ўртасида сифатий, таркибий мувофиқлик бўлишига ёрдам беради.

Меҳнат потенциали жами ишчи кучи, меҳнат ресурслари ҳаракатининг аниқ бир шаклида намоён бўлади. **Жамият «меҳнат потенциали»**ни таърифлаганда, уни фақат меҳнат жараёнини амалга оширувчи имкониятларни намоён бўлиши, деб қарамаслик керак. Меҳнат потенциали, биринчи навбатда, реал меҳнат жараёни орқали ўрганилиши зарур. Бунда меҳнат потенциалининг ҳаракат қилиши аниқ ижтимоий-иқтисодий шаклда юзага чиқади, уни ўрганиш, ривожлантириш, такомиллаштириш эса бугунги кунда иқтисодиётда долзарб муаммолардан биридир.

Шундай қилиб, **меҳнат потенциали — жамиятнинг меҳнат соҳасидаги имконият қувватлари демакдир.** Меҳнат потенциали, бу жисмоний имконият, маълумот, касб-кор, малакага эга бўлган ишлаб чиқаришда иштирок этишга лаёқатли бўлган барча фуқароларни ўз ичига олади. Масалан, мустақил Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида таърифланганидек, мамлакат меҳнат потенциалига 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган аёллар, 16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркаклар, шунингдек, меҳнатга лаёқатли ёшдан юқори ёшда бўлиб ишлаётганлар (55 ва 60 ёшдан юқори), меҳнатга лаёқатли ёшга тўлмай ишлаётганлар ҳам меҳнат потенциалига киради. Меҳнат потенциали миқдор кўрсаткичлари билан бир қаторда сифат томонларини ҳам ўз ичига олади ва тизим жиҳатдан «ишчи кучи», «меҳнат ресурслари» тушунчаларидан фарқланади.

Ходимларнинг ягона ва режали равишда ташкил этилган меҳнат жараёнига бирлашувининг ўзи биргаликда жамоа тарзида меҳнат қилиш самарасини ҳосил қилади. Бу янги ишлаб чиқариш кучининг тарқоқ ҳолда (якка тартибда) ишловчи ходимлар кучи миқдоридан устунлиги бригада меҳнати кенг жорий этилган дастлабки босқичларда яққол намоён бўлди. Шундай қилиб, агар **инсон жисмоний ва**

маънавий қобилиятларининг мажмуи шахс меҳнат потенциалининг асоси бўлса, ижтимоий, яъни турли шахсларнинг биргаликдаги фаолияти туфайли пайдо бўладиган «оширилган» умумли куч, жамоа ва ташкилот меҳнат потенциалининг асосини ташкил этади.

Корхона маъмурияти, иш кучининг якка тартибдаги эгаси билан меҳнат шартномаси тузар экан, ходимнинг қобилиятига муайян корхона олдида турган вазифаларни бажариш имкониятлари нуқтаи назаридан баҳо беради. Ташкилот иш кучини ишлаш қўлидан келадиган ва ишламоқчи бўлганлар орасидан шунчаки танлаб қўя қолмайди, у ўзининг меҳнат потенциалини шакллантириши зарур бўлади: табиатда бир-бирига мутлақо ўхшаш, бир хил икки киши бўлмаганидек, жамоанинг ички таркиби ҳам такрорланмасдир, зотан айнан бир хил жамоалар бўлиши мумкин эмас.

Шу билан бирга, меҳнат потенциалига эга бўлган ҳар бир ходим муайян ишни бажаришда ўзининг потенциал имкониятларини турли даражада намоён қилишини ҳам ҳисобга олиш зарур. Бунинг натижасида у жамоа меҳнати таркибига муайян қўшилувчи (Қ белгисига эга бўлган), олинувчи (—) ва кўпайтирувчи (х) сифатида киритиш мумкин.

Агар жамоага бирлашишда ходимларнинг барча конкрет меҳнат потенциаллари кўпайтирувчи сифатида кирса, бу ҳол ҳар бир ходим биргаликдаги меҳнатга ўзининг меҳнат потенциалидан қандайдир кўпроқ нарса қўшганлигини билдиради. **Бир томондан,** у ўз меҳнати билан бошқа ходимларни ўз шахсий меҳнат потенциалидан самаралироқ фойдаланишга ундаса, **иккинчи томондан,** унинг ўзи ҳам ана шундай таъсирни бошдан кечирган бўлади.

Меҳнат потенциалининг **малака таркибий қисми,** бир томондан, ходимнинг доимий равишда мураккаблашиб борувчи меҳнат функцияларини бажаришга, меҳнатнинг ўзгаришига тайёрланганлиги, иккинчи томондан, меҳнатга муносабатни, меҳнат интизомини, меҳнатнинг интенсивлигини шакллантирувчи омил ҳисобланади. У ҳар бир ходимнинг ўзига хос хусусиятларини акс эттирувчи белгилар бўйича таснифланиши мумкин (5.5-чизма).

Меҳнат потенциали таркибидан *ижтимоий-шахсий* таркибий қисмни ажратиб кўрсатиш диққат-эътиборни ходимнинг потенциал, яъни ё истиқболли ёхуд шунчаки «фойдаланилмаган», ижтимоий имкониятларига қаратиши лозим. Мазкур таркибий қисм инсоннинг ўз-ўзини ўзгартиришга ва ўз-ўзини ривожлантиришга бўлган қобилиятини тавсифлаб беради.

Ижтимоий-шахсий таркибий қисм тузилиши қуйидаги асосий элементларни ўз ичига олади:

• ҳамкорликка, жамоа бўлиб ташкил этишга ва ўзаро ёрдам кўрсатишга бўлган қобилият (коммуникатив потенциал);



5.5-чизма. **Ходим меҳнат потенциали малака таркибий қисмининг тузилиши.**

• ижодий қобилият (ижодий потенциал);

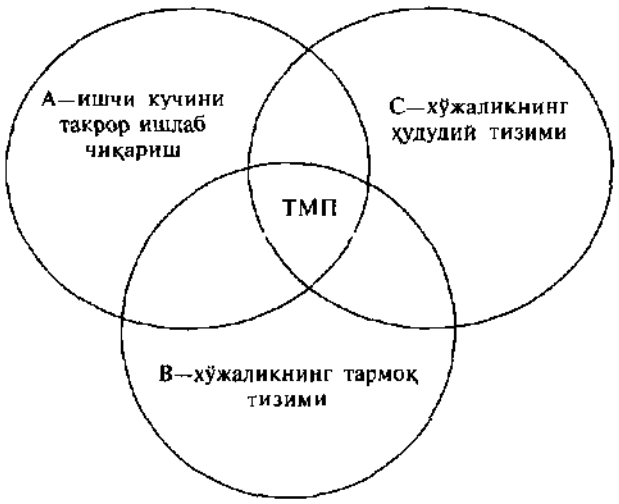
• қадриятли-асословчи хусусиятлар (ғоявий дунёқараш ва ахлоқий потенциал).

Ходимнинг меҳнат потенциалига баҳо бериш бу потенциалнинг миқдори, сифатини аниқлашни, бу потенциалнинг мос келиши ва ундан ташкил этиш мақсадида фойдаланишни назарда тутиши лозим. Умумий тарзда олганда, ходимнинг потенциалини баҳолаш орқали бошқариш ўзаро боғлиқ уч вазифани ҳал этишдан иборатдир.

Биринчидан, аниқ иш ўрнининг иш кучи сифатига қўядиган талабларига энг тўлиқ равишда мос келадиган инсон ишлаб чиқариш қобилиятларини шакллантириш.

Иккинчидан, ишлаб чиқаришда ходимнинг мазкур меҳнатга бўлган қобилиятларидан максимал даражада фойдаланиш имконини берадиган ижтимоий-иқтисодий ва ишлаб чиқариш шарт-шароитларини яратиш.

Учинчидан, бу жараёнлар меҳнаткашнинг организмига ва шахсий манфаатларига зарар етказмаслиги лозим. Бугунги кунда рус психологи ва физиологи академик В.М.Бехтеревнинг сўзлари ғоят замонавий бўлиб жаранглайди. У социализмда меҳнатни ижтимоий ташкил этиш мезонини ифодалаб, қуйидагиларни таъкидлаган эди: «Ҳамма гап меҳнатни тейлорлаштиришда ҳам, ундаги меҳнат муам-



5.6-чизма. **Ташкилот потенциалини шакллантириш ва ундан фойдаланиш.**

мосининг узил-кесил идеалида ҳам эмас, балки меҳнатнинг ўзини шундай амалга оширишдаки, у оптимал ва максимум соғлиқ шароитида, фақат ортиқча чарчаш бўлмаган вақтда эмас, шу билан бирга меҳнаткаш шахсининг тўлиқ соғлиги ва ривожланиши кафолатланган шароитда ҳам максимум унумдорликни таъминласин»[1].

Персонални бошқариш учун **ходим меҳнат потенциалининг** таркибий қисмларидан ҳар бирининг амал қилиш механизмини аниқлаб, унинг захираларидан энг тўлиқ равишда фойдаланишга таъсир кўрсатувчи ўзаро боғланган чора-тадбирлар тизимини ишлаб чиқиш, айниқса, муҳимдир.

Амалда меҳнат потенциалидан етарли фойдаланмаслик (ходимнинг потенциал имкониятлари билан уларни амалга ошириш ўртасидаги номувофиқлик) ишлаб чиқариш эҳтиёжлари билан кадрларнинг касбий таркиби ўртасидаги, ходимлар малакасининг мавжуд ва ҳақиқатда зарур даражаси ўртасидаги номувофиқликда, меҳнат функцияларини нооқилона тақсимлашда; меҳнатдан, уни ташкил этишдан ва шарт-шароитларидан қониқмасликда; ходимдаги масъулиятни ҳис қилиш туйғусининг етарли ривожланмаганлигида ва ҳоказоларда намоён бўлади.

Зарур ташкилий-техник шарт-шароитлар мавжуд бўлганда, ташкилотнинг меҳнат потенциали (ТМП) шу жойда ишлаши мумкин

[1] *Бехтерев В.М.* Рациональное использование человеческой энергии в труде /Труды Всероссийской инициативной конференции по научной организации труда и производства. М.: 1991.

бўлган меҳнатга қобилиятли ходимларнинг муайян миқдорини (мажмуини) ташкил этади. Ташкилотнинг потенциалини шакллантириш ва ундан фойдаланиш иш кучини (А) такрор ишлаб чиқаришнинг бир қисми бўлиб, хўжаликнинг тармоқ (В) ва ҳудудий (С) тизимларида амалга оширилади (*5.6-чизмага қаранг*).

Ташкилотнинг меҳнат потенциали ходимнинг меҳнат потенциалидан фарқ қилади, чунки тизим ҳамиша ўзини ташкил этган таркибий қисмлари миқдоридан (ходимларнинг якка тартибдаги меҳнат потенциалидан) ортиқ бўлади, бунга сабаб тизимни ташкил этувчи таркибий қисмларнинг ўзаро таъсир кўрсатишини тақозо этган, синергетик самаранинг вужудга келишидир.

Ташкилотнинг меҳнат потенциалини қараб чиққанда, меҳнат жамоалари фақат ҳудудий жойлашуви, тармоққа мансублиги, ишлаб чиқариш ҳажми, ёши ва бошқаларга қараб турли потенциалга эга бўлиб қолмасдан, шу билан бирга, ҳар бир корхона ҳам ишлаб чиқариш жамоасини ташкил этишда, меҳнат анъаналарида, ходимлар ўртасида қарор топган ўзаро муносабатларда, яъни ташкилий маданиятда ўз хусусиятларига эга эканлигини эсдан чиқармаслик керак.

Вақт ўтиши билан ходимнинг меҳнат потенциали ўзгаришларга учрайди. Бу ўзгаришлар ҳам прогрессив (янги техникани жорий этиш, эскириб қолган ускуналарни алмаштириш, иш билан кам таъминланган ва замонавий талабларга жавоб бермайдиган иш ўринларини тугатиш, меҳнат шароитларини яхшилаш ва ҳоказо), ҳам регрессив бўлиши мумкин. Бу ҳолат янгиликларни режалаштириш ва жорий этишда, уларнинг ходим меҳнат потенциалига таъсир кўрсатиш характери ва даражасига эмас, шу билан бирга, бу таъсирларнинг келтириб чиқарадиган оқибатларини ҳам ҳисобга олиш зарурлигини кўрсатади.

Ташкилот меҳнат потенциалининг тузилиши, ходимлар гуруҳларининг турли демографик, ижтимоий, таълим, касбий ва бошқа характеристикалар ва улар ўртасидаги муносабатлар нисбатидан иборатдир.

Мураккаб ва кўп таркибли ижтимоий-иқтисодий тузилма бўлган ташкилотнинг меҳнат потенциали қуйидаги таркибий қисмлар: кадрлар, касбий, малака ва ташкилий қисмлардан иборат бўлади. Бундай ажратиш мутлақ хусусиятга эмас, балки шартли хусусиятга эгадир ва омилларнинг у ёки бу гуруҳига аниқ мақсадни кўзлаб таъсир кўрсатиш даражасини аниқроқ белгилашга ёрдам бериши лозим. Бу ҳозирги шароитда зарур бўлганидан ҳам кўпроқдир, чунки ташкилот меҳнат потенциалининг тузилиши қатъийлик ва барқарорлик билан эмас, балки тезлик билан қайта қуришга қодир бўлган ҳаракатчанлик ва мослашувчанлик билан ажралиб туради.

Кадрлар таркибий қисми ўзига қуйидагиларни қамраб олади:

а) касбий билимлар, касбий билимдонликни тақозо этувчи кўникма ва малакалар (малака потенциали); б) билим қобилиятлари (таълим потенциали). Меҳнат потенциалининг бу таркибий қисми икки нуқтаи назардан қараб чиқилиши мумкин. Субъектив жиҳатдан, у шахсий ўз-ўзини намоён қилиш ва эҳтиёжларини қондириш шакли сифатида майдонга чиқади ва инсоннинг муайян иш турларини бажаришга бўлган қобилияти сифатида қаралиши мумкин. Объектив жиҳатдан олганда, у касбларнинг моддий-техникавий ва ижтимоий-иқтисодий муайянлигини акс эттирувчи тавсифлар тўпламининг ифодаси ҳисобланади.

«Умумий» қобилият эгаси ҳисобланган барча ходимларни бирлаштирувчи меҳнат ресурсларидан фарқли ўлароқ, кадрларга фақат меҳнатга ва касбий қобилият эгасига хос, махсус тайёргарликка эга бўлган қисми тааллуқлидир. Шундай қилиб, корхона меҳнат ресурсларининг сони малакасиз ва кам малакали ишчиларни ўз ичига олувчи «кадрлар» таркибидан иборат бўлади.

Жамоанинг касбий таркиби фан-техника тараққиёти таъсири остида меҳнат характери ва мазмунидаги ўзгаришлар билан белгиланади, у янги касбларнинг пайдо бўлишини ва эскиларининг барҳам топишини, меҳнат операцияларининг функционал мазмуни мураккаблашуви ва ортишини тақозо қилади. Бошқача сўзлар билан айтганда, бу тузилиш иш ўринларига одам танлаш орқали амалга ошириладиган меҳнат потенциалига қўйиладиган ўзига хос талаблар тизими сифатида намоён бўлади.

Малака таркиби меҳнат потенциалидаги сифат ўзгаришлари (маҳорат, билим ва кўникмаларнинг ортиши) билан белгиланади ва аввало, шахсий таркибдаги ўзгаришларни акс эттиради. Меҳнат потенциали кадрлар таркибий қисмининг ортиши касбга йўналтириш, кадрларни қабул қилиш ва жой-жойига қўйиш, ходимлар меҳнатининг мазмунини ошириш, корхонадаги ёшлар ва янги ишга қабул қилинганларнинг ишга кўникиши, кадрларнинг маълумот, касбий ва малака даражаларини ошириш ва ишлаб чиқаришда лавозимга кўтариш, ходимларни қайта тайёрлаш ишларини амалга оширишни ўз ичига олади.

Жамоа шундай ижтимоий муҳитки, унда ходимларнинг меҳнат потенциали шаклланиши, шахснинг камолга етиши бевосита кечади. Бу ерда ҳамма нарса, яъни ишловчиларнинг касбий ва малака жиҳатидан ривожланиш истиқболининг мавжудлиги ҳам, айрим меҳнат фаолияти турлари нуфузининг ортиши, меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш ҳам, яхши ўйланган моддий ва маънавий рағбатлантириш тизимининг мавжудлиги ва шу кабилар ҳам муҳимдир.

Шундай қилиб, меҳнат потенциалининг кадрлар таркибий қисми ходимнинг жамият ишлаб чиқарувчи кучи сифатида шаклла-

ниши ва ривожланиши билан боғлиқдир. Омиллар таъсири остида, уни ташкил этувчи таркибий қисмлар (масалан, ишчи кучининг маълумот, касбий, маданий ва техникавий даражасини ошириш) таъсирида инсон омилининг ривожланиши ва такомиллашуви содир бўлади.

Меҳнат потенциалининг ташкилий таркибий қисми кўп жиҳатдан умуман меҳнат жамоасининг, хусусан алоҳида олинган ходимнинг самарали фаолият кўрсатишини белгилаб беради ва ана шу нуқтаи назардан меҳнат потенциалидан самарали фойдаланиш билан боғлиқдир, чунки «ташкилот меҳнат потенциали — ходимнинг меҳнат потенциали — иш ўрни» тизимидаги дисбаланс имкониятининг ўзи ташкилий қарорлар амалда фойдаланиладиган танлаш тамойилларида ифодаланғандир.

Иш кучининг ишлаб чиқариш, ташкилий-техникавий шарт-шароитларига мослашувига асосланган ташкилий ёндашув секинаста ўзини барҳам топтиради. Меҳнатни ташкил этишнинг мослашувчан тизимларини жорий этиш, ходимни технологик жараён билан қаттиқ боғлиқ бўлишдан озод қилишга, бу билан унинг потенциал имкониятларини амалга ошириш, малака жиҳатидан ўсиши, меҳнатнинг мазмуни ва жозибадорлигининг ортиши учун шарт-шароит яратиб берилишига қаратилган.

Ташкилий таркибий қисмни ажратиб кўрсатишнинг зарурлиги инсон потенциал имкониятларини тўлиқ амалга оширишга ва унинг янги хислатлар ва қобилиятларга эга бўлишига ёрдам берадиган шарт-шароитларни изчил ҳамда аниқ мақсад билан шакллантиришга боғлиқдир.

Меҳнатни ташкил этиш ва унинг юқори маданияти меҳнат ҳаракатларининг аниқлиги, бир маромдалиги, келишилганлиги ва ходимларнинг ўз меҳнатидан юксак даражада қониқиш ҳосил қилишда ўз ифодасини топиб, уларнинг меҳнат потенциалидан ҳам, жамоанинг меҳнат потенциалидан ҳам самарали фойдаланиш имконини беради.

Ташкилот меҳнат потенциалининг ташкилий таркибий қисми белгиланган иш вақти мобайнида якка тартибдаги меҳнат потенциалларидан фойдаланишнинг жиддийлиги (жадаллиги)ни, унинг жозибадорлигини ҳам белгилаб беради.

Потенциалнинг ташкилий таркибий қисми қуйидаги йўл-йўриқлар: қизиқишлар (Қ) (нимани хоҳлайман?), персоналнинг имкониятлари (И) (нимани эплайман?), иродавий куч-ғайрати (нимага интиламан?) (С), шахссиз муқаррарлик (нима қилиш керак?) (Н) нисбатлари билан белгиланади. Барча йўл-йўриқлар турлича бўлиб, *турли жадаллик даражасида амал қилади, ҳар бир конкрет ҳолда* шахснинг у ёки бу ҳаракатига таъсир кўрсатувчи ўзгарувчан ҳажмларнинг алоҳида ўзаро муносабатда бўлишини акс эттиради.

$$Поп+a_1+Қa_2\ И+a_3C+a_4Н,$$

бу ерда, $a_1+a_2+a_3+a_4$-1, К, И, С, Н ларнинг қиймати 1 дан 10 гача бўлган балларда ўзгаради.

Ташкилот персонали потенциалининг ташкилий қуввати (Моп) персоналнинг ташкилий потенциали вақт бирлиги ичидаги нисбатидан келиб чиқиб аниқланади:

$$Моп\ F\ /(Поп,Т).$$

Персоналнинг ташкилий ишлари (Роп) унинг ташкилий қувват бирлиги ҳисобига қўшган ва ўзгарувчан миқдорлар билан ўлчанадиган ҳиссаси нисбати сифатида аниқланади: а) ишни муддатида бажариш (S); б) унинг аъло сифати (С); в) бутун ҳажми бўйича вазифаларни бажариш (Q); г) ишни муддати, ҳажми, сифати бўйича бажаришни таваккал қилиш (R):

$$Роп=в_1S+в_2K+в_3Q+в_4R\ х\ в_1+в_2+в_3+в_4=1,S,C,Q,R\ нинг$$

миқдори 1 дан 10 гача бўлган балларда ўзгаради.

Бошқарув жараёнида у, мумкин бўлган қулай ташкилий-техникавий ва ижтимоий-иқтисодий шароитларда, ходимларнинг ташкилий мақсадлари иложи борича юқори даражасига эришувини таъминлаши лозим.

Ташкилотнинг меҳнат потенциалини шакллантириш соҳасидаги ишлар тизими қуйидагиларни ўз ичига олади:

- ташкилотнинг меҳнат потенциалининг оптимал даражасини доимий равишда сақлаб туришга қодир бўлган жамоа ўзагини вужудга келтириш жараёни;
- ходимларнинг корхонада кўникиш ҳосил қилишига, уларнинг корхонадаги турли-туман алоқаларини шакллантиришга ёрдам берадиган шарт-шароитлар яратиш;
- корхонанинг иш ўринлари тизимида ходимнинг касб-малака жиҳатидан кўтарилиши ва ҳар томонлама ривожланиши тизимини ташкил этиш;
- ходимнинг ўзи эгаллаб турган мавқеидан қониқмаслигини олдини олувчи чора-тадбирларни амалга ошириш, бундан мақсад кадрлар қўнимсизлигини ва унинг салбий оқибатларини қисқартиришдир.

5.3. Меҳнат потенциали ва меҳнат ресурсларининг шаклланишида инсон омили

Инсоннинг ишлаб чиқаришдаги ролига янгича қарашни ифодалаш учун иқтисодий адабиётда 80-йиллар ўрталаридан бошлаб «инсон омили» ва «меҳнат потенциали» атамалари тез-тез ишлатиладиган бўлиб қолди. Шу билан бирга, одатда, инсон (баъзан эса шахс) омилини ишлатганда, инсоннинг иқтисодиётдаги фаол ролига эътибор берилишини қайд қилиш назарда тутилади.

«Омил» атамаси луғатларда бирон-бир нарсанинг сабаби ҳаракатга келтирувчи кучи сифатида таърифланади, яъни «ресурс» ата-

мисига қарама-қарши ўлароқ, у бирон-бир нарсанинг, мазкур ҳолда инсоннинг фаол ролини таъкидлайди.

Иқтисодий фанда «ишловчи», «меҳнаткаш» ёки «умуман шахс» деган тушунчалар ўрнига жонли инсон ўзининг бутун ҳаётий эҳтиёжлари билан биргаликда қўйилмас экан, юзага келган «инсон омили»ни бошқариш тизимини қайта қуриш тўғрисида гапириб бўлмайди. **«Инсон омили» тушунчасига «иш кучи» ва «меҳнат ресурслари» тушунчаларига нисбатан анча кенгроқ ва чуқурроқ маъно сингдирилади. Инсон омили ўзаро бир-бири билан муносабатда бўладиган, турли мавқени эгаллаган синфлар, қатламлар ва гуруҳлар тизимидан иборат бўлиб, уларнинг фаолияти ва ўзаро муносабати жамиятнинг илғор ривожланишини таъминлайди.** Бошқача айтганда, инсон омили уни меҳнаткаш, фуқаро, оила бошлиғи ва инсон сифатида бутун ҳис-туйғулари ва фикр-ўйларининг хилма-хиллиги билан акс эттиради.

Инсон омили — ташкилот ва муассасаларнинг биргаликда фаолият кечириш учун бирлашган кишиларидир. Таркибий жиҳатдан у, биринчи навбатда шахс, ишчи гуруҳи, меҳнат жамоасидир.

Инсон омили — бу фақат жамоа ходими эмас, балки ижтимоий ҳаётнинг жамоа субъектидир, у ижтимоий, демографик, иқтисодий ва сиёсий тузилмага эга бўлиб, унинг элементларининг ўзаро ҳаракати жамият ривожланишини таъминлайди.

Ишлаб чиқаришнинг шахсий омили (бевосита-ижтимоий маънода — шахс омили) унинг меҳнат фаолияти жараёнида намоён бўладиган субъект (ходим) сифатларини бутун хилма-хиллиги билан акс эттиради.

Шахсий омил — фаолият кўрсатадиган (ҳаракатда амалга оширилядиган) иш кучи бўлиб, ўз сифат кўрсаткичларининг мажмуи билан қараб чиқилади.

Ишлаб чиқаришнинг шахсий омили ва иш кучи бир бутун ҳамда хусусий нарса сифатида қиёсланади. Иш кучи ходимнинг ишлаб чиқариш потенциалинигина ифодалаб, ишлаб чиқариш омили сифатида намоён бўла олмайди. Ишлаб чиқариш омили инсон бўлиб, у меҳнат қобилияти (иш кучи)га эга бўлади, инсон меҳнат жараёнини амалга оширади, яъни ишлаб чиқариш жараёнига қўшилади.

Инсон омилини инсон шахсий сифатларининг унинг меҳнат фаоллигига таъсир кўрсатувчи бутун мажмуи намоён бўлиши сифатида қараш керак. Мазкур тушунча инсоннинг ишлаб чиқариш жараёнидаги ҳал қилувчи ролини кўрсатади.

Бундай қараш ижтимоий ривожланишнинг мақсади, кишиларнинг ижтимоий ривожланиши учун зарур шарт-шароитлар яратиш, иқтисодиёт самарадорлигини ошириш эса, ана шу мақсадга эришиш воситаси сифатида тушунилади, фикрига мос келади.

Инсон ижтимоий тараққиётнинг тўлақонли ва онгли иштирокчиси сифатида эътироф қилиниши, ҳаётий эҳтиёжлар билан бир қаторда биринчи ўринга ижодий фаолиятга, ахборотга, бошқаришда иштирок этишга бўлган эҳтиёж ва ҳоказоларни илгари суради.

«Меҳнат ресурслари» ва «инсон омили» тушунчаларининг турлича мазмунига эга бўлиши, уларни турлича ёндашувлар ва усуллар билан ўрганишни талаб қилади. Ишлаб чиқаришнинг инсон омили, фақат сон кўрсаткичлари, демографик, тармоқ, касб ва малака тузилмалари билан тасвирланиб қолмасдан, шу билан бирга, у меҳнатга бўлган муносабат кўрсаткичларининг ана шу белгиларидан ташқари ташаббускорлик, тадбиркорлик, қизиқишлар, эҳтиёжлар, қадриятлар, турли вазиятлардаги хулқ-атвор усуллари билан тавсифланади.

Меҳнат ресурсларига нисбатан анча олға ташланган қадам бўлган инсон омили тушунчаси, муайян чекланишга ҳам эга: одамлар унинг доирасида жамиятнинг асосий бойлиги сифатида эмас, балки уларга нисбатан ривожланиш жараёнларининг ташқи омили сифатида қаралади.

Инсон омили — иқтисодий-сиёсий атама, меҳнат психологияси, эргономика ва социология тизимларининг замонавий умумий назарияси манфаатлари предметидир. Инсон омилига бўлган эътибор ижтимоий-иқтисодий ривожланишни жадаллаштириш зарурлиги билан бевосита боғлиқдир, уни эса бошқарувнинг авторитар, маъмурий-буйруқбозлик усулларини қўллаш билан таъминлаш мумкин эмас.

Инсон омилининг алоҳида ролини расман эътироф қилган маъмурий бошқарув тизими, ҳақиқатан унинг мазмунини инкор қилиб, сўзсиз бўйсуниш тамойилларига асосланади, пировард натижада, шахсни жамият манфаатларидан, меҳнаткашларни ижтимоий мақсадлар ва манфаатлардан узоқлаштирди, бошқарувнинг бутун тизимини ортиқча марказлаштириш ва расмийлаштириш билан боғлиқ бўлди. Айни вақтда, бошқарувнинг иқтисодий усулларига ўтиш инсон омилини фаоллаштирмасдан туриб, бу усул уларни амалга ошириш мумкин эмаслигини кўрсатди. Ижтимоий жиҳатдан ривожланган инсон катта меҳнат потенциалига эга бўлади, бироқ, у айни вақтда, пассив инсонга нисбатан анча мураккаб объект ҳисобланади. Ходимларнинг манфаатлари кўп томонлама бўлиб, шу сабабли инсон омилини бошқариш, уни фаоллаштириш усулларининг хилма-хиллиги, мослашувчанлиги, мақсадга қаратилганлиги билан ажралиб туриши лозим. Маъмурий-буйруқбозлик бошқарув тизими бунинг уддасидан чиқа олмади. У инсон омилига шу жиҳати билан путур етказдики, ўз мақсадларига эришиши учун мажбурлаш ва қатағон усулларидан фой-

даланди, бу усуллар ижтимоий вазиятга мос келмади, ижтимоий ресурслардан ва уларнинг меҳнат потенциалидан самарасиз фойдаланишга олиб келди. Ижтимоий сиёсат вазифалари ҳамиша турмуш шароитини яхшилашдан, ижтимоий адолатни амалга оширишдан, ижтимоий гуруҳларни яқинлаштириш ва миллий муносабатларни такомиллаштиришдан иборат бўлиб келди.

Жамият тадбиркорлар, менежерлар ва муҳандис-техник ходимларнинг шахсий сифатларига, уларнинг ҳалоллиги, бетартиблиги, ижтимоий манфаатларга содиқлигига тобора кўпроқ боғлиқ бўлиб боради. Ишлаб чиқаришнинг реал равишда умумлаштирилиши, хусусийлаштирилиши ва ихтисослаштирилиши тизимли-иқтисодий алоқалар миқдорини кўпайтиради. Бу алоқаларнинг ҳаммасини, ҳатто тез ҳаракат қилувчи ЭҲМларни қўлланиш билан ҳам автоматлаштириш, оптималлаштириш, мувофиқлаштириш мумкин эмас. Шу сабабли ишларнинг сифати, масъулият туйғуси, фаолиятнинг ташаббускор тарзда бўлиши, бозор ва бозор тузилмаларининг аҳволи иқтисодиётнинг самарадорлигига ҳаддан ташқари муҳим таъсир кўрсатади. Инсон омилини фаоллаштиришни ходим меҳнат фаолиятининг ижтимоий-психологик жиҳатлари нуқтаи назаридан ҳам, қараб чиқиш зарур.

Биринчидан, ишлаб чиқаришнинг таркибий қисмлари ўртасидаги ўзаро боғлиқлик мураккаблашади. Ишлаб чиқариш фаолиятининг техникавий, ташкилий ва иқтисодий томонлари инсон омилига (субъектив омилга), меҳнат жамоасида қарор топган ижтимоий-психологик иқлимга тобора кўпроқ боғлиқ бўлиб боради, бу иқлим фақат айрим ходимнинг эмас, умуман корхонанинг ҳам меҳнат потенциалини рағбатлантиради, шу билан бирга унинг ривожланишини қўллаб-қувватлаб туради.

Иккинчидан, ишлаб чиқаришнинг жадаллашуви ва унинг техника билан қайта қуролланиш жараёнининг тезлашуви, ходимнинг меҳнат потенциалларини амалга оширишга таъсир кўрсатувчи меҳнат фаолияти шарт-шароитларини динамик равишда ўзгартиради.

Учинчидан, ишлаб чиқариш тизими ёки кичик тизими кечикиб қолади, баъзан эса кадрларнинг ортиб бораётган ҳаракатчанлиги, кишиларнинг ижтимоий манфаатларининг ўзгарувчанлиги билан боғлиқ масалаларни ҳал этишга тайёр бўлмайди. Демак, ҳозирги вақтда корхоналар ва бирлашмаларни иқтисодий потенциалини техникавий даражанинг ортиши эмас, ижод қилиш, ихтиро этиш, янги билимларни ўзлаштириш қобилиятини акс эттирувчи инсон омили белгилаб беради.

Ҳозирги вақтда инсон омилини фаоллаштиришнинг уч йўналишини ажратиб кўрсатиш мумкин.

Биринчидан, бошқарув тизимини америкача «оқилона» бошқарув мактаби руҳида жорий қилиш ва ишнинг пировард натижалари учун рағбатлантиришга уриниб кўрилмоқда.

Иккинчидан, корхоналарда бошқарувнинг япон тизимини жорий этиш масалалари ўрганиб чиқилмоқда.

Учинчидан, жамоа ва айрим ходимни бошқаришнинг мустақил «европача» назарияси сифатида ташкилий ёки бошқарув назариясини ишлаб чиқиш амалга оширилмоқда (айниқса, Швейцария ва Бельгияда, камроқ даражада — Франция ва Германияда), лекин баъзан ана шу назария белгиси остида амалга оширилаётган ишланмалар ҳам америкача, ҳам японча бошқарув мактаблари билан мустаҳкам қўшилиб кетмоқда.

Шундай қилиб, инсон омилини фаоллаштириш кўп қиррали муаммо сифатида намоён бўлмоқдаки, унга ахлоқий қадриятларни шакллантиришнинг мураккаб жараёнлари, оила ва мактаб, хонаки тарбия, жамиятни жисмоний соғломлаштириш, маданий анъаналарни сақлаб қолиш, кадрлар ва ижтимоий сиёсат, таълим ва ҳоказо муаммолар киради. Инсон омили тузилишидаги асосий ўзгаришлар ҳозирги жамиятда қуйидагилар билан кўзга ташланади:

Биринчидан, бу ижтимоий ва маданий соҳалардаги ижтимоий хулқ-атвор андозаларидаги, синфий ва сиёсий тузилмалардаги, шунингдек, иқтисодий, ижтимоий ва сиёсий қарорлар қабул қилиш тамойилларидаги микроэлектрон инқилоб туфайли вужудга келган ўзгаришлардир. Микроэлектрон инқилоб иш билан бандлик тузилмасини, меҳнат характерини ва ролини ўзгартирмоқда.

Иккинчидан, жамиятда супермарказлаштирилган ижтимоий-иқтисодий ва сиёсий тузилмалардан кўпроқ қарорлар қабул қилинадиган қуйи даражадаги маҳаллий тузилмаларга ўтиш жараёни тобора фаоллик билан амалга оширилмоқда. Бу ўзгаришлар «меҳнат жамиятининг ўлими» деган концепция яратилишига олиб келди, унда ҳозирги давр индустриал жамиятдан постиндустриал ёки ахборот жамиятига ўтиш сифатида тавсифланади.

Ахборот жамияти унинг назариётчилари (Д. Боков, О. Тоффлер) томонидан цивилизация ривожидаги мутлақо янги босқич ва меҳнат жамиятини инкор қилиш сифатида қаралади, лекин чегаралашдаги асосий ўзак меҳнат ҳисобланади.

Учинчидан, меҳнат этикаси муайян тангликка учраганлигига қарамасдан (бу танглик, аввало, кўпгина кишиларнинг ҳаётида меҳнат марказий ўрин эгалламай қолганлигида намоён бўлмоқда), омманинг онгида меҳнатнинг қадри ҳали юқоридир. Аҳоли турли ижтимоий-касбий гуруҳлари меҳнатга иккинчи ўрин ажратганлар. Қадриятларнинг умумий поғонаси оила биринчи ўринни эгалламоқда, учинчи ва тўртинчи ўринлар моддий таъминот ва фаровон-

лик ўртасида тақсимланмоқда. Бироқ, оила ҳам, айниқса, моддий таъминот ҳам меҳнат билан мустаҳкам боғлиқдир. Ҳатто ўз касбини севмайдиган кишилар ҳам бу касб турмушларини тўлдириб ва ташкил этиб турганлигини кўрсатиб ўтадилар. Кун, ҳафта, йил меҳнат маромига бўйсунади: худди шу тариқа иш ўрни, хонадон, дам олиш жойи ҳам функционал равишда тақсимланади. ,

Меҳнатнинг ишлаб чиқариш соҳасидан суриб чиқарилаётганига қарамасдан, бу концепциялар инсон ролининг ниҳоятда ортиб боришини назарда тутади. Ҳақиқатан эски, хусусий, бир хил тарздаги меҳнат эмас, балки хилма-хил, яхлит ва ижодий меҳнат самарали бўлиб бормоқда. Бундай меҳнатни назарда тутувчи янги касбларнинг пайдо бўлиши қаттиқ поғоналаштиришга барҳам бермоқда, бундан ташқари, инсон энди машинанинг қўшимчаси, «қисман» ходим бўлишдан тўхтади. Ахборот жамияти ишда банд бўлганларнинг қарорлар қабул қилишда иштирок этишини, меҳнат операцияларининг қаттиқ, ёзиб қўйилган дастурини танлаш имконини берадиган шарт-шароитларни, ижодкорликни рағбатлантирадиган шарт-шароитларни назарда тутади. Бунинг учун мазкур жамиятга марказлашувдан холи ячейкалар тамойили асосида қурилган, максимум демократияни таъминлайдиган янги ташкилий шаклларнинг пайдо бўлиши муқаррардир.

Агар индустриал жамият кишилари фаолиятининг асосий қадриятлари ва сабаблари физиологик эҳтиёжларни ва хавфсизликка, таваккалчиликдан ҳимоя қилишга бўлган интилишни қондиришдан иборат бўлса, постиндустриал жамиятга ўтиш эса бошқа қадриятларни: алоқаларга, муомалага, обрў-эътиборга интилиш ва пировард натижада мақсад сифатида — шахснинг ўз-ўзини намоён қилишга интилишини фаоллаштиради. Албатта, қадриятлар ва сабабларни ўзгариши кейинги ўн йилликларнинг иқтисодий тараққиёти билан боғлиқ бўлиб, улар турмуш даражасини кескин равишда оширди ва турмуш стандартларини сифат жиҳатдан, ўзгартирди. Бу ҳол шахснинг алоҳидалиги ортиб боришига ва ҳаётнинг меҳнатдан узоқ бўлган соҳалари аҳамиятини оширишга олиб келди. «Меҳнат аллергияси»нинг, меҳнатдан бўйин товлашнинг вужудга келиши, ундан маънавий манфатдорликнинг йўқолиши, умуман меҳнат одобининг сусайиши кўп жиҳатдан қадриятли йўналишлар тизимидаги силжишлар, аввало, ўртача янги қатламларнинг моддий йўналишларидан постиндустриал йўналишларга силжиши билан ва бу йўналишларнинг жамиятдаги бошқа қатламларга кириб бориши билан изоҳланади.

Меҳнат сабаблари тизимидаги ўзгаришлар «инсон ресурслари»ни бошқаришни такомиллаштиришга жиддий равишда таъсир кўрсатади.

Биринчидан, меҳнат фаолияти билан боғлиқ қадриятлар хилма-хилроқ бўлиб боради: ўз-ўзини камолга етказиш, ўзини меҳнатда

намоён қилиш, ижодий ишлаш мумкинлиги, мустақиллик ва меҳнат шароитлари ҳамда меҳнат жараёнини ташкил этиш соҳасидаги қарорларда иштирок этишнинг роли ортиб боради.

Иккинчидан, замонавий ходимларнинг фирмадаги меҳнати билан бевосита боғлиқ бўлмаган қадриятларга анча эътибор берилади. Бу, биринчи навбатда, қизиқарли ва тўлақонли ҳаётга интилиш, спорт билан шуғулланиш, соғлиқни мустаҳкамлаш, ижтимоий фаолиятнинг кучайишидир.

Корпорация менежменти ходимлар нуқтаи назаридан бу илғор ўзгаришларга хизмат қилишга, ўзини бағишлашга интилади. Масалан, таълим ва малака даражасини ошириш билан боғлиқ бўлган потенциал қобилият ва кенг ходимлар доирасининг мустақил хўжалик ва ташкилий қарорлар қабул қилишга интилиши корхонада меҳнатни ташкил этишнинг жамоа шаклларини, ишнинг мослашувчан режимларини татбиқ этиш ва ҳоказо ишлар билан қўшилиб кетади. Янгиликларни жорий этиш, ижодий меҳнатда ўзини намоён қилишга интилиш ҳам ҳисобга олинади.

Инсон капитали концепцияси кейинги вақтларда анча ривож топди, ҳолбуки, инсон капитали ҳақидаги ғоялар биринчи марта А. Смит асарларида ифодалаб берилган эди. У ўзининг «Аҳоли бойлиги тўғрисида»ги асарида ёзишича, «фойдали меҳнат унумдорлигининг ортиши, аввало, ходимнинг чаққонлиги ва маҳоратига, кейин эса у ишлайдиган машиналар ва асбоб-ускуналарнинг яхшиланишига боғлиқ бўлади».

Ҳозирги вақтда жамиятнинг иқтисодий тизимида инсоннинг роли ва тутган ўрнига баҳо беришга мос келадиган «инсон капитали» тушунчасининг аҳамияти қуйидаги сабаблар билан изоҳланади:

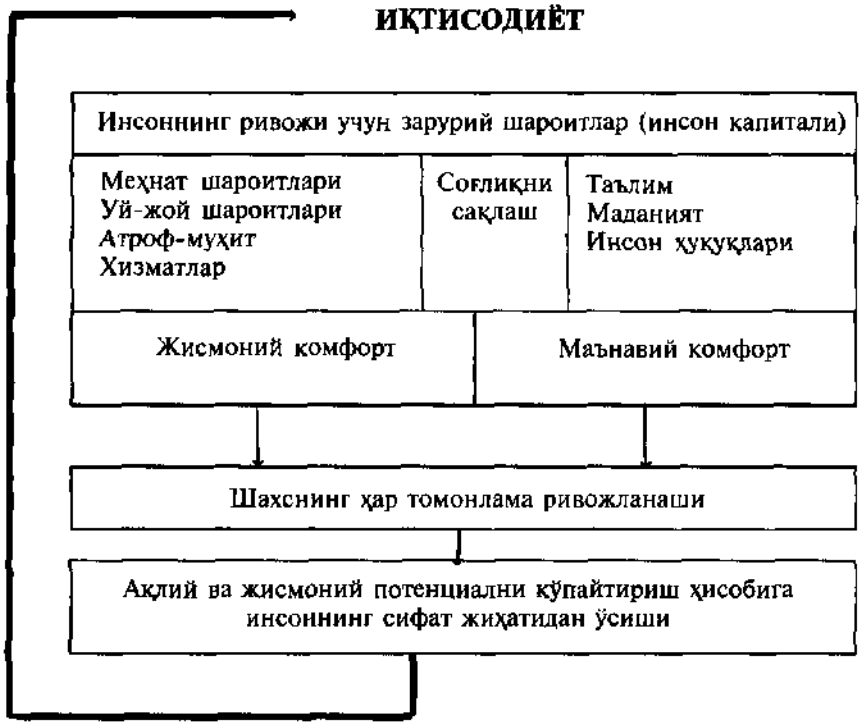
— мазкур концепцияда инсон иқтисодий, ижтимоий ва алоҳида жиҳатларнинг бирлиги сифатида қаралади;

— «инсон капитали» тушунчаси инсонни меҳнат фаолиятида тавсифлаб берадиган сифатлар ва қобилиятларнинг уч гуруҳи: жисмоний, ақлий ва психологик гуруҳлари ажратиб кўрсатилади;

— инсоннинг жамият иқтисодий тизимидаги ролини аниқлаш учун «капитал» тушунчасидан фойдаланиш инсон капиталига инвестиция қўйиш зарурлиги ва ана шу қўйилмалардан узоқ вақт мобайнида самара олиш мумкинлигини кўрсатади;

— «инсон капитали» тушунчаси меҳнат бозорида мустақил агент бўлган эркин шахснинг таърифи ҳисобланади.

Инсон капитали инвестициялар натижасида шаклланган билимлар, кўникмалар, малакалар ва сабаблар захирасидан иборат бўлиб, у шахснинг жисмоний, ақлий ва психологик сифатлари ҳамда қобилиятларни акс эттиради. У жамғарилиш жараёнининг



5.7-чизма. **Инсон капитали.**

узлуксизлиги муносабати билан капитал шаклини олган инсон капитали меҳнат унумдорлигининг ўсишига кўмаклашади ва умуман инсон ҳамда иқтисодиётга даромадларнинг ортишига таъсир кўрсатади (5.7-чизмага қаранг).

Инсон капитали концепциясининг моҳияти унинг билим, тажриба ва малака тўплашининг аҳамиятидан иборатдир. Инсон капитали ишлаб чиқариш ва молия капитали сингари, такрор ишлаб чиқариш жараёнида белгиловчи кучга эга бўлмаса ҳам, анча катта аҳамиятга эгадир. Инсон капитали инсонда мужассамлашган даромад келтириш қобилиятининг ўлчовидир. У туғма қобилият ва истеъдодни, шунингдек, маълумот ва ҳосил қилинган малакани қамраб олади.

Инсон капитали таълим олиш жараёнида, шунингдек, меҳнат жараёнида тажриба тўплашга қараб ҳосил қилиниши мумкин. Инсон капитали қанчалик юқори бўлса, у шунчалик кўп даромад келтиради. Маълумот даражаси юқори бўлган ходимлар ўрта ҳисобда анча юқори даромад оладилар. Бироқ, таълимга инвестиция қўймоқчи бўлганлар шуни ҳисобга олишлари керакки, улар дастлабки вақтда иш ҳақининг маълум қисмидан маҳрум бўладилар ва

фақат узоқ муддат ўтгандан кейингина ўртача даражаси анча паст бўлган ходимлар даромадидан юқори бўлади. Масалан, айрим иқтисодчиларнинг фикрича, иш берувчилар маълумотли ходимларга фақат шу сабабли кўпроқ ҳақ тўлашга тайёр бўладиларки, маълумотнинг мавжудлиги қобилият белгиси бўлиб хизмат қилади, уни бевосита ўлчаш қийин ёки ўлчаб бўлмайди. Шу билан бирга, ходимнинг иқтисодий қиммати фақат тор малакаси натижаси эмас, балки мураккаб муаммоларни самарали ҳал этишга имкон берадиган умумий билимлар, қобилиятлар натижаси деб ҳам эътироф этилади. Улар ходимга турмушнинг ўзгариб бораётган иқтисодий шарт-шароитларига тезда мослашиш имконини беради.

Тайёргарлик, аввало, умумтаълим хусусиятига эга бўлиши ва «инсон капитали» қадрсизланишига барҳам бериш учун тор мутахассислик таълимнинг энг охирги босқичи қилиб қўйилиши лозим. Ҳар томонлама билимли шахс тез ўзгарувчи шароитга анча олдинроқ мослашади. У бозор эҳтиёжларидан келиб чиқиб, тор ихтисосли ёки малакасиз ходимга нисбатан осонлик билан бошқа ихтисосликка қайта мослаша олади. Бунинг устига тор ихтисослашган мутахассислар кўпроқ барқарор бўлса ҳам, чекланган имкониятга эга бўладилар. Шундай қилиб, иш кучининг маълумот даражаси қанчалик юқори бўлса, у шунчалик иқтисодий ҳаракатчан бўлади, ишсизликдан холи бўлиш учун шунча кўп имкониятга эга бўлади. Бироқ, шуни ҳам ҳисобга олиш керакки, умумий таълим даражаси ортиб бориши билан айрим шахснинг маълумот қиймати пасайиб боради. Демак, таълим ва малака ошириш жараёни узлуксиз бўлиши лозим. Давлат бандлик сиёсати бозор эҳтиёжлари билан бевосита боғлиқ бўлиши ва етарли даражада жадал бўлиши керак. Давлатнинг илм-фан ва таълимга сарфлайдиган харажатлари, узоқ муддатли инвестициялар деб қаралиши лозим, улар кейинчалик илмий билимлар, малака ва тажрибалар тарзида фойда келтиради. Бугунги кунда қабул қилинаётган қарор орадан кўп йиллар ўтгач натижа беришини унутмаслик зарур, чунки бу авлодлар ворислигининг зарур миқёсидир.

Инсон капитали концепцияси сегментлаштирилган меҳнат бозоридаги моделларда ишлатилади, унда турли маълумот ҳамда меҳнатга ҳақ тўлаш даражасини, барқарорликни, ишнинг нуфузли ва мазмунли эканлигини кўрсатувчи, бир гуруҳдан бошқасига ўтиб борган сари камайиб бориш хусусияти билан ажралиб турувчи секторлар мавжуд бўлади. Бу секторлар энг юқори малакали мутахассисликлар, малакали кадрлар, ишчи касблари бозорларини, кам малакали ишчилар ва хизмат кўрсатиш ходимлари бозорларини ташкил этади. Маълумот, малака даражасининг ортиши, касбий тажрибанинг тўпланиши билан ходимларнинг бир сектордан бош-

қисига ўтиши содир бўлади. Меҳнат бозорининг кўп сегментли тузилиши кўпчилик мамлакатлар учун хос хусусиятдир. Иқтисодиётдаги иш ўринлари тузилиши етарли даражада қатъий бўлади, бинобарин, меҳнат бозорини сегментацияси маълум даражада барқарорлиги билан ажралиб туради.

Инсон капитали бундай тавсифларни шунчаки ўз ичига олувчи эмас, кўпинча уларни миқдор жиҳатдан ифодалаб бўлмайди, булар — қобилиятлар, майллар, сабаблар ва шу кабилардир. Бундан ташқари, уларни инсон капиталини макродаражада баҳолаш вақтида етарли даражада ишончли деб тавсифлаш қийин. Ҳозирги вақтга қадар инсон капиталига баҳо бериш мезони сифатида умумтаълим ва махсус тайёргарлик даражасини ҳисоблаб келишган.

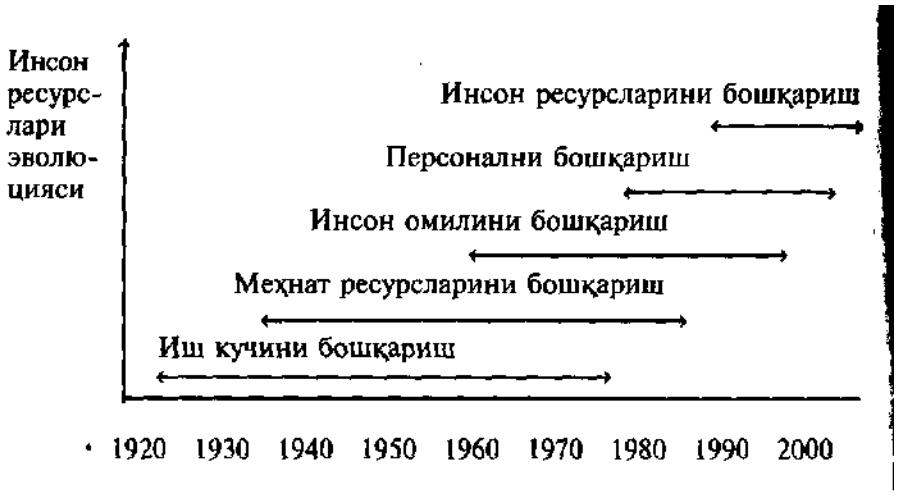
Корхона (ташкилот) даражаси фақат объектив кўрсаткичларга эмас, балки субъектив кўрсаткичларга ҳам баҳо бериш имконини беради. Шу муносабат билан кадрларни касб-малака тузилиши кўрсаткичи илгари иқтисодиётда иш кучининг асосий кўрсаткичи деб тавсифлаб келинган бўлиб, эндиликда етарли бўлмай қолди ва махсус тадқиқотлар маълумотлари, биринчи навбатда, социалогик тадқиқотлар натижалари билан тўлдирилиши, бунда қуйидаги асосий уч кўрсаткичлар гуруҳи ҳисобга олиниши керак:

- профессионализм (касбий омилкорлик) даражаси;
- таълим олишнинг асосланганлиги;
- ишга муносабат.

Ходимга қўйилган замонавий талабларга мувофиқ расмий маълумот даражаси ҳақидаги маълумотлар етарли мезон бўлиб хизмат қила олмайди. Шу сабабли, «таълим олишнинг асосланганлиги» деган тушунчадан фойдаланиш яхшироқдир, бу социологик-статистик кўрсаткич бўлиб, сабабларининг ифодаланиш даражасини акс эттиради, шахснинг таълимга инвестициялар қўйиш соҳасидаги хулқ-атворини белгилаб беради ва шу тариқа инсон капиталининг шаклланиш жараёни муваффақиятли бўлишига таъсир кўрсатади.

Ходимни бошқариш назариясини ишлаб чиқарувчи кучлар ва ижтимоий муносабатлар ривожланишига қараб илғор мамлакатларда, биринчи навбатда, АҚШ, Франция ва Японияда турли бошқарув мактабларининг таъсири остида шаклланади, бу ҳақда олдинги бобда айтиб ўтилган эди.

Касбий фаолият сифатидаги персонални бошқаришнинг қарор топиши бир қатор босқичлардан ўтди. 5.8-чизмада ривожланишнинг муайян босқичига мос келувчи персонални бошқаришга доир асосий ёндашувлар келтириб ўтилган.



5.8-чизма. **Бошқарувга ёндашувлар эволюцияси: иш кучидан инсон ресурсларигача.**

5.4. Меҳнат ресурслари ва улардан фойдаланиш йўллари

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

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

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

Меҳнат ресурсларининг аксарият кўпчилик қисмини меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга қобилиятли аҳоли ташкил этади. Меҳнат

қилишга лаёқатли ёшдан катта кишилар, ишловчи пенсионерлар ва амалда «ноль» вазифасини бажарувчи шахслар, меҳнатга лаёқатли ёшдан кичик кишилар, ишловчи ўсмирлар меҳнат ресурсларининг салмоғида у даражада сезиларли роль ўйнамайди.

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

Меҳнатга лаёқатли ёшдаги кишиларнинг маълум қисмини сира ишламаган ёки соғлиги ёмон бўлганлиги учун ишлашдан тўхтаган кишилар ташкил этади. Бу ўринда гап I ва II гуруҳ ногиронлари ҳақида бормоқда, давлат уларни пенсия билан таъминлаб туради. Бу кишилар меҳнат ресурслари таркибига киритилмайди. Бироқ I ва II гуруҳ ногиронларининг айримлари (агар ишлаб чиқаришда қулай шароитлар яратилса) ишлашлари мумкин. Шунинг учун ҳам меҳнатга лаёқатли ёшдаги ишлаши мумкин бўлган давлат томонидан пенсия ёши белгиланган ёшгача фуқаролар меҳнат ресурсларига киради (I ва II гуруҳ ногиронларидан ишламайдиганлари бундан мустаснодир). Меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли орасида ишламайдиган ногиронларнинг сони нисбатан камроқ ва нисбатан барқарордир.

Меҳнат ресурсларининг сонини ҳисоблаб чиқиш схемаси қуйидаги тарзда тақдим этилиши мумкин:

Меҳнат ресурслари = меҳнат қилишга лаёқатли аҳоли — меҳнат қилиш ёшидаги ишламайдиган I ва II гуруҳ ногиронлари — ишламайдиган имтиёзли пенсионерлар + ишловчи ўсмирлар + ишловчи пенсионерлар.

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

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

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

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

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

Мамлакатимиз ва бошқа мамлакатларнинг тарихий тажрибаси шундан далолат беради, фаровонлик даражаси ва ишловчи ўсмирлар сони бир-бирига тескари боғлиқликда бўлади: фаровонлик қанчалик юқори бўлса, ўсмирлар шунчалик камроқ ишлайдилар ва

аксинча бўлади. Шу билан бирга, бу боғлиқлик вақт ўтиши билан юксалиб боради.

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

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

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

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

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

Пенсионерлар меҳнатининг зарур шартларидан бири корхона, муассаса ва ташкилотдаги ўзгаришларга мослашувчанлик, янги ишни ўзлаштиришга тайёрлик, баъзан яшаш жойини ўзгартириш ва шу кабилардир. Бозор иқтисодиёти катта ёшдаги кишиларнинг ҳаракатчанлигига анча юқори талаблар қўяди. Бозор муносабатларининг руҳидан шу нарса келиб чиқадики, ҳар бир кишининг фаровонлиги, аввало, унинг ўзига, ташаббускорлигига, ҳар қандай янгиликка «жавоб бериш» ва самарали меҳнат қилишидан иборатдир.

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

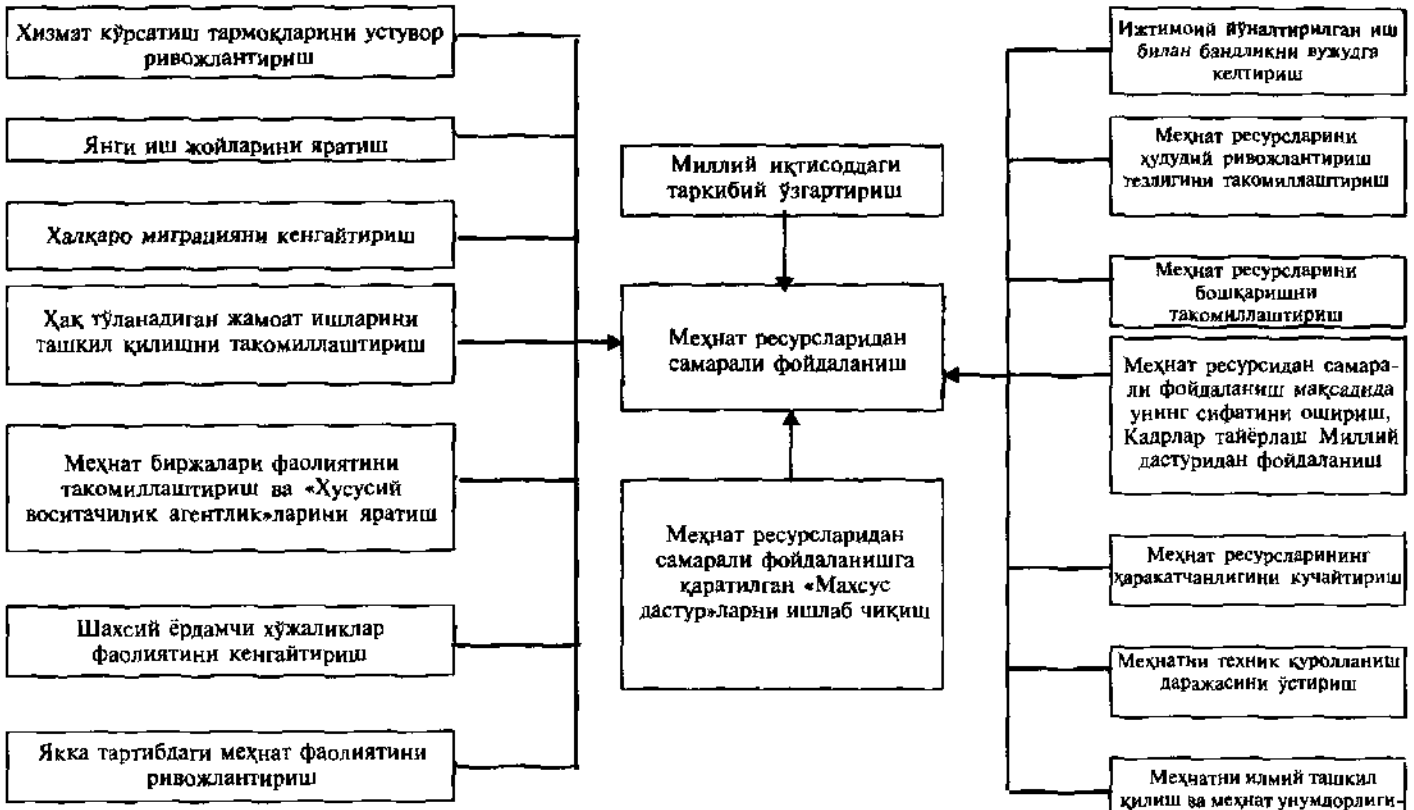
Ниҳоят, пенсионерларнинг бир қисми ўзларини ишда намоён қилишни маъқул кўрадилар ва ишдагина ўзларининг жамиятга керакли эканликларини ҳис қиладилар, кўп йиллар бирга ишлаган ўртоқлари билан жамоада қолишни истайдилар.

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

Бу, **биринчидан,** меҳнат бозорида иш кучига бўлган талабдир. Талаб қанчалик кўпроқ бўлса, пенсионерларнинг ишга жойлашишлари учун имкониятлар шунчалик кўпроқ бўлади. **Иккинчидан,** иқтисодиётда иш ўринларининг мавжудлиги катта ёшдаги кишиларнинг жисмоний аҳволи, умумтаълим ва касб тайёргарлигини ҳисобга олган ҳолда улар меҳнатидан фойдаланиш хусусиятлари мос келади.

Иқтисодиётда ҳамиша пенсия ёшидаги кишилар меҳнатидан фойдаланиш «нуқта»лари бўлади. Улар орасида юқори ақлий малака ишлатишни талаб қиладиган фаолият турлари ҳам бўладики, улар инсондан юқори умумтаълим тайёргарлигини ва муайян амалий тажрибани талаб қилади. Кўпгина мактаб ўқитувчилари, олий ва ўрта махсус ўқув юртларининг муаллимлари, шифокорлар, илмий ходимлар ва бошқа юқори ақлий фаолият турлари вакиллари борки, улар пенсия маррасидан ўтгандан кейин ҳам муваффақиятли меҳнат қилиб келмоқдалар. Пенсия ёшининг дастлабки беш йилида (эркаклар учун 60—64 ёш, аёлларда 55—59 ёшда) алоҳида фаоллик сезилади.

Шундай иш ўринлари ҳам борки, уларда олий маълумот ва касб тайёргарлиги талаб қилинмайди. Яъни, маълумоти бирмунча камроқ пенсионер кишилар ҳам ўз меҳнат соҳаларини топиб олишлари мумкин. Албатта, иқтисодиётдаги тараққиёт улар меҳнатидан фойдаланиш имкониятларини торайтириб бормоқда. Бироқ, биз «мураккаб ишлар», «оддий ишлар», «юқори тайёргарлик даражаси», «пастроқ тайёргарлик даражаси» каби тушунчаларнинг нисбийлигини эсда тутишимиз лозим. Меҳнат фаолиятининг барча турлари мураккаблашиб боради. Бироқ, айни вақтда, бугунги кундаги пенсионерлар ўрнига бирмунча маълумотлироқ ва яхшироқ замонавий ишлаб чиқаришга тайёргарлик кўрган пенсионерлар келишади.



5.9-чизма. **Ўзбекистон Республикасида меҳнат ресурсидан самарали фойдаланиш йўналишлари.**

Ўзбекистондаги 80-йиллар охири, 90-йиллар бошидаги иқтисодий ўзгаришлар ўсмирларга қандай таъсир қилган бўлса, пенсионерларга ҳам юқоридаги сабабларга кўра тахминан шундай таъсир қилди. Пенсионерларнинг меҳнат бозори бирмунча кўпайди. Келгусида узоқ муддатли тамойилларнинг таъсир қилиши тобора кўпроқ намоён бўлади, улар вазиятни изга солиб пенсионерларнинг меҳнат ресурсларини тўлдиришга қўшадиган ҳиссаларини оширади.

Меҳнат ресурслари ва бутун аҳоли сонининг ўзгариши. Меҳнат ресурслари сонининг (динамикасининг) ўзгариши билан бутун аҳоли сонининг ўзгариши ўртасида, табиийки, боғлиқлик бор. Бироқ, у биринчи қарашда унчалик кўзга ташланмайди. Меҳнат ресурсларининг сони ҳамиша бутун аҳоли сони каби ўзгаравермайди. Ўзгаришлар турли йўналишларда бўлиши ҳам мумкин. Биз «меҳнат ресурслари» тушунчаси тўғрисидаги тасаввур кенгроқ бўлиши учун уларнинг ўзаро боғлиқлигини махсус қараб чиқамиз.

Меҳнат ресурслари ялпи аҳолининг бир қисми сифатида аҳолининг такрор ишлаб чиқарилиши (яъни унинг доимий равишда тикланиб туриши)ни акс эттиради. Шунинг учун меҳнат ресурслари сонининг динамикаси, пировард натижада, аҳоли сони динамикасини акс эттиради. Ўсмирлар ва пенсионерларнинг меҳнат билан бандлик даражасидаги ўзгаришлар фақат меҳнат ресурсларига эмас, балки аҳолининг сонига ҳам дахлдордир.

Туғилишдаги фарқлар дарҳол аҳоли сонининг ошишига таъсир қилади, меҳнат ресурсларида эса фақат 16 йилдан кейин акс этади. Қанча киши пенсия ёшига етиши фақат меҳнат ресурсларига таъсир қилади, бутун аҳолининг сонига дахлдор бўлмайди. Меҳнат ресурсларининг аксарият қисмини меҳнат қилишга лаёқатли ёшдаги меҳнатга қобилиятли аҳоли ташкил этади. Шунинг учун ҳам меҳнат ресурсларининг динамикасига хос хусусиятлар кўпроқ даражада меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли билан боғлиқдир.

Бутун аҳолининг ва унинг меҳнаткаш қисмидаги динамиканинг хилма-хил йўналишда яққол ифодаланган ўзгариши воқеаларининг нормал боришдан четга чиқиш деб қаралади. Ана шу сабабли нормал ижтимоий-иқтисодий ривожланиш учун ноқулай шарт-шароит яратади.

Шундай қилиб, биз меҳнат ресурслари бутун аҳолига тааллуқли жараёнлар билан бевосита боғлиқлигини эътироф этган ҳолда, меҳнат ресурслари динамикасининг маълум даражада нисбий «мустақиллиги»га эътиборни қаратамиз, у мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши билан боғлиқ бўлган демографик асосни яхшироқ тушунишга ёрдам беради. Шу маънода «меҳнат ресурслари» ижтимоий ва демографик ривожланишни таҳлил қилиш ҳамда асослаб беришнинг ўзига хос методологик воситаси бўлиб майдонга чиқади.

«Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш» ва «мамлакатнинг меҳнат потенциали» тушунчалари ўзаро бир-бири билан боғлиқдир.

Биз, бу ерда фойдаланиш деганда, иқтисодиётнинг ресурсларидан бири бўлган меҳнат ресурсларини таърифловчи икки йўналишни тушунамиз. Бу, биринчидан, меҳнат ресурсларининг тақсимланиши ва иккинчидан, уларнинг меҳнатидан халқ хўжалигида фойдаланиш самарадорлигидир.

«Меҳнат ресурсларини тақсимлаш» деганда ресурсларнинг халқ хўжалигида ишлайдиган қисмлари ва ишламайдиган қисмлари тушунилади. Ўз навбатида, ишламайдиган қисм меҳнат қилиш қобилиятига эга бўлган ёшдаги ўқувчиларга ва шахсий ёрдамчи хўжалик ишларини бажариш билан шуғулланувчиларга, ҳарбий кучлар сафида хизмат қилаётганларга, ишсизларга, шунингдек, ҳеч бир ерда ишламайдиганларга, ўқимайдиганларга ва иш қидирмайдиганларга бўлинади.

Меҳнат билан бандлик турлари бўйича меҳнат ресурсларини тақсимлашни фақат фуқаро аҳоли (яъни, бунга ҳарбий хизматчилар кирмайди) бўйича кузатиш мумкин. Ишлайдиган аҳоли (меҳнат билан банд аҳоли), ўз навбатида, айрим тармоқлар, касб гуруҳлари бўйича тақсимланиши, шу жумладан, ақлий ва жисмоний меҳнат бўйича, меҳнат режими бўйича (тўлиқ йиллик бандлик, тўлиқ бўлмаган иш куни, ҳафтаси ва ҳоказо), ниҳоят ижтимоий-иқтисодий соҳалар бўйича қараб чиқилади.

Республикамиз иқтисодиётининг жаҳон хўжалиги тизимига кириб бориши муносабати билан секин-аста илмий фаолиятга меҳнат ресурсларини тақсимлаш жиҳатлари кирмоқда ва қарор топмоқда, *улар халқаро статистик тамойиллар асосида кўрилмоқда*, бунинг натижасида бошқа мамлакатларнинг тегишли кўрсаткичлари билан таққослашга эришиладиган бўлаётир.

Халқаро жиҳатлардан бири меҳнат билан бандларни «иқтисодий фаолият турлари бўйича» тақсимлашдир. Бу жиҳатнинг мазмуни иқтисодий фаолият турларининг классификатори маҳсулот ва хизматлар классификатори деб белгиланган. Унга халқаро стандарт тармоқ таснифлаши ва халқаро асосий маҳсулотлар классификатори киради, улар БМТнинг статистика комиссияси томонидан ишлаб чиқилган.

Меҳнат ресурслари ва ундан самарали фойдаланиш жараёнида бозор иқтисодиёти билан боғлиқ бир қатор тушунчалар ҳам мавжуд бўлиб, уларни алоҳида ўрганиш муҳим ўрин тутади.

Ёлланма ходимларга корхона раҳбари ёки айрим шахс билан меҳнат шартномаси (битими) тузган фуқаролар киради.

Иш берувчиларга мустақил иш олиб борадиган ва битта ёки бир нечта шахсни ишлаш учун доимий ёллаб турадиган ходимлар киради.

Ўз ҳисобидан ишлайдиган шахслар доимий асосда ёлланма ходимлар ёлламайдиган фуқаролар киради.

Ишлаб чиқариш кооперативлари аъзоларига кооперативларнинг фаол (ишловчи) аъзолари ҳисобланадиган шахслар киради.

Оиланинг ёрдам берувчи аъзоларига оилавий бизнесдаги оилаларнинг аъзолари киради, мазкур бизнесга ўша уй хўжалигида яшайдиган қариндошлардан бири бошчилик қилади.

Мақом бўйича таснифланмайдиган ходимларга шундай фуқаролар кирадиларки, улар учун турли сабабларга кўра ўзларининг қайси гуруҳларга мансубликларини яхши билмайдилар.

Аҳолининг мазкур тақсимланишида айрим позициялар ўртасидаги нисбат, яъни тузилма демографик омилларни, оилалар фаровонлигини, иқтисодиёт тузилмасини, меҳнат бозорининг аҳволини, мулкчиликдаги ташкилий ўзгаришларни ва бошқа омилларни акс эттиради.

Албатта, меҳнат ресурсларини тақсимлашнинг бошқа турлари ҳам бор. **Булар жинси, ёши, маълумот даражаси, соғлиғи бўйича тақсимлашдир.** Барча одамлар ўз қобилияти ва эҳтиёжлари бўйича турли-туманлигини бир неча бор айтиб ўтган эдик. Шунинг учун ҳам иқтисодиётнинг бирор соҳасидаги самарадорлик ҳам, ишга бўлган эҳтиёж ҳам бир хил эмас. Юқорида айтиб ўтган таърифлар бу ҳар хилликни маълум даражада фарқлаб олиш ва унинг оқибатларини тушуниш имконини беради.

Меҳнат ресурсларининг тузилишига ёш нуқтаи назардан мурожаат қилиш жуда муҳимдир, у айниқса, бозор шароитида кўпроқ аҳамиятга эгадир. Амалга оширилаётган иқтисодий ислоҳотларнинг муваффақияти ёшларнинг сонига кўп жиҳатдан боғлиқ бўлади. Ёшлар янги иқтисодий «руҳ»ни ўзлари ва мамлакат фойдаси учун муваффақиятлироқ ўзлаштириб оладилар.

Меҳнат ресурсларини тақсимлашга боғлиқ равишда инсон ресурсларининг имкониятлари ривожланиш омиллари сифатида катта ёки кичик бўлиши мумкин. Масалага ана шу тарзда ёндашиш жамиятнинг меҳнат потенциалини, ҳудудни, корхоналарни ўрганиш ва аниқлаш имконини беради. Меҳнат потенциалини сифат ўлчовидаги меҳнат ресурслари сифатида таърифлаш мумкин. Юқорида айтилганлардан шу нарса аниққи, «меҳнат потенциали» тушунчаси меҳнат ресурслари ва иқтисодиётнинг ўзаро таъсирини ўрганишга ёрдам берадиган алоҳида омилдир.

Биз яна «меҳнатни татбиқ қилиш самарадорлиги» таърифини ҳам аниқлаб олишимиз керак, у меҳнат ресурсларидан фойдаланишнинг тавсифларидан биридир. Ҳар қандай фаолият туридаги самарадорлик, пировард натижада, вақт билан ўлчанади, вақт маҳсулот бирлигини ёки хизматлар бирлигини ишлаб чиқаришга сарфланади, бунда маҳсулот ва хизматлар сифатига қўйиладиган талабларга катта эътибор берилади. Ана шу нуқтаи назардан меҳнатни татбиқ

этиш самарадорлиги — юқори сифатли пировард натижага меҳнат сарфини камайтиришга олиб келади.

Моддий неъматлар ишлаб чиқаришда меҳнатни татбиқ этиш самарадорлигига меҳнат унумдорлиги кўрсаткичи ёрдамида баҳо берилади. Моддий неъматлар ишлаб чиқарилмайдиган жойларда (масалан, таълим, соғлиқни сақлашда) фаолиятнинг ана шу турлари пировард натижасини акс эттирадиган турли кўрсаткичлар татбиқ этилади.

Меҳнат ресурсларини тақсимлаш турларидан бири мамлакат ҳудуди бўйича тақсимлаш бўлиб, у ҳам муайян фойдали ахборотга эга бўлади. Республика ҳудуди иқтисодий ривожланиш даражаси, кишиларнинг фаровонлиги ва демографик ривожланиши билан фарқ қилади. Масалан, Фарғона водийси вилоятларининг Қашқадарё, Сурхондарё вилоятлари билан бўлган фарқи бунга яққол мисол бўла олади. Бу фарқлар ҳудудлардаги меҳнат ресурсларининг ўзига хос шаклланиши ва улардан фойдаланишда ўз ифодасини топади. Бу хусусиятни билиш меҳнат ресурслари ҳақидаги тасаввурни бойитади ва шу сабабли минтақавий даражадаги меҳнат муносабатлари соҳасида давлат сиёсатини самарали амалга ошириш имконини беради. Пировард натижада барча меҳнат муаммолари қандайдир бир ҳудуд билан боғлиқ бўлади.

Меҳнат ресурсларини шакллантиришнинг минтақавий хусусиятлари, аввало, демографик ва социал-иқтисодий омилларнинг таъсири билан боғлиқдир. Демографик омилларга аҳолининг такрор ишлаб чиқарилишидаги жадаллик киради, у ҳал қилувчи даражада туғилиш даражаси билан боғлиқдир. Бу даража қанчалик юқори бўлса, меҳнатга қобилиятли ёшдаги аҳоли, демак меҳнат ресурслари шунчалик тез ўсади.

Ижтимоий-иқтисодий омиллардан меҳнат ресурсларини шакллантириш учун анча аҳамиятлиси минтақадаги ишлаб чиқариш ва иқтисодий коньюнктура тузилмасининг хусусиятлари (меҳнат унумдорлигининг ўсиши)ни айтиб ўтиш мумкин. Бу ҳол ишловчи ўсмирлар ва ишловчи пенсионерлар сонига таъсир қилади. Иш ўринларининг, айниқса, ўсмирлар ва катта ёшдаги ишловчиларнинг меҳнатдан фойдаланишга мос келадиган иш ўринларининг мавжудлиги ишлаб чиқариш тузилмаси билан боғлиқдир.

Иқтисодий коньюнктура иш кучига бўлган талабни ошириши ёки камайтириши мумкин. Бу билан меҳнат соҳаси кенгаяди ёки тораяди, тегишли равишда қараб чиқилаётган меҳнат ресурсларининг ишлаши учун имкониятлар кўпроқ ёки озроқ бўлади.

Меҳнат ресурсларидан фойдаланишнинг минтақавий хусусиятлари ҳам демографик ва ижтимоий-иқтисодий омилларнинг амал қилиши билан боғлиқдир. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш то-

монларидан **бири меҳнат ресурсларини тақсимлаш бўлса, иккинчи томони меҳнатни татбиқ этиш самарадорлигидир.**

Меҳнат ресурсларини тақсимлаш демографик ва ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг минтақавий шарт-шароитлари таъсирига анча кўпроқ учрайди. Демографик омилларнинг таъсири аҳолининг ёш тузилиши орқали намоён бўлади, у, одатда, турли минтақаларда турлича бўлади. Меҳнатга лаёқатли ёшдаги кишиларнинг ишлайдиган ва ишламайдиган қисмларга бўлиниши маълум даражада ана шу билан белгиланади. Аҳоли таркибидаги кичик ёшли болалар сонининг кўпайиши, ўзларини уй-рўзғор ишларига бағишлайдиган аёллар сонига таъсир кўрсатади. Тажриба шундан далолат берадики, бу икки кўрсаткич ўртасида бевосита боғлиқлик бор. Ишламайдиганларнинг анчагина қисмини меҳнат қилиш ёшидаги ўқувчилар ташкил этади. Уларнинг қанча бўлиши тегишли ёшдаги ёшларнинг сонига боғлиқдир.

Ижтимоий-иқтисодий омиллардан энг аҳамиятлилари: иқтисодий коньюнктура ва ишлаб чиқариш тузилмасидир. Иқтисодий коньюнктурага ишсизлар сони, ишлаб чиқариш тузилмасига эса ходимларнинг тармоқлар бўйича, касблар, иш кучининг касбий тайёргарлиги боғлиқ бўлади. Меҳнатни сарф қилиш самарадорлиги бўйича минтақалар фарқига сабаб шуки, турли ҳудудларда технология даражаси, меҳнатни ташкил этиш даражаси турлича бўлади. Турли сабабларга кўра, шу жумладан, этник ва тарихий хусусиятларга эга бўлган сабабларга кўра ҳам ходимлар малакаси бир-биридан фарқ қилиши мумкин. Меҳнат ресурслари шаклланишининг ва улардан фойдаланишнинг минтақавий хусусиятларини ҳисобга олиш меҳнат ресурсларини ўрганишнинг энг муҳим томонларидан биридир. Масаланинг бу томонини билиш меҳнат муносабатларини, меҳнат бозорини давлат йўли билан самарали бошқариш учун зарур бўлади.

5.5. Меҳнат ресурслари балансини тузиш ва ишга жойлашишга муҳтож шахсларни аниқлаш

Жаҳон тажрибасидан кўриниб турганидек, бозор муносабатлари шароитида меҳнат ресурсларининг иш билан бандлигини таъминлаш муаммолари кескинлашади. Иқтисодиёти ўтиш даврида бўлган, ортиқча ишчи кучининг бўшатилишига ва фаол иш қидираётган шахслар сонининг кўпайишига олиб келадиган таркибий ўзгаришларни амалга ошираётган мамлакатларда бу муаммолар янада долзарб бўлиб қолмоқда.

Аҳолиси 25 млн кишини ташкил этадиган Ўзбекистон қудратли меҳнат потенциалига эга. Меҳнат ресурслари мамлакат барча аҳолисининг 50 %дан кўпроғини ташкил этади. Шу муносабат билан, Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А. Каримов таъкидлаганидек, ишлашни хоҳловчиларнинг ҳаммасини иш билан таъминлабгина қолмасдан, энг мақбул, ижтимоий йўналтирилган иш билан бандликни вужудга келтириш учун зарур шароитлар яратиш мақсадида мукаммал меҳнат бозорини шакллантириш, ишга жойлашишга муҳтож бўлган шахсларни тўла ҳисобга олиш ғоят муҳим аҳамият касб этади[1].

Ушбу муаммоларни ҳал қилишда меҳнат ресурсларини шакллантириш ва тақсимлашнинг ишга жойлашиш борасидаги реал эҳтиёжни аниқлаш имконини берадиган баланс усулидан фойдаланиб, аҳолининг иш билан бандлигини ҳисобга олишни такомиллаштириш муҳим аҳамиятга эга. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 31 январдаги 42-сонли «Аҳолининг иш билан бандлигини ҳисобга олиш тизимини такомиллаштириш тўғрисида»ги махсус Қарори қабул қилинди. Ушбу Қарорда олий ва ўрта махсус таълим муассасаларида меҳнат ресурслари балансини тузиш ҳамда ишга жойлашишга муҳтож шахсларни аниқлаш услубиятини ўрганиш назарда тутилган.

Юқорида кўрсатилган Қарорни бажариш юзасидан ишлаб чиқилган ушбу ўқув-услубий қўлланма меҳнат ресурслари балансини тузишнинг услубий ёндашувларини ва тартибини, меҳнат ресурсларини, иш билан бандликни ва ишсизликни билдирадиган кўрсаткичлар тизимини, атамалар ва тушунчаларни ўз ичига олади.

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

Ишчи кучини танлаб текшириб чиқиш — маълумот тўплаш воситалари орасида энг мослашувчан усулдир. Уларнинг натижаларига қараб меҳнат ресурсларининг шаклланишини, иш билан бандлар, ишсизлар, иқтисодий нофаол аҳоли сонини кўрсатувчи маълумотларни олиш

---

[1]. *И.А. Каримов.* Ўзбекистон иқтисодий ислоҳотларни чуқурлаштириш йўлида. Т.: «Ўзбекистон», 1998, 264-б. *И.А. Каримов.* Ўзбекистон XXI аср бўсағасида: хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараққиёт кафолатлари. Т.: «Ўзбекистон», 1998, 622-б.

мумкин. Заруратга қараб, тушунчалар, таърифлар ва саволларни ўзгартириш ёки майдалаш мумкин. Бу эса, айрим аҳоли гуруҳлари ишчи кучида иштирок этишининг турли шаклларини аниқлаш имконини беради. Бундай мослашувчанлик ушбу текширувларни турли истеъмолчилар талабларини қондириш учун, айниқса, яроқли қилади, халқаро қиёсланадиган натижаларни таъминлайди. Ишчи кучини текшириб чиқиш фақат ишлаётганларни эмас, балки вақтинча иш билан банд бўлмаганларни ҳам қамраб олганлигидан, у меҳнат ресурслари ва уларнинг тақсимланиш структураси ҳақида тўла-тўкис тасаввур ҳосил қилишни таъминлайди.

Меҳнат ресурсларининг ҳисобот баланси ҳар қайси йил якунларига қараб Ўзбекистон Республикаси, Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳри бўйича тузилади, шаҳар ва қишлоқ аҳолисига бўлинади. Уни йириклаштирилган ҳолда 5.10-чизмада кўрсатиш мумкин:

Ҳисобот баланси ўз ичига қуйидаги кўрсаткичларни олади:

Кўрсаткичлар	Жами	Шаҳар	Қишлоқ
I. **Ҳамма меҳнат ресурслари**			
шу жумладан: меҳнат ёшидаги меҳнатга қобилиятли аҳоли			
ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар			
II. **Меҳнат ресурсларининг тақсимланиши**			
II.1. **Иқтисодий фаол аҳоли**			
шу жумладан:			
1. **Иш билан бандлар**			
шулардан: расмий секторда			
норасмий секторда			
2. **Иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож шахслар**			
шулардан: расман рўйхатдан ўтган ишчилар			
меҳнат органларида иш излаётган сифатида ҳисобда турувчилар			
меҳнат органларида рўйхатдан ўтмасдан мустақил равишда иш қидираётганлар			
II. 2. **Иқтисодий нофаол аҳоли**			

5.10-чизма. **Меҳнат ресурсларининг ҳисобот баланси.**

Меҳнат ресурсларининг миқдори

Бу миқдор меҳнат ёшидаги меҳнатга қобилиятли аҳоли сони *билан меҳнат ёшидан кичик ва катта бўлиб, ишлаётган шахслар* сонининг йиғиндиси сифатида аниқланади:

$$МР=МЁМ+ИЎП,$$

бунда: МР — меҳнат ресурслари;

МЁМ — меҳнат ёшидаги меҳнатга қобилиятли аҳоли;

ИЎП — ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар.

МЁМ *сони меҳнат ёшидаги аҳоли сонидан (16 ёшдан 60 ёшгача* бўлган эркаклар ва 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган аёллар сонидан) ҳар икки жинсга мансуб меҳнат ёшидаги ишламаётган I ва II гуруҳ ногиронлари ҳамда имтиёзли шартлар асосида пенсия олаётган ишламаётган пенсионерлар сонини чегириб ташлаш йўли билан аниқланади:

$$МЁМ=Э_{(16-60)}+А_{(16-55)}-Ног,$$

бунда: $Э_{(16-60)}$ — 16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркаклар;

$А_{(16-55)}$ — 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган аёллар;

Ног — меҳнат ёшида бўлиб, ишламаётган I ва II гуруҳ ногиронлари (16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркаклар ва 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган аёллар) ҳамда имтиёзли шартлар асосида пенсия олаётган ишламайдиган пенсионерлар.

Ахборот олиш манбаи:

$Э_{(16-60)}$, $А_{(16-55)}$ юзасидан — аҳолининг жинс ва ёш таркиби бўйича статистика маълумотлари;

Ног юзасидан — Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг меҳнат ёшидаги ногиронлар сони ҳамда имтиёзли шартлар асосида пенсия олаётган пенсионерлар тўғрисидаги маълумотлари;

ИЎП юзасидан — корхоналарнинг 16 ёшга тўлмаган ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар ҳақидаги статистика ҳисоботлари.

Иқтисодий фаол аҳоли сони

Ушбу аҳоли сони қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$ИФ = ИБ + ИИ,$$

бунда: ИФ — иқтисодий фаол аҳоли қисми;

ИБ — иш билан бандлар;

ИИ — иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож шахслар.

Иш билан бандлар сони

Ҳисобот даврида иш билан бандлар сони қуйидаги формула бўйича ҳисоблаб чиқарилади:

$$ИБ=Ир + Идх + Инр,$$

бунда: Ир — иқтисодиётнинг расмий секторида (корхоналар, ташкилотлар, муассасаларда) иш билан банд бўлганлар.

Идх — деҳқон хўжаликларида иш билан банд бўлганлар.

Инр — иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлганлар.

Ахборот олиш манбаи:

Ир юзасидан — корхоналар ва ташкилотларнинг меҳнат бўйича статистика ҳисоботлари, солиқ органларининг маълумотлари;

Идх юзасидан — статистика органларининг ҳисоб-китоблари ва ишчи кучини текшириб чиқиш маълумотлари;

Инр юзасидан — ишчи кучини текшириб чиқиш маълумотлари.

Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлганларни аниқлаш. Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлганлар жумласига расмий статистикада ҳисобга олинмаган, доимий, вақтинчалик, бир марталик ва мавсумий ишларни ёлланиб бажарадиган, шу жумладан, мазкур ишларни амалга ошириш учун республикадан ташқарига чиқиб кетадиган шахслар, ўз бизнесини юритадиган, шериклар билан ёлланмасдан ишлаётган шахслар, тақиқланмаган, лекин рўйхатга олинмаган фаолиятдан иш ҳақи ёки даромад топадиган шахслар (масалан, чорва мол боқиш ва етиштириш билан банд бўлганлар, деҳқон бозорлари ва чакана бозорда харидорларга ва савдо қилувчиларга хизмат кўрсатадиган, стационар бўлмаган савдо жойларида савдо билан банд бўлган, хусусий тарзда одам ташиш билан ва фаолиятнинг бошқа турлари билан банд бўлган шахслар) киради.

Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлган шахслар сони Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан махсус ишлаб чиқилган дастур бўйича йилнинг ҳар чорагида ишчи кучини текшириб чиқиш асосида аниқланади.

Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлган аҳоли сонини ишчи кучини танлаб текшириш маълумотлари асосида аниқлаш учун:

А). Иқтисодиётнинг норасмий секторида тегишли фаолият турлари билан шуғулланаётган шахслар сонининг сўраб чиқилган меҳнат ёшидагилар сонидаги салмоғи қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$СС_i = СМ_i : СМ \cdot 100,$$

бунда: $СС_i$ — иқтисодиётнинг норасмий секторида фаолиятнинг конкрет (i) тури билан шуғулланувчи сўраб чиқилганларнинг салмоғи;

$СМ_i$ — иқтисодиётнинг норасмий секторида конкрет (i) фаолият тури билан шуғулланувчи сўраб чиқилганлар миқдори;

СМ — меҳнат ёшидаги сўраб чиқилганлар миқдори, жами.

Б). Олинган салмоқлар бўйича иқтисодиётнинг норасмий секторида конкрет фаолият тури билан банд бўлган аҳоли сони қуйидаги формула асосида ҳисоблаб чиқарилади:

$$НРБ_i = МЁТ \cdot СС_i : 100,$$

бунда: $НРБ_i$ — иқтисодиётнинг норасмий секторида фаолиятнинг конкрет (i) тури билан банд бўлганлар сони;

МЁТ — меҳнат ёшидаги аҳоли сони;

МЁТ ҳақида ахборот олиш манбаи — аҳолининг жинс ва ёш структураси тўғрисидаги статистика ҳисоботи маълумотлари.

В). Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлганлар умумий сонини аниқлаш учун фаолиятнинг ҳар бир конкрет тури бўйича НРБ ҳақидаги маълумотлар қўшилади:

$$НРБ=\Sigma НРБ_i,$$

бунда: НРБ — норасмий секторда иш билан банд бўлганлар сони.

Меҳнат ресурслари балансида иш билан банд аҳоли сони амалдаги миллий таснифлагичларга мувофиқ иқтисодиёт тармоқлари (иқтисодий фаолият турлари) бўйича тақсимланади ва бунда қуйидагилар ажратиб кўрсатилади:

- Саноат.
- Қишлоқ хўжалиги.
- Қурилиш.
- Транспорт ва алоқа.
- Савдо ва умумий овқатланиш.
- Моддий-техникавий таъминот, сотиш ва тайёрлаш.
- Моддий ишлаб чиқаришнинг бошқа тармоқлари.
- Уй-жой-коммунал хўжалиги ва маиший хизмат кўрсатиш.
- Таълим, фан, маданият, санъат.
- Ноишлаб чиқариш соҳасининг бошқа тармоқлари.

Бундай қилиш аҳолининг иқтисодий фаоллик даражаларини, меҳнат ресурсларининг фаолият турлари бўйича тақсимланишини таҳлил қилиш ва баҳолаш имконини беради. Бу эса иш билан бандликни давлат томонидан тартибга солиш чораларини кўриш учун зарурдир.

Ахборот олиш манбаи:

статистика ҳисоботи, ишчи кучини текшириб чиқиш маълумотлари.

Иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож шахслар сонини аниқлаш.

Иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож бўлган шахслар сони меҳнат ёшида иш билан банд бўлмаган, меҳнат органлари томонидан ишсиз (ОИ) мақоми берилган шахсларни; меҳнат органларида иш қидираётганлар (ИҚ) сифатида рўйхатга олинганлар; меҳнат органларига мурожаат қилмасдан мустақил равишда иш қидираётганлар (ИҚм)ни ўз ичига олади.

Ахборот олиш манбаи:

ОИ ва ИҚ бўйича — меҳнат органларининг ҳисобот маълумотлари;

ИҚм бўйича — ишчи кучини текшириб чиқиш маълумотлари;

ИҚ сонини аниқлаш учун баланс тузилган пайтда меҳнат органларида ҳисобда турган шахслар сонидан шу пайтда расман ишсизлар мақоми берилган шахслар, шу жумладан, ишсизлик бўйича нафақа олаётган, жамоат ишларида банд бўлган ҳамда меҳнат органлари йўлланмаси бўйича касб-ҳунар тайёргарлигидан ўтаётган, қайта таълим олаётган ва малакасини ошираётган шахслар чегириб ташланади.

Мустақил иш қидираётган шахслар (ИҚм) сонини ҳисоблаб чиқариш учун:

1) ишчи кучини текшириб чиқиш натижаларига кўра иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож аҳолининг салмоғи аниқланади:

$$ИБЖС=(ИБт—ИНАт) : СС \cdot 100,$$

бунда: ИБЖС — иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтожлар салмоғи;

ИБт — ишчи кучини текшириб чиқиш натижасида аниқланган иш билан банд бўлмаганлар сони, жами;

ИНАт — ишчи кучини текшириб чиқиш натижасида аниқланган иқтисодий нофаол аҳоли, жами;

СС — меҳнат ёшидаги сўраб чиқилганлар сони.

2) иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож шахсларнинг умумий сони қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$ИБЖ=МАТ \cdot ИБЖС : 100,$$

бунда: ИБЖ — иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож шахслар сони;

МАТ — меҳнат ёшидаги аҳоли сони;

ИБЖС — текшириш натижасида аниқланган иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож шахслар салмоғи.

3) мустақил равишда (меҳнат органларига мурожаат қилмасдан) иш излаётган шахслар сони иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож шахслар сони билан меҳнат органларида иш излаётганлар сифатида рўйхатдан ўтган ва расман ишсиз мақомини олган шахслар ўртасидаги фарқ сифатида аниқланади:

$$ИҚм=ИЖМ—ИҚ—РИ,$$

бунда: ИҚм — мустақил иш қидираётганлар;

ИЖМ — ишга жойлашишга муҳтожлар;

ИҚ — меҳнат органларида иш қидираётганлар сифатида рўйхатга олинганлар;

РИ — расман ишсизлар.

Иқтисодий нофаол аҳоли. Меҳнат ресурсларининг балансини тузиш вақтида уларнинг тақсимланиши схемасига асосланиб, иқтисодий нофаол аҳолининг сони ҳамма вақт меҳнат ресурслари сони билан иқтисодий фаол аҳолининг сони ўртасидаги фарқдан иборат бўлади:

$$ИНА=МР—ИФ,$$

бунда: ИНА — иқтисодий нофаол аҳоли;

МР — меҳнат ресурслари сони;

ИФ — меҳнат ресурсларининг иқтисодий фаол қисми.

Меҳнат ресурсларининг прогноз балансини тузиш. Меҳнат ресурсларининг прогноз баланси ҳисобот баланси кўрсаткичларини, меҳнат ресурсларининг ўсиши, иқтисодий фаолият тармоқлари ва турлари бўйича тақсимланиши истиқболларини, ишга жойлаштирилиши керак бўлган аҳоли сонини, шунингдек, мамлакат ва минтақаларни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш, фан-техника тараққиёти ютуқларини жорий этиш прогнозини ҳисобга олган ҳолда тузилади.

Ишга жойлаштирилиши керак бўладиган меҳнат ёшидаги аҳолининг кўпайишини аниқлаш вақтида ишчи кучини текшириб чиқиш натижалари бўйича олинган маълумотлардан фойдаланилади. Бунинг учун меҳнат ёшидаги аҳолининг тахмин қилинаётган кўпайишига ишлашни истамайдиган ёки ишга киришиш имконига эга бўлмаган шахслар сони, шунингдек, норасмий секторда банд бўлган шахслар сони миқдорида тузатиш киритилади (камайтирилади).

Меҳнат ресурслари балансининг прогнози прогноз ҳисоб-китоб маълумотлари асосида меҳнат ресурслари ҳисобот балансини тузиш учун назарда тутилган тадбирларга мувофиқ ишлаб чиқилади.

Меҳнат ресурслари ҳамда ишга жойлашишга муҳтож шахслар сони балансининг маълумотларидан фойдаланиш. Меҳнат ресурслари ва ишга жойлашишга муҳтож шахслар сонининг ҳисобот ва прогноз балансларини асосида меҳнат ресурсларининг иш билан бандлик даражаси ҳамда ишсизлик даражаси аниқланади, иш билан бандликни давлат томонидан тартибга солиш ва аҳоли даромадларини ошириш чора-тадбирлари ишлаб чиқилади.

Меҳнат ресурсларининг иш билан бандлик даражаси қуйидаги формула бўйича фоизларда ҳисоблаб чиқарилади:

$$Бд=(Б:ИФ) \cdot 100,$$

бунда: Бд — меҳнат ресурсларининг иш билан бандлик даражаси;

Б — иш билан бандлар сони;

ИФ — иқтисодий фаол аҳоли сони.

Ишга жойлашишга муҳтож шахслар салмоғи (ёки умумий ишсизлик даражаси) қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$Ижмс=(ИМ:ИФ) \cdot 100,$$

бунда: Ижмс — ишга жойлашишга муҳтож шахслар салмоғи, %;

ИМ — ишга жойлашишга муҳтож шахслар сони;

ИФ — иқтисодий фаол аҳоли сони.

Олинган маълумотлар, шунингдек, меҳнат ресурслари ва ишга жойлашишга муҳтож шахслар сони балансини ҳисоблаб чиқаришга доир ахборот, уларни турли вақт даврлардаги динамикасига қараб таҳлил қилиш меҳнат ресурслари миқдори ва структурасини, меҳнат бозоридаги ва иш билан бандлик соҳасидаги кўндалик тамойилларни ҳамда прогноз қилинаётган ўзгаришларни баҳолаш учун асос бўлади.

Ушбу маълумотлар, хусусан, иқтисодиётни ривожлантиришнинг бошқа масалалари билан бирга кўриб чиқилаётган иш билан бандлик ва ишсизлик ҳақидаги маълумотлар макроиқтисодий сиёсатни ҳамда меҳнат бозоридаги сиёсатни шакллантириш чоғида муҳим роль ўйнайди.

Иқтисодий фаол ва нофаол аҳоли, иш билан бандлар ва банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтожлар сони ҳақидаги ахборот иш билан бандликни рағбатлантириш ва кенгайтиришга қаратилган сиёсатни ишлаб чиқиш чоғида муҳим роль ўйнайди. Айрим аҳоли гуруҳлари, ҳудудлар, тармоқлар бўйича тегишли маълумотлар, шу жумладан, ишчи кучини текшириб чиқиш жараёнида олинган маълумотлар иш билан бандлик сиёсати ҳамда меҳнат бозорини тартибга солишнинг ижтимоий оқибатларини баҳолаш учун қимматли маълумотлар беради.

Иш билан бандлик одамларнинг кўпчилиги учун асосий даромад манбаи бўлганлигидан, меҳнат ресурслари, шу жумладан, ишга жойлашишга муҳтож шахслар балансининг материаллари аҳоли даромадларини қўллаб-қувватлаш, камбағаллик даражасини пасайтиришга қаратилган чора-тадбирларни кўришда муҳим унсур бўлади.

Меҳнат ресурслари ҳамда ишга жойлашишга муҳтож шахслар сони балансининг маълумотлари турли таҳлилий мақсадлар учун, масалан, меҳнат ресурсларининг шаклланиш омилларини, уларнинг иш билан бандлигини ва ишсизликни аниқлаш, шунингдек, меҳнат бозорининг аҳволи ва иш билан бандлик соҳасидаги

вазият, ишлаб чиқарувчи кучларнинг ривожланиши ва жойлашиши ҳақида жамоатчиликка ахборот бериш учун хизмат қилиши мумкин.

Таянч атамалар

Меҳнат ресурслари; инсон ресурслари; инсон фаолияти; меҳнатга қобилиятли аҳоли; меҳнат ресурслари таркиби; ишчи кучи ва унинг таркиби; иқтисодий жиҳатдан фаол аҳоли; меҳнат потенциали; жамиятнинг меҳнат потенциали; тармоқнинг меҳнат потенциали; корхона ва ташкилотнинг меҳнат потенциали; жисмоний ва маънавий қобилиятлар; малака таркибий қисмининг тузилиши; ходим меҳнат потенциали; жамоанинг касбий таркиби; инсон омили, шахсий омил; инсон капитали; бошқарувга ёндашувлар эволюцияси; такрор ишлаб чиқариш; ўсмирлар, ишловчи пенсионерлар; меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш.

ТАКРОРЛАШ УЧУН САВОЛЛАР

1. Меҳнат ресурслари деганда нималарни тушунасиз?
2. Меҳнат ресурслари таснифини гапириб беринг.
3. Меҳнат ресурслари таркибини гапириб беринг.
4. Ишчи кучи деганда нималарни тушунасиз?
5. Ишчи кучининг асосий элементларини гапириб беринг.
6. Иқтисодий жиҳатдан фаол аҳоли тушунчасини гапириб беринг.
7. Ишчи кучининг таркибий кўрсаткичи.
8. Меҳнат потенциали деганда нималарни тушунасиз?
9. Меҳнат потенциали ва у билан яқин бўлган қандай тушунчалар бор, улар нималар билан бир-биридан фарқ қилади?
10. Жамиятнинг, ташкилотнинг, шахснинг (ходим) меҳнат потенциали.
11. Меҳнат потенциалининг таркибий қисми ва ташкилий қуввати қандай ўлчанади?
12. Инсон омили ва у билан боғлиқ тушунчаларни гапиринг.
13. Инсон капитали тушунчасини баён этинг.
14. Меҳнат ресурсларининг шаклланишини изоҳлаб беринг.
15. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш йўлларини гапириб беринг.
16. Меҳнат ресурслари балансини тузиш услубияти қандай тузилади ва қандай хусусиятларга эга?

ТАВСИЯ ЭТИЛАДИГАН АДАБИЁТЛАР

1. Каримов И.А. Ўзбекистон иқтисодий ислоҳотларни чуқурлаштириш йўлида. Т.: «Ўзбекистон», 1995.

2. Каримов И.А. Ўзбекистон XXI аср бўсағасида: хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараққиёт кафолатлари. Т.: «Ўзбекистон», 1997.

3. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолининг иш билан бандлиги тўғрисида»ги Қонуни (янги таҳрирда). Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси томонидан 1998 йил 1 майда тасдиқланган.

4. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Аҳолининг иш билан бандлигини ҳисобга олиш тизимини такомиллаштириш тўғрисида»ги Қарори. 2002 йил 31 январ, 42-сон.

5. Абдурахманов К.Х., Одегов Ю.Г. Управление трудовым потенциалом в условиях регулируемой рыночной экономики. Т.: «Меҳнат», 1991.

6. Зайнутдинов Ш.Н. Меҳнат экономикаси. Т.: «Ўқитувчи», 1977.

7. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси: Дарслик/ Қ.Абдураҳмоновнинг умумий таҳрири остида. Т.: «Ўқитувчи», 2001.

8. Меҳнат ресурслари балансини тузиш ва ишга жойлашишга муҳтож шахсларни аниқлаш услубияти. Ўқув-услубий қўлланма Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 31 январдаги 42-сонли Қарорига мувофиқ ишлаб чиқилди. Т.: 2002.

9. Рахимова Д.Н. Трудовой потенциал Узбекистана в условиях переходной экономики: проблемы развития и эффективного использования. Т.: ТашГТУ им. А. Беруни, 1998.

10. Современная экономика труда: Монография. Под ред. В.В. Куликова. М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001.

11. Тошмуратов Т.Т. Качественное совершенствование трудовых ресурсов и подготовка специалистов. Т.: «Меҳнат», 1989.

12. Хуссманнс Р., Мехран Ф., Верма В. Обследования экономически активного населения: занятость, безработица и неполная занятость: Методологическое руководство МБТ: Перевод с английского. В 2-х книгах. М.: АО «Финстатинформ», 1994.

13. Экономика труда: (социально-трудовые отношения). Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегов. М.: «Экзамен», 2002.

14. Key Indicators of the Labour Market 2001–2002, Geneva, ILO, 2002.

6-боб

АҲОЛИНИ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИ НАЗАРИЯЛАРИ ВА УЛАРНИНГ АМАЛДА ҚЎЛЛАНИЛИШИ

6.1. Аҳолини иш билан бандлиги бўйича классик ва неоклассик назариялар

Ҳозирги шароитда ижтимоий-иқтисодий сиёсат, шу жумладан, иш билан бандлик сиёсатининг ҳам чора-тадбирларини ишлаб чиқишни, ушбу чора-тадбирларни назарий англамай ҳамда асосламай туриб тасаввур қилиб бўлмайди. Деярли барча маълум иқтисодий назариялар у ёки бу даражада меҳнат ва иш билан бандлик масаласига дахлдор бўлади. Табиийки, меҳнат бозорининг у ёки бу муаммоларини ёритиш ҳамда ишлаб чиқиш даражаси у ёки бу назария ишлаб чиқилган тарихий даврга, муаллиф мақсадига, тадқиқотининг бош мавзусига, унинг атрофидаги иқтисодий воқеликка ҳам боғлиқ бўлади.

Классик мактабнинг йирик намояндаларидан Адам Смит ва унинг издоши Давид Рекардолар ўз таълимотларида бозор тизими ресурсларидан, шу жумладан, ишчи кучи ресурсларидан тўлиқ фойдаланишни таъминлашга қодирдир, деб ҳисоблайдилар. Бу борада француз олими Жан Батист Сей ҳам ўз қарашлари билан бир қатор масалаларда классиклар тутган йўлни тўғри деб баҳолайди.

Классик иқтисодчилар қўшимча равишда ўз хулосаларини асослаб берганлар, бу хулоса — тўлиқ иш билан бандлик бозор хўжалиги учун норма, яна бир далил, нархлар ва иш ҳақи нисбатининг эластиклигидир деб ҳисоблаганлар.

Сотиш мумкин бўлган маҳсулот ҳажми фақат умумий харажатлар даражасига эмас, шу билан бирга нархлар даражасига ҳам боғлиқдир. Агар харажатлар 1000 долларни ташкил этиб, нарх 10 доллар бўлса, унга 100 та буюм сотиш мумкин эди, агар харажатлар 800 долларга туширилса, у ҳолда 100 та буюмни 8 доллардангина сотиш мумкин эди. Шу сабабли жамғармалар харажатлар ҳажмини, ишлаб чиқариш ҳажмини ва бандликни камайтириб қолмай, шу билан бирга, нархларнинг қисқаришига ҳам олиб келади. Нархларнинг пасайиши эса ишлаб чиқариш харажатларининг, шу жумладан, иш ҳақи харажатларининг ҳам пасайишини талаб қилади. Корхона эгалари ҳақ тўлаш ставкаларини пасайтирадилар. Ишсиз-

лар томонидан бўладиган рақобат эса уларни бунга рози бўлишига мажбур қилади. Бошқа товарлар нархларининг пасайиши ҳам бунга таъсир қилади.

Шу тариқа классик иқтисодчилар мажбурий ишсизликнинг бўлиши мумкин эмас, деган хулосага келганлар. Бозор тартибининг бундай омиллари, чунончи, фоиз ставкаси ва нархлар, иш ҳақи нисбатининг эластиклиги тўлиқ бандликни сақлаб туришга қодирлар. Давлатнинг бу соҳадаги ёрдами фақат ортиқча бўлиб қолмасдан, шу билан бирга зарарли ҳамдир.

XIX асрнинг охирларида классикларнинг издошлари уларнинг қарашларини ривожлантириб, иқтисодий назариянинг неоклассик йўналишларини ифодалаб бердилар. Бу йўналишларнинг асосчиси Кембриж университетининг профессори **Альфред Маршалл** (1842—1924) бўлди. Унинг бозор нархи тўғрисидаги, тадбиркорлик, истеъмолчилик хулқ-атвори ва бошқалар тўғрисидаги янги назарий қоидаларидан ҳозирги вақтда фойдаланиб келинмоқда.

А. Маршалл талаб ва таклиф тартибга солиш иш билан бандликни таъминлаш учун муҳим аҳамиятга эга эканлигини таъкидлаган. Шу билан бирга, у бутун талабни пировард тартибга солувчи нарса истеъмолчилар талаби бўлиб, уни тартибга солиш бозор томонидан ўз-ўзидан амалга оширилади, деб ҳисоблаган.

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

Унинг асари пайдо бўлган вақтда ишсизлик даражаси унчалик катта бўлмаган ва иш билан бандликнинг беқарорлиги у қадар кескин муаммо ҳисобланмаган. «Иш билан бандликнинг беқарорлиги, деб ёзган эди Маршалл, катта мусибат бўлиб, ҳақли равишда жамоатчиликнинг эътиборини жалб қилади. Бироқ, у сабаблар йиғиндисига кўра, ҳақиқатда қандайлигидан анча катта туюлади... Иш билан бандликнинг беқарорлиги умуман ортиб бормоқда, деб ҳисоблаш учун етарли асослар йўқ». У бозор иқтисодиётини ўз-ўзидан тартибга келадиган иқтисодиёт деб ҳисоблаб, иш билан бандликнинг давлат томонидан тартибга солинишига зарурат йўқ, деб билган.

Артур Пигу (1877—1955) Маршаллнинг издоши ва шогирди бўлган. Унинг иш билан бандлик соҳасидаги асосий асари — «Ишсизлик назарияси» 1933 йилда чиққан. Бу асарда иш билан бандлик тўғрисидаги классик назариянинг асосий қоидалари анча тўлиқ баён қилинган эди. Пигунинг фикрича, ишсизликнинг сабаби иш ҳақининг юқори даражасидир, иш ҳақининг қисқариши эса иш билан бандликни оширади, чунки ишлаб чиқариш харажатларини

камайтиради ва қўшимча ишчиларни ёллаш учун имконият яратилади. Ишлаб чиқариш харажатларининг камайиши, унинг фикрича, товарлар нархининг умумий равишда пасайишига ва иш ҳақи ҳисобига тирикчилик ўтказмайдиган аҳоли гуруҳларининг харид қилиш қобилиятини оширишга олиб келади, бу эса қўшимча талабни вужудга келтиради, мазкур талаб ишлаб чиқариш ва иш билан бандликнинг кенгайишини рағбатлантиради. Иш билан бандлик ҳажмини белгиловчи бошқа омил, Пигунинг фикрича, меҳнатга бўлган ҳақиқий талаб функциясидир. Пировардида у қуйидагича хулосага келади: «Ёлланма ходимлар орасида мутлақо эркин рақобат мавжуд бўлганда ва мутлақо ҳаракатчан меҳнат мавжуд бўлганда, алоқа хусусияти (ходимлар талаб қиладиган реал иш ҳақи ставкалари билан меҳнатга бўлган талаб ўртасидаги алоқа) жуда оддий бўлади. Ҳамма иш билан банд бўлиши учун иш ҳақи ставкалари билан талаб ўртасида ана шундай нисбат ўрнатилишига кучли интилиш доимий равишда амал қилади».

Пигу «ихтиёрий ишсизлик назарияси» тарафдори бўлган, унга мувофиқ, ишчиларнинг ўзлари ихтиёрий равишда ўзларини ишсизликка маҳкум этадилар, талаб ва таклиф натижасида бозорда вужудга келадиган «нормал» иш ҳақи учун ишлашга рози бўлмайдилар.

6.2. Ж.Кейнс ва неокейнсчиларнинг иш билан бандлик назарияси

Жон Мейнард Кейнс (1883—1946) атоқли назариётчи ва бошқариладиган капитализм ва иш билан бандлик иқтисодий назариясининг асосчисидир. У ҳақли равишда XX асрнинг атоқли иқтисодчиси ҳисобланади. Унинг асосий асари «Иш билан бандлик, фоиз ва пулнинг умумий назарияси» бўлиб, 1936 йилда босилиб чиққан. Сиртдан қараганда, ушбу асарда иш билан бандлик муаммолари таҳлил қилинган бўлиб, унда, таҳлилнинг пировард мақсади — иш билан бандлик даражаси нима билан белгиланиши қайд этилган.

Китоб «буюк турғунлик» йилларида яратилган бўлиб, бу вақтда ишсизлик мисли кўрилмаган даражага етиб, дунёдаги асосий капиталистик мамлакатларни қамраб олган эди. 1933 йилга келиб АҚШда қайд этилган ишсизлик даражаси 25 %га, Англияда 22 % га етган эди. Бундай ҳолатни классик назария қоидалари билан тушунтириб бўлмасди. «Биз яшаб турган жамиятнинг энг катта иллатлари, деб ёзган эди Кейнс, унинг тўлиқ иш билан банд бўлишни таъминлашга қодир эмаслиги, шунингдек, унинг бойлик ва даромадларни ихтиёрий равишда ҳамда адолатсизлик билан тақсимлашидир»[1].

[1] Антология экономической классики. *Мальтус М., Кейнс Д., Ларин Ю.* М., 1993, 424-б.

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

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

Ноилож ишсизлик ва тўлиқ иш билан бандлик кейнсча тушунилишининг коррелиятори бўлади. Кейнснинг фикрича, тўлиқ иш билан бандлик — ноилож ишсизлик нолга тенг бўлган ҳолатини акс эттиради. Бундай ҳолатга, иш билан банд одамлар сони самарали талабнинг қўшимча кенгайишига жавобан ҳеч ўзгармайдиган бўлганида эришилади, деб ҳисобларэди Кейнс.

Шундай қилиб, Кейнснинг бош ғояси ялпи талабнинг (умумий харид қобилиятининг) фаоллаштирилиб рағбатлантириши орқали товар ва хизматлар ишлаб чиқарилиши ва таклифга таъсир этиш, иш билан бандлик даражасини ошириш фикридан иборатдир. Кейнс назариясининг аҳамияти иқтисодий ривожланиш таҳлилига анъанавий ёндашишларни шунчаки кўриб чиққанликда эмас, балки умумлашма категориялар сифатида реал иқтисодий кўрсаткичлар функционал боғлиқлиги ва ўзаро алоқалари талқиқ қилинишининг умумназарий негизларини яратиш, уларнинг иқтисодий ривожланишининг бориши ва тенденцияларига таъсирини кўрсатиб беришдир.

Асарнинг бошида бу китобни «Умумий назария» деб атаганлигига сабаб, Кейнс ўз хулосалари ва далилларини классик назария хулосалари ва далилларига қарама-қарши қўйишдан иборат бўлган. Бу назария бундан 100 йил олдин бўлганидек, ҳозир ҳам амалий ва назарий фикр устидан ҳукмронлик қилмоқда, уни йўлдан урмоқда ва назарияни амалий ҳаётга татбиқ этишга уриниб кўрилганда ҳалокатли оқибатларга олиб келмоқда, деб ёзган эди Кейнс.

Ҳақиқатан ҳам, ўша йилларда классик назария ҳукмрон назария эди, давлатнинг иқтисодиётга аралашмаслиги ёки кам аралашуви устунлик қиларди. Шунинг учун ҳам асарда классик бандлик назариясини ва аввало, Пигунинг «Ишсизлик назарияси» китобини таҳлил қилишга шу қадар кўп эътибор берилган. Шу билан бирга, Кейнснинг кўрсатиб ўтишича, у мазкур китобни шунинг учун танқид қилганки, унда иш билан бандликнинг классик назарияси анча тўлиқ ва аниқ баён қилиб беришга бирдан-бир уринишдан иборат бўлган.

Дастлаб Кейнснинг ва издошларининг анча умумий эътирозларини қараб чиқамиз. Уларнинг фикрича, капиталистик бозор хўжалигида тўлиқ иш билан бандликни кафолатлайдиган ҳеч қандай механизм йўқ, ишсизлик ва инфляциянинг сабаблари ташқи сабабларда эмас, балки иқтисодий тузумнинг ўзида яширинган бўлиб, у ўз-ўзидан тартибга солинмайди ва тартибга солиниши мумкин эмас.

Кейнсчилар жамғармалар ва инвестицияларни фоиз ставкаси билан тартибга солиш мумкинлигини инкор қиладилар. Жамғармаларнинг субъектлари (асосан, уй хўжаликлари) ва инвестициялар (асосан, корхона эгалари) — турли гуруҳлардир.

Кейнс назариясининг асосини самарали талаб тамойили ташкил этади. Унинг ҳисоблашича, корхона эгалари талаб билдирадиган N меҳнат харажатлари ҳажми жамиятнинг истеъмолга қиладиган харажатларига ($Д_1$) ва янги инвестицияларга қилинадиган харажатларга ($Д_2$) боғлиқ бўлади. $Д_1+Д_2$ — самарали талабдир, иш билан бандлик эса **самарали талабнинг** функцияси ҳисобланади. Унинг назарида, бозорга асосланган капиталистик такрор ишлаб чиқаришнинг муҳим муаммоси бозорнинг ҳажми, унинг товарлар таклифи кўпайишига мувофиқ кенгайиб бориш имкониятидир.

Классик иқтисодчилар Сэй ва Рикардо замонларидан бошлаб таълим бериб келган нарсаларни, яъни таклиф талабни вужудга келтиради, деган фикрни инкор қилиб, уларнинг бир-бирига мос келмаслигини асосладилар, самарали талабнинг умумий миқдорини кўпайтириш зарурлигини таъкидладилар. **Фақат самарали талабгина ишлаб чиқариш ҳажмини кўпайтиришга ва миллат фаровонлигини оширишга олиб келади.** Самарали талабнинг етишмаслиги ишлаб чиқариш қувватлари иш билан тўлиқ таъмин этилмаслигига, ишлаб чиқаришнинг ўсиш суръатлари пасайиб, танглик ҳолатларига ва ишсизликка олиб келади. Давлат талабнинг умумий ҳажмига таъсир кўрсатиши лозим. У талаб ҳажмини кенгайтириш билан ишсизликнинг камайишига ёрдам беради, дейди Кейнс.

Кейнс ўз таҳлиллари натижасида келган хулоса: унга замондош бўлган жамият, яъни бозорга асосланган капиталистик хўжалик иқтисодиётидаги мувозанатни ўз-ўзидан тиклаш механизмига эга эмас. Шунга асосланиб, у **давлат иқтисодиётни тартибга солиши, аввало, самарали талабнинг лозим даражадаги ҳажмини таъминлаши зарур**, деган хулосага келади. Кейнс иқтисодий фанда биринчи бўлиб капиталистик бозор хўжалигини тартибга солиш масаласини қўйди, унинг зарурлигини ва асосий йўналишларини белгилаб берди, улар бугунги кунда ҳам ўз аҳамиятини сақлаб келмоқда.

Иш билан бандлик масаласига татбиқан у: «Тўлиқ иш билан бандликни таъминлаш учун зарур бўлган марказлашган назорат таш-

килоти, албатта, ҳукуматнинг анъанавий функциялари бирмунча кенгайтирилишини талаб қилади»[1], деб ёзган эди. Кейнс иқтисодиётнинг давлат томонидан тартибга солиниши ва ишсизликнинг бартараф этилишини асослаб, унинг механизмини ҳам белгилаб берди. Унинг ёзишича, давлатнинг вазифаси мавжуд реал тизимдаги марказий ҳокимиятнинг онгли назорати ёки бошқарувида бўлиши мумкин бўлган ўзгарувчан жиҳатларни танлашдан иборатдир. Унинг асосий механизми бюджет-солиқ (хазина) сиёсати деган ном олди. Бу сиёсатнинг моҳияти давлат бюджети ва солиқ олишдан кўзланган мақсадларга эришиш учун фойдаланишдан иборатдир. Жами талабни ошириш ва ишсизликни қисқартириш учун рағбатлантирувчи хазина сиёсати зарур бўлади, у давлат харажатларининг кўпайтирилиши ёки солиқларнинг пасайтирилишини, ёхуд уларнинг ҳар иккисидан ҳам (ҳатто, бу ҳол давлат бюджетининг танқислигига олиб келса ҳам) фойдаланишни назарда тутади. Давлат харажатлари бунда ижтимоий тўловлар ва имтиёзларни ошириш, янги иш ўринлари яратилишини маблағ билан таъминлаш, жамоат ишларини йўлга қўйиш ва шу кабилар йўли билан самарали талабни кўпайтиришга қаратилади. Солиқларнинг қисқариши корхона эгаларини инвестицияларга ва ишлаб чиқаришни ривожлантиришга рағбатлантиради.

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

Кейнс инвестициялар, истеъмол ва миллий даромад ўртасида миқдорий алоқа ўрнатишга катта аҳамият берди. Бунда у **мультипликатор концепциясидан** фойдаланади. Унинг моҳияти шундан иборатки, инвестицияларнинг кўпайиши ёки камайиши соф миллий маҳсулот (СММ)нинг кўп марта ортишига ёки камайишига имкон беради. Буни шу нарса билан аниқлаш мумкинки, харажатлар (инвестициялар) миқдорининг ўзгариши занжирли реакцияни вужудга келтиради, гарчи у сўнса ҳам, СММнинг кўп марта ўзгаришига олиб келади.

Кейнс ғоялари кўпгина иқтисодчиларнинг, чунончи У. Бевериж, Р. Солоу, Д. Стрейчи, А. Хансен, Д. Робинсон ва бошқа бир қатор иқтисодчилар асарларида ривожлантирилди. Инглиз иқтисодчиси **У. Бевериж** Кейнснинг издоши бўлиб, у иқтисодиётнинг

---

[1] Антология экономической классики. *Мальтус М., Кейнс Д., Ларин Ю.* М.: 430-б.

давлат томонидан янада фаолроқ ва бевоситароқ тартибга солинишига тарафдор эди. Бевериж Иккинчи жаҳон уруши вақтида ана шундай тартибга солиш тажрибасига таянди ва йирик саноатнинг муайян қисмини давлат ихтиёрига олиш, ташқи савдо устидан ҳар томонлама назорат ўрнатишни таклиф этди. Энг асосийси эса, капитал маблағлар, шу жумладан, хусусий маблағлар устидан назорат ўрнатиш бўлиб, бундан кўзланган мақсад — давлат бюджети барча капитал маблағларни ўз ичига олиши, улар тўлиқ иш билан бандлик учун зарур бўлган иш ўринларини сақлаб қолиш ва янгиларини ташкил этишни таъминлаши лозим эди.

Дунёда энг машҳур иқтисодчи аёл — **Д. Робинсон ўзининг «Номукаммал рақобат иқтисодиёти»** (1933) асарида бундай рақобатни ишлаб чиқариш ва иш билан бандлик инқирозининг асосий сабабчиси деб ҳисоблади, чунки у мукаммал рақобат даврига нисбатан кўпроқ фойда олиш имконини беради, бу ҳол иқтисодиётнинг турғунлигига ва ишсизликнинг ўсишига олиб келади. Шунинг учун у монопол корхоналарни назорат қилиш ва улардаги маҳсулот нархларини тартибга солишни таклиф қилди.

Иккинчи жаҳон уруши арафасида ва шундан кейин орадан 25 йил ўтгач, тартибга солинадиган капитализм тўғрисидаги Кейнс назарияси дунёда ҳукмрон бўлиб қолди. У капиталистик мамлакатлар иқтисодиётининг янада барқарорроқ ривожланишига, улар аҳолиси турмуш даражасининг ортиши ва ишсизликнинг қисқаришига, иш билан бандликнинг кўпайишига, ижтимоий тўловлар ва имтиёзларнинг кенгайиши ҳамда ижтимоий низоларнинг бирмунча осонроқ бартараф этилишига имкон берди. Демак, бу билан Кейнснинг капиталистик иқтисодиётининг ривожланиши ва иш билан бандлик муаммоларининг ҳал этилишига қўшган ҳиссаси беқиёслигини баҳоламоқ керак.

6.3. Ҳозирги замон неоклассик назарияларида иш билан бандлик масалалари

Кейнс назарияси ҳам 70-йилларнинг охирларига келиб, инқирозга учрай бошлади. Бу назарияга мувофиқ жами харажатларнинг ўсиши ишлаб чиқариш ҳажмининг кўпайишини, иқтисодий ўсишни рағбатлантиради ва бу билан ишсизликнинг ортиб бориши бирмунча пасайтирилади ва нархларнинг ортиши содир бўлмайди. Урушдан кейинги йилларда (то 70-йилларга қадар) капиталистик мамлакатларнинг ривожланиши бу қоидаларни тасдиқлади — ишсизлик ва инфляция камдан-кам ҳолларда бирга содир бўлди. Бироқ жаҳон иқтисодий ривожланишининг бориши 70-йилларда юқори инфляциясига олиб келди, у ривожланган мамлакатлар иқтисодий ҳаётининг доимий омилига айланиб қолди.

Инглиз профессори **А. Филлипс** инфляция ва ишсизликнинг бир-бирига боғлиқлигини эмпирик тарзда (тажрибага асосланиб) таҳлил қилар экан, у инфляция суръатлари билан ишсизлик даражаси ўртасида тескари пропорционал ўзаро боғлиқлик борлигини аниқлаган. У ана шу боғлиқликни «оддий ёки илк» эгри чизиқ шаклида тақдим этган. Кейинчалик унга тузатиш киритилиб, унинг шарафига **Филлипс эгри чизиғи** деб аталган.

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

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

Бироқ, 70-йиллардан эътиборан кўпгина ривожланган мамлакатларда ишсизликнинг ортиши нархларнинг ошиши билан боғлиқ равишда содир бўлди: стагфляция муаммоси вужудга келди. Филлипс эгри чизиғи ишсизлик ва инфляциянинг ўзаро муносабатидаги реал вазиятни ифодаламай қўйди. Ишсизлик ва инфляцияга қарши кураш Кейнс ва унинг издошлари тасаввур қилганидан ҳам мураккаброқ муаммо эканлиги кўпчиликка маълумдир. Ўзларининг классик нуқтаи назарларида турувчи турли илмий оқимлар кейнсчиликка қарши чиқдилар. Улар **неоконсерватизм** номини олган йўналишни ташкил этдилар. Неоконсерваторлар орасида етакчи ўринни **монетаристлар** эгаллайдилар.

Монетаризм йўналишининг асосчиси америкалик иқтисодчи **Милтон Фридман** бўлиб, у иқтисодиёт соҳасида 1976 йилги Нобель мукофотининг лауреатидир **(1912)**. М. Фридман замонавий янги классик йўналишнинг асосий намояндаларидан биридир. Ушбу йўналиш доирасида таклиф этиладиган баъзи ёндашишларга тўхталиб ўтамиз.

«Ишсизликнинг табиий меъёри» тўғрисидаги гипотеза тўлиқ ва иш билан бандлик даражасини аниқлашнинг монетаристик версиясидир. Бунда, меҳнатга лаёқатли аҳолининг тўлиқ иш билан бандлигининг умуман иложи чегараланган бўлади. Ҳатто конъюнк-

тура ниҳоятда қулай бўлган тақдирда ҳам ходимларнинг бир қисми ўз малакаларини қайтадан оширишига зарурият пайдо бўлади, чунки айрим касблар шунчаки йўқ бўлиб кетиши ҳам мумкин, бундан ташқари, одамлар у ёки бу сабабларга кўра яшаш жойларини ўзгартиришга мажбур бўладилар ва ҳоказо.

Бир қатор иқтисодчиларнинг фикрича, 4—5 % доирасидаги ишсизликни иқтисодий жиҳатдан қониқарли, табиий деса ҳам бўлади ва уни ижтимоий таъминлаш муаммоли бўлмайди. Улар мазкур шароитда иш билан бандлик даражасига мувофиқ келадиган ишсизлик меъёрини табиий деб ҳисоблайдилар. Бунинг маъноси шуки, табиий ишсизлик иш кучига бўлган талаб билан қатъий белгиланади.

М. Фридман, ҳар қандай чоғда ҳам реал иш ҳақи ставкалари таркибидаги мувозанатга тўғри келадиган ишсизликнинг қандайдир даражаси мавжуд бўлади, деб таъкидлайди. Ишсизликнинг ушбу даражасида реал иш ҳақи ставкалари муайян «меъёрий» суръатда, яъни капитал ҳосил қилиниши, техникавий янгиликлар киритилиши ва бошқа жараёнлар ўзининг узоқ вақтли траекторияларида қолаверган сайин узлуксиз сақланиши мумкин бўлган суръатда ошиш тенденциясига эга бўлади. Башарти, сиёсатчилар иш билан бандликни унинг мазкур шароитидаги табиий меъёридан юқори даражагача оширишга уринсалар, нархларнинг ошиши бунга биринчи жавоб бўлади.

Ишсизликнинг «табиий меъёри» тўғрисидаги назариясининг асосий заифлиги у меҳнат бозорида ҳам, товар бозорида ҳам мукаммал рақобат бўлади, пулли иш ҳақи динамикаси инерциал бўлиб, уни секинлаштириб бўлмаган тақдирда нархларнинг кутилаётган ўсиши ҳақиқий ўсиш билан тўғри келиши (Фридманнинг фикрича, бу иш билан банд эмаслик «табиий» даражасининг белгиси бўлади) ишсизликнинг бир меъёрида эмас, балки ғоят хилма-хил меъёрларида ҳам рўй бериши мумкин, яъни бунинг учун меҳнат бозорида мувозанатли вазият бўлиши шарт эмас, деб ҳисоблашади.

Янги классиклар ишсизликнинг ноилождалигини инкор этадилар ва камбағалликка қарши кураш дастурларини тан олмайдилар. Уларнинг фикрича, ишсизлик кўпинча кўнгилли тусда бўлади ва ишни «эркин танлаш» натижасида юзага келади: ишдан бўшатилган одамлар касбларини, яшаш жойларини алмаштиришни хоҳламайдилар ва камайтирилган меҳнат ҳақига розилик бермайдилар. Баъзида ушбу йўналиш намояндалари энг кам иш ҳақи даражасини пасайтириш ва ишсизлик юзасидан бериладиган нафақаларни қисқартириш тарафдори бўлиб чиқадилар, чунки шу йўл орқали иш билан бандлик даражаси ошади, деб ҳисоблайдилар.

Фридман ҳукуматнинг кам ҳақ олиб ишлайдиган ва ижтимоий жиҳатдан заиф ҳимоя қилинган аҳоли қатламларига ёрдам кўрса-

тишга қаратилган ижтимоий чора-тадбирларига қарши чиқиб, уни самарасиз деб ҳисоблайди. Иқтисодиётни тартибга солувчи асосий восита пул деб ҳисоблайди. Шунинг учун инглизча «моне» сўзи пул маъносини берганлиги учун, бу йўналиш иштирокчиларини монетаристлар номи билан атаганлар. Фридман асарларининг кўпчилик қисми пул муаммосига, пул муомаласига, кредит-пул сиёсати стратегиясига бағишланган. Кейнсга қарама-қарши ўлароқ, монетаристлар бюджет ва солиқ тартибига қарши чиқадилар ва умуман давлат томонидан тартибга солувчи нарсалар энг кам миқдорга келтирилиши керак, деб ҳисоблайдилар. Уларнинг асосий ғояси — иқтисодиётнинг аҳволи ва конъюнктуранинг ҳолатидан қатъи назар, пулнинг барқарор эмиссиясидир. Фридман АҚШ монетар тарихини тадқиқ қилиш асосида пул массасининг ўзгариши билан миллий даромаднинг ўзгариши ўртасида мустаҳкам боғлиқлик бор, деб ҳисоблайди. Пул таклифининг ўзгаришига улар жами талабнинг барча таркибий қисмларига (фақат инвестицияларга эмас) таъсир кўрсатувчи омил сифатида қарайдилар. Фридман пул қоидасининг моҳияти, муомладаги пулнинг ҳар йилги кўпайиш фоизи ички миллий маҳсулотнинг ҳар йилги ўсиш фоизи билан мос келиши лозим, бунда нархларнинг ўсиши ҳисобга олиниши керак.

Монетаристлар эркин қувватлар ва иш кучи мавжуд бўлган пул массасининг ўсиши нархларнинг ўсишига олиб келмайди, деб ҳисоблайдилар. Буни биздаги монетаристлар назарияси тарафдорлари ҳам билиб қўйишлари ва ҳисобга олишлари муҳимдир. Концепциянинг яна бир муҳим қоидаси, қисқа муддатли пул сиёсатидан воз кечиш ва уни узоқ муддатли пул сиёсати билан алмаштиришдир, чунки пул массасининг ўзгариши иқтисодиётга дарҳол таъсир кўрсатмайди, балки бирмунча вақтдан кейин таъсир қилади.

Монетаризмнинг ижобий таъсири пулнинг товарлар оламига таъсир кўрсатиш механизмини, пул сиёсатининг иқтисодиёт ривожига таъсир кўрсатишини батафсил тадқиқ қилишдан, давлат бюджетини балансласш зарурлигини асослаб беришдан иборатдир.

Юқорида айтилганлардан ҳозирги вақтда иқтисодий тафаккурнинг икки асосий йўналиши: бир томондан, классик ва неоконсерватив (монетаристик) йўналиш, иккинчи томондан, кейнсчилик ва неокейнсчилик йўналиши мавжуддир. Биринчи йўналиш эркин бозорни сақлаб қолишни ва жами таклифни кенгайтириш зарурлигини ёқлаб чиқса, иккинчи йўналиш жами талабни ривожлантириш ва давлатнинг иқтисодий ролини, унинг тартибга солувчи вазифасини кучайтиришни ёқлаб чиқади.

Неоклассик синтез. Кейинги ўттиз йил мобайнида кўпгина олимлар бир вақтнинг ўзида бозорни тартибга солишдан ва унинг давлат

томонидан тартибга солинишидан ўзаро боғлиқ равишда фойдаланиш зарур, деган хулосага кела бошладилар. Шу тариқа **неоклассик синтез** мактаби вужудга келди. Унинг асосчиси ва атоқли вакили америкалик олим, Нобель мукофотининг 1970 йилги лауреати **Пол Самуэльсондир.** Унинг икки жилддан иборат «Иқтисодиёт» дарслиги (унинг кейинги нашри ўзбек тилида 1996 йилда чиққан) жаҳондаги кўпгина мамлакатларнинг талабалари учун узоқ йиллардан буён асосий иқтисодиёт китоби бўлиб хизмат қилмоқда. П.Самуэльсон унда қуйидагича ёзган эди: «ҳозирги вақтда Ғарбдаги иқтисодчиларнинг кўплари биз бу китобда неоклассик синтез деб атаётган нарсаларга эришишга интилмоқдалар, яъни улар самарали кредит-пул ва хазина сиёсати йўли билан Смит ва Маршаллнинг классик макроиқтисодиётини даромад даражасини аниқлашнинг замонавий макроиқтисодиёти билан бирлаштиришга, ҳар икки ёндашувдаги барча соғлом нарсаларни бирга қўшиб олиб боришга уринмоқдалар»[1]. Шу ернинг ўзида у умумий эътирофга кўра иқтисодчилар классикларнинг далилларини ҳаддан ташқари соддалаштирилган ҳамда XIX—XX асрлар ҳаёт фактларига жавоб бермайди, деб ҳисоблашларини таъкидлаб ўтган. Эркин оламда ҳукуматлар ва марказий банклар ўзлари хазина сиёсати (харажатлар ва солиқлар) ва пул-кредит сиёсати қуролига эга эканликларини, улар ёрдамида миллий даромад ва иш билан бандликни белгилаб берувчи омилларга таъсир этишлари мумкин эканлигини кўрсатдилар. Неоклассик синтезнинг йўналиши тадқиқотлар мавзуларининг кенглиги ва амалий хусусиятга эга эканлиги, иқтисодий ўсишга, ишсизликни ва уни тартибга солиш усулларини таҳлил қилишга доир муаммоларни чуқур ўрганиш, умумий иқтисодий мувозанат назариясининг яратилиши билан ажралиб туради. Унинг тарафдорлари иқтисодий-математик алоқалар усулларини ишлаб чиқишга катта эътибор берадилар, иқтисодиётнинг давлат томонидан тартибга солиниши бозорни тартибга солишга нисбатан катта аҳамиятга эгадир, деб ҳисоблайдилар.

Неоклассик синтезнинг бошқа намоёндаларидан, бизда эндиликда машҳур бўлиб кетган «Экономикс» дарслигининг муаллифлари **Кэмпбелл Р. Макконелл** ва **Стэнли Л. Брюлар**ни алоҳида кўрсатиб ўтамиз. Улар бу дарсликда ҳам классик ва неоконсерватив (асосан, монетаристик) назарияни ҳамда Кейнс назариясини батафсил ва аниқ баён қилиб берганлар. Шу билан бирга бу баён қилиш кўпинча у ёки бу масалага оид турли назарияларни қиёслаган ҳолда берилади. «Экономикс» китобининг муаллифлари ёзишича, «иқтисодчиларнинг кўпчилиги ҳам кейнсчиликка, ҳам монетаризмга хос бўлган ишонарлиликни эътироф қилишга тайёрдир. Ҳар

[1] *Самуэльсон П.* Экономика. Т.2. М.: 1992, 343-б.

икки назария фойдали схемалардан иборат бўлиб, макроиқтисодиётни таҳлил қилиш имконини беради»[1]. Уларнинг фикрича, кейнсчилар ва монетаристларнинг баҳслари барча йўналишлардаги иқтисодчиларни макроиқтисодий назариянинг айрим энг фундаментал жиҳатларини қайта таҳлил қилишга мажбур этди ва муҳим муросамадорага келинди. Олимлар ва амалиётчилар хазина ҳамда кредит-пул сиёсатини мувофиқлаштириш зарурлигини англаб етдилар. Бундан ташқари, барча йўналишлардаги иқтисодчилар эндиликда жами талабни ҳам, жами таклифни ҳам таҳлил қилишга эътибор бермоқдалар.

Бу дарсликда эклектик усулдан фойдаланилган бўлиб, у иқтисодиётга доир бошқа хорижий асарларда, хусусан, «Менежмент асослари» дарслигида анча ёрқин акс эттирилган[2]. Шўро иқтисодчиларининг кўпчилиги бу усулни ғайриилмий деб ҳисоблаган эдилар. Эндиликда эса унинг фойдали эканлиги ва ундан кенг миқёсда фойдаланиш мумкинлиги кўпчилик олимлар томонидан эътироф этилмоқда.

6.4. Иш билан бандликнинг ҳозирги замон назарияларидан фойдаланиш

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

Кейнс назариясининг қоидалари АҚШда 1946 йилги иш билан бандлик Қонунида, тўлиқ иш билан бандлик ва барқарор ривожланиш тўғрисидаги 1978 йилги Қонунда (Хэмфри — Хоукинс қонуни) ўз ифодасини топди. Иш билан бандлик тўғрисидаги 1946 йилги Қонунда, хусусан, бундай дейилган: «Конгресс федерал ҳукуматнинг доимий сиёсати ва масъулияти барча амалий воситалардан... барча лаёқатли, ишлашни хоҳлайдиган ва иш қидираётган барча кишиларга ишга жойлашиш учун тегишли имкон берадиган шарт-шароитларни яратиш ва қўллаб-қувватлаш мақсадида фойдаланишдан иборатдир, деб эълон қилади...»[3].

---

[1] *Макконелл К.Р., Брю С.Л.* Экономикс. Принципы, проблемы и политика. Т.1. М.: Республика. 1992, 334-б.

[2] Қаранг: *Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. М.: 1992.

[3] *Самуэльсон П.* Экономика. Т.2. М.: 1994, 332-б.

Самуэльсон Қонуннинг ана шу қисмини цитата қилиб келтирар экан, бундай деб ёзган: «Иш билан бандлик тўғрисидаги 1946 йилги Қонун мамлакатимизда жорий этилган муҳим янгилик ҳисобланади. У ҳукумат зиммасига иш билан бандликни таъминлаш учун масъулият юклади ва аниқ ҳаракатлар учун ҳукуматда ва конгрессда тегишли механизм яратди»[1]. Шуни таъкидлаш муҳимки, иш билан бандлик тўғрисидаги Ўзбекистон Республикаси қонунида бу масала ўз аксини топган бўлиб, уни амалий жиҳатдан мукаммал ҳолга келтирган.

Иш билан бандликнинг янги микроиқтисодий назарияси меҳнат бозорини ички томондан бир хил бўлмаган ва ниҳоят даражада динамик тарзда ўзгарувчан, ҳаракатчан тизим деб ҳисоблайдиган янги назарияни акс эттиради. Динамик ёндашишни ишлаб чиқиш, аввало, Ч. Холт, Ч. Перри, М. Фелдстейнларнинг тадқиқотлари билан боғлиқ. Бу муаллифлар ишсизликдан, одатда, оила боқувчиси ҳисобланмаган хотин-қизлар ва ёшлар кўпроқ жабрланишини кўрсатиб бердилар. Илмий истеъмолга янги кўрсаткич — тугалланган ишсизликнинг ўртача муддати, яъни ишсизликнинг бошланишидан охиргача бўлган муддати — киритилган эди. Одатда, бу муддат кўпи билан бир-бир ярим ойни ташкил этиши аниқланди.

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

Мувозанат моделлари, тозаланмайдиган бозорлар парадигмаси **иш билан бандлик янги макроиқтисодий назариясига** киради. Ушбу концепциялар ишсизликка узоқ давом этадиган ўзгармас мувозанатсизлик феномени деб қарашни акс эттиради. Бу концепцияларда ишсизлик айрим хўжалик бозорларининг умумий мувофиқлаштирилмаганлиги билан изоҳланади. Кейнс назариясидагидек,

[1] *Самуэльсон П.* Экономика. Т.2. М.: 1994, 332-б.

фақат меҳнат бозоридагина эмас, балки, шунингдек, товар бозорига ёйилган нархлар қатъийлиги ва ўзгармаслиги мувозанатсизлик моделларининг умумий шарт-шароити бўлади. Ҳар икки бозорда нархлар қайси даражаларда ҳосил бўлганлигига қараб иқтисодиёт қуйидаги тартиблардан бирида бўлади: *кейнсча ишсизлик* тартиби, бостирилган инфляция тартиби (умумий ортиқча талаб билан таснифланади), классик ишсизлик тартиби (юқорида номи тилга олинган икки тартиб ўртасидаги оралиқ тартиб деб ҳисобланади ва меҳнат бозоридаги таклифнинг ортиқчалиги ва товар бозоридаги товарнинг ортиқчалиги билан таснифланади), чала истеъмол тартиби (товар бозоридаги талабнинг етишмаслиги ва меҳнат бозоридаги таклифнинг етишмаслиги билан таснифланади), вальрасча мувозанат (бу тўрт тартибнинг туташган нуқтаси бўлади: бунда бозорларнинг бирортасида ҳам на ортиқча талаб, на ортиқча таклиф бўлмайди, битимлар мувозанатли нархлар бўйича амалга оширилади).

Шартномавий иш билан бандлик назарияси 70-йилларнинг ўртасида пайдо бўлди. Деярли бир вақтда ушбу назарияни Д. Гордон, М. Бейли ва К. Азариадислар олдинга сурдилар. Меҳнат бозоридаги субъектларнинг циклли хатти-ҳаракатини ушбу субъектлар ўз иқтисодий манфаатлари йўлида ҳаракат қиладилар деган фундаментал аксиома билан келиштиришга уриниш шартномавий назариянинг бошланғич негизини ташкил этади. Ушбу назария муаллифларининг нуқтаи назаридан қараганда, муносабатларнинг шартномавий табиатга эга эканлиги меҳнат бозоридаги субъектларни, ҳатто улар ёзма шартнома тузмаган тақдирларида ҳам ўзаро боғлайди. Шунчаки ушбу ҳолда шартнома «имплицитли» бўлиб қолади, яъни очиқ-ойдин, юридик жиҳатдан расмийлаштирилган бўлмайди, шундай бўлса-да, унинг шартларига томонлар риоя этишга интиладилар, чунки бу ўзаро манфаатдорликка олиб боради.

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

Шундай қилиб, иш ҳақи динамикаси силлиқланган бўлиб чиқади (инқирозли даврларда иш ҳақи унчалик пасаймайди ва юксалиш даврларида унчалик ошмайди), у текис траектория бўйлаб ҳаракат қилади. Иш ҳақининг қатъийлиги «кейнсча» тусини йўқотиб, шахсларнинг иқтисодий жиҳатдан идрок қилинган натижага айланади.

Институционал йўналиш. Мазкур йўналиш намояндалари сиёсат, мафкура, ҳуқуқ ва психологияни меҳнатга жорий қилиш ва ишга туширишнинг иқтисодий шарт-шароитлари ва қонунларига нисбатан ҳал қилувчи омиллар деб қарайдилар. Бу муаллифлар макроиқтисодий таҳлилдан четлашадилар, меҳнат бозори табиатининг айрим тармоқларини, профессионал ва демографик гуруҳлар динамикасининг хусусиятлари билан изоҳлашга уринадилар. Хусусан, Адам, Шредер, Лейн янги классикларнинг қарашларини рад этиб, тўлиқ иш билан бандликни меҳнат қилишни хоҳлайдиган ҳар қандай киши иш топиши, шу жумладан, тўлиқ иш кунига иш топиши мумкин бўлган ҳолат деб таърифлайдилар. Адам, ўз навбатида социализмдаги «ортиқ даражада иш билан бандлик» ёки «яширин ишсизлик» оқибатидаги талафотларни Ғарб мамлакатларидаги ишсизлик оқибатидаги талафотлар билан таққослаб, «ҳаддан ортиқ иш билан бандлик» ёки мақбул даражада сақланар экан, ўринли ҳисобланади, деган хулосага келади. Маънавий ва руҳий жиҳатдан оғир юк ҳисобланадиган ишсизлик иқтисодий жиҳатдан қандай юк эканлигини гапирмаса ҳам бўлади, у жамиятда қимматга, эҳтимол, ҳатто тўлиқ иш билан бандликни тиклаш ва сақлашдан ҳам қимматроққа тушади.

Флексибиллаш концепциялари ахборотлаштириш ва компьютерлаштириш билан боғлиқ бўлган технология, техника, ишлаб чиқаришдаги туб ўзгаришлар давридаги бошқарув инновацияси сифатида юзага келган. Ушбу концепциялар меҳнатни ташкил этиш шаклларини хилма-хиллигининг доимий ошиб бориши, иш вақти мослашувчан жадваллари ва ишга ёллашнинг янги тизимлари (вақтинчалик ўзганинг ўрнида ишлаш, бир қанча функцияни бажариш) ёйилишини назарда тутади. Мослашувчан тарзда иш билан банд этиш сиёсатининг табиати кўп жиҳатдан унинг қўшимча ишчи кучининг мунтазам равишда жалб этишга зўр бериш ёки асосан, меҳнат жамоаси доимий ўзагининг касбий ҳаракатчанлигини ривожлантиришга қарши қаратилиши билан белгиланади. Биринчи ҳолда гап иш билан банд этишни экстернлаш (яъни, миқдорий мослашувчанлик), иккинчи ҳолда эса интернлаш (яъни, функционал мослашувчанлик) тўғрисида боришини ифодалайди.

Шундай қилиб, ишсизликни ялпи талаб етишмаслиги оқибатида ноилождан рўй берадиган ҳодиса деб тасаввур қилиш (Кейнс) ва меҳнат таклифининг иш ҳақи даражасига боғлиқлиги, иш ҳақи оширилмаслиги инфляцияни пасайтириши ҳамда ишлаб чиқариш шароити ва иш билан бандликка ижобий таъсир этиши тўғрисидаги тасаввурдан иборат икки қарама-қарши тенденция иш билан бандлик назариясида ҳамон мавжуд. Иш билан бандлик баъзи концепцияларининг юқорида келтирилган қисқача шарҳи Ғарб мамлакатларида иш билан бандлик муносабатларини тартибга солиш борасида тўпланган тажриба тўғрисида ва ушбу тажрибани Ўзбекистонда қўлланиш мумкинлиги ҳақида тасаввур беради.

Ўз-ўзини текшириш учун назорат топшириқлари

1. Классик назария тўлиқ иш билан бандлик имкониятини нима билан тушунтиради: а) аҳоли ва меҳнат русурсларининг ўсиши камайиши билан; б) одамларнинг ўз эҳтиёжларини янада тўлиқроқ қондиришга интилиши билан; в) нархлар ва иш ҳақи нисбатининг эластиклиги ҳамда фоиз ставкасининг ўзгариши билан; г) иш ҳақи ва даромадларнинг ортиши билан; д) инвестицияларнинг кўпайтирилиши билан.

2. Капитал органик тузилишининг ўсиши, бу: а) бино ва иншоотларга капитал харажатлари улушининг кўпайиши; б) доимий капитал улушининг кўпайиши ва ўзгарувчан капитал улушининг камайиши; в) нархлар ўзгармай қолган шароитда унинг массасини кўпайтириш; г) тармоқлар ва соҳалар ҳисобига капитал ҳосил бўлиши манбаларини кенгайтириш.

3. Ж. Кейнс хазина сиёсатининг моҳияти: а) солиқларнинг кўпайтирилишида; б) давлат бюджети харажатларининг қисқартирилишида; в) нархларнинг ортишини тўхтатиб туришда; г) ижтимоий эҳтиёжлар учун харажатларнинг қисқартирилишида; д) давлат бюджети харажатларининг кўпайтирилиши ва солиқларнинг қисқартирилишида.

4. Стагфляция қуйидагилар билан ажралиб туради: а) инфляциянинг ортиши; б) инфляция ва ишсизликнинг айни бир вақтда кўпайиши; в) ишсизликнинг кўпайиши ва инфляциянинг ортиши; г) ишсизликнинг камайиши ва инфляциянинг ортиши; д) инфляция ва ишсизликнинг айни бир вақтда камайиши.

5. Монетаристлар ишлаб чиқариш ва иш билан бандлик даражасини белгиловчи энг муҳим омиллар қуйидагилар деб ҳисоблайдилар: а) инвестициялар ҳажми ва унинг ўзгариши; б) давлат бюджетининг балансилиги; в) пул таклифи; г) маҳсулот ишлаб чиқариш харажатларининг қисқартирилиши; д) меҳнат унумдорлигининг ўсиши.

АТАМАЛАР ВА ТУШУНЧАЛАР

Сэйнинг бозор қонуни — бу қонунга кўра товарларни айирбошлаш гўё ўз-ўзидан олди-сотди ўртасидаги мувозанатга олиб келар эмиш, таклиф ҳар доим ўз талабини вужудга келтирар эмиш.

Нархлар иш ҳақи нисбатининг мослашувчанлиги — классик иқтисодий назариянинг муҳим қоидаларидан бири бўлиб, унга мувофиқ сотувчилар ўртасидаги рақобат нархларнинг қисқаришига олиб келади, бу эса чиқимларнинг камайтирилишини, шу жумладан, иш ҳақини қисқартириш ҳисобига камайтирилишини талаб қилади. Ёлланма ходимлар ўртасидаги рақобат уларни бу билан келишишга ундайди. Нархлар билан иш ҳақи нисбати шу тариқа белгиланади.

Капиталнинг органик тузилиши — доимий капиталнинг ўзгарувчан капиталга қиймат муносабатида бўлишидир. К. Маркс кўрсатиб ўтганидек, бу нисбат Фан Техника Тараққиёти ҳисобига кўпроқ қўшимча қиймат олишга интилиш муносабати билан доимий капитал улушининг кўпайишига ва ўзгарувчан капитал (иш ҳақи харажатлари) улушининг қисқаришига олиб келади, натижада, иш кучига бўлган талаб камаяди ва нисбий аҳоли кўпайишига (ишсизликка) сабаб бўлади.

Самарали талаб – Ж. Кейнснинг фикрича, бандликни белгилаб берадиган асосий омилдир. У тадбиркорлар талаб билдирадиган меҳнат харажатларининг қажми жамиятнинг истеъмол ва янги инвестицияларга қиладиган харажатларига боғлиқ бўлади, деб ҳисоблаган, бу эса самарали талабни ташкил этади.

Мультипликатор – харажатлар (инвестицялар)нинг дастлабки ўзгаришига қараб реал соф миллий маҳсулотнинг кўп марта ўзгаришини тавсифлаб берувчи кўрсаткич.

Бюджет-солиқ (хазина) сиёсати – бюджет харажатларини кўпайтириш ёки солиқларни камайтириш йўли билан ёхуд ҳар иккаласидан фойдаланиш йўли билан ишсизликни бартараф этиш (қисқартириш) юзасидан Ж. Кейнс таклиф этган сиёсат.

Неоклассик синтез – макроиқтисодиётни таҳлил қилиш учун кейнсчилар, монетаристлар ва бошқалар назарияларининг фойдали схемалари (ёндашувлари)дан фойдаланиш.

ТАВСИЯ ЭТИЛАДИГАН АДАБИЁТЛАР

1. Агабекян Р.Л., Авагян Г.Л. Современные теории занятости: Учеб. пособие для вузов. М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2001.

2. Антология экономической классики. Мальтус Т., Кейнс Д., Ларин Ю. М.: 1993.

3. Кейнс Д. Общая теория занятости, процента и денег. М.: 1978.

4. Макконелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс. Принципы, проблемы и политика. Т.1. М.: 1993. Гл.10, 11, 12,14,19.

5. Маркс К. и Энгельс Ф. Соч. 2 изд. Т.23. М.: 1960. Гл.23.

6. Маршалл А. Принципы экономической науки. Т.2. М.: 1993.

7. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси: Дарслик/ Қ. Абдураҳмоновнинг умумий таҳрири остида. Т.: «Ўқитувчи», 2001.

8. Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда. Учебник для студентов вузов. М.: МИК, 1999.

9. Самуэльсон П. Экономика. Т.1, 2. М.: 1994. Гл. 18, 19, 36, 39.

10. Ўлмасов А. Иқтисодиёт асослари. Ўқув қўлланмаси. Т.: «Ўқитувчи», 1997.

11. Костин Л.А. и др. Рынок труда и теории занятости. М.: 1997.

12. Экономическая теория: Учебник для студентов ВУЗ. /Колл.авт.: К. Абдурахманов и др. /Т.: «Шарқ», 1999.

13. Экономика труда: (социально-трудовые отношения). Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г. Одегов. М.: «Экзамен», 2002.

7-боб

АҲОЛИНИНГ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИ ШАКЛЛАНИШИ ВА МОҲИЯТИ

7.1. Иш билан бандликнинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти

Аҳолини иш билан таъминлаш инсон ижтимоий ривожланишининг энг муҳим жиҳатларидан бири — унинг меҳнат соҳаси ва у билан боғлиқ бўлган эҳтиёжларни қондириш йўлларини очиб беради. Иш билан бандлик одамлар иш жойлари қаердалигидан қатъи назар, ижтимоий фойдали меҳнатда қатнашиш юзасидан ўзаро киришадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатлардир. Иш билан бандлик муносабатлари, меҳнатга лаёқатли одамларнинг қанчаси ва қай даражада ижтимоий фойдали меҳнатда қатнашишини кўрсатади.

Бироқ иш билан бандлик тоифаси фақат иқтисодий компонент билан чекланмайди. Иш билан бандлик, аввало, ижтимоий муносабатлардир, яъни одамларнинг жамият ичидаги муносабатларидир, шу боис қандайдир азалий, бевосита юзага келган ҳодиса сифатидаги ижтимоийлик уларнинг асосий хусусияти ҳисобланади.

Иш билан бандликни ижтимоий-иқтисодий ҳодиса сифатида қуйидагича таърифлаш мумкин: **иш билан бандлик** — фуқароларнинг қонун ҳужжатларига зид келмайдиган ўз шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларни қондириш билан боғлиқ бўлган, уларга иш ҳақи ёки меҳнат даромади келтирадиган фаолиятдир.

Иқтисодиётнинг сифат жиҳатидан олдингисидан фарқ қилувчи ҳар бир ривожланиш босқичи учун иш билан таъминлашнинг муайян модели (концепцияси) мос келади, чунки унинг асосий хусусиятлари жамият фаолиятининг муҳим жараёнларини очиб беради.

Тажриба шуни кўрсатадики, жамият муаммолари ичида инсоннинг шахсини, талаб-эҳтиёжларини ҳисобга олмасдан ҳал қилишга уриниш омадсизликка маҳкум этади. Шунинг учун авваллари олимлар иш билан бандлик муаммоларини кўриб чиқаётганларида асосан, унинг иқтисодий жиҳатларига эътибор берган бўлсалар, кейинги пайтда иш билан бандликнинг ижтимоий жиҳатлари тўғрисида тобора кўпроқ гапирилаётганлиги бежиз эмас.

Аҳолининг иш билан бандлик концепцияси — жамият ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг муайян босқичидаги иш билан таъминланишнинг хусусиятини очиб берадиган қарашлар, тасаввурлар ти-

зимидир. Бундай назарий тушунчалар марказига уни ривожлантиришнинг ижтимоий бозор типидаги давлат учун хос бўлган объектив жараёнларини ҳисобга олувчи иш билан таъминланишнинг шаклланиши қўйилади. Бу ўз навбатида муайян давр мобайнидаги қўйилган мақсадларга эришишнинг реал имкониятлари билан чекланмайди.

Иш билан бандлик *ижтимоий ривожланишнинг ҳар бир босқичи*га хос бўлган турли кўринишлар ва шаклларда намоён бўладиган ўзига хос ҳодисадир. Ибтидоий жамоа тузуми жамият аъзоларининг тўлиқ иш билан бандлигига асосланган эди, унинг боиси ишлаб чиқарувчи кучларнинг паст даражада ривожланганлигида эди. Қулдорлик ва феодал формациялар асосан қуллар ва крепостнойларнинг мажбурий иш билан бандлигига асосланган бўлиб, қулдорлар ва крепостнойлар ишламасдан ҳаёт кечирар эдилар. Доирасида инсон ҳуқуқий жиҳатдан эркин бўлган ва ёлланма ходим сифатида намоён бўладиган бозор иқтисодиётига эга бўлган капиталистик формацияда иш билан банд бўлмаган аҳоли мавжуд бўлади. Бундай иш билан банд бўлмаслик табиий ва ноилож ишсизлик шаклида бўлади. Социализм шароитида тўлиқ («ялписига») иш билан бандлик эълон қилинган бўлиб, бу эса одамнинг ижтимоий ишлаб чиқаришда қатнашишга мажбурлиги билан мустаҳкамланган эди.

Ҳозирги вақтда иш билан банд аҳолига барча ёлланиб ишлаётган ходимлар, ўқувчилар, ҳарбий хизматчилар билан бир қаторда ўзини ўзи мустақил равишда иш билан таъминлайдиган фуқаролар ва тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланадиган фуқаролар киритилган.

Иш билан бандлар: а) пул билан тўланадиган ёки натура ҳолидаги ҳақ эвазига ёлланиб, шунингдек, ўз фаолияти эвазига қанча муддат ҳақ ёки даромад олишидан қатъи назар, фойда ёки оилавий даромад олиш учун ёлланмасдан ҳафтасига камида 2 соат иш бажарганлар; б) касаллиги ёки жароҳатланганлиги туфайли, беморларга қараб турувчилар; йиллик меҳнат таътили ёки дам олиш кунларида, ўз иш жойидан ташқарида таълим олганлар; маъмурият ташаббуси билан таъминоти сақлаб қолинган ёки сақланмаган ҳолда меҳнат таътилида бўлган ва бошқа шунга ўхшаш сабаблар билан вақтинча ишда бўлмаганлар; в) оилавий корхонада ҳақ олмасдан иш бажарган шахслардан ташкил топади. Иш билан банд бўлган аҳолига икки гуруҳ фуқаролар киради:

1. Кўнгилли равишда иш билан банд бўлмаган, эр-хотиндан бирининг, ота-онаси ва бошқаларнинг маблағлари ҳисобига яшайдиган фуқаролар;

2. Ноилождан иш билан банд бўлмаган ходимлар киради, улар, ўз навбатида, қуйидагиларга: а) мустақил равишда иш қидираётганлар; б) иш билан банд этиш хизмати ёрдамида иш қидираёт-

ган; расмий мақомга эга бўлган ишсизлик юзасидан нафақа оладиган ишсиз фуқароларни ўз ичига олади.

«Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонун 1992 йил 13 январда қабул қилинган бўлиб, унга 1998 йил 1 майда баъзи ўзгартиришлар ва қўшимчалар киритилди. Қонунда аҳолининг иш билан бандлигининг асосий принциплари ифодалаб берилган, бу тамойиллар иш билан бандлик муносабатларига бозор хусусиятидан келиб чиқади ва у бир неча тамойиллар билан ифодаланади. Биринчи тамойил фуқароларнинг унумли ва ижодий меҳнат қилишга бўлган ўз қобилиятларидан фойдаланишдан иборат фавқулодда ҳуқуқидир. Меҳнат қилишга мажбур этишга (қандай шаклда бўлмасин) йўл қўйилмайди. Фақат қонунда алоҳида белгиланган ҳоллар бундан мустасноди.

Шундай қилиб, республикамизнинг ижтимоий-иқтисодий ҳаётида умуминсоний қадриятларни мустаҳкамлаш учун муайян қадам қўйилган бўлиб, бу қадриятлар орасида энг муҳими **меҳнатнинг ихтиёрийлигидир**. Эндиликда ижтимоий меҳнатда иштирок этиш керак ёки керак эмаслигини танлашдан иборат устувор ҳуқуқ инсоннинг ўзига тегишлидир.

Миллий иқтисодиётда аҳолини меҳнат билан таъминлаш эндиликда амалда ижтимоий фойдали фаолиятнинг бирдан-бир соҳаси ҳисобланмайди. Меҳнатнинг умумийлиги ҳуқуқий бурч сифатида мустаҳкамланган вақтда у ана шундай эди. Меҳнат соҳаси ижтимоий фойдали иш билан бандликнинг ўқиш, уй-рўзғор ишлари, болаларни тарбиялаш ва ҳоказолар каби тенг ҳуқуқли ва ҳамма учун қулай соҳалардан бирига айланмоқда. Ихтиёрий иш билан бандликка барҳам бериш сабаби битта — у ҳам бўлса, тирикчилик воситаларининг ғайриқонуний манбаидир.

Ўзининг меҳнатга бўлган қобилиятидан фойдаланишдан иборат **фавқулодда ҳуқуқ тамойили** инсоннинг ўзига маъқул бўлган жойда ўзи хоҳлаган вақт мобайнида ишлаш ҳуқуқини назарда тутади. Ҳар ким ўзи учун қулай вақт ва иш билан бандлик усулини мустақил танлаши мумкин. Жинси, ёши, миллати ва бошқа белгиларидан қатъи назар, ҳаммага доимий, қисман, вақтинча, аҳён-аҳёнда бўладиган иш билан бандлик, ўриндошлик билан ишлаш иш вақтини ташкил этишнинг мослашувчан графикларига хосдир. Касб танлашдаги ҳуқуқнинг чекланмаганлиги ва иқтисодиёт соҳаларидан бирида меҳнат қилиш ҳуқуқи ҳам муҳим ҳисобланади (бунга якка тартибда меҳнат қилиш ҳам кириши мумкин).

Фавқулодда танлаш ҳуқуқи ҳақида гапирилганда бу ҳуқуқни жамиятда ҳар кимнинг у ёки бу иш билан бандлик тури ёки касбга бўлган эҳтиёжини қондириш мажбурияти билан тенглаштириш тўғри бўлмайди. Жамият барчага ўз қобилиятларини рўёбга чиқариш учун тенг ҳуқуқий шарт-шароитлар яратиб бериши керак. Ма-

салан, агар бирор киши тадбиркор бўлмоқчи экан, жамият унинг учун ҳуқуқий шарт-шароитлар бериши лозим, лекин бу киши тадбиркор бўлиш-бўлмаслиги унинг шахсий фазилатларига боғлиқ дир.

Бундай **иш билан бандликнинг иккинчи тамойили — фуқароларнинг меҳнат ҳуқуқини рўёбга чиқариш учун давлатнинг шарт-шароитлар яратиб бериши кераклиги ойдин бўлади.** Иш билан бандлик сиёсатига уни қаттиқ тартибга солишдан воз кечиш, ижтимоий соҳада меҳнат қилишнинг мажбурий эмаслиги, ижтимоий фойдали меҳнат қилишнинг ҳар қандай соҳасини танлаш эркинлиги ва ихтиёрийлиги орқали инсон манфаатлари ва эҳтиёжларининг намоён бўлишига ёрдам бериш асос қилиб олинган.

Давлатнинг иш билан бандликка кўмаклашиш тамойили асосида меҳнат қилиш ҳуқуқини рўёбга чиқариш учун шарт-шароитлар яратиб бериши ижтимоий ишлаб чиқаришнинг иқтисодий жиҳатдан эркин иштирокчилари иқтисодий хулқ-атворига бевосита усуллар билан тузатиш киритишдан иборатдир. Бунда давлатнинг иш билан бандликка бевосита таъсир кўрсатиш чоралари рағбатлантирувчи тадбирларининг устуворлигига асосланади. Бу ўринда меҳнаткашларнинг тадбиркорлар ва ҳудудларнинг ижтимоий ва иқтисодий ҳуқуқларини,ҳамда эркинликларини бузадиган воситалар бўлмаслиги керак. Иш билан бандликда кўмаклашиш тамойили бир қанча жиҳатларга эгадир. Иш билан бандликка таъсир кўрсатишнинг ўзини очиб бериш асосида уни (бандликни) исталган йўналишда шакллантириш жараёнини бевосита тўғри йўлга солиш ётади. Иш билан бандликка кўмаклашиш тамойили ижтимоий меҳнат муносабатлари субъектларининг тараққиёт йўналишларини ишлаб чиқишда ва уни тартибга солишда фаол ва манфаатдорлик билан иштирок этишларидан ҳам иборатдир. Бу субъектлар ёлланма ходимлар, иш берувчилар бўлиб улар касаба уюшмаларига, ассоциациялар ва иттифоқларга бирлашганлар.

Бу кучларнинг иш билан бандликни ривожлантиришда яқиндан ўзаро ёрдам беришлари иш билан бандликнинг ҳолатига фаол таъсир кўрсатиб, унинг сифат жиҳатларининг ҳар томонлама яхшиланишига ёрдам беради. Бундай жиҳатларга иш билан банд аҳолининг маълумот ва касб-малака таркиби, унинг тармоқ ва демографик тузилиши, юқори ижтимоий иқтисодий ҳаракатчанлик, рақобатдошлик ва шу кабилар киради.

Иш билан бандлик масалаларини кўриб чиқаётганда **меҳнат ва иш билан бандлик ўртасидаги аниқ фарқни ажрата билиш керак.** Меҳнат — инсоннинг ўзига хос хусусиятларига эга бўлган фаолияти бўлиб, ҳаракатларни англатганлиги, куч-қувват сарфланиши, натижадорлик, ижтимоий фойдалилик ва ҳоказолар шулар жумласига киради. Меҳнат вақт хусусиятига эга, у бўлинади ва дам олиш би-

лан алмашиниб туради. Меҳнат — ишчи кучини ишлаб чиқишда ишлатиш жараёнидир. Иш билан бандлик инсоннинг меҳнат қилиш муносабати билан ва меҳнат соҳасидаги эҳтиёжларни қондириш билан боғлиқ ҳолда кечадиган ижтимоий ривожланишнинг муҳим томонларидан биридир. Меҳнатдан фарқли ўлароқ, иш билан бандликни одамларнинг аниқ иш жойидаги амалий фаолиятига тенглаштириб бўлмайди. Иш билан бандлик меҳнатга лаёқатли одамларнинг иш билан қандай таъминланганлигини кўрсатади. Бошқача қилиб айтганда, одамни иш билан банд ҳисоблаш учун у бирон-бир жамоанинг аъзоси бўлиши ёки ўз ишини яратиши керак.

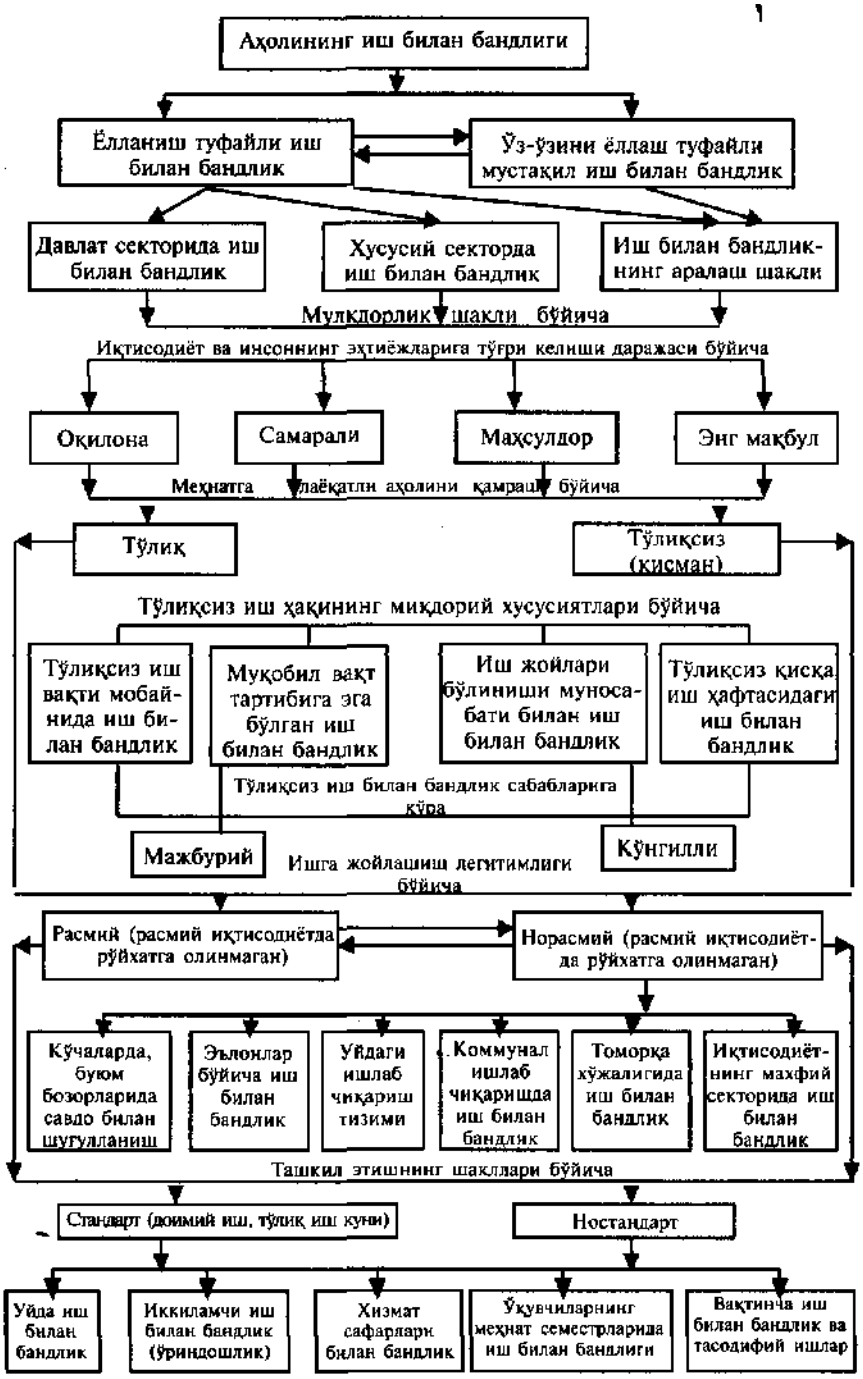
7.2. Иш билан бандлик шаклларининг таснифи

Иқтисодчилар иш билан бандликнинг турли шаклларини ажратадилар, уларнинг айрим белгиларига қараб гуруҳларга бўлиниши 7.1-чизмада келтирилган. Ушбу чизмада келтирилган иш билан бандлик шакллари бизда ҳозирги вақтда мавжуд бўлган иш билан бандлик муносабатлари моделини ташкил этади. Бу моделда иш билан бандликнинг янги шакллари, иш билан бандлик чегараларининг кенгайиши ҳам, иш билан бандлик у ёки бу шаклларининг ҳозирги реалликларга тўғри келадиган мазмун билан тўлдирилиши ҳам акс эттирилган.

Ижтимоий меҳнатда қатнашиш усули бўйича аҳолининг иш билан бандлигини ёлланиш бўйича иш билан бандлик ва ўз-ўзини ёллаш туфайли мустақил равишда иш билан бандликка ажратиш мумкин. **Ёлланиш бўйича иш билан бандлик** ишлаб чиқариш воситалари эгалари билан ишлаб чиқариш воситаларига эга бўлмаган ва ўзининг бўлғуси меҳнатини (ўз ишчи кучини) иш ҳақи шаклидаги муайян қийматга алмашиниш тарзида сотадиган ходимлар ўртасида юзага келадиган муносабатлардир.

Ёлланиб ишлайдиганлар — иш билан бандларнинг энг кўп сонли гуруҳи бўлиб, мулкчиликнинг ҳар қандай шаклидаги корхона (ташкилот, муассаса) раҳбари ёки алоҳида шахс билан пул ёки натура ҳолида ҳақ оладиган меҳнат фаолияти шартлари ҳақида ёзма меҳнат шартномаси, контракт ёки оғзаки битим тузган шахсларни ўз ичига олади.

Ўз-ўзини ёллаш туфайли мустақил иш билан бандлик (*self-employment*) биз учун аҳоли иш билан бандлигининг нисбатан янги шаклидир. Бу шундай (иқтисодий, ҳуқуқий ва ҳоказо) муносабатларки, уларга одамлар ижтимоий фойдали меҳнатда қатнашиш туфайли киришадилар ва улар шахсий ташаббус, мустақиллик ва масъулиятга асосланади ҳамда, одатда, меҳнат даромади олишга йўналти-



7.1-чизма. **Иш билан бандлик шаклларининг таснифи.**

рилган бўлади ва инсоннинг ўзини намоён этиши ва ўз шахсини қарор топтиришини келтириб чиқаради. Бунда миқдорий эмас, балки сифат жиҳати муҳимроқдир.

Бизнингча, инсонни мустақил иш билан банд бўлганлар сирасига киритиш учун олинган даромад миқдори ёки меҳнатда қатнашган вақти тарзидаги миқдорий мезондан фойдаланиб бўлмайди, чунки одамларнинг манфаат, эҳтиёж ва имкониятлари турлича ва уларни ҳамиша ҳам таққослашнинг иложи бўлавермайди. Инсон ўзига ана шу иш билан бандлик келтирадиган маблағлар (пул эквиваленти ёки табиий маҳсулот)дан ўз тирикчилиги учун фойдаланиши муҳимдир.

Иқтисодиёт ва инсоннинг эҳтиёжларига тўғри келиши даражасига қараб оқилона, самарали маҳсулдор ва энг мақбул иш билан бандлик даражаларига ажратилади.

Оқилона иш билан бандлик агрегацияланган ижтимоий-иқтисодий тушунчадир. Унинг мазмуни бир неча шундай блокни ўз ичига оладики, уларнинг меҳнат бозоридаги бор-йўқлигига қараб иш билан бандлик оқилона эканлиги ёки оқилона эмаслигини аниқлаш мумкин. Булар, жамият, ижтимоий гуруҳ ва айрим шахснинг манфаатларини ҳисобга олиш; *жамиятнинг иқтисодий жиҳатдан юқори даражада ривожланишини таъминлаш*; жамият ишлаб чиқарувчи кучларининг ўзгаришларига ҳозиржавоблик кабилардир. Оқилона иш билан бандликни иқтисодий фаол аҳоли умумий сонида маҳсулдор иш билан бандлар улуши тавсифлайди. Иш билан бандликнинг оқилона иш билан бандлик каби шакли мавжудлигини барча олимлар ҳам тан олавермайди. Кўпчилик фақат тўлиқ ва самарали иш билан бандликни *ажратишга мойилдир*. Ҳолбуки, оқилона иш билан бандлик таснифлаш элементи бўлиши лозим ва аввало, шунинг учун лозимки, иш билан бандликни самарали деб қатор йиллар ўтганидан кейин, узоқ истиқболдагина баҳолаш мумкин, меҳнат соҳасида ва иш билан бандлик борасида жараёнларни бошқариш учун эса қисқа ва ўрта муддатли истиқболдаги иш билан бандлик ҳолати баҳоланиши зарур. Бунда оқилона иш билан бандликни самарали иш билан бандликка қарама-қарши қўймаслик керак. Оқилона иш билан бандлик — самарали иш билан бандликнинг шарт-шароити, унга эришишдаги пиллапоядир. Оқилона иш билан бандликсиз самарали иш билан бандлик ҳам бўлмайди.

Самарали иш билан бандлик ижтимоий бошқарувнинг жамият ривожининг мазкур босқичида турмуш тарзининг мезонлари тақозо этадиган ходимларни ривожлантиришнинг ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитларини тиклаб боришга қодирлигини назарда тутади. Иш билан бандликнинг самарали тусда бўлиши даромад келтирадиган ижтимоий фойдали фаолият билан банд бўлишни ҳамда иш ўринларининг иқтисодий ва ижтимоий жиҳатдан мақсадга мувофиқ бўлишини назарда тутади. Самарали иш билан бандлик, шунингдек, кўплаб вариантлар орасидан иқтисодий ва ижтимоий самара-

дорлик мезонлари йиғиндиси бўйича аниқланган энг яхши ечимни танлаб олишни ҳам назарда тутади.

Маҳсулдор иш билан бандлик шундай иш билан бандликки, у ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш, фан-техника тараққиёти ютуқларини жорий этиш, меҳнат унумдорлигини оширишга ва эҳтиёжларига жавоб беради, юқори малакали, яхши ўқитилган ва қайта тайёрланган, учун иқтисодий ҳамкорлик ташкилоти (ХМТ)нинг шароитлар яратади. Халқаро Меҳнат Ташкилоти таърифича, маҳсулдор иш билан бандлик — меҳнат маҳсулдорлигини ҳамда ишчиларнинг ишчи жамият томонидан қабул қилиниб, ҳақи тўланадиган одамларнинг иш билан бандлигидир.

Энг мақбул иш билан бандлик инсоннинг доимий иш билан банд бўлишга давлат томонидан кафолат бўлмаган тақдирда ҳам жамиятда муайян мавқе эгаллашини таъминлайдиган ижтимоий ва маънавий кибда ҳақ тўлаш шарт-шароитлари асосида моддий неъматлар яратиш мақсадида меҳнат жараёнида қатнашишдир.

Меҳнатга лаёқатли аҳолини қамраш бўйича иш билан бандлик тўлиқ ва тўлиқсиз (қисман) иш билан бандлик бўлиши мумкин. **Тўлиқ иш билан бандлик** — жами меҳнатга лаёқатли аҳолига ижтимоий фойдали меҳнат билан шуғулланишнинг ҳақиқий имкониятини беришдир. Бироқ 100 %дан камроқни ташкил қиладиган иш билан бандликдир. Тўлиқ иш билан бандлик ноилож ишсизликнинг мавжуд эмаслигига тенгдир.

Тўлиқсиз (қисман) ишсизлик тўлиқсиз иш вақтининг индивидуал хусусиятлари бўйича қуйидаги шаклларга ажратилади:

• **тўлиқсиз иш мобайнида бандлик** (қисқартирилган иш куни, қисқартирилган иш куни). Бу иш вақтининг индивидуал қисқартирилиши натижасидир. Бундай тартиб корхоналарнинг малакали ва тажрибали ходимларни сақлаб қолишлари ва ишсизликнинг олдини олишларига имкон беради;

• **қисқа тўлиқсиз иш ҳафтаси** қисқа иш ҳафтаси сон жиҳатдан камроқ (тўрт ярим, тўрт, уч) иш кунига тақсимланган иш ҳафтасининг меъёрий узунлигидир. Бу иш кунининг узайишига олиб келади. Уч кун ва ундан ҳам камроқ иш кунида ишлаб берилаётган, узунлиги 30—34 соат бўлган тўлиқсиз қисқа иш ҳафтасининг ўзига хос тартибидир. Иш билан бандлик нуқтаи назаридан ушбу тартиб ҳафта давомида ҳар куни ишланадиган ходимларни мавжуд бўлиши лозим бўладиган иш ўринлари сонини икки ҳисса кўпайтириш имконини беради. Ўтказилган текширишларга шундай тартиб бўйича ишлайдиган ходимлар сони ортишининг ўсиши 2000 йилгача бўлган даврда 1,5 баравар кўпайди;

• **иш ўринларини бўлиш.** Бу, шунингдек, иш вақтини ташкиллаштиришнинг бўлиниши. Одатда, иккита ходим ўртасида бўлиниши. Одатдаги бўлинишидир. Бир иш ўрни иккита ходим ўртасида бўлиниши. Одатдаги ишчилар иш соатлари, иш ҳақи, дам олиш кунлари, ижтимоий суғурталар

ларни бўладилар. Бу иш билан бандлик сиёсатнинг мослашувчанлигини таъминлашга ва малакали ишчи ходимларни сақлаб қолишга ёрдам беради. Масалан, Буюк Британияда иш ўринларини бўлиш махсус дастури бор, унга кўра ҳукумат корхоналарига ҳар бир бўлинган иш ўрни учун 750 фунт стерлингдан маблағ беради;

• **иш вақтининг муқобил тартиби.** Бу икки ходимни тўлиқсиз иш билан бандлик шарт-шароитларда ишлатиш тартиби бўлиб, у камроқ қўлланади. У, шунингдек, иш ўринларини бўлиш ҳамдир, лекин бунда икки киши бир иш ўрнида навбати билан (масалан, ҳафта оралатиб) ишлайди.

Ишга жойлашишнинг легитимлиги бўйича иш билан бандлик расмий ва норасмий бандликка бўлиниши мумкин. **Расмий иш билан бандлик** — расмий иқтисодиётда рўйхатга олинган иш билан бандликдир. **Норасмий иш билан бандлик** — расмий иқтисодиётда рўйхатга олинмаган иш билан бандликдир. Иш билан бандлик соҳасида иқтисодиётнинг норасмий сектори ва унинг айрим турларини иш ўринларининг муҳим манбаи сифатида тан олиш лозим. Шу муносабат билан ХМТ, ҳатто 169-махсус конвенциясини қабул қилди, унда расмий ва норасмий секторлар ўртасида қўшимча алоқалар ўрнатишга кўмаклашиш ва норасмий секторни миллий иқтисодиётга доимий равишда киритиш учун шарт-шароитлар яратиш зарурлиги кўрсатилган[1].

Юксак ривожланган мамлакатларда **уйдаги ишлаб чиқариш** тизими каттагина аҳамиятга эга бўлади. Ушбу хўжалик институти шўро даврида мамлакатдаги иқтисодчилар томонидан очиқ-ойдин камситилар эди, у ҳозирги вақтда ҳам яхши ҳолатда эмас. Ҳолбуки, уйдаги ишлаб чиқариш — бозор иқтисодиётининг ниҳоятда муҳим элементидир (тоталитар-маъмурий хўжаликда унинг аҳамияти анча паст). Уйдаги ишлаб чиқариш тизимларининг моҳияти шундаки, уй хўжаликлари товар ва хизматлар сотиб олади-да, унга меҳнат қўшган ҳолда ушбу маҳсулотни истеъмол қилишга тайёр ҳолатга етказади. Бундай фаолият «ўзини ўзи таъминлаш» (self-provisioning) номи билан аталади. Бу меҳнат ёлланма ходимлар меҳнатидан фарқ қилади, чунки бу меҳнатнинг олдидан меҳнат бозорига чиқилмайди ва айни пайтда у тадбиркорлик меҳнати ҳам эмас, нега деганда ишлаб чиқарилган товарлар ва хизматлар муайян бозорларда сотилишини тақозо этмайди.

Бозор хўжалигида уй хўжалигининг неъматларга талаб субъекти ва ресурслар сотувчиси сифатидаги роли катта. Истеъмол товарларига талаб бозор иқтисодиётига ҳаётий куч бахш этади. Уй хўжаликларининг муҳим ишлаб чиқариш ресурслари — меҳнат ва пул маблағ-

[1] ХМТ конвенциялари ва тавсиялари (1957—1990). 2 томлик. Женева, 1999, Т.2, 2064-б.

лари таклифининг субъектлари сифатидаги роли ҳам худди, шунингдек, муҳимдир. Бироқ расмий иқтисодиёт соҳасидаги меҳнат муносабатлари оилавий иқтисодиётга таъсир кўрсатади. Пировард натижада оилавий ишлаб чиқариш иш билан бандлик динамикасида ҳамда иқтисодиётнинг бошқа секторларидаги меҳнат муносабатлари тизими ривожланишида мавжуд бўлган салбий тенденцияларни юмшатадиган оралиқ омил бўлиб хизмат қилади.

Коммунал ишлаб чиқариш тизимида транспортга эгалик қилиш, уй-жойга қараш, болалар ва беморларни парвариш қилиш бўйича норасмий бирлашмалар, кўнгилли ташкилотлар ва шу кабилар киради. Бунда алмашинув оқимлари квазипул айирбошлаш негизида амалга оширилади ва кўпроқ ноквантланган фаолият алмашинуви бўлади. Ушбу секторга расмий ишлаб чиқаришдан маҳсулотларнинг бир қисми экспорт қилинади, ходимлар хизматларининг бир қисмини норасмий негизда олишлари улар учун манфаатлироқ бўлиб қолади. Оқибатда, расмий секторнинг маҳсулотига талаб қисқариб, ишсизлик ошади.

Шахсий ёрдамчи хўжалик (ШЁХ)да иш билан бандлик аҳолининг ҳаётида алоҳида аҳамиятга эга бўлади. ШЁХ — бир оила доираси билан чекланган хўжалик. У кичикроқ миқёсда олиб борилади, унда асосан, оддий такрор ишлаб чиқариш амалга оширилади. ШЁХларда, асосан, оддий меҳнат қуроллари ва қўл меҳнатидан фойдаланилади. Кейинги вақтларда бозорда замонавий мўъжаз қишлоқ хўжалиги техникаси пайдо бўлди, бу техника қишлоқдаги ишлаб чиқарувчиларнинг оғирини енгил қилиш имконини беради. Бироқ ушбу техниканинг баъзи турларини сотиб олиш шундай сарф-харажатни талаб қиладики, кўпчилик қишлоқ аҳлининг бунга қурби етмайди.

ШЁХ қишлоқ аҳолисининг ҳаётида зиддиятли роль ўйнайди. Бир томондан, у қишлоқ одамларининг даромадини оширади, уларни янги етиштирилган сархил маҳсулотларга сероб қилади, бундан ташқари, бу одамларнинг ўз изчанлик ва миришкорларини ишга солишлари мумкин бўлган соҳадир. Бошқа бир томондан эса ШЁХ анча вақт ва куч сарфини талаб қилади ва шу тариқа қишлоқ аҳлининг жами меҳнат юкини ошириб, уларнинг бўш вақтини қисқартиради.

ШЁХнинг ривожланиш истиқболлари хусусида нуқтаи назарлари турлича. Ислоҳотлардан аввалги даврдаги айрим чоп этилган мақолалар ва асарларнинг муаллифлари унинг муқаррар равишда йўқолиб кетиши тўғрисида хулоса чиқарган эдилар, айрим муаллифлар эса ШЁХ мавжуд бўлаверади, деб ҳисоблайдилар, баъзилари унинг шиддат билан ривожланишини тахмин қилмоқдалар, бошқалари унинг иқтисодий жиҳатдан умри битганлигини таъкидламоқдалар.

Шуни эътиборда тутиш керакки, ШЁХда иш билан бандлик қишлоқдаги турмуш тарзининг ажралмас қисми, қишлоқ одамлари ҳаёт тарзининг элементидир. Томорқа ерида ишлаётганида деҳқон ўзини хўжайиндек сезади. Ишчанлик ва тадбиркорлик ғайратини ишга солади, шу сабабларга кўра истиқболда бозор муносабатлари ривожланган тақдирда шахсий томорқа хўжалиги мавжуд бўлаверади, лекин унинг таркиби, юритилиш шакл ва усуллари ўзгариб бориши мумкин. Бундай фаолият билан шуғулланувчи одамларга солиқ ва кредит борасида имтиёзлар берилади, ШЁХдаги иш меҳнат стажига киритилади.

Яширин ишлаб чиқариш ҳам мустақил иш билан бандликка киради. **Махфий деб ном олган иқтисодиётнинг** бу сектори кўпроқ расмий иқтисодиётга яқин туради, чунки бунда расмий иқтисодиётда ўхшаш хилларга эга бўлган фаолият турлари амалга оширилади, бунинг устига кўпинча улар унинг ҳисобидан олиб борилади.

Кейинги йилларда мустақил иш билан бандликнинг янги турлари: рўйхатга олинмаган иш билан бандлик — газеталардаги эълонлар бўйича иш билан бандлик (хизматларни хилма-хил турларини қамрайди) ва савдо — кўчадаги савдо, буюм бозорларидаги савдо («иқтисодий туризм», «йўлга қатновчилар») билан боғлиқ бўлган иш билан бандлик пайдо бўлди. Яна бир бор қайд этиш керакки, аҳоли ўзини ўзи иш билан банд этишнинг кўриб чиқилган турлари расмий иш билан бандликдан расмий тарзда расмийлаштирилмаганлиги билан фарқ қилади.

Ташкил қилинишининг шакллари бўйича иш билан бандлик стандарт ва ностандарт турларга бўлинади. Бундай бўлишнинг асосида турли шаклларга кирадиган меҳнат жараёнини ташкил қилишнинг ўзига хослиги ётади. Стандарт (меъёрий) иш билан бандлик — саккиз соатлик иш куни ва 40 соатлик иш ҳафтасида доимий ишлаш назарда тутиладиган иш билан бандликдир. Ностандарт иш билан бандлик бу доирадан четга чиқади. Ностандарт иш билан бандликка уйда иш билан бандлик, иккиламчи иш билан бандлик (ўриндошлик), хизмат сафарларида бандлик (вахта усули), вақтинчалик бандлик ва тасодифий ишлар киради. Баъзи иқтисодчилар иш билан бандликнинг ностандарт шаклларига иш вақтининг мослашувчан тартибларини ҳам киритадилар.

Иқтисодиётда бозор қонунлари ва талабларига мувофиқ равишда рўй берадиган ўзгаришлар иш билан бандлик концепциясининг ўзгаришини келтириб чиқаради. Мулкчилик муносабатлари бирламчидир, улар иккиламчи ишлаб чиқариш муносабатлари сифатида намоён бўладиган *иш билан бандлик муносабатларини* белгилайди. Ҳозирги вақтда ишлаб чиқилаётган иш билан бандлик янги концепцияси уйда, уй хўжалигида бажариладиган меҳнат фаолияти шаклларини мутлақо қонуний ва ижтимоий эътироф этилган шакллар сифатида легаллаштиради.



7.2-чизма. **Аҳолини иш билан бандлик даражасини ошишнинг йўналишлари.**

Шундай қилиб, ҳозирги пайтда Ўзбекистонда давлатнинг узоқ муддатли стратегияси мавжудлиги бозор иқтисодиётининг эҳтиёжларига жавоб берадиган иш билан бандлик замонавий парадигмасининг қарор топиши юз бермоқда (7.2-чизма).

7.3. Аҳолининг иш билан бандлиги, унинг асосий турлари ва шакллари

Бозор иқтисодиётига ўтиш шароитларида иш билан бандлик ҳамда унинг ташкил қилувчилари муаммоси ҳам назарий, ҳам амалий жиҳатларда янгича маъно касб этади. Меҳнат бозори иш билан бандликни тартибга солишда фаол ўринни эгаллайди. Меҳнат бозорида асосий миллий ресурс — ишчи кучи шаклланади ҳамда корхоналар, тармоқлар ва минтақалар бўйича тақсимланади.

Меҳнат бозори иқтисодий фаол аҳолининг иш билан бандлигини, ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳасига жалб этилишини таъминлайди. У ходимнинг ўзи учун янада мосроқ иш жойига ўтишини енгиллаштиради. Меҳнат бозори орқали корхоналар зарур миқдорда ва талаб қилинган сифатга эга ишчи билан таъминланади. Меҳнат бозори қандай кадрлар, мутахассислар, касбларга талаб бор-

лигини, улардан қандайлари ортиқчалигини кўрсатади. Бу кўпгина мамлакатлар учун долзарб муаммодир. Унинг ҳал этилиши жамиятнинг ижтимоий тараққиётини таъминлашга қодир бўлган самарали иқтисодиётнинг яратилишини англатади.

Иш билан бандликни ишчи кучига талабни кенгайтиришга (уларни фойдали фаолиятга жалб қилиш кўламлари, шарт-шароитлари ва шаклларини таъминлашга, иш билан банд бўлган ходимларни шакллантириш, тақсимлаш, фойдаланиш, бўшатиш, қайта тайёрлаш ва қайта тақсимлашга) йўналтирилган чора-тадбирлар ва ҳаракатлар йиғиндиси, деб таърифлаш мумкин.

Бу концепция доирасида тўла оқил (рационал) ва самарали бандлик фарқланади. **Иш билан «тўлиқ» бандлик** социализмдаги меҳнатнинг умумийлиги ва мажбурийлигининг аниқ ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан амалга оширилишидир. У меҳнатга лаёқатли аҳолига ижтимоий фойдали меҳнат билан шуғулланишнинг ҳақиқий имкониятларининг берилиши билан боғлиқ. Юқорида айтиб ўтилган камчиликларни ҳисобга олиб, тўлиқ иш билан бандлик даражаси бозор иқтисодиётига мослашиб боради. Меҳнатга қобилиятли аҳолини ижтимоий хўжаликка жалб қилишнинг энг юқори даражаси сифатида талқин қилиш ҳам ўзгариб боряпти. Иш билан тўлиқ бандликка аҳолини жалб қилишнинг ҳар қандай даражасида эришиш мумкин, бунда у аҳолининг иш ўринларига бўлган эҳтиёжларини қондиришга мувофиқ келиши, таклиф этилаётган иш ўринлари иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқ оқилона (самара) бўлиши лозим. **Бу ўринда иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқ иш ўрни деганда шундай иш ўрни тушуниладики, у инсонга юксак меҳнат унумдорлигига эришиш ва ўзининг, оиласининг яхши яшаши учун етарли бўладиган иш ҳақига эга бўлиш тушунилади,** шу билан бирга бу иш ўрни унинг саломатлигига зарар етказмаслиги ва инсоний қадр-қимматини ерга урмаслиги керак.

Шундай қилиб, **иш билан тўлиқ бандлик меҳнатга қобилиятли барча фуқароларни касбий меҳнат соҳасига жалб қилишни англатмайди.** Инсон ўз истаги бўйича ижтимоий фойдали бандлик соҳаларидан бирини (халқ хўжалигидаги касбий меҳнатни, уй хўжалигини ва шу кабиларни) танлашга ҳақлидир. Бироқ тартибга солувчи асосий фаолият тури даромад келтирувчи, шахс фаровонлигини оширувчи ва ривожлантиришини таъминловчи касбий меҳнат билан банд бўлишдир. Касбий меҳнат билан банд бўлиш даражаси ходимлар умумий сонининг (улар ишлаётган корхона қандай ташкилий-ҳуқуқий шаклга эга бўлишидан қатъи назар) меҳнат ресурлари сонига нисбати билан белгиланади ҳамда меҳнат унумдорлиги ва жамият ривожланишининг ижтимоий самарадорлиги соҳасида эришилган ютуқларни акс эттиради. Бунинг маъноси шуки, иш билан бандликдаги мазкур пропорция ишлаб

чиқариш самарадорлигини ошириш манфаатларига, уни жадаллаштириш натижаларига, фан-техника тараққиёти меҳнат унумдорлигини ошириш манфаатларига тўлиқ мос келса, шунингдек, соғлом авлодни етиштиришга, юқори малакали, яхши таълим олган серҳаракат ходимларни тарбиялашга қулай шароит яратиб берса, бундай бандлик пропорцияси энг мақбул (оптимал) деб ҳисобланади.

Юқорида санаб ўтилган барча шароитларга жавоб берадиган иш билан тўлиқ бандлик унумдор иш билан бандлик деб аталиши мумкин. Бунда биз унумдор иш билан бандлик самарали меҳнат билан айни бир нарса эмаслигига асосланамиз. Самарали меҳнат унумдор иш билан бандликнинг таркибий қисми ҳисобланади. Пировард натижада тўлиқ ва унумдор иш билан бандлик узвий бирликда бўлади. Агар иш билан тўлиқ бандликка иқтисодий жиҳатдан номақбул иш ўринлари ёки муносиб тирикчилик ўтказишни таъминламайдиган иш ўринлари билан эришилса, у ходимларнинг касб-малака ва таълим даражасига ёки халқ хўжалигидаги вазифаларга зид бўлса, малакали кадрлар тайёрлаш ва нормал демографик ривожлантиришни таъминлашга халақит берса, аҳолининг бундай иш билан бандлиги умуминсоний қадриятларга ёрдам бермайди ва ижобий деб ҳисобланиши мумкин эмас.

Демак, иш билан тўлиқ унумдор ва эркин танланган бандлик, аввало, аҳолининг ишга бўлган эҳтиёжи билан иш ўринлари ўртасидаги миқдор ва сифат муносиблиги аҳволини акс эттиради, бунда ижтимоий ва иқтисодий тараққиёт учун қулай шарт-шароитлар яратилади, яъни ҳам айрим шахснинг, ҳам умуман бутун жамиятнинг манфаатлари ҳисобга олинади.

Иқтисодий ислоҳот жараёнида меҳнат самарадорлигининг ортишига қараб меҳнат билан бандликнинг даражаси умуман мамлакат бўйича пасайиб боради. Яқин келгусида республикамизда иш билан бандликнинг ривожланиш хусусиятлари ана шундай кечади. Бу ерда юқори самарали иқтисодиёт нисбатан камроқ миқдордаги ходимларга эҳтиёж сезади, шу билан бирга аҳолининг ишчи ўринларига бўлган эҳтиёжи ҳам камаяди, чунки меҳнат билан ижтимоий фойдали бандликнинг бошқа соҳаларига қизиқиш ортади.

Одамларнинг ижтимоий зарур иш билан бандликка бўлган эҳтиёжини ва уни амалга ошириш имкониятини режали тартибга солиб бориш лозим. Бундан мақсад инсоннинг фаолият кўрсатиш, шарт-шароитларни яхшилаш ва иқтисодиётни самарали ишлашини таъминлашдир.

Иш билан бандлик мақоми. Иш билан бандлик муносабатлари. Иш билан бандлик мақоми ижтимоий фойдали фаолиятда иштирок этувчи меҳнат ресурсларининг бир қисми учун белгиланади. Булар

даромад олиш мақсади билан товарлар ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш учун иш кучини таклиф қиладиган кишилар гуруҳи, шунингдек, ижтимоий фойдали фаолиятда иштирок этса ҳам бевосита пул даромади келтирмайдиган аҳоли гуруҳи ёхуд неъматлар ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш билан бевосита боғлиқ бўлган даромад келтирадиган кишилар гуруҳидир.

Биринчи гуруҳга иқтисодиётнинг давлат секторида банд бўлган кооператив, акциядорлар жамиятларида, хусусий секторда ишлайдиган фуқаролар киради. **Иккинчи гуруҳга** ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим оладиган ўқувчилар, республика қуролли кучларининг хизматчилари киради.

Шундай қилиб, банд аҳолига ёлланиб ишлайдиган фуқаролар, шу жумладан, тўлиқ ёки нотўлиқ иш куни (ҳафта) мобайнида ҳақ олиб иш бажарадиган, шунингдек, тегишли шартнома, битим билан тасдиқланган ҳақ тўланувчи ишга эга бўлган касаллиги, таътилга чиққанлиги муносабати билан ишда бўлмаган фуқаролар киради. Ўзини мустақил равишда иш билан таъминлайдиган шахслар, шу жумладан, тадбиркорлар ва фермерлар, ҳарбий қисмлардаги қўшин турларида хизмат қилаётган шахслар, ўқувчилар ҳам иш билан банд кишилар жумласига киради.

Иш излаётган, ишини ўзгартираётган, вақтинча ишламаётган аҳоли ва ишдан ажралган ҳолда ўқимаётган, ишнинг мавсумий эканлиги туфайли вақтинча ишламаётган аҳоли иқтисодий фаол иш билан банд бўлмаган аҳолига мансубдир. Ишсиз мақомига эга бўлган шахслар ҳам иқтисодий фаол иш билан банд бўлмаган аҳоли жумласига киради.

Иш билан бандлик муносабатлари иқтисодий, демографик ва ижтимоий жараёнлар билан боғлиқ бўлади. Иш билан бандликнинг иқтисодий мазмуни ходимнинг ўз меҳнати билан ўзига муносиб ҳаёт кечиришни таъминлаш ва ижтимоий ишлаб чиқариш самарадорлигининг ўсишига эришиш имконияти билан ижтимоий мазмуни шахсни шакллантириш ва ривожлантириш билан ифодаланади.

Иш билан бандлик самарадорлиги. Шахснинг арзирли даромад олишини, соғлиғини юксалтиришни, жамиятнинг ҳар бир аъзоси учун ижтимоий ишлаб чиқаришнинг усули асосида маълумот ва касб даражасини оширишни таъминлайдиган иш билан бандликни аҳолининг самарадор бандлиги деб ҳисоблаш мумкин.

Иш билан бандликнинг самарадорлигини давлат тараққиёти мафкурасини акс эттирадиган кўрсаткичлар тавсифлаб бериши мумкин ва улар ижтимоий меҳнат унумдорлигининг ўсиши таъсирида шаклланади. Биринчидан, булар жамият меҳнат ресурсларини уларнинг ижтимоий фойдали фаолиятида иштирок этиш хусусияти асосида тақсимлаш пропорцияларидир. Улар меҳнат унум-

дорлигининг қандай даражасида аҳолининг ишга бўлган эҳтиёжи қондирилишини ва иш билан тўлиқ бандликка қандай йўллар билан эришилишини кўрсатади. Чунки ижтимоий меҳнат унумдорлиги қанчалик юқори бўлса, ходимларнинг юқори даромадлари учун моддий шарт-шароитлар шунчалик кўпроқ тўпланади, меҳнат соҳасини техник-ташкилий томонидан такомиллаштириш, кадрлар малакасини ошириш, аҳоли турли гуруҳларининг меҳнат ва турмуш шароитининг ўзига хос томонларини ҳисобга олиш таъминланади. Меҳнат унумдорлигининг юқори даражаси жамиятнинг ўқиш, дам олиш ва болалар тарбиясига кўпроқ эътибор беришга имкон туғдиради. Шунинг учун тўлиқ бандликка меҳнатга қобилиятли аҳолининг ижтимоий ишлаб чиқаришда иштирок этиш даражасининг пасайиши билан эришилади, шу билан бирга ўқишда ва уй хўжалигида банд бўлганлар улуши ортади.

Иш билан бандлик самарадорлигининг иккинчи хусусияти меҳнатга қобилиятли аҳолининг ижтимоий хўжаликда иш билан банд бўлиш даражасидир. Статистик жиҳатдан бу даромад келтирувчи касбий меҳнат билан банд бўлган аҳолининг бутун меҳнатга қобилиятли аҳолига нисбати билан акс эттирилади. Иқтисодий жиҳатдан бу кўрсаткич жамоат хўжалигининг ходимларига бўлган эҳтиёжини ва аҳолининг иш ўринларига бўлган эҳтиёжини акс эттиради. Ҳар қандай ҳолатда ҳам касбий меҳнатда бандликнинг юқори даражада бўлиши иш билан бандликнинг паст самарадорлигини билдиради, чунки биринчи ҳолатда иш билан бандлик етарли даражада юқори меҳнат унумдорлиги билан таъмин этилмайди, бошқа ҳолатда меҳнатга ҳақ тўлашнинг мақбул даражасини таъминламайди.

Ишсизлик умумназарий нуқтаи назаридан иш кучини таклиф қилиш ва иқтисодиётда унга бўлган талабнинг мос келмаслигини, уларнинг миқдорий, таркибий (ҳудудий, касб-малака ва ҳоказолар) жиҳатидан мувофиқ эмаслигини акс эттиради. Бу меҳнат бозорининг шаклланиши ва мавжуд бўлиши шароитида ижтимоий-иқтисодий ҳаётнинг муҳим доимий хусусиятларидан бири ҳисобланади.

Ишсизликка реал баҳо бериш ва уни ўлчаш Халқаро Меҳнат Ташкилотининг (ХМТ) тавсияларига мувофиқ ҳамда меҳнат муносабатларининг қарор топган тажрибасини ҳисобга олган ҳолда амалга оширилади. Ўзбекистонда ишсизларга 16 ва ундан катта ёшдаги кишилар киради, улар ана шу қараб чиқилаётган даврда ишга ёки бошқа даромадли машғулотга эга бўлмайдилар, ўзлари мустақил ёки кимнингдир воситачилигида иш қидираётган бўладилар ва ишга киришга тайёр турадилар.

Ишсизликнинг яширин турлари ва иш билан норасмий бандликнинг асосий хавфи ошкора ишсизликка ўтиш имкониятидан ташқари, меҳнат ахлоқининг бузилиши, ишчи кучининг малакадан

маҳрум бўлиши, касбга бўлган қизиқиш ва кўникмаларни йўқотиш, жамиятга ҳозир потенциали керак бўлмаган кишилардан маълум қисмини қашшоқлашувига олиб келишидир. Бундан ташқари, корхоналарда ортиқча ходимларни сақлаб туриш маҳсулот таннархининг асоссиз равишда ортиб кетишига, инфляциянинг кўпайишига сабаб бўлиши мумкин. Норасмий фаолият турларида солиқ солинмайдиган иш билан бандликнинг кўпайиши бюджет даромадларининг камайишига, савдо воситачилик хизматларининг ҳаддан ташқари авж олиб кетишига сабаб бўлади, ҳар хил ғайриқонуний хатти-ҳаракатлар учун қулай имконият яратиб беради.

Иш билан бандлик самарадорлигининг **учинчи хусусияти** ишловчиларнинг халқ хўжалиги тармоқлари бўйича тақсимлаш тузилмасидан иборат бўлиб, у ҳақиқатда меҳнат потенциалини машғулотлар турлари бўйича тақсимлашдан иборатдир. Ҳозирги вақтгача мавжуд бўлган иш билан бандликнинг тармоқ тузилиши жамият меҳнат потенциалидан фойдаланиш самарадорлигининг даражаси пастлигини акс эттиради ва у тубдан ўзгартиришга муҳтождир.

Иш билан бандликдаги таркибий таназзулнинг бевосита оқибатлари ва ишчи кучига бўлган талаб қисқаришининг бевосита оқибатлари, ақлий меҳнат кишиларининг бошқа мамлакатларга кетиб қолиши, шунингдек, ички кетиб қолиш — илм-фан соҳасидан ва илмий билимлар кўпроқ талаб қилинадиган ишлаб чиқариш тармоқларидан ходимларнинг воситачилик соҳаларига, шунингдек, малакасини йўқотиб, норасмий фаолият соҳаларига ўтиб ишлашидир. Қайд қилинган ишсизлик даражасидаги таркибий орқага кетиш иш билан бандлик хизмати мижозлари орасида мутахассислар улушининг юқори эканлигида намоён бўлмоқда. Ҳолбуки, кадрлар потенциалини, айниқса, олий ва ўрта махсус маълумотли мутахассисларни шакллантириш узоқ вақтни ҳамда маблағни талаб қилади.

Ниҳоят, *иш билан бандлик самарадорлигининг тўртинчи хусусияти* ишловчиларнинг касб-малака гуруҳлари тузилиши ҳисобланади. У ишловчи аҳолининг касб-малака гуруҳлари бўйича тақсимланишини кўрсатади ва кадрлар тайёрлаш тизимининг иқтисодиётдаги малакали ходимларга бўлган эҳтиёжи билан мутаносиблик даражасини акс эттиради.

Давлатнинг тўлов талабини кўпайтиришга йўналтирилган хилма-хил усуллар воситасида иқтисодиётга аралашуви орқали иқтисодий фаолликни рағбатлантиришга ва бунинг оқибатида иш билан бандликни кенгайтиришга эришиш мумкин. Бунда ҳал қилувчи роль, Кейнс назариясига кўра, хусусий сармоя қўйилмаларни давлат томонидан рағбатлантирилиши ва тартибга солинишига, давлатни ўзининг харажатларига, яъни солиқ солиш, қарз ва давлат маблағларини сарфлаш соҳаларини қамраб олувчи бюджет сиё-

сатига тегишли бўлади. Сармоя қўйилмаларини кенгайтириш ишлаб чиқаришни ва демак, иш билан бандликни кўпайтиришни англатади. Аммо, фақат 40 ва 50-йилларга келиб кейнсчилик ўзининг «иш билан тўла бандлик» шиори билан буржуа иқтисодий назарияси ва амалиётининг асосига айланди. 40-йиллар ўрталарида ишсизликни тартибга солиш бўйича пайдо бўлган расмий ҳукумат ҳужжатлари ва қонунчилик ҳужжатларида, қоидага кўра, тўлиқ иш билан бандликни миқдорий аниқлаш бўлмаган. У, масалан, инглизларнинг оқ китоби «Иш билан бандлик сиёсати» (1944 йил) ва Американинг «Иш билан бандлик тўғрисида ҳужжат»да (1946 йил) ҳам йўқ. Урушдан кейинги «Иш билан тўлиқ бандлик» сиёсати аслини олганда ишсизликни тугатишни мақсад қилиб қўймаган. Ишсизликнинг 2—4 % доирасида, албатта, мавжуд бўлишини буржуа иқтисодчилари минимал йўл қўйилиши мумкин бўлган миқдор деб қарашган.

Кўрсаткичнинг пастроқ бўлиши «меҳнат бозорининг нормал ишлашига» мувофиқ келмайдиган, ишчи кучи талаб ва таклифининг оптимал нисбатини бузадиган ҳолат сифатида баҳоланган. 70-йиллар охиригача Ғарбий Европадаги 2—3 % ишсизлик ва АҚШдаги 4 % ишсизлик давлат сиёсати сифатида қабул қилинган. Ҳатто социал-демократик ҳукумат «тўлиқ иш билан бандлик» сиёсатини ўтказган Швецияда ишсизликнинг расмий тан олинган энг кам даражаси 1,5 % бўлган.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ) методикаси бўйича иш билан банд эмаслик даражаси ишсизлар сонининг меҳнат ресурслари сони нисбатига тенглашади. У ишчи кучи талаб ва таклифидаги тузилмавий номутаносибликни кўрсатади, бу бўш иш жойлари ва иш излаётган шахсларнинг бир вақтда мавжудлигини англатади.

Иш билан бандликнинг нисбатан яхши статистикаси — бу муз қоянинг юқори қисмидир, холос. Ҳар ойда минглаб корхоналар тўлиқ ёки қисман ишлашдан тўхтайди. Уларнинг аксарият кўпчилик қисми тез орада ишини қайта бошлай олмайди, қийинчиликлар объектив характердир. Кўпинча ишлаб турган корхоналарнинг молиявий аҳволи уларга иш билан банд бўлганларнинг олдинги сонида сақлаб қолиш имконини бермайди. Кейинги вақтгача иқтисодиётнинг норасмий сектори — рўйхатга олинмаган кўчадаги савдода, улгуржи воситачилик операцияларида, хизмат соҳасида ва бошқаларда иш билан банд бўлган фуқаролар иш билан бандликни қисқартиришнинг маълум амортизатори бўлиб келган. Аммо ҳозирги кунда бу сектор тўйинган ва қўшимча ходимларни қамраб олишга қодир эмас. Яширин ишсизлик муқаррар тарзда ошкора шаклга кириши керак.

Бундай вазиятда ҳал қилинишни талаб этадиган энг муҳим масала ишсизликнинг йўл қўйилиши мумкин бўлган чегарасини аниқлашдир. Ишсизликнинг, масалан, Испания бардош бериши мумкин бўлган даражаси (24 %) бизга тўғри келмайди, биз 20 %га ҳам дош беролмаймиз. 10—12 %дан ошмайдиган ишсизликка дош бериш мумкин бўлар. Бу ерда меҳнат бозори ўзига хосликларга эга. Ишчи кучи қатор омиллар: менталитетнинг хусусиятлари, тураржой бозорининг йўқлиги, рўйхатга олиш тартиботининг сақланганлиги ва бошқалар туфайли ўтроқлиги билан ажралиб туради. Ишчи кучининг сармоя кетидан ҳаракатланишга қодир эмаслиги иқтисодиётимизнинг таркибий хусусиятлари билан қўшилиб, бандлик муаммоларига аниқ ифодаланган минтақавий характерни касб этади.

Бугунги кунда иш билан бандлик қатор омиллар таъсирида шаклланади:

1. Қайта қуриш жараёнлари келтириб чиқарган иқтисодиётдаги глобал тузилмавий ўзгаришлар, яъни:

— давлат сектори трансформацияси;

— давлат корхоналарини хусусийлаштириш;

— ҳўжалик юритишнинг янги шакл ва турларини ривожлантириш (кооперация, ижарадаги корхоналар ва бошқа меҳнат жамоалари);

— зарар келтирадиган, экологик зарарли корхоналарни тугатиш;

— республика вазирликлари ва идоралари, жамоат ташкилотларининг бошқарув аппаратини қисқартириш.

2. Ишлаб чиқариш соҳасида содир бўлаётган ўзгаришлар:

— хом ашё, материалларни етказиб бериш ва молиялашнинг камайиши муносабати билан ишлаб чиқариш (иш, хизматлар) ҳажмининг камайиши;

— бозорга ўтиш оқибати сифатида корхоналарда меҳнатни ташкил этиш ва унга ҳақ тўлашнинг такомиллаштирилиши;

— корхоналар бошқарув тузилмаларининг такомиллаштирилиши.

3. Истеъмол саватининг қимматлашуви оқибати сифатида аҳоли турмуш даражаси, унинг даромадлари ва истеъмоли даражасидаги ўзгаришларда намоён бўладиган иқтисодий омиллар.

4. Омилларнинг ижтимоий-демографик гуруҳи:

— меҳнатга лаёқатли аҳоли сони;

— табиий ўсиш ва ўлиш миқдори (айниқса, меҳнатга лаёқатли ёшда);

— миграция жараёнларини фаоллаштириш;

— кадрлар қўнимсизлигининг кескинлашуви.

Иш билан бандликнинг ҳозирги ҳолати кўп жиҳатдан меҳнат ва ижтимоий сиёсат соҳасидаги ўзгаришларга боғлиқдир. Ҳозирги кундаги иш билан бандлик характери меҳнатга лаёқатли аҳолининг дав-

лат хўжалигига асоссиз юқори даражада жалб қилинганлиги билан фарқланади. Бу кўп жиҳатдан иш жойлари билан ижтимоий-демографик омиллар таъсирида шаклланадиган меҳнат ресурслари миқдори ўртасида миқдорий мувозанатсизлик ва аҳолининг табиий ҳамда миграцион ҳаракати жараёнларида фарқлар борлигига боғлиқдир.

Ҳозирги вазиятнинг ўзига хослиги меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳолини ўсиш суръатидаги сезиларли даражадаги нотекисликда ҳамда меҳнат ресурслари сонининг ўсиши билан ижтимоий хўжаликдаги иш билан бандликнинг мумкин бўлган динамикаси ўртасида анча қатъийроқ боғлиқлик борлигидадир. Аҳоли табиий ҳаракатининг меҳнат ресурслари таркибига таъсири кучаяди. Шуни айтиш керакки, меҳнатга лаёқатли ёшга кириб келаётган ёшларнинг катта қисми *меҳнатга лаёқатли аҳолини кенгайтирилган қайта тиклашни эмас*, балки табиий камайишнинг қопланишини таъминлайди, яъни меҳнат ресурслари сифат таркибининг кескин ўзгаришига олиб келадиган авлодларнинг жадал алмашинуви содир бўлади. Шу билан бирга келгусида ходимлар оммавий ишдан озод қилинган шароитда иш билан бандликдаги вазият меҳнатга лаёқатли аҳоли кўпайишининг сезиларли ортиши туфайли мураккаблашиши мумкин.

Давлат корхоналаридаги иш ҳақи даражасининг нархлар инфляцион ўсишидан ортда қолиб боришига кўра ёши меҳнатга лаёқатли аҳоли учун меҳнат тартибига нисбатан катта мажбурийлик хос бўлган (конвейер тизими, кўп дастгоҳлилик ва бошқалар, тор мутахассислилик, оғир ва зарарли меҳнат шароитлари), иш ҳақи билан қопланмайдиган иш жойлари эътиборсиз бўлиб боради.

Меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш ҳамда иқтисодиётни ижтимоий йўналтирилганлик даражаси миллий иқтисодиётда иш билан банд бўлганларнинг таркиб топган тармоқ ва касб тузилмасини яхшироқ ифода этади.

70-йилларда таркиб топган иш билан бандликнинг тармоқ тузилмаси кам динамик бўлиб, бозор иқтисодиёти талабларига мувофиқ келмайди, чунки ишчи кучини илмий-техник тараққиёт талаби даражасида қайта тиклашга қодир эмас, инсон эҳтиёжларини қондиришга йўналтирилмаган.

Иш билан бандлик соҳасидаги вазиятнинг ўзига хос хусусияти қуйидагилардир:

— ноишлаб чиқариш соҳасидаги бандликнинг ўта паст даражаси (ишловчиларнинг аксарият кўпчилик қисми моддий ишлаб чиқариш соҳасида меҳнат қилади);

— кишлоқ хўжалиги ва саноатда иш билан бандлик даражасининг нисбатан юқорилиги.

Иш билан бандлик тармоқ тузилмасида илгари мавжуд бўлган ижодий силжишлар секинлашди ва инсон учун ишлайдиган бир

қатор йирик тармоқларда (савдо, умумий овқатланиш ва бошқалар) қисқариш тенденцияси кўзга ташланади.

Иш билан бандликнинг юзага келган касб турини индустриал деб ҳисоблаш мумкин. У меҳнат фаолияти моддий ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлган ходимлар касбий тузилмасининг устуворлилиги билан ифодаланади, бунда инсоннинг ижтимоий эҳтиёжларини қондиришга йўналтирилган меҳнат турлари камчиликни ташкил қилади, жисмоний меҳнатнинг улуши катта.

Саноат тармоқларини ривожлантиришдаги узоқ муддатли устувор иш билан банд бўлганлар касб таркибини шу тармоқлар эҳтиёжига кўра шаклланишига олиб келади. Шунинг учун халқ хўжалиги ходимлари таркибида муҳандислик касбидаги мутахассислар, ишчилар орасида эса — анъанавий касблар вакиллари устувордир: малакаси паст ва малакасиз кадрлар ҳиссаси катта. Хизмат соҳасидаги касб таркиби ҳам бир томонламадир, чунки бу тармоқларни ривожлантириш уларни олий маълумотли мутахассислар билан бойитиш билан боғланиб, ўрта бўғин — ўрта ўқув юртларининг етишмаслиги ва иш ҳақининг даражаси пастлиги туфайли улар етарлича ривожланмаган.

Иқтисодиётни ривожлантиришнинг экстенсив йўли меҳнатга лаёқатли аҳоли умумий вақт бюджетини унинг ижтимоий хўжаликдаги иш билан бандлиги фойдасига мунтазам қайта тақсимланишини тақозо этди. Аҳоли турмуш фаолиятида профессионал меҳнатнинг ўрни ижтимоий фойдали фаолиятнинг бошқа ижтимоий муҳим соҳалари (ўқиш, уй хўжалиги ва бошқ.) зарарига жуда катталашиб кетди. Аҳолининг деярли барча ижтимоий-демографик гуруҳлари зиммасидаги ҳаддан ташқари ортиқча вазифа аҳолини қайта тиклаш асосига путур етказади, кадрлар профессионал тузилмасини сифатли ўзгартиришни секинлаштиради, чунки меҳнатга кам ҳақ тўланадиган шароитда аҳолининг меҳнатга бўлган эҳтиёжи мавжуд тармоқ ва профессионал тузилмани барқарорлаштиради.

Турмуш даражасининг пасайиши аҳолини қўшимча маблағ манбаларини излашга ундайди. Аҳолининг янгидан-янги контингенти (аёллар, пенсионерлар ва ҳатто болалар)да иш жойларига эҳтиёж ортиб боради, икки ёки ундан ортиқча ишда ишлаш ўсиб боради. Айни бир вақтда турли сабабларга кўра ходимларни ишлаб турган корхоналардан бўшатиш ҳоллари фаоллашади, аммо бу қоидага кўра, ўз меҳнатини интенсификациялаш имконияти пасайган, малакаси кам ходимларга тегишли бўлади. Шунга кўра ёш болали аёлларга, меҳнат фаолиятини бошлаётган ёшларга, пенсия ёшига яқинлашиб қолганларга, шунингдек, меҳнат лаёқати паст бўлганлар (ногиронлар, пенсионерлар) ва ижтимоий мақоми беқарор бўлганларга (собиқ қамалганлар, меҳнат интизомини бузганлар ва шу кабиларга)

меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга оширишлари қийин бўлади. Ишлаб чиқариш кучларини жойлаштиришдаги олдинги камчиликлар натижаси сифатида ҳудудлар бўйича иш билан бандлик соҳасида номутаносиблик кучаяди.

Таклиф этилган кўрсаткичлар тизими иш билан бандликнинг энг муҳим хусусиятларига унинг самарадорлиги нуқтаи назаридан йириклашган ҳолда макро даражада баҳо беришга имкон туғдиради. Бундай баҳо беришлар фақат мавжуд муаммоларни аниқлаш учун эмас, балки иш билан бандлик соҳасидаги ортиб бораётган қонуний тамойилларни аниқлаш учун ҳам муҳимдир. Бундан ташқари, кўрсаткичлар мазмунининг тасдиқлашича, иш билан бандлик фақат иқтисодий аҳамиятга эга бўлиб қолмай, шу билан бирга яққол ифодаланган ижтимоий мазмунга ҳам эгадир.

7.4. Иш билан бандлик — ижтимоий-иқтисодий сиёсатнинг элементи сифатида

Ижтимоий йўналтирилган иқтисодиётнинг энг муҳим мезони иш билан бандликка бўлган муносабатдир. Иш билан бандлик комплекс ижтимоий сиёсатнинг ажралмас қисми деб қаралади. Иш билан бандлик муаммоларининг ижтимоийлиги унинг аввал, бошдан инсонга, унинг манфаатларига ва меҳнат соҳасидаги эҳтиёжларига қаратилганлиги билан белгиланади.

Иш билан бандликнинг энг кам деганда тўрт ижтимоий жиҳатини (аспектини) ҳисобга олиш керак бўлади:

а) иш билан бандлик инсоннинг Конституцияда белгилаб берилган энг муҳим ҳуқуқи — меҳнат ҳуқуқи билан мустаҳкам боғлиқлигидир;

б) турмуш даражасини ва муносиб ҳаёт кечириш шарт-шароитларини шакллантиришда иш билан бандлик ҳал қилувчи рол ўйнайди. Айнан иш билан бандлик, меҳнат фаоллигини ошириш ҳозирги вақтда меҳнатга қобилиятли фуқаролар ва улар оилаларининг турмуш даражасини оширишнинг энг муҳим кафолатидир;

в) ҳар кимнинг ва умуман жамият фаровонлигининг негизи бўлган юқори унумли меҳнатнинг янги сабабини шакллантириш;

г) айнан меҳнат фаолияти инсонни ўзгартиради, унинг касбий имкониятларини очиб беради ва кўпайтиради, шахснинг ривожланишини рағбатлантиради.

Ижтимоий сиёсатнинг бошқа жиҳатлари билан бирга қўшиб қаралганда иш билан бандлик ривожланишининг асосий йўналишларидан бири деб қаралиши керак, ушбу йўналишлар миллий иқтисодиётдаги молиявий, моддий ва меҳнат ресурсларини қайта гуруҳларга ажратишни, фан-техника тараққиётининг устувор йўналишларини, шунингдек, ишлаб чиқарувчи кучларни жойлаштириш,

турмуш сифати даражасини ошириш йўлларини белгилаб беради. Бу ғоят муҳим муаммолардан бири бўлиб, иш билан бандлик муаммоларини ҳал қилиш, бинобарин, бутун иқтисодиётни ислоҳ қилишнинг муваффақияти ана шу муаммони эътироф қилиш ва ҳал этишга маълум даражада боғлиқдир.

Ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиётида иш билан бандликнинг **асосий хусусиятлари:**

— иш билан тўлиқ ва самарали бандликни бирга қўшиб олиб боришни балансли ҳолга келтириш;

— меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги ва меҳнат соҳасида инсон ҳуқуқлари ҳамда вазифаларининг уйғунлашуви, ходимларнинг ижтимоий боқимандалигига барҳам бериш, муносиб турмушни таъминлайдиган иш топиш имконияти учун фуқаро билан давлатнинг баравар масъулияти;

— меҳнат самарадорлигини ошириш йўлида уни сарфлаш тармоқлари, соҳалар, касблар ва ҳудудлар ўртасида ишчи кучининг эркин ҳаракати;

— янгича меҳнат сабаби, тадбиркорлик ва ходимларнинг юқори унумли меҳнат қилишдан кучли манфаатдорлиги;

— бозор иқтисодиётининг салбий оқибатларини меҳнаткашлар манфаатини кўзлаб, аниқ мақсад билан юмшатиб бориш.

Бу хусусиятлар иш билан бандликнинг янги сифат хусусиятларини белгилаб беради, уларнинг шаклланишига тегишли иш билан бандлик сифати мос келиши лозим. Биз иш билан бандлик сиёсатини қўйилган мақсадларга эришиш учун жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишига бевосита ва бавосита таъсир кўрсатиш чоралари мажмуи сифатида қараб чиқамиз. Бунда иш билан бандлик сиёсатининг мақсадлари иш билан бандликнинг норматив ҳолатини акс эттириши керак, ҳозирги кун муаммоларини ҳал қилиш билан бундай ҳолатга эришиш мумкин.

Иш билан бандлик сиёсати бир неча даражага эгадир: умумдавлат (макродаража), минтақавий ва маҳаллий даражалар. Иш билан бандлик сиёсатининг барча даражалари ягона иш билан бандлик концепцияси билан бирлашган бўлади, бу концепция иқтисодий ривожланишнинг қабул қилинган типини акс эттиради.

Макродаражадаги иш билан бандлик сиёсати ижтимоий бозор иқтисодиётидаги иш билан бандликнинг асосий хусусиятларини шакллантиришга: фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга ошириш ва юқори турмуш даражасига эришишнинг зарур шарти бўлган иш билан тўлиқ бандликни таъминлашга қаратилгандир. Маълумки, бозор иқтисодиёти бошқарув усулларида иқтисодиёт самарадорлигини оширишга, хўжалик юритиш соҳаси иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқ бўлмаган иш ўринларини сиқиб чиқа-

ришга, ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш ва аҳолининг истеъмол талабини қондириш учун ишчи кучини қайта гуруҳларга бўлишга қаратилгандир. Бундай шароитда иш билан тўлиқ бандликка кўмаклашиш стратегик мақсад бўлиб қолади.

Энг яқин тактик мақсад *иш ўринларига* бўлган талаб ва таклифнинг баланслашишидир. Бунга фақат ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф балансли бўлишига эришиш шартларига комплекс ёндашув билан эришиш мумкин. Кўпинча бу муаммони ҳал қилишда оммавий ишсизликнинг олдини олишнинг зарур шарти бўлган иш ўринлари тизимини ривожлантиришга эътибор берилади.

Аҳолининг иш ўринларига бўлган талабининг пасайишига, унинг айрим гуруҳларининг ҳаддан ташқари иш билан бандлигига барҳам бериш, бунинг учун болали аёллар, ишни ўқиш билан қўшиб олиб бораётган ёшларга, пенсионерларга ижтимоий ёрдам кўрсатиш дастурини такомиллаштиришга меҳнат унумдорлигини оширишни жадаллаштириш шароитида иш билан тўлиқ бандликни таъминлашнинг зарур шарти деб қаралиши керак. Бу ерда гап меҳнат ресурсларини меҳнат соҳаси, ўқиш ва иш билан ихтиёрий бандлик соҳалари ўртасида ижтимоий ва иқтисодий жиҳатдан қайта гуруҳларга бўлиш ҳақида бормоқда.

Иш билан бандлик соҳасини демократлаш, меҳнат кишисини озод қилиш иш билан бандликнинг қаттиқ тартибга солинган шартларидан воз кечиш, меҳнатга қобилиятли аҳолининг турли гуруҳлари шахсий манфаатлари билан касб имкониятларини баравварлашни билдиради. Тадбиркорлик ёки бажарувчилик фаолияти, давлат хизматини ёки ўз тижорат ишларини маъқул кўриш бутун меҳнатга қобилиятли давр мобайнида ёки унинг айрим босқичларида ишлаш, меҳнат режимининг турли-туманлиги — буларнинг ҳаммаси фуқароларнинг хилма-хил касбий манфаатларини қондириш учун зарурдир. Шу сабабли иш билан бандлик шароитларининг хилма-хиллигига ўтиш қанчалик фаолроқ амалга оширилса, юқори унумли меҳнатнинг янгича меҳнат сабаби шунчалик тез пайдо бўлади ва иш билан тўлиқ бандликни таъминлаш имконияти кенгаяди.

Дунёда бозор иқтисодиёти ривожланган бирор мамлакат йўққи, унда иш кучига бўлган талаб ва таклиф мувозанатига меҳнат соҳасида мослашувчанликни — тўлиқ иш вақтига эга бўлмаган меҳнат режимини, алоҳида бўлинган иш ўринларини ва ҳоказоларни кенг татбиқ этмасдан туриб эришиб бўлсин. Мисол учун Швецияни оладиган бўлсак, у ерда меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга ошириш муаммоси муваффақиятли ҳал этилмоқда, ишловчи аёлларнинг 45 %га яқини тўлиқ бўлмаган иш вақтида меҳнат қилади.

Иш билан бандликнинг мослашувчанлиги муаммосида асосий карса — танлашнинг ихтиёрийлиги ва меҳнатни камроқ вақт ичида

ишлаб, дурустгина иш ҳақи олиш имконини берадиган қилиб ташкил этишдир. Ҳозирча бозор воситалари тўлиқ ишлашга эришилмаган экан, давлатнинг муқобил меҳнат режимларини ривожлантиришга кўмак беришини кучайтириш зарур бўлади.

Корхоналар билан мулкчилик ва хўжалик юритишнинг турли шакллари меҳнат режимлари ўртасида ишчи кучи самарали келиб туриши учун яхши ўйлаб кўрилган даромадлар сиёсати ва уларнинг даражасини солиқ тизими билан тартибга солиб туриш керак бўлади. Иш ҳақининг ўсишига хўжалик юритиш субъектларидан чеклашларни олиб ташланиши бюджетдан маблағ билан таъмин этиладиган ташкилотлар ходимларини моддий рағбатлантиришнинг пухта ўйланган чора-тадбирлари билан қўшиб олиб борилиши керак. Бу маълум даражада ақлий меҳнатни (илм-фан, таълим, тиббиёт, маданият) рағбатлантириш билан боғлиқдир.

Бутун иқтисодиётни ислоҳ қилишнинг ва иш билан бандликнинг сифат жиҳатидан янги ҳолатини таркиб топтиришнинг энг кескин муаммоларидан бири **меҳнат сабабидир**. Меҳнат сабаби меҳнат шароитларининг умумий мажмуига ва инсон ҳаётига, хусусан, инсоннинг ҳозир ишлаётганидан ҳам самаралироқ ишлай олиш қобилиятига боғлиқдир. Шунинг учун мулкчилик ва хўжалик юритиш шакллари, меҳнатга ҳақ тўлаш ва бутун тақсимлаш сиёсатини ислоҳ қилишдан ташқари ходимни яхши ишлашга рағбатлантириш, жадал ва янада самаралироқ меҳнат қилиш қобилияти касб малакаси етарли даражада юқори бўлган ва ишчанлик қобилияти ривожланган шароитдагина барқарор бўлиши мумкин. Инсоннинг соғлиғи ва унинг ишчанлик қобилиятини тиклаш шароитлари ҳам маълум даражада аҳамиятга эгадир. Бозор иқтисодиёти шароитида ишлаб чиқаришнинг соғлиқ нуқтаи назаридан ишчи кучининг сифатига бўлган талаблари ортиб боради.

Бундан ташқари, бугунги кунда социал-ижтимоий ва иқтисодий муносабатларни чуқур қайта қуриш шароитларида меҳнат сабабларида биринчи ўринга фуқароларнинг ижтимоий кайфияти чиқарилмоқдаки, **бундай кайфият деганда ҳозирги вақтда турмуш шароитининг ҳақиқатда яхшиланишигина эмас, балки ижобий силжишларнинг муқаррарлигига, танланган ислоҳотлар йўлининг тўғрилигига, давлат томонидан амалга оширилаётган ижтимоий ҳимоянинг адолатли эканлигига ишончнинг мавжудлиги ҳам тушунилади.** Ҳозирги вақтда ижтимоий ҳимоя (муҳофаза) ҳақида кўп гапирилмоқда, лекин у кўпинча тор маънода, давлатнинг ишсизларга, айниқса, аҳолининг ижтимоий энг ночор қисмига кўрсатадиган ёрдами тариқасида тушунилади.

Бироқ, оммавий ишсизликка йўл қўймаслик, унинг олдини олиш тизими тўғрисида ғамхўрлик қилиш жамият учун эътиборли томонлардан бири ҳисобланади. Бу тадбирлар орасида анча муҳими жами-

ятнинг ҳар бир аъзоси учун иш билан бандлик соҳасидаги ўз ўрнини ҳақиқатан ҳам эркин танлашга, иш кучининг ижтимоий-касбий ҳаракатчанлигини оширишга, унинг юксак рақобатбардошлигини шакллантиришга давлатнинг ҳар томонлама ёрдам кўрсатишидир. Буларнинг ҳаммаси иш билан бандлик соҳасини демократлашга олиб келадиган ижтимоий ва иқтисодий жараёнларни ривожлантиришни талаб қилади. Аввало, қуйидагилар зарур: ҳудуд бўйича кўчиб юриш эркинлигини, касбни ўзгартириш мумкинлигига одамларнинг ишончини, ақлий меҳнат ва хизмат кўрсатиш соҳасидаги меҳнатнинг нуфузини ошириш; муқобил меҳнат режимларини ривожлантириш ва ҳоказолар талаб қилинади.

7.5. Иш билан бандлик соҳасида ижтимоий-демографик гуруҳлар

Аҳолини иш билан бандлигининг иқтисодий-ижтимоий моҳиятига хос хусусиятлар, шу жумладан, иш билан бандлик турлари, касб-малака гуруҳлари бўйича тақсимлашдаги қонуниятлар кишиларнинг ёши ва жинси бўйича фарқланиши билан ифодаланди.

Аҳолининг ижтимоий-фойдали фаолиятда қатнашиш хусусияти бўйича жинс-ёш гуруҳларини ижтимоий-демографик гуруҳлари деб аташ қабул қилинган. Аҳолининг жинси ва ёши бўйича иш билан бандлик хусусиятларини ҳисобга олиш мақсадида аҳолининг қуйидаги ижтимоий-демографик гуруҳларини ажратиб кўрсатиш мақсадга мувофиқдир: эркаклар, аёллар, ёшлар (16—29 ёшгача бўлган меҳнатда фаол аҳоли), ўрта ёшли кишилар (30—49 ёш), пенсияга чиқиш арафасидаги кишилар (50 ёшдан ошган меҳнатга қобилиятли аҳоли), пенсия ёшидаги кишилар ва бошқалар.

Эркаклар ва аёллар энг йирик ижтимоий-демографик гуруҳлар бўлиб, уларнинг меҳнатидан фойдаланиш ўзига хос хусусиятларга эгадир. Аҳолининг мазкур гуруҳларига табақалашган ёндашиш асосини жинсларнинг табиий фарқлари ташкил этади. Эркаклар кўпроқ жисмоний кучга ва чидамга эгадирлар, уларнинг организми аёллар организмига нисбатан ишлаб чиқариш соҳасининг ноқулай таъсирларига камроқ берилувчан бўлади. Одатда, уларда қатъият ва ишонч босимли бўлиб, меҳнатини татбиқ этиш доираси касбий жиҳатдан анча кенгдир. Аёллар эса ишдаги синчковлик ва пухталик, диққатлилик, сезгирлилик, таъсирчанлик яхши ривожланганлиги билан ажралиб туради.

Узоқ вақт мобайнида эркаклар ва аёллар ишчи кучининг табиий фарқлари уларнинг сифат таркибидаги муҳим фарқлар билан бирбирини тўлдириб келди. **Аёллар** маълумот, касб тайёргарлиги даражаси, ижтимоий-иқтисодий ҳаракатчанлиги билан эркаклардан бирмунча орқада қолиб келганлар, бу аёллар ва эркакларнинг иш

билан бандлик хусусиятидаги табақаланишни кучайтирган. Эндиликда бу тафовутлар кўп жиҳатдан барҳам топтирилган бўлиб, бу ҳол аёлларнинг иш билан бандлик даражаси ошганлигини маълум даражада белгилаб беради.

Шу билан бирга, аёллар ишчи кучининг ўзига хос томонларида аниқлик ҳал қилувчи роль ўйнайди. Бинобарин, бу омил қанчалик тўлароқ ҳисобга олинса, аёллар касбий меҳнатининг аҳолини кўпайтириш билан бирга қўшиб олиб борилиши учун энг яхши ижтимоий-иқтисодий шароитлар яратилади. Шуни ҳам айтиш керакки, иш билан самарали бандликни шакллантиришда аёлларнинг роли улар меҳнат ресурсларининг фақат сон ва сифат таркиби билан эмас, шу билан бирга аёл-онанинг соғлом авлодни тарбиялаш соҳасига қўшган ҳиссаси билан ҳам белгиланади.

Аёллардаги оналик вазифаси билан бир қаторда психофизиологик хусусиятлар боғланган бўлиб, бу уларнинг меҳнат шароитларига оширилган талаблар қўйилишини тақозо этади. Агар техникадан фойдаланилса, эркаклар ва аёллар ишчи кучини татбиқ этишдаги фарқлар маълум даражада бирхиллашуви мумкин, шу билан бирга меҳнатни ва дам олишни ташкил этиш ҳам аёллар организми хусусиятларига кўпроқ даражада мос келиши лозим.

Ўзбекистонда аёллар иш билан бандлигининг юқори даражада эканлиги аёллар иш кучининг янги хислатлари таркиб топишига ёрдам беради, улар учун касб меҳнати улар ҳаётининг ажралмас бир қисмига айланади.

Яқин йиллар ичида ва бирмунча кейинги истиқболда аёллар ҳамда эркакларнинг иш билан бандлиги ёки ишсизлиги қандай аҳволда бўлиши умумий иқтисодий конъюнктуранинг ўзгаришига, иқтисодиётнинг технологик ва таркибий жиҳатдан ўзгаришига, шунингдек, бевосита корхоналардаги иш билан бандлик сиёсатига боғлиқ бўлади. Масалан, кейинги вақтларда корхоналар ва муассасаларда кенг тарқалган меҳнат жамоаларини сақлаб қолиш усуллари (маъмуриятнинг ташаббуси билан ҳақ тўланмайдиган ёки қисман ҳақ тўланадиган таътиллар, шунингдек, тўлиқ бўлмаган иш вақти ёки ходимнинг иш ҳақи миқдорини камайтирган ҳолда унга бериладиган иш миқдорини қисқартириш) аввало, аёлларни мамнун этмоқда. Бироқ, ҳозирги вақтда эркак ва аёл ходимларнинг иш билан тўлиқ бўлмаган бандлиги мажбурий чора сифатида кенгайиб бораётган бўлса, кейинчалик муқобил меҳнат режимлари мослашувчан меҳнат бозорининг зарур қисмига айланиб қолади, бу ходимларнинг айрим гуруҳлари манфаатларига ҳам мос келади.

Иш билан бандликда **ёшларнинг** иқтисодий ва ижтимоий вазифалари уларнинг мамлакат меҳнат потенциалини шакллантиришдаги роли билан белгиланади. Бу гуруҳда шартли равишда икки катта гуруҳни — ўқувчилар ва ишловчи ёшларни ажратиб кўрсатиш мумкин.

Меҳнат бозорига чиқадиган ва иш билан бандлик хизматига мурожаат қиладиган ёшларнинг умумий сони кадрларнинг бўшаш кўлами билан белгиланади. Бунда кўп нарса ходимлар қайси тармоқлардан бўшашига боғлиқ бўлади. Агар булар машинасозлик, тўқимачилик саноати тармоқларида бўлса, бу жойларда ишловчи ишларнинг улуши кўпроқ бўлади ва улар орасида ишсизлик сони ортади.

Ёшлар ўртасидаги ишсизлик миқёсини тартибга солиб туришнинг муҳим усули фаолиятнинг асосий соҳаси бўлган эҳтиёжини пасайтиришдан иборат бўлиб, бунга ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим оладиганлар сонини кўпайтириш, кичик ёшдаги ва мактабгача ёшдаги болалари бор ёш аёлларга нисбатан эса оилаларга ижтимоий ёрдам беришни яхшилаш йўли билан эришилади. Ўқиётган ёшлар сонини кенгайтиришнинг иккита йўналиши бўлиши мумкин. Биринчиси — ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқиш имкониятларини кенгайтиришдир. Иккинчи йўналишни вақтинча чора сифатида қараш мумкин ва у коллеж ўрта махсус ва олий ўқув юртларида меҳнат бозори эҳтиёжларининг ўзгариб боришига мувофиқ қайта ихтисослашув натижасида таълим олиш муддатини узайтиришдир.

Ўрта ёшли кишилар (30—49 ёш) — мамлакат меҳнат ресурсларида энг кўп сонли гуруҳдир. Унинг ўзига хос хусусияти миллий иқтисодиётда иш билан бандликнинг энг юқори даражасига эришилишидир. Мазкур ижтимоий-демографик гуруҳ ходимларидан, асосан, касб манфаатлари барқарор аниқланган. Шунинг учун, ҳам бу гуруҳда иш ўрнини ўзгартиришга интилиш бошқа ижтимоий-демографик гуруҳларга нисбатан анча камроқдир.

50 ёшдан ошган меҳнатга қобилиятли ёшдаги кишиларнинг иш билан бандлиги мазкур гуруҳнинг ёш хусусиятлари билан белгиланади: бу ижтимоий имкониятларнинг пасайиши, касбий билимларнинг юқори даражаси, катта амалий тажрибанинг мавжудлигидир. Мазкур ижтимоий-демографик гуруҳда иш билан бандлик даражаси кескин камаяди. Бунинг сабаби соғлиқнинг ҳолати, шунингдек, имтиёзли пенсия олиш имкониятидадир.

Пенсия ёши арафасидаги аҳоли гуруҳига иш билан бандлик хусусияти жиҳатидан пенсия ёшининг дастлабки беш йили анча яқин бўлади. Худди шулар пенсия ёшдаги меҳнатда фаол аҳолининг ўзагини ташкил этадилар. Ҳозирги вақтда ана шу ёшдаги гуруҳнинг ўзига хос хусусияти шуки, бунда маълумот даражаси паст бўлган кишиларнинг улуши кўпроқ бўлади ва пенсионерларнинг кўпчилигини аёллар ташкил этади. Бу эса пенсионерлар меҳнатидан фойдаланиш соҳасини торайтириб қўяди, бунинг устига улар камҳаракатчанлик билан ажралиб турадилар, бу эса уларни тармоқлар, касблар бўйича қайта тақсимлаш имкониятини пасайтиради.

Бозор муносабатларига ўтиш босқичининг ўзига хос томонлари меҳнат бозорида катта ёшдаги кишиларни (пенсия ёши арафасидаги кишилар билан дастлабки беш йилдаги пенсионерларни) бир хил шароитга қўйди. Бу санаб ўтилган гуруҳларнинг меҳнат бозоридаги аҳволи фақат барча мамлакатлар учун умумий бўлган тамойиллар билангина эмас, балки республикамиз меҳнат бозорининг алоҳида ўзгаришлари билан ҳам белгиланади. Бу ўзига хослик катта ёшдаги ходимларнинг бўшатилишини маълум даражада тўхтатиб туради. Мулкчилик шаклларининг ўзгариши, назорат қилинмайдиган иш билан бандликнинг кенгайиши ва меҳнатга ҳақ тўлашдаги фарқларнинг кучайиши муносабати билан иш ҳақининг бозор даражаси ўсиши шароитида иш билан бандларнинг меҳнатга қобилиятли бирмунча қисми, хусусан, ёшлар ва ўрта ёшдаги ходимлар иш жойини ўзгартирадилар. Катта ёшдаги ходимлар меҳнат ҳақининг қарор топган даражасига кўникиброқ қарайдилар ва ҳатто ноқулай иқтисодий ўзгаришлар туфайли иш ҳақининг пасайишига ҳам қаршилик қилмайдилар. Шу билан бирга кўпгина корхоналар ва муассасаларнинг маъмурияти меҳнат жамоаларини сақлаб қолишдан манфаатдор бўладилар, лекин ёшларни ишга қабул қилишга унчалик мойил бўлмайдилар. Шунинг учун кўпинча меҳнат жамоаларининг қариб қолиши юз беради. Катта ёшдаги ходимлар ишдан бўшатилмайди, шунингдек, камроқ малака талаб қиладиган меҳнатнинг юқори даражаси сақлаб қолинади. Бу ҳол ҳозирча республика меҳнат бозорига хос бўлиб турган хусусиятлардан биридир. *Пенсия ёши арафасидаги ва пенсия ёшидаги кишиларнинг* маълумот даражаси, юқорида айтганимиздек, бирмунча пастроқ бўлади. Улар кўп ҳолларда кам малака талаб қиладиган, аҳолининг бошқа гуруҳлари учун унчалик нуфузли бўлмаган ишларни бажариб юрадилар.

Буларнинг ҳаммаси катта ёшдаги кишиларнинг иш билан бандлигини ишчи кучи етишмаган йилларда қарор топган даражада сақлаб туришга кўмаклашади. Катта ёшдаги кишиларнинг гуруҳи меҳнатига талаби келгуси йилларда қандай бўлишига келсак, бу ҳол иқтисодиётни ривожлантириш ва меҳнат бозорини шакллантиришнинг танланган вариантларига боғлиқ бўлади. Борди-ю, ишчи кучига бўлган умумий талабнинг қисқариши натижасида иқтисодиётнинг аҳволи ёмонлашадиган бўлса, у ҳолда катта ёшдаги ходимларнинг (пенсия ёши арафасидаги гуруҳ ва пенсионерлар гуруҳининг) меҳнат соҳасидан кетиши тезлашади.

Аҳолининг барча ижтимоий-демографик гуруҳларининг иш билан бандлигини акс эттирувчи энг муҳим омил унинг ҳаракатчанлик даражасидир. **Ҳаракатчанлик** умумлаштирувчи тушунча бўлиб,

аҳолининг ижтимоий мақомини, касбга мансублигини, яшаш жойининг ўзгаришларига ҳозирлигини акс эттиради. Бунда ҳудудий ҳаракатчанлик ишчи кучи «бозор» ҳолатининг энг муҳим сифат белгиларидан бири ҳисобланади. Республикамизда миграцион жараёнлар ислоҳотдан аввалги йилларда маълум даражада иқтисодий ривожланишнинг режалилик омили билан белгиланиб келинарди. Шунинг учун ҳам ишчи кучининг ҳаракатчанлигига доир янги сифат даражасининг шаклланиши ва унинг миграцион жараёнда аниқ намоён бўлишини мутахассислар энг муҳим илмий ва амалий тизимга киритадилар.

Иқтисодий фаол аҳоли ва иш билан бандлик макроиқтисодиётда жуда муҳим кўрсаткич ҳисобланади. Иқтисодий фаол аҳоли — бу моддий бойликлар ишлаб чиқаришда хизмат кўрсатишда ҳамда истеъмол қийматларини яратишда потенциал иштирок этиш қобилиятига эга бўлган шахслар йиғиндисидир.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ) ва миллий хусусиятлар ҳисобга олинган таснифга кўра иқтисодий фаол аҳоли таркибига иш билан банд бўлганлар ва ишсизлар киритилади. Иш билан бандлик деганда ишга эга бўлган меҳнатга лаёқатли катта ёшли аҳоли тушунилади (7.3-чизма).

Ишсизликнинг кучсизлантирилган стандарт таърифи иш излашнинг одатий усулларини унчалик қўллаб бўлмайдиган, меҳнат бозори тегишлича ташкил этилмаган ёки кўлами чекланган, шу вақтда ишчи кучини қамраб олиш қобилияти чекланган ёки ишчи кучининг аксарият кўпчилик қисми ўз корхоналарида иш билан банд бўлган ҳолатларга тегишлидир.

Иш билан банд бўлганларга (ҳар икки жинсга мансуб 16 ёшдаги ва ундан катта бўлган) кўриб чиқилаётган вақтда:

— ҳақ олиш учун тўла ёки тўлиқсиз иш куни шартларида ёлланма ишни, шунингдек, фаолият учун бевосита тўлов ёки даромадни олиш муддатидан қатъи назар, даромад келтирувчи бошқа ишни мустақил ёки айрим фуқаролар учун бажариб турганлар;

— турли сабабларга кўра (касаллик, таътил, меҳнат сафарлари, қайта тайёрлаш ва бошқалар) вақтинча иш жойида йўқ бўлганлар;

— оилавий корхонада тўлов олмай ишни бажариб турганлар киритилади.

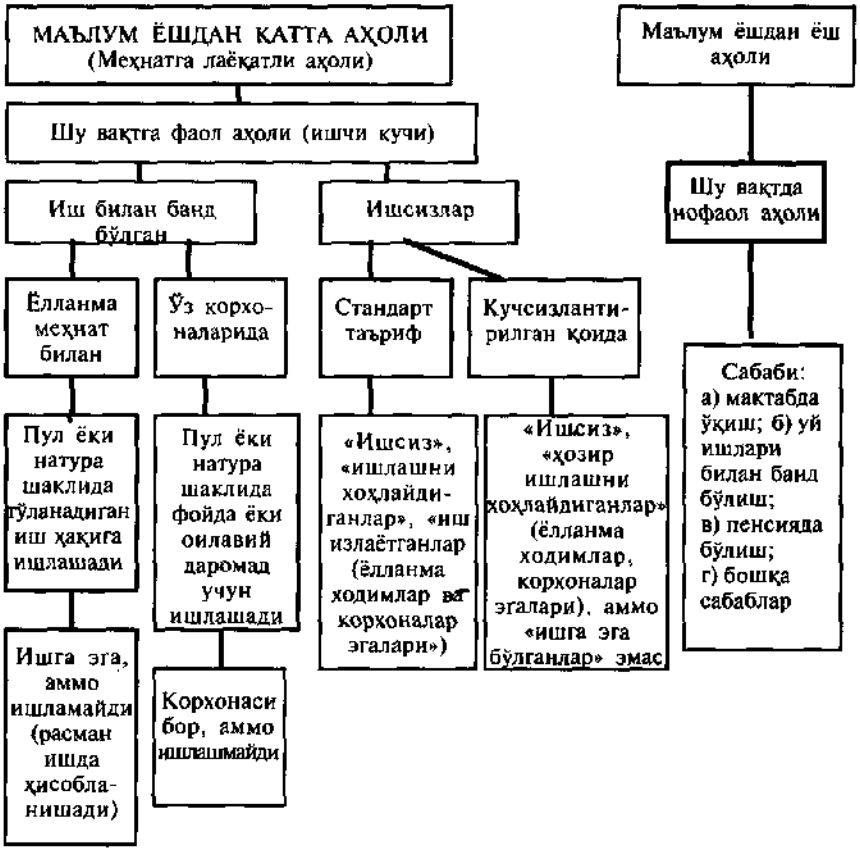
Ишсизларга 16 ёшдаги ва ундан катта ўзларига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра:

— ишга (даромад келтирадиган машғулотга) эга бўлмаган;

— иш излаётган ва иш билан бандлик хизматида рўйхатга олинган;

— ишга тушишга тайёр бўлган шахслар киритилади.

Иш билан банд аҳоли — бу ижтимоий ишлаб чиқаришда фаолият



7.3-чизма. **Ишчи кучи тизилмаси (ХМТ услуби бўйича).**

кўрсатиб турган меҳнат ресурсларининг фаол қисмидир. БМТ методологияси бўйича унга қуйидагилар киритилади:

1) ёлланиб ишлаётганлар, шу жумладан, хорижда;
2) тадбиркорлар;
3) маош оладиган ўқувчилар;
4) қисман иш билан банд талабалар ва уй бекалари;
5) эркин касб эгалари бўлган шахслар;
6) ҳарбий хизматчилар;
7) оиланинг ёрдам берувчи аъзолари (болаларни тарбиялаш, ногиронлар ва кекса ёшдаги фуқароларга қараш билан банд бўлганлар).

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг (ХМТ) иш билан бандлик таърифига кўра иқтисодий фаол аҳолини аниқлаш учун белгиланган, муайян қисқа давр мобайнида (бир ҳафта ёки бир кун) қуйидаги тоифаларга киритилган катта ёшдаги барча шахслар иш билан банд бўлганлар қаторига қўшилади:

— ёллаш бўйича иш билан банд бўлганлар: 1) «ишлаётган шахслар», булар ҳисобот даври мобайнида пул ёки натура шаклидаги иш ҳақи ёки маош учун маълум ишни бажарган; 2) «иш жойига эга бўлган, аммо ишламаётганлар» — ўзининг ҳозирги иш жойида ишлаган, гарчи расман иш жойини сақлаб турса-да, ҳисобот даврида вақтинча ишламаётган шахслар;

— ўз корхонасида иш билан банд бўлганлар: 1) «ишлаётган» шахслар, булар ҳисобот даври мобайнида пул ёки натура шаклида фойда ёки оилавий даромад олиш мақсадида маълум ишни бажаришган; 2) «корхонаси бор, аммо ишламаётганлар» — фирма, ферма ёки хизмат кўрсатиш корхонасига эга бўлган, ҳисобот даври мобайнида у ёки бу сабабли вақтинча ишламаётган шахслар.

Халқаро стандартларда «маълум иш» тушунчасига камида бир соат мобайнида бажариладиган иш деб аниқлик киритилади.

Ишни ёлланма ва ўз корхонасидаги иш бўйича фарқлаш иш билан бандлик — бу фақат маош олиш учун ишлаш эмас, балки фойда ёки оилавий даромад олиш учун, бунга юқорида айтиб ўтилганидек, ўз истеъмоли учун ишлаб чиқариш ҳам эканлигини таъкидлаш лозим. Бундай ёндашув иш билан бандликнинг ҳар икки турини белгилашда тегишли атамаларни қўллаш имконини беради. Айтиб ўтамиз, бу фарқлаш иш билан банд бўлганнинг мақомини баҳолаш имконини бермайди.

Агар ишсизлик бўйича расмий маълумотлар ва Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ) методикаси бўйича олинган натижалар қиёсланса, унда тўла ва қисман иш билан банд бўлганларнинг умумий сони иқтисодий фаол аҳолининг 20 %ини ташкил қилади. Бу энди структуравий таназзулнинг ижтимоий-иқтисодий фаоллик учун сўзсиз хавфга айланадиган кескин фазаси кўрсаткичидир.

7.6. Аҳолининг меҳнат миграцияси

Аҳолининг, шу жумладан, ишчи кучининг миграцияси (кўчиб юриши) миқёсининг катталиги ва жадаллиги, шак-шубҳасиз, ҳозирги даврнинг ўзига хос хусусиятларидан бири бўлиб, иш билан бандлик, меҳнат бозори, ишсизликнинг аҳволи ва таълим тизимларининг ривожланишини муҳим даражада белгилаб беради. Шунинг учун ҳам кўпгина мамлакатларда аҳоли миграцияси социологлар, иқтисодиётчилар, географлар, тарихчилар, тиббиёт ходимлари ва бошқаларнинг диққатини ўзига тобора кўпроқ жалб қилади. Социологлар нуқтаи назаридан, миграциянинг вертикал ва горизонтал ҳаракатчанлик билан алоқаси тадқиқ этилади. Демографлар учун бошқа жиҳат — миграциянинг аҳолини жойлаштириш ва унинг такрор ишлаб чиқарилиши (унинг туғилиши, ўлими, никоҳга кириши ва ҳоказолар)га таъсир қилиши муҳимдир. Иқтисодий фанлар, би-

ринчи навбатда, меҳнат иқтисодиёти асосий эътиборини аҳоли миграциясининг меҳнат бозорини шакллантириш билан, ишлаб чиқаришни маконда жойлаштириш, кадрлар қўнимсизлиги билан ўзаро боғлиқ эканлигига қаратади.

Ишчи кучининг миграциясини одатда, меҳнатга қобилиятли аҳолининг ишлаб чиқаришни ривожлантириш ва жойлаштиришдаги ўзгаришлар билан боғлиқ, маконий кўчиб юриши сифатида таърифлайдилар. Аҳоли мазкур қисмининг кўчиб юришини талқин қилишда иккита ёндашувдан фойдаланилади. Биринчи ёндашув анча кенг ва умумий бўлиб, унда миграция аслида ишчи кучининг маконда ҳаракат қилишига мос келади, иккинчи ёндашув анча тор ва махсус ёндашув бўлиб, бунда миграция маконда ҳаракат қилишнинг муайян турлари билан чекланади. Иккинчи ёндашув *migratio* (лотинча «кўчиб юриш», «жойини ўзгартириш») сўзининг дастлабки маъносига мос келади. Худди шунинг учун ҳам ишчи кучининг миграциясини маконда кўчиб юришнинг шаклларидан бири сифатида қараш мақсадга мувофиқдир.

Ишчи кучи миграциясини, бутун аҳоли миграцияси каби, маконда хилма-хил кўчиб юриш турларидан ажратишнинг умумий қабул қилинган мезонлари мавжуд. Уларга доимий яшаш жойини ўзгартириш, ҳудуднинг мажбурий чегараларини кесиб ўтиш, мигрантнинг янги яшаш жойида узоқ муддат ёки доимий туриши (ёки унинг илгари яшаган жойида бўлмаган вақти) киради. Ана шу мезонларни ҳисобга олганда миграция етарли даражада аниқ ўрганиш объекти ҳисобланади.

Миграциянинг турли даражасидаги ҳудудлар (давлат, вилоят, шаҳар, қишлоқ тумани ва ҳоказо) билан яқин алоқаси макон кўрсаткичларининг хилма-хиллигини билдиради, (улар миграция оқимларини ўрганиш учун) асос бўлиб хизмат қилади. Миграция оқими деганда муайян вақт мобайнида мигрантларнинг келган ва кетган туманлари умумий бўлган жами сони тушунилади. Одатда, ҳудудлар бир-бирлари билан параллел оқимлар билан боғланган бўлади. Бунда кўпинча параллел оқимлардан бири бошқаларига қараганда устун бўлади. Мазкур минтақани бошқа минтақа билан боғловчи миграцион оқимларни таҳлил қилиш турли минтақаларнинг тадқиқ этилаётган ҳудуддаги меҳнат бозорининг миқдор ва сифат ҳолатига таъсирини таҳлил қилиш имконини беради.

Давлат чегарасини кесиб ўтиш ташқи миграцияни ажратиб кўрсатишга асос бўлиб хизмат қилади. Ташқи миграцияда икки омил мавжуд: эмиграция (аҳолининг мазкур давлат доирасидан кетиб қолиши) ва миграция (мазкур давлат ҳудудига келиши). Ташқи миграция халқаро миграция деб ҳам аталади. Фан-техника инқилоби ва мамлакатнинг ривожланиш даражасидаги ортиб кетган нотекислик

таъсирида турли мамлакатларга мутахассисларнинг миграцияси, яъни кетиб қолиш миқёслари кенгайди.

Ички миграция шаҳар ва қишлоқ аҳолисининг миграцияси, шаҳарлараро миграция ва қишлоқ жойларидаги миграцияга бўлинади. Ана шу асосда қишлоқдан шаҳарга, шаҳардан шаҳарга, шаҳардан қишлоққа, қишлоқдан қишлоққа борадиган мигрантлар оқими шаклланади.

Ишчи кучи қанча вақтга кўчиб кетишига қараб доимий ёки қайтиб келмайдиган миграцияни, яъни узоқ вақтга мўлжалланган ёки абадий миграцияни (одатда, унга ташқи миграция, қишлоқ аҳолисининг шаҳарга кўчиши киради) ва қайтиб келадиган миграцияни ажратиб кўрсатиш мумкин. Қайтиб келадиган вақтинча миграция — ўқишга, ишга муайян муддатга кетишни ўз ичига олади ва ҳоказо. Ишчи кучининг ҳозирги вақтдаги ҳаракатчанлигини ҳисобга олганда, миграция тушунчасига кўпинча мавсумий ва тебранувчан кўчиб юриш киритилади. Ишчи кучининг мавсумий кўчиб юриши халқ хўжалиги тармоқларининг ишчи кучи билан таъминланиши заруратидан келиб чиқади. Бу вақтда миллий иқтисодиёт тармоқлари иш кучини мавсумий ишлар кўпайган вақтда қўшимча равишда жалб қилишга эҳтиёж сезади. Илгари республикамиз қишлоқ аҳолисининг шаҳарларга (асосан, қурилишларга) бориб ишлаши ва айрим қишлоқ хўжалиги туманларига бориб ишлаши четга бориб ишлаш номини олган. Вақт ўтиши билан бу ҳодисанинг миқёси саноатдаги мавсумийликнинг қисқариши таъсири остида камайиб борган.

Тебранувчан миграция ишчи кучининг бир аҳоли пунктидан бошқасига мунтазам равишда ишга бориши ва яна қайтиб келишини ўз ичига олади. Унинг мунтазамлиги меҳнат фаолиятининг режимига мос келади. Тебранувчан миграция урбанизация (аҳолининг шаҳарларга кетиши) шароитида ривожланган. Асосий йўналишлари — қишлоқдан шаҳарга, шаҳар яқинидан агломерация ўзагига. Тебранувчан миграция йирик ва ўрта шаҳарларнинг таъсир зонасида тарқалган бўлиб, у ўша ерда ишчи кучини шакллантиришнинг муҳим манбаидир. Шаҳар яқинига қатнайдиган транспортнинг ривожланиши билан бу хилдаги ҳаракат айниқса тез ортиб бормоқда, уларнинг кўлами, жадаллиги ва оқибатлари доимий (қайтмас) кўчиб боришлар миқдоридан ортиб кетиши мумкин.

Ишчи кучининг миграцияси мигрантларнинг ўз кучи ва маблағи ҳисобига амалга ошириладиган якка тартибдаги (мустақил) миграцияга, шунингдек, давлат ёки жамоат идоралари, корхоналар ёрдамида амалга ошириладиган миграцияга бўлинади. Халқаро миграциянинг тарихий ривожланишида эмиграция агентликлари ҳамда ишчи кучининг эмиграцияси ва иммиграцияси бўйича бюролар муҳим роль ўйнайдилар.

Ишчи кучининг миграциясини тадқиқ қилишда унинг жинси, ёши, маълумоти, оилавий аҳволи, касблари, олдинги миграция тажрибаси бўйича тартибга ва шу кабиларга катта эътибор берилади. Бу тавсифлар мигрантлар жойлашган ва чиқиб кетган жойлардаги ишчи кучининг таркиби билан қиёслаб кўрилади, бу эса миграциянинг фақат ишчи кучининг сонига эмас, балки сифат кўрсаткичларига янада тўлароқ ва ҳар томонлама баҳо бериш имконини беради.

Иш кучи миграциясининг асосий кўрсаткичлари. Ишчи кучи миграциясини таҳлил қилиш учун бевосита ва бавосита усуллар татбиқ этилади, шу билан бирга умумий ва махсус кўрсаткичлар тизими ҳам қўлланади, улардан умуман аҳоли миграциясини таҳлил қилишда фойдаланилади. Барча коэффициентлар 1000 киши аҳоли, яъни промилле (‰) бўйича ҳисоблаб чиқилади.

Нисбий кўрсаткичларни умуман мамлакат учун, айрим ҳудудлар учун ташқи ва ички миграцияни таҳлил қилиш мақсадида ҳисоблаб чиқиш мумкин. Бундай кўрсаткичлар орасида, масалан, ўртача йиллик аҳолидан 1000 киши ҳисобига у ёки бу минтақага келганлар сони ёки келиш коэффициенти ва 1000 киши аҳоли ҳисобига мазкур минтақадан кетганлар сони ёки кетиш коэффициенти бор. Келиш коэффициенти билан кетиш коэффициенти ўртасидаги фарқ миграция қолдиғи коэффициенти ёки бошқача айтганда, соф миграция коэффициенти деб аталади.

Кетиш коэффициенти мазкур ҳудуд аҳолисининг миграцион фаоллиги, келиш коэффициенти эса ҳудуднинг мигрантлар учун жозибадор эканлигини тасвирлаб беради. Миграция қолдиғининг ҳажми (мутлақ ёки нисбий, ижобий ёки салбий) миграциянинг иш кучи бозорини шакллантиришга бевосита таъсирини тавсифлайди. Шуни айтиб ўтамизки, қолдиқ унчалик катта бўлмаганда миграциянинг таъсири бирмунча кўпроқ бўлиши мумкин, бунга мазкур минтақадаги келган ва кетган кишилар таркибидаги фарқ (тафовут) таъсир қилади.

Бирор даврнинг, айтайлик, йилнинг боши ва охиридаги аҳолининг ўртача сонини ҳисоблаб чиқишга мўлжалланган аҳолининг ўртача йиллик сони $Ў_т$ билан белгилаймиз. Меҳнатга қобилиятли ёшдаги келган кишиларнинг сонини *К* билан, жўнаб кетганларни тегишли равишда *Ж*, миграцион ўсишни *МК* билан белгилаймиз. Умумий коэффициентлар қуйидагича тақдим этилиши мумкин.

Аҳолининг келиш жадаллиги коэффициенти мазкур йилда бундай бўлади:

$$КК = К/Ў_т.$$

Аҳолининг жўнаб кетиш жадаллиги коэффициенти:

$$КЖ = Ж/Ў_т.$$

Миграция қолдиғи ёки аҳолининг миграцион ўсиши коэффициенти:

$$КМК = КК - КЖ.$$

Келиш ёки жўнаб кетиш коэффициентининг катталигига қараб миграцион ўсиш коэффициенти тегишли равишда «+» ёки «—» билан белгиланиши мумкин. Мусбат белги мазкур ҳудудга аҳолининг келишини, манфий белги аҳолининг жўнаб кетганлигини билдиради.

Миграциянинг вазифалари. Маълумки, ҳар қандай ҳодисанинг мазмуни унинг вазифаларида акс эттирилади. Бундай вазифаларни таҳлил қилиш мазкур ҳодиса ёки жараённинг зарурлиги эътироф қилинганлигини англатади, унинг объектив хусусиятини акс эттиради. Масалан, деҳқонларнинг кун кечириш учун шаҳарларга бориб пул ишлаб келишининг ортиши, мазкур ҳодисанинг ижобий эканлиги масаласини қўйди.

Реал воқеликда ишчи кучининг миграцияси хилма-хил вазифаларни бажаради, улардан энг муҳими, ижтимоий вазифасидир. Фаолият шаклларидан бири бўлган миграция инсон шахсининг ноёблиги — унинг феъл-атвори, эҳтиёжлари, хулқ-атворининг сабаблари ва мақсадларини акс эттиради.

Миграция ижтимоий вазифасининг бутун хилма-хиллигини қуйидагича акс эттириш мумкин — мигрантнинг яшаш жойини ўзгартириши туфайли унинг ўз эҳтиёжларини янада тўлароқ қондиришга интилиши намоён бўлади. Маълумот олишда, кадрлар касб тайёргарлигининг ўсишида, даромадларнинг ортишида, турмуш шароитларининг яхшиланишида миграциянинг аҳамияти, айниқса, каттадир.

Миграциянинг ижтимоий вазифасига етарли баҳо бермаслик, айниқса, уни инкор қилиш катта чиқимларга — ишчи кучининг миграцион айланиши ва қўнимсизлигига, уй-жой муаммосининг кескинлашувига, тиббиёт хизмати кўрсатишининг ёмонлашувига, болаларнинг мактабгача тарбия муассасалари, мактабларнинг етишмаслигига, пировард-натижада ижтимоий кескинликнинг ортишига сабаб бўлади, бу маҳаллий аҳоли билан мигрантлар ўртасида зиддиятлар келиб чиқишида намоён бўлади.

Ишчи кучининг миграцияси иш билан бандлик ва ишсизлик даражаси билан боғлиқдир. Меҳнат бозорида нисбатан мувозанат мавжуд бўлиб турган шароитда ҳам ҳар доим иш билан банд бўлмаганларнинг бирмунча миқдори кўзга ташланадики, бу кишилар бир жойдан иккинчи жойга келган бўладилар. Камдан-кам ҳолатларда мигрантларнинг сони ва таркиби билан бўш иш ўринларининг миқдор ва сифат жиҳатидан бир-бирига мос келиши кўзга ташланади. Иш жойида ишлаш жараёни ҳамиша муайян вақтни талаб қилади, бу эса фрикцион ишсизликнинг асоси ҳисобланади.

Шунинг учун ҳам меҳнат қила оладиган ёшдаги аҳоли миграциясининг жадаллик кўрсаткичлари ҳисобланади.

Ишчи кучи миграцияси таркибий ишсизлик билан ҳам боғлиқ бўлиб, унинг асоси иш ўринлари ва ишдан ажралиб қолган мигрантлар оқими ўртасидаги номувофиқликдир. Бунда мазкур мигрантлар бир жойда ишдан ажралиб, бошқа жойда ҳали иш топмаган бўладилар. Бундай номувофиқликнинг оқибати мигрантлар келган жойларда уларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш миқёсининг бирмунча кўплигидир.

Миграция сабаблари (ёки омиллари) вазифалари билан бир қаторда ишчи кучи миграциясининг ижтимоий-иқтисодий қонуниятларини тадқиқ қилиш ҳам таркибий қисм ҳисобланади.

Миграция сабаблари. Миграция сабаблари деганда ишчи кучининг бир жойдан иккинчи жойга ўтиши вужудга келтирган объектив ва субъектив шарт-шароитларни, ўзаро алоқалар ва ўзаро боғлиқликни бирга қўшиб олиб бориш тушунилади.

Ҳозирги вақтда ишчи кучи миграциясининг сабаб-оқибатлари ўзаро боғлиқлигини тушунтириб берадиган бир қатор назариялар ва концепциялар ишлаб чиқилган. Улар ёрдамида минтақалар ўртасидаги турли миграцион оқимларининг кўлами, йўналишлари, жадаллиги, ҳудудларнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши мезонлари билан биргаликда макродаражада мувофиқлаштирилади (иш ҳақининг миқдори, иш билан бандлик даражаси, капитал маблағлар ҳажми, уй-жой шароитлари, иш ўринлари сони ва ҳоказолар билан). Бундай ўзаро алоқаларнинг муҳим жиҳати — улар феъл-атворининг мигрантлар таркибига (ёшига, жинсига, маълумот даражасига ва касбий тайёргарлигига ва ҳоказоларга) боғлиқликни аниқлашдир.

Айрим шахслар, оилалар ёки уй хўжаликларининг турмуш шароитидаги у ёки бу кўрсаткичларнинг ўзгариши, миграция тўғрисида қарор қабул қилиш муҳим бўлган кўрсаткичларнинг ўзгаришига миграцион жавоб микродаражада ўрганилади. Бундай ёндашув миграцион хулқ-атвор қонуниятларини тадқиқ қилиш учун зарурдир. Умуман ишлаб чиқилган назариялар ва концепциялар миграцияни башорат қилишда муҳим бўлган моделлар ва фаразлар тузилишига асос бўлади.

Миграция сабабларини биринчи марта назарий жиҳатдан тушунтириб бериш одатда инглиз географи Равенстейн номи билан боғланади. У XIX асрнинг охирларида «миграция қонунлари» назариясини таклиф қилган эди. Ана шу қонунларга мувофиқ мигрантлар бир ҳудудни чекланган имкониятлар билан тарк этиб, бошқа минтақаларга катта имкониятлар ниятида жойлашиб оладилар. Янги жойларни танлашда масофа катта роль ўйнайди, чунки мигрантлар яқинроқ масофаларга жойлашишни хоҳлайдилар. Қишлоқ-шаҳар миграциясининг ҳар бир оқими қишлоқ жойларига қарама-қарши

миграция оқимини вужудга келтиради. Равенстейн айтганидек, шаҳар аҳолиси қишлоқ аҳолисига нисбатан кам ҳаракатдир. Шунингдек, транспорт ва алоқа воситаларининг ривожланиши, савдонинг кенгайиши ҳамда саноатнинг ўсиши ҳам миграцияни кучайтиради.

Ўтган асрнинг охирларидан буён бу қонунлар тадқиқотчилар томонидан кўп марта текширилди ва тузатишлар киритилди. Мигрантларни жалб қилиш ва туртиб чиқариш нуқтаи назаридан миграция сабабларига алоҳида эътибор берилган. Конкрет шарт-шароитларга қараб, ё жалб қилиш омиллари, ёки туртиб чиқариш омиллари, ёхуд уларнинг алмашиниб келиши ҳал қилувчи аҳамиятга эга бўлиши мумкин. Бу концепция йирик минтақалараро оқимлар механизмини тушунтириб беришда муҳим роль ўйнайди, чунки ижтимоий-иқтисодий ривожланиш жараёнида турли туманлар ўртасидаги тафовутлар хусусияти ўзгаради. Бу ҳол фақат кенг ҳудудга эга бўлган давлатлар нуқтаи назаридан эмас, балки халқаро миграция учун ҳам долзарбдир, чунки бу эволюция жараёнида мигрантларни жалб қилувчи ва туртиб чиқарувчи мамлакатлар ҳам ўзгаради.

Ишчи кучининг миграцияси мураккаб ижтимоий-иқтисодий жараён сифатида турли объектив ва субъектив сабаблар билан белгиланади. Бу сабабларни аниқлаш ва таснифлашнинг турлича ёндашувлари мавжуд. Миграция сабабларининг бутун хилма-хиллиги одатда, табиий-иқлим, демографик, этник, ижтимоий, иқтисодий ва бошқа йириклашган гуруҳлар тарзида олиб қаралади. Аниқ йўналишларни ўрганишда миграция сабабларининг мазмуни батафсиллаштирилади.

Миграциянинг табиий-иқлим сабаблари деганда атроф-муҳитнинг таъсири тушунилади. У иқлим, ландшафт, экологик тизимдаги ўзгаришларни ўз ичига олади. Табиий иқлим сабабларининг миграцияга таъсири яшаш жойини ўзгартирганда мигрантлар бир қисмининг янги жойдаги иқлимга мослашуви зарурлигида намоён бўлади. Бу баъзида кўчиб келганлар саломатлигининг ёмонлашуви билан ёки мигрантларнинг айрим қисмлари учун эса об-ҳаво-иқлим шарт-шароитлари яхши таъсир қилиши билан характерланади.

Демографик сабаблар аҳолининг жинси, ёши, никоҳ-оилавий аҳволи ва ҳоказолар тузилишидаги ҳудудий тавофутлар билан боғликдир. Аҳолининг жинси ва ёши бўйича фарқлар ўзгаришлар (масалан, «тўқимачилик» шаҳарлари, ёш, никоҳ ёшдаги эркаклар кўп бўлган қишлоқ туманлари) тегишли ўзгаришларни, бир қадар «никоҳ» миграциясини келтириб чиқаради.

Миграциянинг этник сабаблари деганда турли халқлар миллий анъаналари, урф-одатлари, моддий ва маънавий маданиятининг ўзига хос томонларининг ҳаракатчанлик даражасига, миграциянинг тузилиши ва йўналишига таъсири тушунилади.

Ишчи кучининг миграцияси иқтисодий ўсишнинг экстенсив ва интенсив турлари билан чамбарчас боғликдир. Маълумки, экстенсив турда *иш ўрни ва ишчи кучининг миқдорий кўпайиши содир* бўлади. Интенсив тур уларнинг сифат жиҳатидан ривожланишини *назарда тутади. Иқтисодий ўсишнинг ҳар иккала тури бир-бирига* мустаҳкам қўшилиб кетган. Аслида, саноатда банд бўлган кишиларнинг сони, масалан, уларнинг малакасини ўзгариши билан бирга содир бўлади, бу эса экстенсив ва интенсив ўсиш турларининг бир-бирига туташиб кетганлигини билдиради.

Миграция сиёсати. Ишчи кучи миграциясининг мураккаблиги ва зиддиятли эканлиги объектив равишда бу жараённи тартибга солишни, миграция сиёсати олиб боришни назарда тутади. Бу тушунчани, унинг мақсадларини аниқлашга, самарадорлигига баҳо беришнинг турлича йўналишлари мавжуд. Одатда, миграция сиёсати деганда миграцияни чеклайдиган ёки, аксинча, уни рағбатлантирадиган махсус чоралар тушунилади. Бевосита ва бавосита усуллар мавжуд. Тартибга солишнинг бевосита усуллари мигрантларининг бир жойдан иккинчи жойга кўчиб бориши ҳаракатларига маблағ ажратишни, уларни зарур ахборот билан таъминлашни ўз ичига олади. Бавосита усуллар тўплами ҳам хилма-хилдир. У, масалан, саноат корхоналари қурилишини, ишчи кучининг оммавий равишда кетиб қолган жойларда инфраструктурани ривожлантириш ва шу кабиларни ўз ичига олади. Ишчи кучининг келишини чеклаш нолегал миграция тури шаклларининг пайдо бўлишига олиб келади. Уни рағбатлантириш, шу жумладан, ҳар хил имтиёзлардан фойдаланиш минтақанинг жозибадорлигини кучайтиради, ишчи кучининг ортиқча айланишига сабаб бўлади.

Кўпроқ ташқи миграция тартибга солиб туради. Кўпгина ривожланаётган мамлакатлар малакасиз ишчи кучининг оқиб келишини чеклайдилар. Лекин юқори мутахассисларнинг халқаро оқимларга муносабати бошқачароқдир. Ишчи кучи кетиб қоладиган мамлакатлар учун бу ходимларнинг мазкур тоифаси миграцияси «ақлий меҳнат кишиларнинг кетиб қолиши» деган умумий сўзлар билан ифодаланади, бу эса уларнинг маълумот олиши учун қилинган сарф-харажатларнинг қайтиб келмаслигини билдиради. Бу тоифадаги ходимлар жойлашиб олган мамлакатларда, одатда, уларнинг ишга ўрнашмоғи ва иш билан бандлиги учун яхши имкониятлар мавжуд бўлади.

Таянч атамалар

Иш билан бандлик; кўнгилли равишда иш билан бандлик; ноилождан иш билан бандлик; фавқулодда ҳуқуқ тамойили; давлатнинг иш билан бандликка кўмаклашиш тамойили; меҳнат ва иш билан бандлик ўртасидаги фарқ; иш билан бандлик шакллари; ижтимоий меҳнатда қатнашиш усули; ёлланиш бўйича иш билан бандлик; маҳсулдор иш билан бандлик; оқилона иш билан бандлик; сама-

рали иш билан бандлик; энг мақбул иш билан бандлик; тўлиқсиз ишсиз; қисқа тўлиқсиз иш ҳафтаси; иш ўринларини бўлиш; ишга жойлаштиришнинг легитимлиги; норасмий иш билан бандлик; коммунал ишлаб чиқариш; шахсий ёрдамчи хўжаликларда иш билан бандлик; иш билан тўла бандлик; иш билан бандлик мақоми; иш билан бандлик самарадорлиги; иш билан бандлик статистикаси; истеъмол саватчаси ва турмуш тарзи; иш билан бандликнинг ижтимоий жиҳатлари; иш ўринлари; мослашувчанлик муаммоси; ижтимоий-демографик гуруҳлар; иқтисодий фаол аҳоли; ишчи кучи тузилмаси; иш билан банд аҳоли; меҳнат миграцияси; тебранувчан миграция; миграция сиёсати.

ТАКРОРЛАШ УЧУН САВОЛЛАР

1. Иш билан бандлик тушунчасининг ижтимоий-иқтисодий моҳияти нимада?
2. Иш билан бандлик шаклларининг таснифини келтиринг.
3. Аҳолини иш билан бандлик даражасини яхшилаш бўйича қандай йўналишларни биласиз?
4. Иш билан тўла банд деганда нимани тушунасиз?
5. Иш билан бандлик мақоми қайси ҳолларда берилади?
6. Иш билан бандлик самарадорлиги қандай аниқланади?
7. Иш билан бандлик статистикасини изоҳлаб беринг.
8. Иш билан бандликнинг ижтимоий жиҳатларини баён қилинг.
9. Иш билан бандликнинг асосий хусусиятлари нималардан иборат?
10. Аҳолини иш ўринларига бўлган талабларининг пасайиши нималарга боғлиқ?
11. Иш билан бандлик соҳасида ижтимоий-демографик гуруҳларни изоҳланг.
12. Ишчи кучи тузилмасини (ХМТ услуби бўйича) сўзлаб беринг.
13. Аҳолининг меҳнат миграцияси деганда нималарни тушунасиз?
14. Тебранувчан миграция деганда нимани тушунасиз?
15. Ишчи кучи миграциясининг асосий кўрсаткичлари ҳақида гапиринг.

ТАВСИЯ ЭТИЛАДИГАН АДАБИЁТЛАР

1. Ата-Мирзаев О. и др. Узбекистан многонациональный историко-демографический аспект. Т.: 1998.
2. Максанова Л.П. Миграция населения Республики Узбекистан. Т.: 2000.
3. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. Қ. Абдураҳмоновнинг умумий таҳрири остида. Т.: «Ўқитувчи», 2001.
4. Хўжаев Н., Сатторов Н. Занятость, моделирование и рынок труда. Т: «Меҳнат», 1993.
5. Современная экономика труда. Монография. Под ред. В.В. Куликова. М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001.
6. Экономика труда (социально-трудовые отношения). Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегов. М.: «Экзамен», 2002.

8-боб

ИШСИЗЛИК: САБАБЛАРИ, ХУСУСИЯТЛАРИ ВА УНИ КАМАЙТИРИШ ЙЎЛЛАРИ

8.1. Ишсизлик ҳақида умумий тушунчалар

Ишсизлик ва у билан боғлиқ муаммолар меҳнат бозоридаги ижтимоий-меҳнат муносабатларининг асосий мазмунини ташкил қилади. Ишсизлик муаммосини ўрганишдан асосий мақсад аҳолининг иш билан бандлигини яхшилаш орқали мамлакат ишлаб чиқаришини кенгайтириш ва аҳоли турмуш даражасини янада яхшилашга алоқадор тадбирлар ишлаб чиқишдан иборат. Жамиятдаги ишсизлик даражасини пасайтириш учун қўшимча ишчи ўринларини яратиш, уларни ишга *туширишаҳолининг табиий ўсишидан* орқада қолмаслиги керак.

Маълумки, Ўзбекистон дунё ҳамжамияти давлатлари ўртасида аҳолисининг жадал ўсиб бораётганлиги билан ажралиб туради. Республикамиз аҳолиси *сони* ҳар *йили* ўртача 550—600 минг кишига, меҳнатга лаёқатли аҳоли сони эса 250—300 минг кишига кўпаймоқда. Бундай вазият ўз навбатида аҳолининг иш билан бандлигини ошириш, бунинг учун эса ишлаб чиқаришни кенгайтириш, янги иш ўринларини яратиш борасида узлуксиз иш олиб боришни тақозо этади. Акс ҳолда, аҳолининг турмуш даражасининг пасайиб бориши, мамлакатда ишсизлар сонининг ортиб бориши билан боғлиқ муаммолар келиб чиқиши мумкин.

Иқтисодий нуқтаи назардан ишсизлик деганда — ишчи кучининг иш жойи билан таъминланмаганлиги ва натижада, унинг бирон-бир қонуний даромад манбаига эга бўлмаслигининг муайян (аниқ) ҳолати тушунилади. Одатда, жаҳон мамлакатлари ишсизлик тушунчасини БМТ, Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ), Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш жамияти талабларига кўра ишлаб чиқишади.

Халқаро ташкилотларнинг берган таърифига биноан «ишсиз шахслар» деганда — ишга эга бўлмаган, ишлашга тайёр ва иш излаётган фуқаролар тушунилади. Мана шу асосий шартларга риоя қилган ҳолда, турли мамлакатларда фуқарони ишсиз шахс деб эътироф этиш учун қўшимча шартлар талаб қилинади.

Масалан, Америка Қўшма Штатларида, сўнгги бир ҳафта мобайнида иш билан банд бўлмаган, сўнгги тўрт ҳафта давомида ишга

жойлашишга (бевосита иш берувчига ёки иш билан таъминлаш давлат хизматига мурожаат этиш орқали) ҳаракат қилган, меҳнат қилиш қобилиятига эга бўлган фуқаролар, ишсиз шахс деб эътироф этиладилар.

Японияда ишсиз шахс деб, сўнгги бир ҳафта давомида бир соат ҳам ишламаган, Буюк Британияда эса, сўнгги бир ҳафта мобайнида ишламаган, шу давр мобайнида иш қидирган ёки касаллиги туфайли иш қидириш имкониятига эга бўлмаган фуқаролар тушунилади. Айрим мамлакатларнинг қонун ҳужжатларига биноан, ишсиз деб, ишдан бўшатилган ва меҳнат стажига эга бўлганлар тушунилади.

Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунига биноан **ишсиз шахс деб, меҳнатга қобилиятли (ўн олти ёшдан бошлаб то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олгунга қадар), ишга ва иш ҳақига (меҳнат даромадига) эга бўлмаган, иш қидирувчи шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган, меҳнат қилишга, касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлашдан ўтишга, малакасини оширишга тайёр меҳнатга қобилиятли шахслар эътироф этилади.**

Ишсиз шахс деб эътироф этиш учун қуйидаги тўрт шарт мавжуд бўлиши лозим.

Биринчи шарт — фуқаро меҳнатга қобилиятли бўлиши ва амалдаги қонун ҳужжатларига биноан пенсия таъминоти ҳуқуқига эга бўлмаслиги керак. Ҳуқуқий жиҳатдан меҳнат қилиш қобилиятининг қуйи даражаси, Меҳнат кодексининг 77-моддасига мувофиқ 16 ёш деб белгиланган.

Шуни алоҳида таъкидлаб ўтиш жоизки, Меҳнат кодексининг ушбу моддасига мувофиқ тегишли шартларга риоя этилган ҳолда 15 ёки 14 ёшга тўлган ёшларни ҳам ишга қабул қилишга йўл қўйилсада, улар ишга лаёқатли шахс деб эътироф этилишлари мумкин эмас.

Иккинчи шарт — фуқаро ишга ва иш ҳақига (меҳнат даромадига) эга бўлмаслиги лозим.

Агар, фуқаро асосий ишини йўқотган (масалан, штатлар қисқарищи муносабати билан бўшатилган), лекин ўриндошлик асосида бошқа корхонада ишлаётган бўлса, бунда у иш билан банд бўлган деб ҳисобланади.

Нафақалар, алиментлар, қимматли қоғозлар бўйича олинган дивидендлар, банкларга қўйилган маблағларга ҳисобланган фоизлар иш ҳақига (меҳнат даромади) кирмайди. Худди шундай пенсия ва стипендиялар ҳам иш ҳақи (меҳнат даромади) таркибига кирмайди, лекин пенсия олувчи фуқаролар ижтимоий жиҳатдан ҳимояланганликлари, ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда стипендия олиб

ўқиётганлар иш билан таъминланган деб ҳисобланишлари сабабли, бундай фуқаролар ишсиз шахс деб эътироф этилмайдилар.

Учинчи шарт — фуқаро ишлашга тайёр бўлиши лозим. Фуқаронинг ишлашга тайёр эканлигини, унинг маҳаллий меҳнат органига иш қидириб расмий мурожаат қилиши, белгиланган муддатларда меҳнат органида қайтадан рўйхатдан ўтиб туриши ва меҳнат органлари томонидан таклиф қилинган мақбул ишни қабул қилиш ҳолатлари тасдиқлайди.

Ҳомиладор аёллар, агарда уларнинг ҳомиладорлик даври йигирма саккиз ҳафтадан ошмаган бўлса, улар меҳнатга қобилиятли деб ҳисобланадилар ва ҳомиладорликнинг бу даврида улар ишсиз шахс деб эътироф этилишлари керак.

Тўртинчи шарт — фуқаро барча тегишли ҳужжатларни тақдим қилган ҳолда маҳаллий меҳнат органида иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатдан ўтиши лозим.

Ишсизликнинг умумиқтисодий характери меҳнат бозорининг ўзи, меҳнатга талаб ва унинг таклифи ўртасидаги мутаносиблик ишсизликни эмас, иш билан бандликни шакллантиришидан ҳам келиб чиқади. Ишсизлик, бир томондан, гўё иш билан бандликнинг «тескариси» ҳисобланади, иккинчи томондан, иш билан бандликни шакллантирувчи омиллардан фарқ қилувчи омиллар таъсирини ҳис қилади.

Шундай бўлса-да, ишсизлик доимо иш билан бандлик билан биргаликда кўриб чиқилади: иш билан бандликнинг кўпайиши, қоидага кўра ишсизликни камайтиради, бу эса ишсизликни, ўз навбатида иш билан бандликни кўпайтиради. Таърифга кўра **ишсизлик — бу ишлашни истайдиган меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш билан банд бўлмаган миқдоридир**. Макроиқтисодий жиҳатдан ишсизлик — бу доимо жамият меҳнат салоҳиятидан, ишчи кучи мажмуидан ишлаб чиқариш омили сифатида тўла фойдаланмаганликдир. Бу маънода ишсизлик ортиқча ишлаб чиқариш қувватларига ёки фойдаланилмаётган ер-сувга тенг, аммо ишлаб чиқаришнинг бошқа омиллари ортиқчалигидан фарқ қилиб, «ортиқча» ишчи кучи—бозор иқтисодиётидаги доимий воқеликдир.

Чет эл турли мактаб ва йўналишлар иқтисодчилари ишсизлик сабабларини аниқлашга анчадан бери уриниб келишади. Кейинги йилларда бизда ҳам бу масалага катта эътибор берилмоқда. Ғарбда ишсизлик муаммосини ўрганиш чўққиси ишсизликка бозорнинг мувозанат механизми томонидан автоматик бартараф этиладиган муваққат ҳодиса сифатидаги классик нуқтаи назарни инкор этган Буюк Турғунлик (депрессия) даврига тўғри келади.

Чет эллик иқтисодчилар, ҳатто классиклар ва неоклассиклар ҳам ишсизликнинг мавжудлигини ҳеч қачон умуман инкор этма-

ганлар. Бундан ташқари, улар бозор иқтисодиётининг ривожланиши даврий характерга эга бўлганлиги учун ҳам уни бозор иқтисодиёти учун ҳаётий муҳим деб ҳисоблаганлар: **юксалиш даврида фирмалар меҳнат бозоридан ўзларига зарур бўлган, таназзул даврида чиқариб ташланган ишчи кучини тез топадилар.** Аммо илмий техника тараққиётига асосланган ишлаб чиқаришнинг ҳозирги даражаси «меҳнатнинг захирадаги бундай армиясини» иқтисодиёт учун кам самаралига айлантиради — фирмаларга оддий ишчи кучи эмас, балки белгиланган сифатдаги, белгиланган малакадаги меҳнат керак.

Шунинг учун, ишсизликнинг бозор иқтисодиёти учун «табиий», яъни нормал ва ҳатто зарур деган тушунчаси бугунги кунда турлича талқин қилинади. **Иқтисодчилардан бирлари** ишсизликнинг табиий даражасини иш ҳақи ва инфляция барқарор бўладиган даража сифатида таърифлайдилар: ишсизликнинг бу даражадан пасайиши инфляциянинг ўсишига олиб келади. Аслида табиий ишсизликнинг бундай таърифи инфляцияни иш ҳақи ва иш билан бандлик даражасига боғлиқ деб ҳисоблайдиган неоклассикларга тегишлидир. **Бошқа тадқиқотчилар** ишсизликнинг табиий даражаси сифатида ишсизлик ихтиёрий характерда бўладиган — ишсизлик даражаси «тенг вазнли» (мувозанатли) бўлган даврдан эътироф этадилар. **Учинчилари** эса ишсизликнинг табиий даражасини бўш жойлар миқдори ишсизлар сонига тенг бўладиган даража сифатида таърифлайдилар. **Тўртинчилари** — ишсизликнинг ўзгармас даражаси ва унинг нормал давомийлиги бўйича, аниқлайдилар. Халқаро Меҳнат Ташкилоти стандарти бўйича табиий ишсизлик даражаси 1,5—2,5 %ни ташкил этади.

Америкалик иқтисодчи Артур Оукен нотабиий ёки даврий ишсизликнинг салбий таъсирга эга эканлигини математик ҳолда исботлаб берди. А. Оукен қонунига кўра ишсизликнинг табиий даражаси 1 %га ошганда ялпи миллий маҳсулот 2,5 %га камаяди ёки 2,5 % ялпи миллий маҳсулот йўқолади. Демак, мос равишда уларнинг нисбати 1:2,5 га тенг. Шу нисбатга асосланиб, йўқотилган ялпи миллий маҳсулотнинг абсолют қийматини аниқлаш мумкин.

Ишсизликнинг кўпайиши иқтисодиётнинг ўсиш суръатларини пасайтиради. Шунинг учун ҳам потенциал ҳажмдаги ялпи миллий маҳсулот (ялпи миллий маҳсулоти) ҳақиқатдаги ялпи миллий маҳсулот (ялпи миллий маҳсулот)дан катта бўлади, яъни:

Ялпи миллий маҳсулоти$_п$>ялпи миллий маҳсулот$_х$.

Шундай қилиб, ишсизликнинг табиий даражаси — бу «нормал» даврдаги меъёрий инфляция ва барқарор ўсиш суръатлари билан ифодаланган даражадир. Шунинг учун, ишсизликнинг табиий дара-

жасининг таърифи — анчагина мураккаб иш, чунки бу кўрсаткични ҳисоблаб чиқиш учун «нормал ишловчи иқтисодиёт» моделини яратиш керак бўлади.

Фикримизча, ҳозирги кунда гап табиий ишсизлик тўғрисида эмас, балки унинг ижтимоий мақбул даражаси, яъни кадрлар қўнимсизлиги ва иш излаш давомийлигини ҳам, ишчи кучи демографик таркиби ва меҳнат бозоридаги танглик даражасини (ишсизликнинг бўш жойлар миқдорига қиёс) ва ижтимоий тангликни ҳам ҳисобга оладиган даражаси тўғрисида бориши керак. Ишсизликнинг табиий даражасига қандай таъриф берилмасин, иқтисодиёт учун ҳақиқий муаммо оммавий «мувозанатланмаган» ёки «мажбурий» — даврий ишсизликдир.

«Ишсизлик» тушунчасига аниқлик киритиб, шуни таъкидлаш керакки, бу тушунча иқтисодий жиҳатдан фаол аҳоли тоифасига киради, яъни ишсизлар — булар шундай кишиларки, улар меҳнат бозорида ўз хизматларини фаоллик билан таклиф қиладилар, иш қидирадилар, бу нарса иш билан бандликнинг иқтисодий муносабатларини тартибга солишда давлат томонидан ҳисобга олиниши даркор. Баъзан «ишсизлар» тушунчасининг иш билан банд бўлмаган меҳнатга қобилиятли аҳоли сифатида кенг маънода талқин қилиниши мақбул эмас, чунки у фаол иш қидираётганларни ҳам, иш қидирмаётганларни ҳам, шунингдек, ҳақ тўланадиган иш ўрнини эгаллаш учун даъвогарлик қилаётган, лекин унга ўзининг касбмалака жиҳатидан яроқли, соғлиғи, ички уюшқоқлиги билан мос келишига ёрдам бермаётган шахслар ҳам киритиларди.

ХМТ стандартларига кўра, ишсиз аҳолига муайян ёшга етган, ҳисобот даври мобайнида ишсиз бўлиб, дарҳол ишга тушишга тайёр бўлиб турган ва фаоллик билан иш қидираётган кишилар киритилади. Шундай қилиб, бозор иқтисодиётига ўтаётган мамлакатларда ишсиз мақомига эга бўлмоқчи бўлган киши қуйидаги мезонларга мос келиши лозим:

1. Улар иш билан бандлик хизмати идораларида иш қидирувчи сифатида рўйхатга олинишлари даркор. Ўзбекистон шароитида кўплаб кишилар ҳақиқатан ҳам ана шундай ишсизлик мақомидан фойдаланмайдилар.

2. Ишсиз деб ҳисобланиш учун одам фаоллик билан иш қидириши (одатда, иш билан бандлик хизматига мурожаат қилишдан олдин бир-тўрт ҳафта илгари) керак бўлади. Бизнинг реал воқелигимизда — буни иш билан бандлик хизмати минтақа марказларининг ходимлари қайд қилганлар — шундай минтақалар ҳам борки, ишсизлик бўйича бериладиган нафақа ишлаб турган корхоналардаги ўртача иш ҳақидан юқоридир, бу айниқса, ишламай турган корхоналар учун хос бўлиб, виждонсиз ишсизлар фаоллик

билан иш қидирмайдилар, фақат уни излаётган ҳисобланадилар, улар кўпинча қайд қилинмаган даромадларга ҳам эгадирлар.

3. Ишсизлар мақоми ва ишсизлик бўйича нафақа олиш ҳуқуқи фақат илгари ишлаган кишиларга берилади. Одатда, даъвогар аввалги 12 ойдан қонунда қайд қилинган уч ой мобайнида ишга эга бўлиши лозим. Бу шарт ижтимоий жиҳатдан ўзини тўлиқ оқлаган бўлиши мумкин эмас, чунки кимки тўрт ой мобайнида нотўлиқ иш куни ишлаган бўлса, ишсизлик бўйича нафақа олиш ҳуқуқига эга бўлади, кимки икки ой мобайнида тўлиқ иш куни ишлаган бўлса, у нафақа олиш ҳуқуқига эга бўлмайди. Кўпгина Ғарб мамлакатларида бу шарт ишсизлик бўйича нафақа олувчилар сонини камайтиришга кучли таъсир қилди.

4. Ишсизлик ихтиёрий равишда бошланмаслиги лозим. Бу ҳол одамларга ўзини масъулиятсиз тутишга, алоҳида сабабларсиз бўшашга йўл қўймайди, деб ҳисобланади. Бироқ, ишдан ўз ихтиёри билан кетиш ва ишдан бўшаш ўртасидаги чегара ҳамиша ҳам аниқ эмас, чунки одамларнинг бир қисми корхонадан мажбуран кетиши қайд этилишини истамайди.

5. Ишсиз одам ўзи учун иш билан бандлик хизмати «мос келади» деб ҳисоблаган ишга жойлашиш таклифини рад қилмаслиги лозим. «Мос келувчи иш» мезонларининг объективлиги ҳақида масала вужудга келади.

6. Ишсизлар бошқа даромад манбаларига эга бўлмаслиги керак.

7. Ишсиз одам муайян ойлар мобайнида ишсизлик бўйича нафақа олиб туради, шундан кейин нафақанинг миқдори камайтирилади ёки уни тўлаш мутлақо тўхтатилади. Ишсизлик бўйича нафақадан маҳрум бўлиб қолиш истиқболи ишсизни ўз куч-ғайратини иш қидиришга қаратишга мажбур қилади. Лекин, бу ҳол кўпинча уни ўзининг билими ва тайёргарлик даражасига мувофиқ келмайдиган тасодифий ишга рози бўлишига олиб келади, пировард натижада, бу жойдан бўшашига тўғри келади. Бу эса ходимнинг бундан кейинги ҳаётига жиддий салбий таъсир кўрсатиши мумкин.

Ишсизлик даражаси — меҳнат бозорининг ҳозирги пайтдаги аҳволи ҳақида ва унда муайян вақт мобайнида рўй берган ўзгаришлар тўғрисида тасаввур берадиган асосий кўрсаткичдир. Даврнинг боши (ёки охири) даги аҳволга кўра тегишли санада ишсизлик мақомига эга бўлган кишилар сонининг ($И_т$) ана шу санадаги иқтисодий фаол аҳоли сонига $Фа_т$ нисбати сифатида аниқланади.

$$Ид_т = И_т : Фа_т \cdot 100\ \%,$$

бунда: $Ид_т$ – ишсизлик даражаси.

Иқтисодий фаол аҳолига ёлланиш асосида ҳақ олиб ишлайдиган ёки ўз корхонасида, шу жумладан, шахсий ёрдамчи хўжалигида

ишлайдиган ёки шундай корхонага эга бўлган, бироқ унда ишламайдиган кишилар, шунингдек, ишсиз бўлиб, ёлланиш ёки ёлланмасдан ишлашни хоҳлайдиган кишилар киради.

Агар жорий статистикада иқтисодий, фаол аҳолининг сони ҳақидаги маълумотлар бўлмаса, у халқ хўжалигида ёки минтақада иш билан банд бўлганларнинг рўйхатдаги сони миқдори сифатида ва: а) иш билан бандлик бўйича маҳаллий марказда ёки минтақа иш билан бандлик марказида рўйхатга олинган иш қидираётган иш билан банд эмаслар сони: б) ХМТ усули бўйича ҳисоблаб чиқилган ишсизлар сони сифатида тахминан ҳисоблаб чиқарилиши мумкин.

Ишсизлик даражаси кўпчилик мамлакатларда иқтисодиётни ривожлантиришнинг энг муҳим ижтимоий омилларидан бири сифатида қаралади. Ҳозирги замон фани табиий ишсизлик даражаси деган тушунчадан фойдаланади. Турли муаллифлар ишсизликнинг табиий даражасини турлича ҳисоблайдилар. Ғарб мамлакатларида ишсизликнинг табиий даражаси 4—6 % доирасида деб юритилади. Бизнинг иқтисодчиларимиз бу кўрсаткични 3—5 % деб ҳисоблайдилар.

Турли мамлакатларда ҳар бир муайян даврда ишсизлик даражаси бир-биридан жиддий фарқ қилади, бу эса ҳар бир мамлакат учун қарор топган «табиий» ишсизлик даражасига, мамлакатдаги иқтисодий цикл фазасига, шунингдек, давлат ўтказадиган иш билан бандлик сиёсатига боғлиқ бўлади.

Ишсизликнинг тарқалиши ва ишсизлар ҳаракати. Ишсизликнинг тарқалиши муайян вақт мобайнидаги ишсизлик мақомига эга бўлган кишиларнинг умумий сонини билдиради. Мазкур даврнинг охирига келиб, унинг ишсизлик мақомини сақлаб қолган-қолмаганлиги бу ерда роль ўйнамайди. У мазкур даврнинг бошида ҳисобда турган ва ишсиз деб топилганларнинг умумий миқдори сифатида аниқланади. Ҳозирги вақтда мавжуд бўлган статистика ҳисоби умуман ишсизларнинг тарқалганлигини, шунингдек, айрим ижтимоий-демографик гуруҳлар бўйича: аёллар, эркаклар, ёшлар, қишлоқлар ҳамда шаҳарларда яшовчи шахслар ва ҳоказолар сифатида аниқлаш имконини беради.

Ишсизлар сонининг ҳаракати муайян вақт мобайнидаги қуйидаги кўрсаткичлар билан белгиланади: мазкур даврнинг бошида қанча киши ишсизлик мақомига эга эди, янгидан қанча киши рўйхатга олинган, қанча киши ҳисобдан чиқарилган (шу жумладан, ишга жойлашган, муддатидан олдин пенсия олишга расмийлаштирилган ва бошқа сабаблар билан), давр охирида қанча ишсиз ҳисобда қолган? Бундай ҳаракат ҳам умуман, ҳам айрим ижтимоий-демографик гуруҳлар бўйича ҳам ҳисоблаб чиқилади. Шу йўл билан ишсизлар ҳаракати қанчалик интенсив бўлганлиги ва конкрет аҳоли

гуруҳлари бўйича бу ҳаракатдаги фарқлар қанчалик жиддий бўлганлигига баҳо берилади.

Ишсизликнинг давомийлиги — ишсизлик мақомига эга бўлган шахсларнинг шу давр охирига келиб, иш қидириш муддати ўртача қанча давом этганлигини кўрсатувчи ҳажмдир. Шунингдек, бу даврда улардан қанчаси ишга жойлашганлиги ҳам ҳисобга олинади. Мазкур ҳажм икки кўрсаткич билан белгиланади. Биринчи кўрсаткич, ишсиз сифатида ҳисобга олинганлар ўрта ҳисобда қанча ой мобайнида ишсиз бўлганликларидан далолат беради. Иккинчи кўрсаткич, мазкур даврда ишсиз бўлганлардан қанчаси ўрта ҳисобда неча ой ишсиз ўтирганлиги ва иш топганлигини акс эттиради.

Ишсизликни таҳлил қилишда *унинг давомийлик кўрсаткичи* алоҳида аҳамиятга эгадир. Ишсизликнинг ўртача давомийлиги ва узоқ вақт ишламаётганлар ишсизлар орасидаги ҳиссаси ҳақидаги маълумотлар нисбий ишсизлик ҳақида хулоса чиқариш имконини беради. Айрим ҳолларда ишсизларнинг асосий қисми тезда (1—4 ой ичида) янги иш жойи топиши мумкин, баъзилари эса ярим йил ва ундан ҳам кўпроқ муддат иш тополмай юрадилар.

Ишсизлик бўйича нафақалар. Ишсиз деб эътироф қилинган *фуқароларнинг тоифасига қараб, уларга бериладиган* ишсизлик бўйича нафақалар табақалаштирилади:

— корхоналардан ҳар қандай асос билан ишдан бўшатилаётганлар (шу жумладан, III гуруҳ ногиронлари ва ҳарбий кучлардан, давлат хавфсизлиги ва ички органлардан бўшатилганлар) ишсизлик бошланишидан олдин 12 ой мобайнида камида 12 календар ҳафта мобайнида тўлиқ иш куни (ҳафтаси) ёки тўлиқ бўлмаган иш куни (ҳафтаси) шароитида ишлаган бўлса (бу кейингиси 12 календарь ҳафтали тўлиқ иш кунига айлантириб ҳисобланади), ишсизлик бўйича нафақа дастлабки уч ой мобайнида кейинги иш жойида ишланган охирги икки ойлик ўртача ойлик иш ҳақининг 75 % миқдорида; кейинги тўрт ой мобайнида — 60 % миқдорида; кейинчалик 45 % миқдорида тўланади, лекин барча ҳолларда ишсизлик бўйича нафақа қонунда белгиланган *энг кам иш ҳақидан кам бўлмаган* миқдорда ва республикада қарор топган ўртача иш ҳақидан юқори бўлмаган миқдорда тўланади;

— корхоналардан ҳар қандай асослар бўйича бўшатилган, лекин 12 ой мобайнида 12 ҳафта ҳақ тўланадиган ишга эга бўлмаган кишиларга ишсизлик бўйича нафақа республикада белгиланган энг кам миқдордаги иш ҳақи ҳисобидан тўланади;

— узоқ муддат давомида (бир йилдан ортиқ) биринчи марта иш *қидираётган, шунингдек, меҳнат фаолиятини тиклашга интилаётган* кишиларга энг кам миқдордаги иш ҳақи ҳисобидан ишсизлик бўйича нафақа тўланади.

Қишлоқ аҳолисини ишсизлар тоифасига киритиш мезонларини аниқлаштириш зарур. Ер участкаси муайян миқдорда ва шахсий ёрдамчи хўжалиги товар маҳсулот бериш даражасида бўлган тақдирда, у мустақил шуғулланувчи сифатида қаралиши мумкин. Ер участкаси ва фермер хўжалигини ташкил этиш учун кредит бериш таклиф этиладиган бўлса, қишлоқ аҳолисига нисбатан «мувофиқ иш жойини» таклиф қилиш сифатида қаралиши мумкин, бунда қишлоқ аҳлининг уйида хўжалик иморатлари ва энг кам миқдорда қишлоқ хўжалиги асбоблари мавжуд бўлиши назарда тутилади.

Шуни ҳам назарда тутиш керакки, айрим шахслар қонунларимизнинг мукаммал эмаслигидан фойдаланиб, ишсизлик бўйича бериладиган нафақани қўшимча даромад манбаи турларидан бири деб қарайдилар, ўзлари эса мустақил равишда иш билан шуғулланадилар ёки шартнома асосида ишлаётган бўладилар.

8.2. Ишсизликнинг сабаблари

Иқтисодчилар оммавий ишсизликнинг ҳақиқий сабаблари қандайлиги тўғрисида ҳанузгача баҳслашадилар. Жумладан, бу масала **классик ва кейнсиан** мактаблари ўртасидаги келишмовчилик мавзуларидан биридир. Бу баҳс хусусида қисқача тўхталамиз.

Классик (ва неоклассик) назарияга кўра, оммавий ишсизликнинг асосий сабаби пасайиш томонига бўлган юқори ва мослашувчан бўлмаган иш ҳақи ҳисобланади. **Иш ҳақи ўз мувозанат даражасидан ошиб, касаба уюшмасининг фаоллиги ҳамда давлатнинг аралашуви туфайли ўша даражада «ўрнашиб қолганда» меҳнат талаби билан таклифи ўртасида узилиш пайдо бўлади, мана шу нарса ишсизликни келтириб чиқаради.** Агар бозордан ташқари кучлар (касаба уюшмалари ва давлат) фирмаларни иш билан бандликни олдинги даражасида сақлашга мажбур қилса, бунинг оқибати мамлакатдаги хроник инфляция бўлиши мумкин. Бундан — неоклассикларнинг асосий «рецепти» — иш ҳақи даражасини ушлаб туриш ва ҳатто камайтириш келиб чиқади.

Маълумки, Ж.Кейнс ишсизликнинг давоси сифатида иш ҳақини пасайтириш ғоясини қатъий инкор этиб, ўзига инвестициялар, давлат харажатлари ва соф экспортдан ташқари истеъмол харажатларини — бунда ҳам сўнггиси — умумий талабнинг асосий қисми, ҳам қамраб оладиган умумий талабдан келиб чиқади. Кейнснинг асосий ғояси шундаки, умумий талабнинг намойиши фирмаларнинг ишчанлик фаолиятини, демак, ишчи кучига талабни ҳам пасайтиради. Агар бунда истеъмол харажатларининг асоси сифатидаги иш ҳақи камаядиган бўлса, умумий талаб янада кўпроққа камаяди ва бошқалар.

Фикримизча, Ўзбекистонда ишсизликнинг пайдо бўлиши ва ўсиш тарихи айнан Кейнс қарашларининг тўғрилигини исботлайди. Ишсизлар расмий рўйхатга олингандан бошлаб, ишсизлик даражаси маълум даражада мунтазам ортиб борди, шунга кўра иш билан бандлик кўрсаткичлари эса пасайиб борди. Ишга жойлаштириш қанчалик юқори бўлса, ишсизлик даражаси шунчалик паст бўлади.

Ишсизликнинг табиий даражасини туширишга қаратилган ҳар қандай иқтисодий сиёсат ё ишдан бўшаш даражасини пасайтиришга ёки ишга жойлаштириш даражасини оширишга кўмаклашиши керак. Ишсизлик бу даражадан кўтарилиб кетса, ҳар қандай мамлакат учун мудҳиш ҳолларни юзага келтиради.

Ишсизлик даражаси икки асосий кўрсаткичлар билан ўлчанади. Улардан биринчиси – юқорида айтиб ўтилганидек, фаол аҳоли сонида расмий рўйхатга олинган тўлиқ ишсизлар салмоғи сифатида ҳисобланадиган ишсизлик даражасидир. Бироқ, бу кўрсаткич иш билан бандлик соҳасидаги вазият ҳақида тўлиқ тасаввур бермайди. Уни ҳаққоний аниқлаш учун иш жойидан маҳрум бўлган кишилар сонини ва улар қанча вақт давомида шундай ҳолатда бўлишларини билиш керак. Ишсизлар сонини бекор ўтказган вақтларига кўпайтирсак, соатларда ифодаланувчи ҳақиқий ишсизлик даражасига эришамиз.

Ишсизлик ва ишсизлик даражасини аниқлаш учун уни туркумлаш мақсадга мувофиқдир. Ишсизликни бир неча хусусиятига кўра туркумлаш мумкин (келиб чиқиш сабабига кўра, шаклан, мазмунан намоён бўлишига кўра, давом этиш муддатлари ва эгаллаган маконига кўра).

Иш билан бандликнинг кескин камайиши иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар (давлат секторининг камайиши) инфляция ҳамда хўжалик юритишни муқобил шакллари (хусусий корхоналар, ҳиссадорлик жамиятлари)нинг етарлича тез ўсмаганлиги туфайли кўпгина корхоналарда молиявий аҳволнинг ёмонлашуви билан қўшилишидан юзага келди. Буларнинг ҳаммаси, табиийки, умумий талаб ҳажмида салбий акс этди: давлат таъсири қисқарди, инвестиция фаолияти сустлашди, истеъмол харажатлари эса инфляция таъсирида турмуш даражасининг ёмонлашуви туфайли бирмунча камайди. «Плюс» белгиси билан қолган умумий талабнинг ягона компоненти — хом ашё чиқаришга анъанавий асосланган соф экспорт бўлди.

Демак, Ўзбекистонда ишсизлик ўсишининг асосий сабаби, энг аввало, мамлакат иқтисодиёти давлат секторида ишлаб чиқаришнинг қисқариши бўлди. Иқтисодий ўсиш динамикаси билан ишсизлик ўртасидаги алоқа узвий боғлиқ кўрсаткичлардир.

Қоидага кўра, ғарб иқтисодчилари иқтисодий ўсиш суръатларини аҳолини иш билан бандлигининг ўсиш суръатлари билан, таназ-

зулни эса ишсизлик даражасининг ўсиши билан боғлайдилар. Ҳақиқатан ҳам, индустриал турдаги нормал ишлаётган бозор иқтисодиётида иқтисодий ўсиш доимо тармоқларнинг ривожланиши ва кенгайишини, демак, иш билан бандликнинг ортишини англатади. Шундай бўлса-да, ривожланаётган мамлакатларда бундай боғлиқлик кўзга очиқ ташланмайди. Масалан, кўпгина ривожланаётган мамлакатларда саноатнинг тез ўсиши иш билан бандликнинг мувофиқ кенгайишини келтириб чиқармади. Иқтисодчилар бу ҳодисани саноатдаги ўсиш суръатларидан анча юқори бўлган урбанизация суръатлари ҳамда қишлоқдан шаҳарга кўчиб келаётган аҳоли малакасининг пастлигида деб изоҳлайдилар.

МДҲ мамлакатларидаги воқелик ишсизликнинг иқтисодий турғунлик пасайиши суръатлари билан бевосита алоқасини тасдиқламайди. Масалан, саноат ишлаб чиқариш ҳажмлари деярли икки марта қисқарганда, иш билан банд бўлганлар сони 10,0 %дан ортиқроқ камайиши мумкин. Фикримизча, бунинг сабаби қуйидагича бўлиши мумкин.

• **Биринчидан**, бу иқтисодиётда давлат секторининг сақланганлигидир. Бозор ислоҳотларининг бошларида, давлат мулки устувор бўлган ва корхоналарни, шу жумладан, қарор келтирадиганларни ҳам давлат томонидан қўллаб-қувватлаш давом этган, иш ҳақининг онда-сонда ва кечикувчи индексация қилиниши муносабати билан инфляция даражасининг камайиши корхоналарга, ҳатто ишлаб чиқариш камайган шароитларда ҳам, аҳолини иш билан бандлигини сақлаш имконини беради.

• **Иккинчидан**, бу яширин ишсизликнинг тўлиқ бўлмаган иш вақти, таъминот сақланмаган таътиллар шаклида кўпайишидир. Расман иш билан банд бўлган бундай ишчилар ҳеч қаерда ишсизлар сифатида рўйхатга олинмайди, улар гарчи моҳиятига кўра сезиларли даражада ишсиз бўлсаларда, расман бошқа иш жойини қидирмайдилар. Қоидага кўра, қисман иш билан банд бўлганлар иккинчи марта иш билан бандлик ёки ўз-ўзини иш билан банд қилиш деб аталмиш аҳолини иш билан бандлигига эга бўладилар.

• **Учинчидан**, ишсизликнинг кучли ўсиши, айниқса, кескин иқтисодий ўзгартиришлардан кейинги дастлабки йилларда меҳнат бозоридаги таклиф камайганлиги туфайли кўзга ташланмайди. Қўлланилган муддатидан олдин пенсияга чиқариш, уй хўжалигида иш билан банд бўлганлар сонини кўпайтириш (асосан, аёллар), якка тартибдаги меҳнат фаолиятининг кенг тарқалиши — бу иқтисодиёт яширин секторининг ривожланишини жадаллаштиради — буларнинг ҳаммаси бозордаги ишчи кучи таклифини камайтирди.

Аҳолини иш билан бандлик динамикаси, ЯИМ билан ишсизлик ўртасидаги бевосита алоқанинг тасдиқланмаслиги дастлабки қараш-

да мантиққа зид ҳодисадир. Икки далил кишини ҳайратга солади: биринчидан, ишсизликни ЯИМнинг ўсишига қиёслаш илгариловчи қисқариши; иккинчидан, иш билан бандликнинг камайиши билан бирга ишсизликнинг қисқариши.

Фикримизча, бу ҳодисаларни фақат статистик хатоликлар ва ишсизлик мақомини бериш шартларининг қаттиқлашуви билан изоҳлаб бўлмайди. Кўринишидан яхши бўлган иқтисодий ўсиш кўрсаткичларида иш билан бандликнинг камайишини икки сабаб билан изоҳлаш мумкин. **Биринчидан**, яширин ишсизликнинг юқори даражаси сақланганлиги, у ўз потенциалини ҳатто айрим барқарорлик шароитларида ҳам очиқ бозорга чиқариб туради. **Иккинчидан**, яширин (хуфия) иш билан бандликнинг кўпайиши, у ишчи кучи ва ишсизларнинг сезиларли қисмини очиқ меҳнат бозоридан топиб туради. Кўпинча, яширин ишсизлик тўғри яширин иш билан бандликка айланади, бунда расмий иш билан бандлик кўрсаткичи бирмунча пасаяди, ишсизлик кўрсаткичи эса бирмунча кўпаймайди.

Демак, яширин ишсизлик ва хуфия иш билан бандлик — бу ишсизликнинг ҳақиқий даражасини бузиб кўрсатадиган ва айни бир вақтда, иш билан бандлик ва ишсизлик соҳасидаги бўлғуси муаммоларнинг яширин потенциали ҳисобланадиган икки кучли омилдан иборатдир. Аммо, бу омиллар ҳозирча яширин ҳолатда бўлиб, шу аснода расмий ишсизлик даражасини ҳам етарлича юқори даражада сақлайди. Бу нарса ўз навбатида, ишсизликнинг асосий сабабларидан ташқари, иқтисодиётда бир қатор «анъанавий» сабабларга ҳам боғлиқ бўлади. Бу сабабларни ишсизликнинг асосий турларини кўриб чиқишда таҳлил қилиш мумкин.

Яширин ишсизликни тўлиқ бўлмаган ишсизликдан ва қисман иш билан бандликдан ажратиш керак. Қисман иш билан бандлик табиий ва ходим учун кўп ҳолларда нуфузли иш билан бандлик шакли ҳисобланади ва кейинчалик, чамаси кенгайиб боради. Қисман иш билан бандлик яширин ишсизлик шакли ҳисобланмайди, балки иш билан бандликни ташкил этишнинг тобора кенгайиб бораётган шаклларидан бири ҳисобланади. Тўлиқ бўлмаган иш билан бандликка келсак, халқаро таърифга кўра унга ёлланма меҳнат билан шуғулланувчи барча кишилар ёки корхоналарида иш билан банд бўлган кишилар киради, улар хоҳ ишлаётган бўлсин ёки ишда қатнашмаётган бўлсин, норматив иш вақтидан камроқ ишлаб, қўшимча иш қидириб, ҳисобот даврида унга киришишга тайёр бўлган ходимлардир. Бу таърифдан келиб чиқишига қараганда, уч мезон мавжуд бўлиб, ана шу мезонлар бўйича ходимлар тўлиқ бўлмаган иш билан бандлик тоифасига киритилади: 1) норматив вақтдан камроқ давом этадиган иш; 2) бундай иш билан бандликнинг мажбу-

рий хусусияти; 3) бошқа иш қидириш ва унга киришишга ҳозирлик. Ходимни тўлиқ иш билан банд бўлмаганлар тоифасига киритиш учун, бу барча уч мезон бир вақтнинг ўзида бажарилиши керак. Ишсиз ёки иқтисодий жиҳатдан фаол бўлмаган киши тўлиқ иш билан банд бўлмаган киши деб ҳисобланиши мумкин эмас.

Маълумки, «яширин ишсизлик» тушунчаси «тўлиқ бўлмаган иш билан бандлик» тушунчасидан анча кенгроқдир, чунки унинг учун тўлиқ бўлмаган иш билан бандлик таърифига кирадиган барча мезонлар мажбуран яширин ишсизлик сифатида таърифланадиган ҳолатда бўлади. Бошқа мезонларга келганда, расман «яширин ишсиз» ишда стандарт иш вақтида ҳозир бўлади, кўпинча бошқа иш қидирмайди ва ҳар гал ҳам бошқа ишга киришишга тайёр бўлмайди. У одатда, ўзининг иш ўрнида нормал ишлашга тайёрдир.

Тўлиқ бўлмаган иш билан бандлик ва яширин ишсизлик ўртасидаги муҳим тафовут шундан иборатки, биринчиси иш берувчи учун иқтисодий юк бўлмайди, иш билан бандликнинг бу шакли унинг учун иқтисодий жиҳатдан оқланган ва муайян маънода эътиборлидир. Демак, қисман иш билан банд ходим тепасида бевосита бўшатиб юборилиши хавф солиб турмайди, ҳолбуки, яширин ишсизлик ўз моҳиятига кўра корхонанинг маблағига қўшимча юк бўлади ва иш билан бандлик нуқтаи назаридан очиқ ишсизлик арафасидир. Бироқ тўлиқ иш билан банд бўлмаган киши ўзининг мавжуд аҳволидан рози эмас ва иш қидиради, у юқоридаги таърифга биноан яширин меҳнат бозоридадир ва демак, яширин ишсиз ҳисобланади.

Яширин ишсиз шаклларига қуйидагилар киради:

1) корхоналар ва ташкилотлардаги тўлиқ иш ҳақи оладиган ортиқча ходимлар сони. Иш билан бандликнинг бундай шакли маҳсулот таннархи ва баҳосининг ортишига, корхоналарнинг молиявий аҳволига оғир таъсир қилади, пировард натижада инфляция спиралининг буралишига олиб келади;

2) тўлиқ бўлмаган иш вақти давомида ишлайдиган, тегишли иш ҳақи оладиган ва тўлиқ иш кунига ўтишни хоҳлайдиган, лекин иқтисодий конъюнктуранинг таъсири туфайли бундай имкониятга эга бўлмаган шахсларнинг мавжудлиги. Иш билан бандликнинг бундай шакли, чамаси, кейинроқ ҳам давом этади. У маълум даражада аёллар ва катта ёшдаги кишилар учун мароқлидир;

3) иш ҳақи сақланмаган ҳолда ёки қисман сақланган ҳолда маъмурият томонидан таътил берилиши. Бундай шаклни вақтинча деб қараш керак, чунки у ходимларни мутлақо қониқтирмайди, улар даромад даражасининг кескин камайиб кетишига ва пировард натижада «ўз ихтиёри бўйича» бўшаб кетишига сабаб бўлади;

4) энг кам иш ҳақи миқдори сақланган ҳолда узоқ муддатли таътилни расмийлаштириш. Мазкур муроса-мадора тарзида қарор ҳам барқарор хусусиятга эга эмас, чунки ёлланувчи ходимнинг ҳам, иш берувчининг ҳам манфаатларига мос келмайди;

5) хом ашё, материаллар йўқлиги ва ишлаб чиқариш режимининг бошқача бузилишлари туфайли келиб чиқадиган ва тузатилиши мумкин бўлган тўлиқ кун давомида ҳамда смена ичидаги бекор туриб қолишларнинг ортиши.

Ҳозирги вақтда, ишсизлик бўйича нафақанинг ўртача миқдори тахминан, ўртача иш ҳақининг 60 %ини ташкил этгани сабабли биринчи ҳолда давлат корхонасидаги яширин ишсизлик очиқ ишсизликка нисбатан давлатга деярли икки баравар қимматга тушиши ҳисоблаб чиқилган. Яширин ишсизликнинг бошқа турлари давлат учун унчалик кўп харажатни талаб қилмайди ва молиявий йўқотишлар тўлиқ равишда ёлланма ходимлар зиммасига тушади.

Шуни ҳам айтиш керакки, бозор муносабатларининг ривожланишига ва корхоналар ҳамда ташкилотларга рақобатчилар ҳамда истеъмолчиларнинг молиявий тазйиқни кучайтиришлари, ҳукуматнинг молиявий-кредит сиёсати қаттиқлаштирилишига қараб ишлаб чиқаришдаги яширин ишсизлик барқарорлик билан қисқариб боради, кейинчалик эса бутунлай йўқ бўлиб кетади.

Муайян тармоқдаги яширин ишсизликнинг ўсиши қуйидаги формула билан ҳисоблаб чиқарилади:

$$L_{яш.и} = L_б \cdot I_{меҳ.у.} \cdot K_{яш.и.}$$

бунда: $L_б$ – иш билан бандлар сони; $L_{яш.и}$ – яширин ишсизликнинг ўсиши; $I_{меҳ.у.}$ – меҳнат унумдорлигининг пасайиши; $K_{яш.и.}$ – эластиклик коэффициенти.

Ишсизликнинг ижтимоий-иқтисодий чиқимлари. Ишсизликнинг иқтисодий чиқимлари маҳсулот ишлаб чиқармаслик билан боғлиқдир. Агар иқтисодиёт ишлашни хоҳлайдиганлар ва ишлай оладиганлар учун етарли миқдордаги иш ўринларини яратиб беришга қодир бўлмас экан, товарларни потенциал ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш бутунлай йўқолади. Шундай вазият вужудга келадики, унда ялпи миллий маҳсулотнинг ҳажми яратилиши мумкин бўлган потенциал ялпи миллий маҳсулотдан камроқ бўлади. ҳақиқий ва потенциал ялпи миллий маҳсулотлар ўртасидаги фарқни ялпи миллий маҳсулотнинг орқада қолиши деб аташ қабул қилинган.

Ишсизликнинг ташқи иқтисодий чиқимлари жамиятдаги ижтимоий, руҳий ва сиёсий ларзаларнинг сиртида ётади. Бу фақат жамиятдаги ижтимоий таранглиқни кўпайтириб қолмасдан, шу билан бирга мамлакат сиёсий йўлининг ислоҳотлар йўлидан узоқлашиш томонга кескин ўзгариши мумкинлигини ҳам билдиради. Ўз вақти-

да Гитлер Германияда ҳокимият тепасига чуқур иқтисодий танглик вужудга келтирган оммавий ишсизлик негизида келган эди. Оммавий ишсизлик жамиятнинг айрим аъзоларига ҳам бевосита таъсир кўрсатади, бу ҳол ўз-ўзини ўлдиришлар, руҳий касалликлар, юрак-томир касалликларидан ўлишнинг кўпайишига олиб келади.

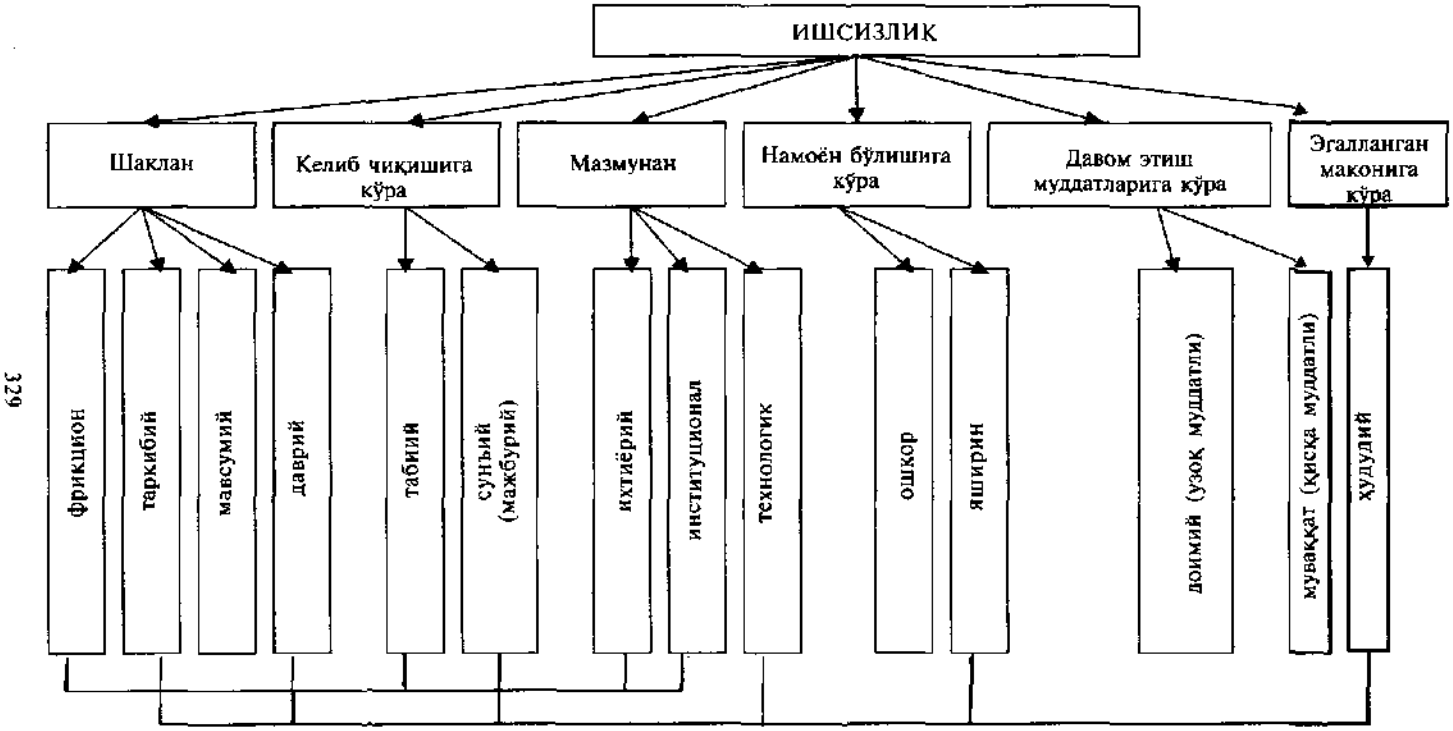
8.3. Ишсизлик таснифи

Ишсизлик — мураккаб ижтимоий-иқтисодий ҳодиса бўлиб, ишчи кучини таклиф этиш билан унга бўлган талаб ва таклиф ўртасидаги миқдор жиҳатдан ҳам, сифат жиҳатдан ҳам номувофиқликни (ортиқчаликни) акс эттиради.

Пайдо бўлиш сабабларига кўра, **ишсизлик фрикцион, таркибий, мавсумий, даврийга ва ҳ.к. турларга бўлинади. Фрикцион ишсизлик анъанавий тарзда киши ўз ишчи кучини татбиқ қилиш учун фойдалироқ ва қизиқарлироқ ишлашга табиий интилишидан келиб чиқади. Фрикцион ишсизлик — киши ўз иш жойидан кетиб, бошқасини излаётган даврда бўладиган «ишлар ўртасидаги» ишсизликдир.** Янги ишни излаш сабаблари кўп бўлиши мумкин: яхшироқ меҳнат шароитлари, юқорироқ иш ҳақи, янги турар жойга кўчиш, жамоадаги низоли ҳолатлар бунга мисол бўла олади. Умуман, психологларнинг фикрича, ҳаёт тоифасини, иш қобилиятини, маънавий-психологик мувозанатни сақлаб қолиш учун киши бутун ҳаёти мобайнида ўз иш жойини камида олти марта ўзгартириши керак. Иккинчи томондан, масалан, япон мутахассислари бундай қарашни рад этадилар: аксинча, уларнинг фикрича, киши ўз фирмасига мумкин қадар пишиқроқ «бириктирилиши» керакки, у фирмани — ҳаётининг қисми, жамоани эса катта оила сифатида қабул қилсин.

Миллий хусусиятларга қарамай, фрикцион ишсизлик хўжалик юритишнинг бозор тизимидаги барча мамлакатларда мавжуд. Масалан, кейинги йигирма йилдан кўпроқ давр ичида АҚШда ишсизларнинг камида 10,0 %ини ишни ўз ихтиёри билан қолдирганлар ташкил қилган. Қоидага кўра, бир ишдан бўшаётган кишилар мўлжалида бошқа иш топадилар. Шунинг учун, фрикцион ишсизлик доимо қисқа муддатли бўлиб, унинг давомийлиги бир ойдан ортиқ бўлмайди.

Барча чет эллик иқтисодчилар фрикцион ишсизлик мажбурий ишсизликдан фарқ қилиб, ихтиёрий характерда бўлади деган фикрда ҳамжиҳатдирлар. Аммо фикримизча, фрикцион ишсизликнинг «ихтиёрийлиги» иқтисодий эмас, мутлақ юридик (ҳуқуқий) характерга эгадир. Расман қаралганда ишчининг ўзи ўз ихтиёри билан бўшайди. Аммо, бундай қилишга уни нима мажбур қилади саволи-



8.1-чизма **Ишсизликнинг туркумланиши.**

га, иш ҳақининг пастлиги, меҳнат шароитларининг ёмонлиги, оиласига муносиб турар жой шароитларини таъминлай олмаслиги, маъмурият томонидан бўладиган босим ва бошқа сабаблар бўлиб, буларнинг ҳаммаси ишчини гарчи вақтинча бўлса-да, ишсизлар қаторига кириб, улар гуруҳини тўлдиришга **мажбур қилади**.

Чет эллик мутахассислар **таркибий ишсизликни** ҳам «нормал» *тоифага киритадилар, чунки иқтисодиётдаги* таркибий ўзгаришлар эскилар ўрнига янги ишлаб чиқариш ва тармоқларнинг пайдо бўлиши туфайли юзага келган. **Таркибий ишсизлик — касби ўзгарганлар ўртасидаги ишсизликдир**. Таркибий ишсизлик қаторига ишлаб чиқариш ва тармоқлар техник даражасининг такомиллашуви келтириб чиқарган технологик ишсизлик ҳам киритилади. **Баъзида технологик ишсизликни алоҳида, ишсизликнинг махсус тури сифатида ҳам қаралади**. Фикримизча, технологик ишсизликнинг бир таркибий ишсизлик қисми, ажралмас элементидир: нормал ишловчи иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар доимо технологияга байроқ, серилим ва техник жиҳатдан прогрессив тармоқларда пайдо бўлади ва шу билан доимо технологик ўзгаришларни англатади.

Умуман; Ўзбекистон иқтисодиётида таркибий ишсизлик билан даврий (юқорида айтилган оммавий, «мувозанатсиз») ишсизлик ўртасида аниқ чегара ўтказиш қийин. Агар ривожланган мамлакатларда ишсизлик асосини унинг фрикцион ва таркибий турлари ташкил қилса, Ўзбекистон учун асосий муаммо — ўтиш даври иқтисодиётига (умуман, иқтисодиёт учун эмас) ишчи кучи қисмининг зарур эмаслиги кўринишидаги таркибий элементига эга бўлган даврий ишсизлик хосдир.

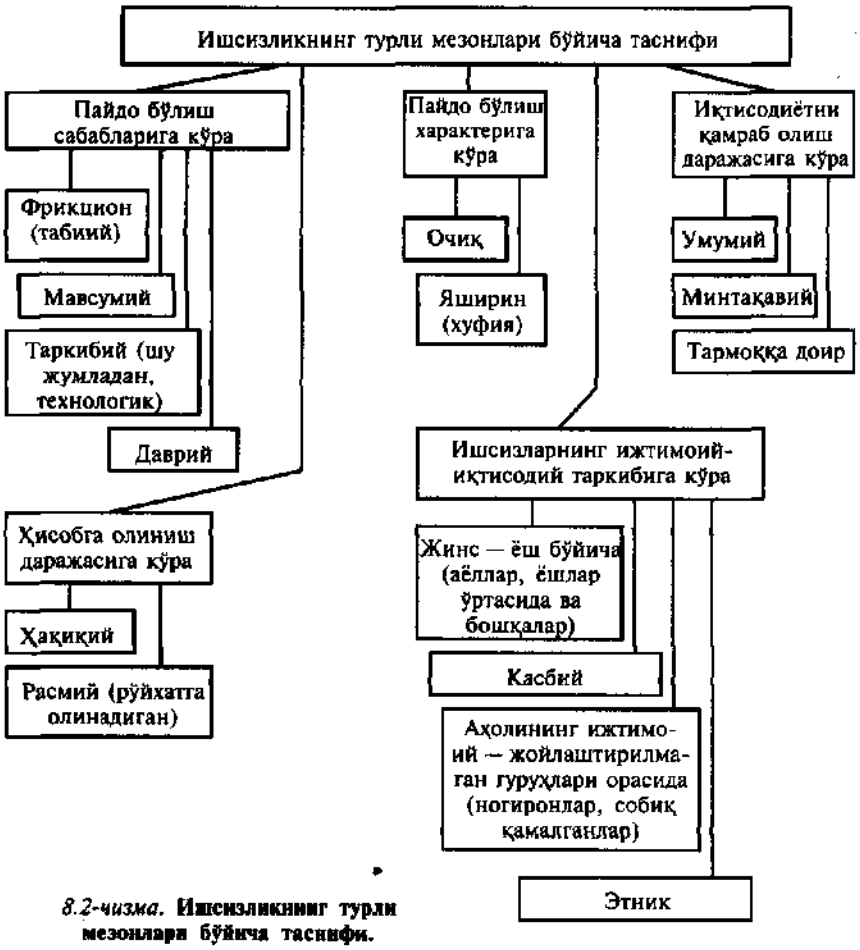
Демак, ривожланган мамлакатларда ҳам, Ўзбекистонда ҳам фақат мавсумий ишсизлик «табиий» ва «нормал» ҳисобланади. Қишлоқ хўжалиги, туризм бизнеси, айрим ҳунармандчиликка хос бўлган мавсумий ишсизлик табиий омиллар туфайли содир бўлади ва уни башорат қилиш осон бўлади. Айтиб ўтилган иқтисодий фаолият турлари устувор бўлган минтақаларда мавсумий ишсизлик жиддий муаммо ҳисобланади.

Айтилганларга якун ясаб, **ишсизлик турли сабаблар: иқтисоднётдаги турғунлик (даврий), табиий омиллар (мавсумий), таркибий ўзгаришлар (таркибий, технологик ишсизлик), меҳнат бозорида ахборотнинг такомил эмаслиги (фрикцион) туфайли содир бўлади, дейишимиз мумкин.**

Ишсизликнинг юқорида айтиб ўтилган омилларининг бирикмаси мамлакатдаги умумий даражани кўрсатади. Шу билан бирга, умумий рақамлар ортида ўз ижтимоий мақомига эга бўлган реал инсон ресурси, реал минтақалар ва тармоқлар туради. Ниҳоят, ишсизлик-

нинг умумий даражаси — бу меҳнат бозоридаги ҳақиқий аҳволдан фарқ қилиши мумкин бўлган статистик кўрсаткичдир, холос. Шунга кўра, ишсизлик тушунчасини турли мезонлардан фойдаланиб, аниқлаштириш керак бўлади (8.2-чизмага қаранг). Бундай аниқлаштириш ишсизлик муносабатида юзага келадиган муаммоларни тадқиқ қилишда, шунингдек, ижтимоий ҳимоя тизимини ҳамда ишсизликни мумкин қадар камайтириш йўналишларини ишлаб чиқишда зарур ҳисобланади.

Аҳолини меҳнат билан бандлик сиёсатини ишлаб чиқишда ишсизлар сонини аниқлашнинг ишонарлилиги алоҳида муаммодир. Кимни ишсиз деб ҳисоблаш керак, деган савол ҳозиргача назариётчилар ва амалиётчилар ўртасида муҳокама қилинмоқда. Ҳозирги кунда барча мамлакатларда, шу жумладан, Ўзбекистонда ҳам ишсизлар



8.2-чизма. **Ишсизликнинг турли мезонлари бўйича таснифи.**

сонини аниқлашда, Халқаро меҳнат ташкилотининг (ХМТ) стандарт моделидан фойдаланади. Бу услуб «ишсизлик ҳолатининг» уч мезонига асосланади:

- ишнинг ёки ўз-ўзини иш билан банд қилишнинг йўқлиги;
- шу вақтда ишга тайёрлиги ва ишга лаёқатлилик;
- иш излаш бўйича амалий ҳаракатлар қилинганлиги. Аммо, бундан буёғига бу мезонлар талқинида илмий-амалий келишмовчиликлар пайдо бўлади: ҳақиқатан ҳам мажбуран қисман иш билан банд бўлганларни ишсиз дейиш мумкинми саволига ёки кишиларни ишсизлар тоифасига киритиш учун «ишсиз» ва «иш излаш» ҳолатининг давомийлиги қанча бўлиши керак саволларига жавоб берар эканмиз, қоидага кўра ҳар бир давлатда ишсизлик мақомини ўзгача хусусияти ва аниқлаш усули борлигига ишора қилишимиз керак.

Ўзбекистонда ҳақиқий ишсизлик даражасини аниқлаш учун иш билан банд ёки **ишсиз ишга тушишдаги** фарқлар туфайлигина уни аниқлаш ва тушуниш унчалик қийин эмас. Нормал ахборот базасининг йўқлиги, иш билан бандлик хизматининг етарлича тезкор ишламаслиги, бунинг устига аҳолининг кўпчилик қисмининг бу хизматларга етарли даражада ишонмаслиги ишсизликни аниқлашда талай қийинчиликларни келтириб чиқармоқда. Масалан, ишсиз мақомини олиш учун киши иш билан бандлик хизматида рўйхатга олиниши керак. Барча ҳақиқий ишсизлар иш билан бандлик хизматига боради дейишдан узоқмиз, аҳолининг кўпчилик қисми, айниқса, қишлоқ жойларида, бундай хизмат борлигини, бор бўлганда ҳам бу хизмат кўрсатиш идораси уларга ёрдам беришини хаёлига ҳам келтирмайдилар. Шу билан бирга бу муаммолар масаланинг ҳаммаси эмас. Иш билан бандлик хизматига мурожаат қилиб ва рўйхатдан ўтишдан бошлаб, то ишсиз мақомини олгунга қадар, ишсиз киши яна бир қатор талабларга ва қўйиладиган шартларга мувофиқ келиши борасида анча текширувлардан ўтиши керак: ишсиз киши иш билан бандлик хизматига мурожаат қилишдан олдин тўрт ҳафта мобайнида иш излаш билан банд бўлиши керак, ўтган йилнинг, яъни ўн икки ойнинг камида уч ойи иш билан банд бўлган бўлиши керак, ўз ихтиёрига кўра бўшамаган бўлиши керак, бошқа даромад манбалари бўлмаслиги керак. Бу анчагина қаттиқ шартлар бўлиб, яна қуйидагилар билан тўлдирилади, ишсиз деб тан олинган фуқаролар иш билан бандлик хизматининг ишга жойлаштириш таклифини рад этмасликлари керак, акс ҳолда ишсизлик бўйича арзимас нафақа ишсизлик «стажига» кўра камайтириб борилади.

Фақат қуйидаги омиллар ишсизлар оммасини иш билан бандлик хизматига мурожаат қилишга мажбур этади:

— янги иш топиш умиди;

— ишсизлик бўйича нафақанинг нормал яшашини таъминловчи юқори даражаси;

— аҳолининг иш билан бандлик хизмати фаолиятидан хабардорлиги;

— ишсиз мақомига эга бўлиш учун зарур шартларнинг ҳаммасига мувофиқ келиш (ҳужжат билан тасдиқланган).

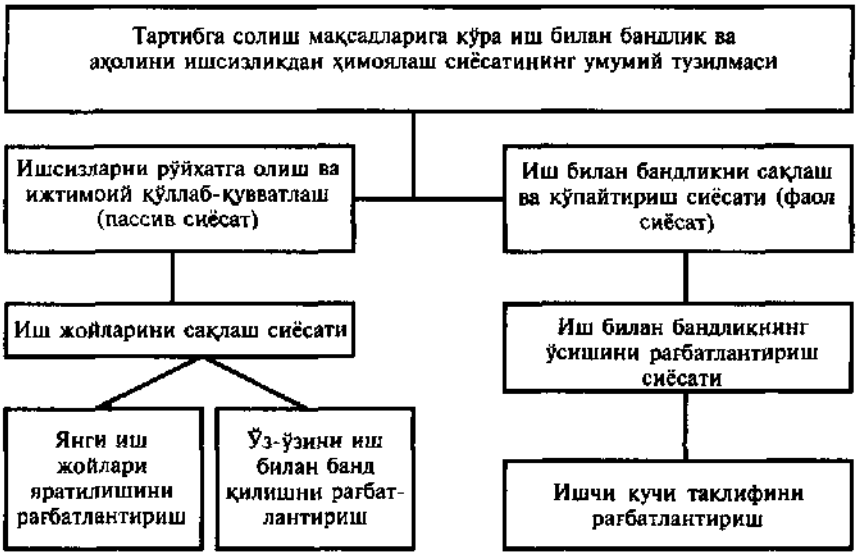
Бу омилларнинг ҳаммаси мамлакатдаги ҳақиқий ишсизликни камайтириш томонига хизмат қилади. Иккинчи томондан, кўпинча иш билан бандлик хизматида иш билан шубҳали банд бўлмаганлар (реал, аммо норасмий ишлайдиганлар), ҳар қандай маълумотномаларни олишда «фаол» бўлганлар рўйхатдан ўтадилар.

Шундай қилиб, ишсизлик мақомини аниқлашда рўйхатга олиш жараёнига ёндашув тўғри натижалар бермайди. Ишсизликни баҳолашнинг бошқа услубларини, масалан, танлаб текшириш ёки эксперт хулосалари асосида баҳолаш услубини ишлаб чиқиш керак. Шу билан бирга, аҳолига уларнинг меҳнат бозоридаги ҳуқуқлари тўғрисида тўла ахборот бериш, иш билан бандлик хизмати фаолиятини том маънода тарғиб қилиш керак.

Ишсизлик даражасини баҳолашнинг айтиб ўтилган камчиликларига қарамай, Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунига биноан расмий кўрсаткичлардан фойдаланиш мавжуд бўлган ягона, асосийси ишда қўллаш мумкин бўлган кўрсаткичлардир. Аммо, бу услубият Халқаро Меҳнат Ташкилоти услубиятига тўлиқ жавоб бермаса-да, бундай кўрсаткичлар маҳаллий хусусиятларни ҳисобга олади ва ишсизлик муаммосининг долзарблик даражаси ҳамда унинг динамикаси тўғрисида бирмунча тасаввур беради.

8.4. Ишсизликни камайтириш йўллари

Ўзбекистоннинг ижтимоий-иқтисодий сиёсатида, умуман, аҳолини ижтимоий ҳимоялашнинг муҳим шарти сифатида иш билан бандлик ва ишсизликдан ҳимоялаш сиёсати дунёдаги кўпгина ривожланган мамлакатларнинг бой тажрибасига асослангандир. Аммо, бу тажрибаларнинг кўпчилиги Ўзбекистоннинг ижтимоий-иқтисодий сиёсатининг туб моҳиятига татбиқан етарлича тўғри келавермайди. Биз умумлаштирган ва 8.3-чизмада келтирилган аҳолини иш билан бандлик сиёсатининг асосий йўналишлари иш билан бандлик сиёсати эволюциясининг фақат таркибий эмас, балки тарихий-мантиқий тасвирини ҳам беради. Аслини олганда, иш билан бандликнинг фаол сиёсатидан олдин яхши йўлга қўйилган ишсизларни ҳисобга олиш, рўйхатга олиш, ишсизларни самарали қўллаб-қувватлаш



8.3-чизма. **Иш билан бандлик ва ишсизликдан ҳимоялаш сиёсатининг умумий тузилмаси.**

мақсадида уларни ижтимоий ҳимоялаш услублари (пассив сиёсат) амалга оширилиши мамлакатда зарур эди. Ривожланган мамлакатлар тажрибаси кўрсатишича, ҳукумат ишсизларнинг ижтимоий ҳимоясини таъминлагандан кейингина, бошқа ишларга киритиши — дастлаб иш билан бандликни барқарорлаштириш (сақлаш)га, сўнгра унинг ўсишини рағбатлантиришга киришиши мумкин. Бунда иш билан бандликнинг ўсишини рағбатлантириш **уч йўналишда амалга оширилади:**

- тадбиркорлар билан ишлаш, масалан, янги иш жойлари яратилганда солиқ имтиёзларини бериш, ишсизларнинг иш излашларини фаоллаштириш;
- ишчи кучи таклифини рағбатлантириш;
- ёлланма ишчилар синфини меҳнат бозоридан чиқариш, ўз-ўзини банд қилишни рағбатлантириш.

Ўзбекистонда ишсизликнинг кескин кўпайиши иш билан бандлик сиёсатининг нормал эволюцияси йўлидан изчил боришга вақт қолдирмайди. Шунинг учун, иш билан бандликни таъминлашнинг хилма-хил дастурлари мўлжалланганларни давлатнинг ҳақиқий молиявий имкониятларини яхшилаб мувофиқлаштириб олмай, иш билан бандлик ишининг барча йўналишларини бир йўлга қамраб олишга уринмоқда. Фикримизча, энг аввало, иш билан бандлик сиёсатини амалга оширишга йўлланиладиган молиявий маблағларни мувофиқ тарзда тақсимлаб, меҳнат бозорини тартибга со-

8.1-жадвал

Ишсизликнинг жамият ҳаётига таъсир кўрсатиши

Иқтисодий жиҳат	Психологик жиҳат	Ижтимоий жиҳат	Ижтимоий жиҳат	Психологик жиҳат
Меҳнат билан банд бўлмаган аҳоли	Меҳнат билан банд бўлмаган аҳоли	Меҳнат билан банд аҳоли	Меҳнат билан банд бўлмаган аҳоли	Меҳнат билан банд бўлмаган аҳоли
—давлат ва (ёки) шахс меҳнат бозорида талаб қилинмаган мутахассис тайёрлашга маблағ сарфлайдилар; —ишсизларга нафақа, пенсия ва суғурта маблағларни тўлашга муҳим моддий харажатларни давлат ўз зиммасига олади; —давлат ва бошқа иш берувчилар янги иш ўринларни ташкил этиш харажатларини ўз зиммасига олади; —иш ўринлари илгари алоҳида жозибали бўлса ҳам, унинг ижтимоий қадри ошади; —одамнинг ижтимоий ҳимоя қилишга қодир бўлмаган давлат ва ҳукуматдан норозилик жамиятдаги ижтимоий тангликни оширади, чунки ишсизлар орасида ҳар ким ва амалда ҳеч ким ўзини ижтимоий ҳимоя қилинган деб ҳис этмайди	— одамларга ва умуман жамиятга ўзининг кераксизлиги туйғуси пайдо бўлади; — ишсизлик стажи ортган сари мустақил баҳо бериш қобилияти пасаяди; — ишсизликнинг асосий қисми ҳар доим руҳан эзилган ҳолатда бўлади; — одатда оиладаги муносабат ёмонлашади, одам ўзини "текинхўр" ва "ортиқча нонхўр, деб ҳис қила бошлайди, болалар тақлид қилиши учун намуна бўла олмайди; — ишсизликнинг илк босқичлари янги касб эгаллашга ва малака оширишга қизиқишни рағбатлантиради.	—эртанги кунга ишончсизлик туйғуси пайдо бўлади; —жамоада ахлоқий дискомфорт ва иш берувчига психологик боғлиқлик сезилади; — илгари олган мутахассислиги бўйича ишга жойлаша олмайдиган ишсизларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш харажатларини давлат ўз зиммасига олади; — иш берувчиларга иш ҳақини оширмаслик, меҳнат шароитини яхшиламаслик, ходимларга янада кўпроқ талаблар қўйиш имконини беради ва ҳоказо; — персоналнинг малакасини оширишга, анча жозибали ишчи кучи сифатида намоён бўлиш учун аралаш касб эгаллашга маблағ сарфлашни зарур қилиб қўяди; — меҳнат жадаллиги ва унумдорлигининг ўсишини маълум даражада рағбатлантиради, чунки ишсизлик биринчи галда корхонанинг банкрот бўлиши билан боғликдир, банкротлик ҳар бир ходимнинг меҳнатга қандай муносабатда бўлишига, ўз иш ўрнини қадрлашга ҳам боғликдир.	— узоқ давом этадиган ишсизлик меҳнат кўникмалари йўқолишига, малаканинг пасайишига олиб келади, бу инсоннинг ижтимоий зинапоянинг пастроқ поғонасига тушишига сабаб бўлади; — жамиятда ижтимоий танглик ортади, одамларни ижтимоий ҳимоялашга қобил бўлмаган давлат ва ҳукуматдан норозилик кучаяди; — ишсизлар ҳисобига жамиятнинг жиноятчи қатламлари сафи тўлиб бориши мумкин.	— малака ошириш ва қўшимча ўқишга бўлган қизиқиш маълум даражада рағбатлантирилади.

лишнинг умумдавлат ва минтақавий соҳаларини белгилаб олиш керак. Маҳаллий меҳнат бозорини таҳлил қилиш асосида ажратилган маблағларнинг ҳар бир сўмини иш билан бандликнинг ўсиши кўринишидаги самара билан қайтиши уни қаерга йўллаш кераклигини аниқлаш керак бўлади.

Иш билан бандлик сиёсатини амалга ошириш усуллари ҳам қайта кўриб чиқилиши керак. Маълумки, ҳар қандай тартибга солиш жараёни, маъмурий ёки иқтисодий бўлиши мумкин бўлиб, шу жумладан, меҳнат бозорига ҳам тааллуқлидир. Тартибга солишнинг бу усуллари ўртасидаги чегара бозор механизмига аралашув даражаси чизиғи бўйлаб ўтади. Маъмурий усуллар меҳнат бозори ишига бевосита, баъзида ҳатто бозор механизмини бузиб аралашувни назарда тутади. Тартибга солишнинг иқтисодий усуллари буйруқ берадиган эмас, тавсиявий, рағбатлантириш усуллари асосида амалга ошади.

Ўзбекистонда амалга оширилаётган иқтисодий ислоҳотлар Президентимиз И.А. Каримов томонидан ишлаб чиқилган беш тамойиллар асосида бўлиб, унда маълум даврда иқтисодиётни бошқаришда давлат томонидан тартибга солишнинг устуворлиги назарий ҳамда амалий жиҳатдан муҳим ўрин эгаллади ва шу билан бу бозор иқтисодиётида ўз-ўзини бошқариш ғоясини ҳам инкор этмади.

Шундай қилиб, иш билан бандликни тартибга солишнинг фаол иқтисодий усулларига қуйидаги тадбирларни киритиш мумкин:

- мамлакатдаги иқтисодий вазиятни умумий соғломлаштириш, инвестицион фаолликни рағбатлантириш, барқарорлаштириш ва кейинчалик иқтисодий ўсишга эришиш;
- иқтисодиётни нодавлат секторларини ривожлантириш ва кенгайтириш учун шарт-шароитларни яратиш, шу жумладан, кичик бизнес ва ўз-ўзини иш билан банд қилишни қўллаб-қувватлаш;
- иш билан бандликнинг оқил тузилмасини яратиш мақсадида касбий ўқитиш, қайта тайёрлаш ва маслаҳат беришни таъминлаш.

Кўриниб турибдики, бу вазифаларни амалга ошириш бугун ҳам — келажакда ҳам муҳим омил бўлиб, иш билан бандликни таъминлаш ишсизлик даражасининг камайишига имкон беради.

Таянч атамалар

Иш билан бандлик; иш билан бандликнинг классик назарияси; иш билан тўла бандлик; кейнсчилар ва монетарчилар; ижтимоий кафолатлар; ижтимоий-демографик гуруҳлар; иш ҳафтасининг давомийлиги; иқтисодий фаол аҳоли; иш кучига талаб ва таклиф; ишсизлик турлари ва шакллари; фрикцион ишсизлик; таркибий ишсизлик; технологик ишсизлик; табиий ишсизлик; даврий ишсизлик; мавсумий ишсизлик; яширин ишсизлик; ишсизлик даражаси; ишсизлик сабаблари; ишсизликни камайтириш.

ТАКРОРЛАШ УЧУН САВОЛЛАР

1. Иш билан бандликнинг асосий назариялари нималардан иборат?

2. Аҳолини иш билан бандлиги ва унинг асосий турлари, шакллари ҳақида нималарни биласиз?

3. Иш билан банд бўлишнинг қандай асосий омилларини биласиз?

4. Иш билан бандлик ва уни бошқариш механизми нималардан иборат?

5. Неоклассик ва неокенслар назарияси нуқтаи назаридан оммавий ишсизликнинг сабаблари қайсилар?

6. Ишсизликнинг ўсиши билан иқтисодий пасайиш ўртасида алоқа борми?

Ҳа **Йўқ**

7. Бу алоқани бевосита дейиш тўғрими?

Вариантлар

а) тўғри; б) нотўғри; в) қисман тўғри.

8. «Таркибий» ва «технологик» ишсизлик тушунчаларининг нисбати қандай?

Вариантлар

а) турли тушунчалар; б) ўхшаш тушунчалар;

в) таркибий ишсизлик технологик ишсизликни ўз ичига олади.

9. Ишсизликни камайтиришнинг асосий йўналишларини айтиб беринг.

10. Ишсизликни бозор томонидан тартибга солинишига давлатнинг бевосита аралашувини нима тақозо этади?

11. Ўзбекистонда ишсизликнинг қандай даражасини табиий дейиш мумкин?

ТАВСИЯ ЭТИЛАДИГАН АДАБИЁТЛАР

1. Абдураҳмонов Қ., Мамарасулов Ф. Меҳнат иқтисоди (ўқув-услубий материаллар). Т.: ТДИУ, 1996.

2. Абдураҳмонов Қ.Х., Муртазаев Б.Ч. Меҳнат бозори. Ўқув қўлланмаси. Т.: ТДИУ. 1999.

3. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. Қ. Абдураҳмоновнинг умумий таҳрири остида. Т.: «Ўқитувчи», 2001.

4. Плакся В.И. Безработица. М.: Изд-во РАГС, 2004.

5. Современная экономика труда: Монография. Под. Ред. Проф. В.В.Куликова. М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001.

6. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Т.: «Адолат», 1999.

7. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунига шарҳлар. Т.: «Шарқ», 2000.

8. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. М.: Изд-во МГУ, 1996.

9. Экономика труда (социально-трудовые отношения). Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегов. М.: «Экзамен», 2003.

9-боб

ПЕРСОНАЛНИ ВА ИНСОН РЕСУРСЛАРИНИ БОШҚАРИШ

9.1. Инсоннинг корхона ва ташкилотдаги роли, уни бошқариш

Персонални бошқариш муаммолари жуда катта тарихий даврни ўз ичига олади ва у «Одам ато ва Момо ҳаво» давридан бошлаб ўзининг дастлабки куртакларини ёза бошлаган. Исломнинг муқаддас китоби «Қуръони Карим»да одамларни бошқариш учун ҳурлик, озодлик, тенглик, яхшилик, қардошликка даъват этувчи ғоялар илгари сурилар экан, бу билан инсоннинг жамиятдаги ўрни ва уни бошқариш тамойиллари диний нуқтаи назардан ўрганилади.

Одамларни бошқариш соҳасидаги муайян вазифаларни бажариш билан шуғулланувчи хизматларнинг ривожланиш тарихи ҳам қадим замонларга бориб тақалиб, Юлий Цезар, Александр Македонский, Туркистонда эса Ўрта аср даврида Амир Темур ҳукмронлиги давридан бошлаб шакллана бошлаганлиги ҳақида тарихий маълумотлар мавжуд. Дастлабки пайтларда одамларни бошқариш жуда оддий тамойиллар асосида бўлиб, у асосан, ҳарбий тавсифга эга эди. Ўша даврларда ҳарбий интизомни ўрнатиш мақсадида одамларни бошқариш учун уларни жазо билан қўрқитиш, ҳар қандай буйруқ ва фармонларга сўзсиз итоат этиш каби усуллардан фойдаланилган. Амир Темур даврида марказлашган, интизомли давлатнинг барпо этилганлигига ҳам Соҳибқироннинг ўз қўл остидагиларни «Қўрқув билан умид ўртасида ушлаш» бўйича бошқаргани сабаб бўлган. Шу билан бир қаторда, бобомиз Амир Темур ҳар қандай кучли давлатни барпо этишда ундаги интеллектуал потенциалнинг ўрнига қаттиқ ишонган. Хусусан, у ўз «Тузукларида» мамлакатнинг ривожланиши ўн икки ижтимоий тоифа кишиларга боғлиқлиги ва уларни имкони борича ҳурмат-эътибор билан тинглаш зарурлигини ва шу билан жамиятда ишбилармон тадбирлар одамларга ҳам кенг шароитлар яратиб бериш зарурлигини кўрсатади. «Тажрибамда кўрилганким, ишбилармон, мардлик ва иншоот соҳиби, азми қатъий, тадбиркор ва ҳушёр бир киши, минг-минглаб тадбирсиз, лоқайд кишилардан яхшидир»[1], деб уқтиради.

Минг йиллар мобайнида бошқарув тамойиллари ва унинг айрим қонуниятлари энг қимматли мерос сифатида диний ташкилотлар аъзоларига, ҳукмрон сулолаларнинг тахтга ворис бўлиб қолган ме-

[1] «Темур тузуклари». Т.: 1991, 15-б.

росхўрларига ўтиб келган. Энг қадимги жамиятлар бўлган Шумерда, Мисрда, Бобилда, қадимги Юнонистонда ва Қадимги Римда ҳам шундай бўлган.

Қадимги дунёда асосан диний таълим устувор мавқега эга бўлганлиги сабабли бошқарув фаолияти қонун-қоидаларини чуқурроқ билиб олишга бўлган имкониятлар чекланган эди. Диний таълимнинг бошқарув фаолияти билан боғлиқлиги бу фаолиятга алоҳида тус берарди. Бошқарув сеҳрли, муқаддас ҳаракат, санъат, ҳақиқат сари илоҳий йўл шаклида тасаввур қилинарди.

Инсон ресурсларини бошқариш тарихига Англияда асос солинган деган фикр кенг тарқалган, бу ерда ҳунармандлар гильдияларга (бирлашмаларга) уюшиб, улардан меҳнат шароитини яхшилашда фойдаланганлар. Бу гильдиялар касаба уюшмаларининг даракчилари бўлишган. Уларда бошқа масалалар билан бир қаторда жамоаларда инсоний муносабатларни яхшилаш масалалари ҳам ҳал этилган. Гарчи, бу хилдаги вазифаларни персонални бошқариш замонавий хизматларини ҳал этадиган вазифалар билан қиёслаш мумкин бўлса ҳам, бундай мувофиқлик асосида ривожланишнинг бошланғич нуқтаси ҳақидагина хулоса чиқариш керак эмас. Персонални бошқаришнинг бошланғич нуқталарини аниқлашга ёндашуви узоқ ўтмишда мавжуд бўлган одамларни бошқариш шакллари ва меҳнат потенциалини самарали ҳаракатга келтириш мақсадларининг муштараклигига асосланган ҳолда ёндашиш керак бўлади.

Ташкилотдаги персонални бошқариш назарияси ташкилотда, шунингдек, бир бутун ижтимоий-иқтисодий тизимда инсон омилининг роли тўғрисидаги билимлар тизимидан иборатдир. «Ташкилот» атамаси менежментда икки хил маънога эгадир. Биринчидан, «ташкилот» деган атама билан тизимнинг ўзи хўжалик юритувчи субъект сифатида (корхона, жамият, фирма, бирлашма, банк, компания ва бошқа юридик шахслар) ифодаланади. Иккинчидан, бу тушунча билан тизимнинг ўзини ташкил этиш жараёни, фаолиятнинг бир тури, шунингдек, унинг айрим элементларининг (транспорт, омбор, энергетика хўжаликларини ташкил этиш, меҳнатни ташкил этиш ва ҳ.к.) фаолият кўрсатиши ифодаланади. Бундай ҳолда «ташкилот» кўпинча кенг маънода ишлатилади.

Иқтисодий ҳаёт субъекти сифатидаги инсон тўғрисидаги тасаввурларнинг узоқ вақт мобайнида ривожланиши натижасида бир қатор тушунчалар: **«иш кучи», «меҳнат ресурслари», «меҳнат потенциали», «инсон омили», «инсон капитали»** тушунчалари вужудга келди. Қуйидаги жадвалда тилга олиб ўтилган барча тушунчалар пайдо бўлиш вақтига ва фаол ишлатила бошлаш хронологик изчиллигига мувофиқ тарзда келтириб ўтилган (9.1-жадвал).

9.1-жадвал

Иқтисодий ҳаёт субъекти тўғрисидаги тасаввурнинг ривожланиши

Категория	Умумий тенденция	Ватанимиз фанидаги фаол фойдаланиш даври	Инсон ҳақидаги тасаввурнинг акс эттирилиши	Вужудга келиш омиллари
Иш кучи		XIX аср ва ҳозирги давр	Инсон — меҳнат жараёнидан унумли фойдаланиш мумкин бўлган қобилиятлар ва сифатлар эгаси сифатида	Ишлаб чиқаришнинг шахсий омилини белгилаш ва ҳисобга олиш зарурлиги
Меҳнат ресурслари		XX аср 20-йиллари ва ҳозирги вақт	Инсон — ташқи бошқарувнинг пассив объекти, режалаш – ҳисоблаш бирлиги сифатида	Иқтисодиётни марказлашган бошқарув шароитида ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш кўрсаткичларини ўлчаш зарурлиги
Меҳнат потенциали		XX аср 70—80 йиллари ва ҳозирги вақт	Инсон — меҳнат соҳасидаги ўз эҳтиёжлари ва қизиқишлари билан ажралиб турувчи субъект сифатида	Шахсий омил билан боғлиқ имкониятларни фаоллаштириш ва самарали фойдаланиш зарурлиги
Инсон омили		80-йиллар охири, 90-йиллар боши ва ҳозирги вақт	Инсон — ижтимоий ишлаб чиқаришнинг асосий ҳаракатлантирувчи кучи, унинг унумдорлигини ошириш воситаси	Ижтимоий-сиёсий шарт-шароитлар, шахсий омил самарадорлигини ошириш зарурлиги
Инсон капитали		90-йиллар боши ва ҳозирги вақт	Инсон — энг самарали қўйилмалар объекти ва уларни билимлар мажмуига айлантирувчи ва бундан кейин ундан фойдаланишни мақсад қилиб қўйган субъект сифатида	Инсоннинг асбоб ясаш қадриятини ва инсон иқтисодиётига сарфланган инвестицияларнинг ишлаб чиқариш хусусиятини эътироф этиш

Мазкур хронология жамиятнинг секин-аста инсоннинг иқтисодиётдаги ролини ва уни ўрганишда комплекс ёндашувнинг кучайишини акс эттиради. У ёки бу тушунча ўзи вужудга келган пайтда ўзида аниқ ифодаланган маъно кучига эга бўлади, бироқ кейинчалик у инсон тўғрисидаги ҳозирги билимлар нуқтаи назаридан талқин қилинади.

Одамларни бошқариш асосчисини аниқлаш анча қийин вазифадир, чунки персонални (кадрларни, одам ресурсларини) бошқариш муаммосининг мавжудлиги ҳар қандай ташкилот учун доимий вазифа ҳисобланар экан, уни ҳал қилиш билан бошқарувнинг бутун тарихи мобайнида шуғулланишган. «Тизим», «бошқарув», «тартибга солиш», «персонал» каби тушунчалар тўғрисидаги мулоҳазалар ўзининг методологик аҳамиятини бугунги кунда ҳам сақлаб қолган бўлиб, уларни турли даврлардаги нотиқларда учратиш мумкин. **Ксенофонт** (милодий 400 йил) бошқарувни санъатнинг алоҳида бир тури сифатида эътироф этилишига ёрдам берган, **Газзолий** (1100 йил) менежерга бўлган профессионал талабларни, **Фредерик У. Тейлор** (1900 йил) менежмент кадрлар тушунчасини асослашга уринган, менежернинг ишига доир асосий жиҳатларни изоҳлаб берган, иш вақтини тадқиқ қилган. **Анри Файоль** (1916 йил) менежмент тамойилларини ифодалаб, менежментни ўқитиш зарурлигини асослаб берган; **Элтон Мейо** (1927 йил) гуруҳий интилишларнинг социологик концепциясини яратган; **Ромари Стюарт** (1976 йил) турли вазиятларда менежернинг ҳаракатлари муқобилини ва уни чеклашни белгилаб берди; **Том Петерс** (1985 йил) хўжалик тизимларини бошқариш марказига ташкилотдаги персоналга муносабатни қўйиш зарурлигини белгилаб берди — бу бизнесни ривожлантиришнинг муҳим ресурси ҳисобланарди.

Бошқарув назариялари бошқарувга доир турли мактаблар билан биргаликда ривожланди, шунинг учун бу мактаблар унинг номида ўз изини қолдирди. Ўтган бир аср мобайнида (саноат инқилоби даври) инсоннинг ташкилотдаги роли жиддий равишда ўзгарди. Ҳозирги вақтда бошқарув назарияларининг уч гуруҳи мавжуд бўлиб, улар: классик назариялар, инсоний муносабатлар назариялари ва инсон ресурслари назарияларидир. Мазкур назарияларнинг асосий қоидалари 9.2-жадвалда келтирилган.

Аслида персонални бошқариш фақат XIX асрнинг охирларида вужудга келган бўлиб, бу вақтда ишлаб чиқаришнинг фабрика тизими пайдо бўлди. Меҳнат бир хил, кам малака талаб қиладиган, анча оз ҳақ тўланадиган, хавфсизлик техникаси заиф бўлган мутлақо ўзига хос шарт-шароитлар яратилди. Иш билан бандларнинг ўз ҳуқуқлари учун кураш олиб бориши бошланди. Касаба уюшмалари юзага келди, меҳнат қонунлари, бахтсиз ҳоллардан суғурталаш иш-

9.2-жадвал

Бошқарув назарияларининг тавсифи[1]

Т/р	Назариялар	Назария постулатлари (қоидалари)	Ташкилот раҳбарларининг вазифалари	Кутиладиган натижалар
1	Классик назариялар	Кўпчилик ходимлар меҳнатдан қониқиш ҳосил қилмайди, бу улар учун хос хислатдир.Ходимлар учун улар иш ҳақи олиш йўлида қилган ишлари унча муҳим эмас.Ижодкорликни, мустақилликни, ташаббус ёки ўз-ўзини назорат қилишни талаб қиладиган ишни хоҳлайдиган ходимлар кам топилади	Раҳбарнинг асосий вазифаси ходимларни қаттиқ назорат қилиш ва кузатиш; вазифаларни осон ўзлаштирса бўладиган, оддий ва такрорланувчи операцияларга бўлишдир; энг оддий меҳнат жараёнларини батафсил ишлаб чиқиш ва уларни амалда жорий этишдир	Ходимлар тегишли иш ҳақи олсалар ва хўжайин адолатли бўлсагина ўз меҳнатларини бажаришлари мумкин.Агар вазифалар анча осон бўлиб, ходимлар қатъий назорат қилинадиган бўлсалар, улар ҳайд этиладиган ишлаб чиқариш нормаларига риоя қилишлари мумкин
2	Инсоний муносабатлар назариялари	Ходимлар фойдали, аҳамиятли, уюшқоқ бўлишга, шахслар сифатида тан олинишга интиладилар.Бу эҳтиёжлар пулга нисбатан муҳимроқ бўлиб, улар одамларни меҳнатга ундайди.	Раҳбарнинг асосий вазифаси – ҳар бир меҳнаткаш ўзини фойдали ва керакли деб ҳис этишига эришишдир.У ўз ходимларини хабардор қилиб бориши, таклиф этиладиган режалар юзасидан уларнинг эътирозини тинглаши лозим, муайян мустақиллик берши, эскича операциялар устидан шахсан назорат қилиш имконини берш лозим.	Ходимлар билан ахборот алмашиб туриш ва уларнинг эскича қарорларда иштироки раҳбарга уларнинг ўзаро ҳамкорлик қилиш эҳтиёжини қондириш ва ўз аҳамиятини ҳис қилиш имконини беради. Эҳтиёжларни қондириш факти улар руҳини кўтаради ва расмий маъмурларга қаршилик қилиш туйғусини камайтиради, яъни ходимлар раҳбарлари билан жон деб муомала қиладилар
3	Инсон ресурслари назариялари	Меҳнат кўп ходимларни қониқтиради.Улар ўзлари тушуниб етган ишлаб чиқишда ўзлари қатнашган мақсадларни амалга оширишга ўз ҳиссаларини қўшишга интиладилар. Кўпчилик ходимлар мустақилликка, ижодкорликка, жавобгарликка, шахсий назоратга, ҳозир ўзлари эгаллаб турган вазифалан юқорироқ поғонани шахсан назорат қилишга қодирлар	Раҳбарнинг асосий вазифалари: инсон ресурсларидан яхшироқ фойдаланиш; ҳар бир киши ўз қобилиятини намоён қила оладиган шароит яратиш; муҳим муаммоларни ҳал этишда тўла қатнашиш имконини бериш, уларнинг мустақиллиги ва ўз-ўзини назорат қилиш туйғусини доимий ошириш	Ўз ходимларига таъсир этиш, мустақиллик ва ўз-ўзини назорат қилишнинг кенгайиш факти ишлаб чиқариш самарасини бевосита оширади.Меҳнатдан қониқиш ортиши мумкин, чунки ходимлар ўз инсоний ресурсларидан янада тўлароқ фойдаланадилар

[1] Управление персоналом. Энциклопедический словарь под ред. А.Я. Кибанова. М.: «ИНФРА». 1998, 380—381-б.

лари йўлга қўйила бошланди. 20-йилларнинг бошларида кадрлар хизмати (бўлимлар, департаментлар) АҚШда, Ғарбий Европанинг бир қатор мамлакатларида оммалашди. Бу хизматларнинг ходимлари маъмурият билан **«кўк ёқаликлар»** ўртасидаги муносабатларни йўлга қўя бошладилар, ишчиларнинг кайфиятини аниқлаб, уларнинг талабларини раҳбариятга етказиб турар, ишчиларни кўп йил ҳалол меҳнат қилганлиги ва фирмага садоқати учун мукофотлашар, ўша йилларда камроқ бўлса ҳам, биргаликда байрамлар ўтказишар, ходимлар айрим уй-жой маиший масалаларни ҳал этишар, касаба уюшмалари ташкил этилишини олдини олишар ёки уларни «хотиржам» қилиш билан шуғулланишар, кадрларга оид ҳужжатларни расмийлаштиришар эди.

Оммавий ишлаб чиқариш ривожланиши билан менежмент классик назариялари деган назариялар (бошқарувнинг тейлорча андозаси) пайдо бўлди, улар 1880 йилдан 1930 йилгача бўлган давр оралиғида кенг ривож топди. Бу назариялар **Ф. Тейлор, Ф. Гелбрейт, Л. Гелбрейт, Г. Гант, Г. Эмерсон, М. Вебер, А. Файоль, Г. Форд** ва бошқалар номи билан боғлиқ эди. Менежмент назариясининг мазкур классиклари барча корхоналар учун «оптимал» бўлган бошқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг илмий усулларини ишлаб чиқдилар. Тейлоризмнинг умуман бошқариш ва хусусан персонални бошқариш тўғрисидаги қарашларида асосий ғоя меҳнатни энг оддий операциялар мажмуидан иборат, деб тасаввур қилишдан иборат эди. Бунда мазкур операциялар тор ихтисосдаги ходимлар томонидан вақт стандартларини белгилаш йўли билан бажарилар ва маҳсулот ишлаб чиқарувчилар даромадларининг кўпайиши ва истеъмолчиларга паст нархлар белгиланиши назарда тутилар эди.

Тейлорчилар андозасининг таянч тамойиллари қуйидагилар эди:

- меҳнат жараёнини (ишлаб чиқариш операцияларини) таркибий қисмлар ва элементларга бўлиб чиқиш ва бу билан меҳнат функцияларини соддалаштириш;
- хронометраж ёрдамида меҳнат жараёнларини бажариш мўлжалланган зарур вақтни аниқлаш ва шу асосда ҳам бутун ишга доир, ҳам уни ташкил этувчи айрим операцияларга доир топшириқларни (нормаларни) белгилаш;
- меҳнат усулларини ишлаб чиқиш, энг унумли усулни танлаб олиш, уни технологик ҳужжатларда қайд этиш, барча ходимлар уларни бажариши шарт эканлигини таъкидлаш;
- белгиланган топшириқни бажариш ва ошириб адо этиш учун мўлжалланган асословчи воситаларни татбиқ этиш.

«Биз жуда яхши ишлайдиган, кўп жисмоний кучга эга бўлган ва айни вақтда, яхши, чидамли икки ишчини танлаб олдик. Бу моделларга бутун ишлаб чиқариш даврида, экспериментлар мо-

байнида икки баравар кўп ҳақ тўладик», дейди Ф. Тейлор ва анча камтарлик билан «ишнинг айрим турларини бажариш жараёнида инсон ҳаддан ташқари чарчайди», дея эътироф қилади. Чунончи, 40 кг вазндаги ғўлаларни ташишда банд бўлган 75 кишидан фақат 9 нафари қолган, бошқа 66 киши сабоқни бажара олмаган, бироқ биз ўзимизга керакли бўлган мос келувчи кишиларни завод ишчилари орасида ҳам, атрофдаги жойлардан ҳам қидириб топишда асло қийинчиликка дуч келмадик»[1].

Ф. Тейлор ўз тизимини ишлаб чиқар экан, вақтни тежаш маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмини кўпайтириш имконини беришига асосланди. Ф. Тейлорнинг персонални бошқаришга тааллуқли таклифларини қуйидаги ҳолларга боғлиқ деб ҳисоблаш мумкин:

• ишчиларни касбий жиҳатдан синчиклаб танлаш ва ўқитиш амалга оширилади;

• меҳнат жараёни элементларга бўлинади, улар ишларни энг кам элементар ҳаракатларни талаб қиладиган ва уларни бажариш учун зарур бўладиган вақтни аниқлаш мақсадида энг кучли ва чаққон ишчининг иши хронометраждан ўтказиш йўли билан ўрганилади;

• бажарувчига иш усуллари ва йўлларини тушунтириб берадиган батафсил йўриқнома тузиб чиқилади;

• вақт нормаси асосида ишчиларга унумдорлик норма-сабоғи белгиланади.

Мазкур тизимнинг камчиликларига қуйидагиларни киритиш мумкин:

• меҳнатнинг бир хиллиги, ўзгармаслиги, эгасиз, шахссиз қилиб қўйилади, ҳақиқатан уни ҳаётий эҳтиёжга ва ўз-ўзини намоён қилиш манбаига айлантириш мумкин бўлмай қолади. Бунда меҳнатнинг ижодий мазмундан маҳрум бўлиб қолиши фақат ишчилар ва хизматчиларга эмас, шу билан бирга қуйи ва ўрта бўғин раҳбарларига ҳам тааллуқли бўлади;

• корхонанинг, меҳнатни ташкил этиш ва унда инсоннинг тутган ўрнининг механик талқин этилиши. Тейлор тизимига мувофиқ корхона умумий машинага ўхшатилади, ундаги ҳар бир «узел» (цех, бўлим ва ҳоказо) ва «винтча» (ходим) ўз вазифасини тез ва аниқ бажаради, у бошқа «винтчалар» ва «узеллар»нинг ишига аралашмайди. Тейлор ишлаб чиқариш андозасининг кенг ва типик намоён бўлишининг бир тури конвейер тизимидир. Гарчи, Ф. Тейлор ўз тизимининг асоси сифатида якка тартибдаги ва майда серияли ишлаб чиқариш шароитида вақтни ўрганишга ва ишни тез бажариш усулларини қидириб топишга қаратилган хронометраж кузатишини ҳисоблаган.

---

[1] *Тейлор Ф.* Научная организация труда. М.: 1925, 41,42,147-б.

Ф. Тейлорнинг издошлари бўлган эр-хотин Ф. ва Л. Гелбрейтлар ўз текширишларини оммавий поток ишлаб чиқариш шароитида ўтказдилар, бунда ҳар бир иш усулини бажариш суръати бутун потокнинг белгиланган маромига боғлиқ бўларди. Бундай шароитда асосий нарса энг самарали меҳнат усулларини қуйидаги схема бўйича яратиш учун амалга ошириладиган ҳаракатларни бажаришдан иборат эди:

- мазкур операцияни бажаришда ишчи ҳаракатларининг изчиллигини таҳлил қилиш;
- уларнинг энг тўғри изчиллигини ўрнатиш;
- меҳнат ҳаракатларини вақт жиҳатидан қисқартириш мақсадида бу ҳаракатларни ихчамлаштириш;
- ишчиларнинг ортиқча жисмоний куч-ғайрат сарфлашига барҳам бериш ва уларнинг меҳнатини осонлаштириш.

1912 йилда Г. Эмерсон томонидан ифодалаб берилган меҳнат унумдорлиги тамойиллари (мақсаднинг аниқ қилиб қўйилиши; соғлом фикр; чуқур билимга эга бўлган маслаҳатчилар; интизом; персоналга адолатли муносабатда бўлиш; тез, тўлиқ, аниқ ва доимий ҳисобга олиш; ёзиб қўйилган йўриқномалар; эришилган унумдорлик учун рағбатлантириш) мезон сифатида эътироф этилди, унинг ёрдамида ҳар қандай корхона, ишлаб чиқариш, операция текширилиши мумкин, ишнинг муваффақияти эса юқорида санаб ўтилган 12 тамойилдан фарқ қилиш даражаси билан белгиланган.

Агар ишлаб чиқариш персонални бошқаришнинг классик усуллари, асосан, Фредерик Тейлор ва унинг издошлари тадқиқотларининг натижалари билан мос келса, маъмурий бошқарув персоналига классик ёндашувлар Анри Файоль номи билан боғлиқдир, у классик мактабнинг асосчиси ҳисобланади ва уни баъзан «менежментнинг отаси» деб аташади.

Классик мактаб намояндаларининг ишлари фақат ишлаб чиқариш персонали меҳнат унумдорлигини оширишга эмас, балки умуман ташкилотни бошқаришни такомиллаштиришга қаратилган эди. Маъмурий бошқарув мактабининг яратувчилари катта бизнесдаги бошқарувнинг юқори бўғини раҳбарлари сифатида бевосита тажрибага эга эдилар. Анри Файоль кўмир қазиб чиқариш бўйича француз компаниясига раҳбарлик қилган. Линдвалл Урвик Англияда бошқарув соҳасида маслаҳатчи бўлган, **Жеймс Д. Муни** «Женерал Моторс» компаниясида **Алфред П. Стоун** раҳбарлигида ишлаган. Бошқарув ишига ташкилотни юқори даражада бошқариш нуқтаи назаридан муносабатда бўлиш классик бошқарув мактабининг тадқиқотларига ўз таъсирини ўтказди. Биринчи навбатда, бу мактаб вакилларининг асарлари илмий методологияга эмас, балки шахсий кузатишларга асосланган эди. Улар бошқарувнинг универсал тамойилларини ифодалаб беришга уриндилар, уларга риоя қилиш эса ҳар қандай таш-

килотни муваффақиятга олиб келиши лозим эди. Бу иш кўп жиҳатдан ўрта аср алкимёгарларининг «фалсафанинг тамал тоши»ни яратиш соҳасидаги куч-ғайратини эслатади. Мазкур тамойилларнинг самарадорлиги вазият шарт-шароитларига ва ҳолатларига боғлиқ эканлиги қараб чиқилмаган. Уларнинг асосий таркибий қисми ташкилотдаги инсон ресурслари ҳисобланади.

Кўпинча маъмурий бошқарув мактаби меросини ўрганишда Анри Файолнинг бошқарув персонали маъмурий фаолиятига тааллуқли машҳур 14 тамойили эсга олинадики, улар қуйидагилардир:

• **Меҳнат тақсимоти**. Меҳнат тақсимотининг мақсади — бир хил куч-ғайрат сарфлаган ҳолда ишлаб чиқариш миқдори ва сифатини оширишдан иборат.

• **Ҳокимият** — жавобгарликдир. Ҳокимият — фармойиш бериш ҳуқуқи ва унга бўйсунишга мажбур этадиган кучдир. Ҳокимиятни жавобгарликсиз (яъни санкциясиз — мукофот ёки жазосиз), унинг амал қилишисиз тасаввур қилиб бўлмайди... Ҳокимият амал қилган ҳамма жойда жавобгарлик ҳам вужудга келади.

• **Интизом** — бу аслида бўйсуниш, ўзини тутишга тиришиш, одам, корхона билан унинг хизматчилари ўртасидаги битимга мувофиқ тегишли равишда белгиланган ҳурмат қилишнинг ташқи белгиларидир.

• **Бирон-бир ижтимоий тузилмадаги интизомнинг аҳволи** унинг раҳбарлари қандай мавқега эга эканлигига жиддий равишда боғлиқдир.

• **Буйруқ (фармойиш) бериш бирлиги.** Хизматчига бирон-бир фаолият тўғрисида фақат бир бошлиқ буйруқ бериши мумкин. Ҳеч бир ҳолда ижтимоий организмнинг фармойиш беришдаги дуализмга мослашуви мавжуд бўлмайди.

• **Раҳбарликнинг бирлиги**. Бу тамойилни қуйидагича ифодалаш мумкин: битта раҳбар ва битта дастур айни бир хил мақсадни кўзда тутувчи операциялар йиғиндиси учун кифоя қилади.

• **Хусусий манфаатларнинг умумий манфаатларга бўйсуниши.** Бу тамойилга мувофиқ корхонада хизматчиларнинг манфаатлари корхона манфаатларидан юқори турмаслиги лозим. Бу ерда турли хилдаги икки манфаат бир-бирига юзма-юз туради, лекин улар бир хилда эътироф қилинишга сазовордир: уларни келиштиришга ҳаракат қилиш керак. Бу бошқарувнинг энг катта қийинчиликларидан биридир.

• **Персоналнинг рағбатлантирилиши.** Персоналнинг рағбатлантирилиши бажарилган ишга ҳақ тўланишидир. У адолатли бўлиши ва иложи борича персонални, корхонани, ёлловчи ва ёлланувчини қаноатлантириши лозим.

• **Марказлаштириш**. Марказлаштириш ўз-ўзича яхши ёки ёмон бошқарув тизими ҳисобланмайди. У раҳбарларнинг интилиши ва

шароитга қараб қабул қилиниши ёки рад этилиши мумкин. У кўп ёки оз даражада ҳамиша мавжуд бўлади. Марказлаштириш ёки марказлаштирмаслик масаласи — ўлчов масаласидир. Аҳвол марказлаштириш даражасини аниқлашга келиб тақалади. Бунда корхона учун энг қулай марказлаштириш даражасини топиш керак.

• **Иерархия** (босқич, поғона). *Иерархия — қуйи раҳбарлик лавозимларидан тортиб юқори раҳбарлик лавозимларигача бўлган раҳбарлар қаторидир.*

• **Тартиб**. Моддий тартибдаги бир формула ҳаммага маълум: ҳар бир нарсанинг муайян жойи бўлиши ва ҳар қандай нарса ўз жойида бўлиши керак. Ижтимоий тартибнинг шакли шундай: ҳар бир шахс учун муайян жой бўлиши ва ҳар бир шахс ўз жойида бўлиши лозим.

• **Адолат**. Персоналнинг ўзига юкланган вазифаларни бажаришга тиришқоқлик ва садоқат билан киришмоғини рағбатлантириш учун *унга хайрхоҳлик билан муносабатда бўлиш лозим. Бобомиз* Соҳибқирон Амир Темур ҳам «Куч — адолатдадир», деган эди. Адолат — хайрхоҳликни одил судлов билан бирга қўшиш натижасидир.

• **Персонал таркибининг доимий бўлиши**. Персоналнинг қўнимсизлиги, айни пайтда, ишнинг яхши йўлга қўйилмаганлиги сабаби ва оқибатидир. Шунга қарамасдан, унинг таркибида алмаштиришлар бўлиб туриши муқаррардир. Одамларнинг ёши, касаллик, истеъфога чиқиш, вафот этиш ижтимоий тузилма таркибини ўзгартиришга *сабаб бўлади. Айрим хизматчилар ўз функцияларини* бажариш лаёқатини йўқотади, бошқалар эса ўз зиммасига анча масъулиятли вазифаларни *олишга лаёқатсиз* бўлиб қолади. Шундай қилиб, бошқа тамойилларга ўхшаб персоналнинг қўнимсизлик тамойили ҳам ўз меъёрига эгадир.

• **Ташаббускорлик**. Биз ташаббускорлик деб режани вужудга келтириш ва уни амалга ошириш имкониятини атаймиз. Таклиф ва уни амалга ошириш эркинлиги ҳам ташаббускорлик категориясига *тааллуқлидир.*

• **Персонални бирлаштириш.** Персонални бўлиб юбормаслик керак. Бизга душман бўлган кучларни заифлаштириш учун уларни бўлиб юбориш оқилона ишдир, лекин корхонадаги ўз кучимизни бўлиб ташлашимиз катта хатодир.

Мазкур тамойилларга мувофиқ бошқарув фаолиятини амалга ошириш, А. Файолнинг фикрича, ўз тараққиёт муаммоларини самарали ҳал этишга қодир бўлган ижтимоий яхлит организмни ташкил этишни таъминлаши лозим. Шундай қилиб, Ф. Тейлорнинг ишларни аниқ нормаллашни тартибга солиш, ҳокимиятнинг ўзбошимчалигига қарши туриш мақсадида ижрочилар ўртасида ўзаро муносабатларни бошқариш зарурлиги тўғрисидаги ғоялари А. Файоль томонидан давом эттирилди ва ривожлантирилди. А. Файоль тамо-

йиллари, аввало, демократик муносабатларни амалга ошириш учун янада қулайроқ бўлган шарт-шароитларга мўлжалланган. Самарали бошқарувнинг меҳнат тақсимоти, буйруқ бериш ва раҳбарлик қилиш бирлиги, интизом, иерархия, марказлаштириш шарт-шароитларидан ташқари, бу ерда гап янада такомиллашган ижтимоий организмнинг тузилиши ҳақида бормоқдаки, у ҳокимиятни ва жавобгарликни бирга қўшиб олиб бориш, хусусий манфаатларни умумий ишга, адолатга бўйсундириш, ташаббусни ривожлантириш, шу жумладан, персонални қарорлар қабул қилишга жуда кенг суратда жалб қилиш, персонални бирлаштириш асосида (ташкилотда қарама-қарши туриш асосида эмас) ўз-ўзини ривожлантиришга қодир бўлишдан иборат.

А. Файоль бошқаришни (унинг атамаларида — маъмурий бошқариш) тадбиркорлик, ишбилармонлик фаолиятини амалга оширишга қаратилган тамойиллар, қоидалар, усуллар мажмуидан иборат деб қаради, саноат корхонаси персонални биринчилардан бўлиб тақдим этди ва унинг ўзи ишлаб чиққан махсус «йўл-йўриқлар» ёрдамида ҳар бир ажратилган таснифлаш гуруҳи учун муайян малака талабларининг устувор йўналишларини ифодалаб беришга уринди.

Бундан ташқари, А. Файоль персонални бошқариш юзасидан махсус қоидаларни таклиф этган бўлиб, улар раҳбарнинг лавозимига доир талаблар шаклида ишлаб чиқилган: «Ўзига раҳбар вазифалари юкланган бошлиқ қуйидаги хислатга эга бўлиши лозим:

- Ўз персоналини чуқур билиш.
- Лаёқатсизларни ишдан четлаштириш (бўшатиш).
- Корхона билан хизматчилар ўртасида мавжуд бўлган шартномаларни яхши билиш.
- Яхши намуна кўрсатиш.
- Бошқарув бирлиги ва куч-ғайратларнинг келишиб олинишига эришиш учун ўзининг асосий ходимлари билан кенгашлар ўтказиш.
- Ўз диққатини майда-чуйда нарсалар билан банд қилмаслик.
- Персонал ўртасида ҳаракатчанлик, ташаббускорлик ва бурчни ҳис қилиш руҳи ҳукмрон бўлишига эришиш».

Давлат хизматлари томонидан инсон ресурсларини бошқариш усулларини ривожлантиришда машҳур немис социологи Макс Бобернинг асарлари маълум даражада роль ўйнади. У энг муҳим тамойилларни ишлаб чиққан бўлиб, улар биргаликда олганда давлат ташкилотларининг инсон омилини бошқариш усулини ташкил этади. Аслида XX асрнинг бошларида вужудга келган мазкур усул бугунги кунда ҳам ўз аҳамиятини йўқотган эмас. Бу усул давлат муассасаларининг қаттиқ тартиб ўрнатилишини талаб қиладиган поғоналарида татбиқ этиш учун мўлжалланган. Шу билан бирга,

муаллифнинг ўзи бир неча бор таъкидлаб ўтганидек, у ҳарбий ташкилотларни намуна сифатида олган. Шу сабабли давлат бошқарув кадрлари фаолиятининг функционал тақсимланишига лозим даражада эътибор берилганда, бошқарув тадбирлари доирасидаги функционал алоқалар ва муносабатлар бу ерда яққол ифодаланувчи мунтазамлиги, қатъий лавозим поғонаси яққол кўзга ташланиб туради. Инсон ресурсларини (давлат хизматчиларини) бошқаришнинг «расмий» усули тамойилларига М.Вебер қуйидагиларни киритган:

• Ҳар бир хизматчининг расмий мансаб вазифаларини аниқ қайд қилиш.

• Лавозимга доир ўзаро муносабатлар, ҳуқуқлар ва жавобгарлик поғонасининг аниқлиги.

• Бошқарув жараёнида расмий тадбирларнинг амалга оширилишидаги бир хиллик.

• Бошқарув тадбирларини амалга оширишдаги объективлик, унга бошқарув фаолиятининг умумий тартибларига ва расмий қоидаларига сўзсиз риоя қилиш асосида эришилади.

• Лавозимларга доир бўш ўринларни касбий ва ахлоқий талаблар асосида эгаллашга номзодларни қатъий равишда танлаш.

• Хизматчиларнинг ваколатига баҳо бериш учун, уларни юқори лавозимларга кўтариш тўғрисида қарорлар қабул қилиш, кадрларни вақт-вақти билан аттестациядан ўтказиб туриш.

Классик менежмент бошқарув амалиётига ишлаб чиқариш демократиясига доир муҳим асосни киритди. Бу, аввало, «корхона персонали» категориясида ўз ифодасини топди. У барча ёлланма ходимлар учун уларнинг хизмат поғонаси даражасидаги аҳволидан қатъи назар, аллақандай ягона мақомни белгилаб беради.

Шуни таъкидлаш муҳимки, классик менежментнинг ташкилий қарорлари фақат меҳнат фаолиятини кучайтиришга эмас, балки самарасиз фаолиятни қисқартиришга, нооқилона меҳнат усулларини барҳам топтиришга йўналтирилган эди. Персоналнинг меҳнат ва дам олиш режимларига доир зарур қарорлар қабул қилмасдан туриб меҳнат жараёнининг қатъийлаштирилиши, ташқи назорат ва ишлаб чиқариш тартибини бузганлик учун қаттиқ жазолаш шаклидаги маъмурий тазйиқнинг кучайтирилиши персоналнинг қўнимсизлигини кескин кўпайтиришга имкон беради, бу эса меҳнатни жадаллаштиришдан олинган самарани йўққа чиқарди.

Оқилона бошқариш, биринчи навбатда, ташкилотни тартибга солиш, унинг фаолиятида узоқ муддатли барқарорлик ва қатъийликка эришиш имконини беради. Бунда шахсий ташаббус, ўз-ўзини бошқариш элементларини кучайтириш, инновацион фаоллик ҳали бошқаришни такомиллаштиришнинг қадриятли йўналиши сифатида қараб чиқилмаган эди.

Биринчи жаҳон уруши даврида Америка Қўшма Штатларида ишлаб чиқаришни ташкил этишнинг янги тизими вужудга келган бўлиб, у оммавий-поток усулини татбиқ этишга асосланган ва ўз ташкилотчиси **Генри Форднинг номидан келиб чиқиб, «Фордизм» деб аталган эди**.

Мазкур тизим ишлаб чиқариш жараёни айрим қисмларнинг фаолиятини муайян маром ва изчилликда аниқ келишиб олишга асосланади. Бу тизимнинг асосий босқичлари қуйидагилардан иборат эди:

1) технологик жараёнларни дастлабки тарзда батафсил ишлаб чиқиш, ишлаб чиқаришнинг барча иштирокчилари билан унинг боришини келишиб олиш; комплекс технология;

2) ишлаб чиқариш жараёнига механизация ва автоматлаштиришни жорий этиш, бунда энг оддий операциялар ва ҳаракатларга бўлишга асосланиш;

3) меҳнат тақсимоти ва иш суръати ниҳоятда юқори бўлган шароитда энг кам малакали ишчи кучидан фойдаланиш мумкинлиги;

4) ишлаб чиқаришни: хом ашё, материаллар, технологиялар, меҳнат усуллари, ташкил этиш ва бошқариш шаклларини тўлиқ стандартлаш.

Мазкур тизимнинг асосий мақсади — меҳнатни максимал даражада интенсивлаш (жадаллаштириш)дир.

Умуман олганда, Тейлор андозаси персонални бошқариш функцияларини ҳаддан ташқари соддалаштиради ва чеклайди. Бу функциялар кўпроқ ёш, соғлом ва ҳалол ишлайдиган ходимларни танлаш; уларни анча юқори иш ҳақи билан моддий рағбатлантириш; ташкилотга ва унинг бўлинмаларига авторитар тарзда раҳбарлик қилиш; ходимларни мунтазам равишда қаттиқ назорат қилиш ва ишёқмасларни, асосан, ишдан бўшатиш йўли билан жазолаш; ҳомийлик тарзидаги турли ижтимоий тадбирлар ёрдамида ходимлар билан раҳбарият ўртасидаги муносабатларни юмшатишдан иборатдир.

Тейлоризм бошқарувни ташкил этишда, айниқса, Америка Қўшма Штатларида катта муваффақиятларга эришди. Бу ерда бунинг учун қулай шарт-шароит — асосан келгиндилардан иборат кўп миқдордаги ёш ва соғлом ишчи кучининг мавжудлиги эди. Мазкур кишилар етарли маълумотга эга бўлмаган ёшлар бўлса ҳам, лекин уларнинг деярли ҳаммаси юқори иш ҳақи олиб ишлашни мўлжаллар ва ишдан маҳрум бўлишдан қўрқар эдилар. Бу хилдаги шарт-шароитлар мавжуд бўлмаган мамлакатларда Тейлор тизими, хусусан, унинг конвейер модификацияси 70-йиллардаёқ қийинчиликларга, аввало, етарли сифатга эга бўлган иш кучининг йўқлиги, меҳнат интизомининг пастлиги, оммавий прогуллар ва кадрлар қўнимсизлиги, меҳнатга рағбатлантириш ва шу кабиларнинг пасайиб кетганлиги билан боғлиқ бўлган қийинчиликларга дуч келди.

50-йиллардаёқ тейлоризм замонга нисбатан бирмунча ривожлантирилган ҳолда меҳнатни малакасизлаштириш концепциясида ўз ифодасини топди, унга Д. Брайт (АҚШ) ва Ж. Фридман (Франция) назарий асос яратдилар. Бу назарияларга мувофиқ ФТТ авж олиб борган сари ходимларнинг ихтисослашуви кучаяди ва улар бажарадиган меҳнат операциялари соддалашиб боради. Ижодий, интеллектуал функциялар асосан ишланмалар ва лойиҳалаштириш соҳаларида тобора кўпроқ тўпланиб боради. Техника қўлланадиган соҳалар доимий равишда кенгайиб, меҳнат жараёнларида инсоннинг иштирок этиши қисқариб боришига қарамасдан, меҳнат (агар у ҳатто механизмларни кузатишдан иборат бўлса ҳам) содда, бир хил, ноижодий меҳнат бўлиб қолади.

Тейлорча бошқарув андозасининг мазкур модификацияси муаллифлари ходимлар ўртасида норасмий алоқаларни ривожлантириш ёрдамида, уларни айрим ишлаб чиқариш қарорларини қабул қилиш жараёнларига жалб қилиш, жамоа тантаналари, қариялар ва фахрийларни қадрлаш, мослашувчан иш графикларини жорий этиш, зарарли ишлаб чиқаришлар ва ҳолдан тойдирувчи операцияларни туғатиш, меҳнатни гўзаллаштириш ва инсонийлаштириш воситасида меҳнатни механик тарзда ташкил қилишнинг салбий ҳолатларини бартараф этишга интилдилар. Бундай сиёсат персонални бошқариш соҳасидаги муносабатлар доирасини бирмунча кенгайтириш имконини берди, корхонадаги умумий маънавий иқлимни юмшатди. Бироқ, у ходимларнинг ортиб бораётган маълумот даражасини қондирадиган ва персоналнинг юқори малакали бўлишини талаб қиладиган ишлаб чиқариш операцияларини шакллантириш имконини бермади.

Ходимнинг ишлаб чиқариш имкониятлари чекланганлигидан, меҳнатнинг бир хиллиги ва қиёфасизлигидан, унда ўзининг шахсий ижодий имкониятини намоён қилиш мумкин эмаслигидан қониқмаслиги 60—70-йилларда кўзга ташланди. Ўша даврда Европанинг бир қатор мамлакатларида меҳнат операцияларини батафсил табақалаштириш, конвейер типидаги ва тейлорча бошқарув усулидаги бир хил меҳнат билан боғлиқ ишлаб чиқаришлар учун малакали иш кучининг етишмаслиги сезилди. Бу хилдаги корхоналарда банд бўлган ходимлар орасида абсентеизм — умумташкилий ишларда иштирок этишдан бош тортиш, кадрлар қўнимсизлиги, меҳнат интизомининг бузилиши, меҳнат қилишга бефарқ қараш ва бошқа салбий ҳолатлар тарқалди. Ходимларнинг бундай муносабати ўз натижасини бермай қолмади. Бундай ҳолатлар ғоят хилма-хил фактларда: маҳсулот сифатининг пасайиб кетиши, оммавий равишда брак (яроқсиз) маҳсулот чиқаришда, иш ташлашларда, стихияли ва ташкилий норозиликнинг бошқа шаклларида намоён бўлди. Буларнинг ҳаммаси катта ижтимоий ва ишлаб

чиқариш харажатларига сабаб бўлди, корхона эгалари ва менежерлар томонидан буларга жавоб тариқасида юзага келган ҳаракат «инсоний қиёфага эга бўлган тейлоризм» бўлди.

Шундай қилиб, 70—80-йиллардаги бир қатор назариётчиларнинг ходимлар малакасиз бўлиб қолиши ва меҳнатнинг шахсий қадр-қиммати ва маданияти пасайиб кетиши ҳақидаги башоратлари ўзини оқламади. 90-йилларда ходим шахсининг янги, тағин ҳам етук типи шаклланди, у меҳнат топшириқларини сўзсиз бажариш, тиришқоқлик кўрсатиш билан чекланиб қолмасдан, меҳнат фаолиятини ўз ҳаётининг маъноси деб билишга интилади, ишлаб чиқаришнинг фаол шерик иштирокчиси ёки ҳатто асосий хўжайин бўлишга ҳам ҳаракат қилади.

Бундай ходимни меҳнатни ташкил этишнинг тейлорча тизими асло қониқтирмайди, бу тизим раҳбарлар кўрсатган топшириқларни беихтиёр равишда бажаришни талаб қилади. Янги типдаги ходимга, айниқса, ёш ходимга, асосан авторитар раҳбарлик услуби шароитида оддий, кўп ҳолларда жуда содда операцияларни шунчаки бажариш тўғри келавермайди. Бундай шароитда тейлорча меҳнат ва бошқарув андозаси кўпинча панд бериб қолади, тейлоризмнинг ўзи эса, кўпинча, ФТТнинг замонавий босқичига мос келадиган анча самарали бошқарув андозаларини жорий этиш йўлида тўсиқ деб қаралади (шундай бўлса ҳам тейлоризмнинг ўзига хос айрим усуллари неотейлоризм ёки «инсоний қиёфага эга бўлган» тейлоризм шаклида ишлаб чиқариш иқлимини юмшатувчи усул сифатида бошқарувда етарли даражада кенг фойдаланиб келинмоқда).

9.2. Персонални ижтимоий-психологик жиҳатдан бошқаришнинг назарий муаммолари

Индустриал психология концепциясининг яратилиши ҳам меҳнатни ташкил этишнинг тейлорча андозасини ишлаб чиқиш даврига тўғри келади. Бу йўналиш асосчиси **Гуго Мюнстерьерг** (1863—1916)дир. Унинг «Бизнес психологияси», «Психология ва индустриал самарадорлик» китоблари биринчи марта ходимларни бошқаришнинг психологик жиҳатларига дахлдор бўлди, ишга қабул қилишда, кадрларни тайёрлашда ва ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш соҳасидаги ташкилий тадбирларда тестлаштириш аҳамиятини баён қилиб берди. Америка Қўшма Штатларида психология корпорациясининг ташкил этилиши (1918 йил) персонал билан ишлаш амалиётида бошқа психология усуллардан кенг фойдаланишга асос яратди.

Гуго Мюнстерберг асосий тамойилларни ифодалаб берган бўлиб, уларга мувофиқ раҳбарлик лавозимларига ходимларни танлаб

олиш керак бўлади, деди. У ўз фикрига кўра бизнесга уч энг долзарб масалани қўйган бўлиб, улар қуйидагичадир: интеллектуал сифатдаги ишларни бажариш учун энг мос келадиган кишиларни қандай қилиб излаб топиш керак (кадрларни илмий танлаш); қандай психологик шароитда ҳар бир ходимдан энг яхши натижалар кутиш мумкин; бу масалалар улар томонидан қандай ишлаб чиқилган, турли ишларга бўлган қобилиятларни аниқлаш учун тестлар қандай тузиб чиқилган. Мюнстенберг «психотехника» асосчиси бўлиб, бу 50-йилларда «амалий психология» деб аталган эди.

XX асрнинг ўттизинчи йиллари бошларидан эътиборан персонални бошқаришнинг замонавий босқичи бошланди, у инсоннинг ишлаб чиқаришдаги хулқ-атворини ўрганишни, давлат томонидан персонал билан ишлаш соҳасини бошқаришни назарда тутар эди. Инсоний муносабатлар назариясининг энг ёрқин намояндаларига Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер, К. Анжерис, Р. Ликарт, Р. Блейк ва бошқалар киради. Инсон ресурслари назариясининг муаллифлари — А.Маслоу, Ф.Херцберг, Д.Макгрегор ва бошқалар эди.

Бундай бошланишга **Э. Мэйо ва Ф. Ротлисбергер** Чикаго яқинидаги Хауторнда Бестерн электрик компания корхонасида асос солдилар. Бу тадқиқотнинг кўрсатишича, ижтимоий муҳит меҳнат самарадорлигига жисмоний муҳитга қараганда оз эмас, балки кўпроқ таъсир кўрсатади. У **инсоний муносабатлар** назариясига асос солди.

Экспериментнинг асосий назарий натижаси шу факт бўлдики, хизматчи менежернинг эътибори ва ғамхўрлигига акс-садо берди. Мэйонинг аниқлашича, аниқ тартибга солинган иш операциялари ва яхши иш ҳақи ҳамиша ҳам меҳнат унумдорлигининг ортишига олиб келавермаган. Баъзан ходимлар раҳбариятнинг истаги ва моддий рағбатларидан кўра гуруҳдаги ҳамкасбларининг тазйиқига анча кучли акс-садо берган. Тадқиқотларнинг кўрсатишича, пировард натижада, ишчининг унумдорлиги кўпроқ даражада унинг шахсий муносабатлари ва манфаатдорлигига боғлиқ бўлади, улар шахсий эътиқодларга асосланади.

Хауторн экспериментининг интервью олиш билан боғлиқ бўлган технологиясида самарадорликни таҳлил қилишга эксперимental ёндашув вужудга келдики, у инсонни ҳис-туйғулар, фикрлар, хулқ-атвор таъсирини эътироф қилар эди. Инсоний муносабатлар ҳаракати диққатни ишловчилар орасидаги алоҳида фарқларга ва норасмий гуруҳлар ходимларининг ишчанлигига ва хулқ-атворига, шунингдек, менежерларнинг коммуникациялар тизимини такомиллаштиришга бўлган эҳтиёжига, ходимларнинг эҳтиёжлари ва ҳис-туйғуларига янада таъсирчан бўлиш талабига, меҳнат натижаларини назорат қилиш тизи-

мини белгилашга таъсир кўрсатишга қаратган эди. Бу тизим эса ходимлар қизиқишларини (сифат тўтараклари) ҳисобга олишга ва ҳоказоларга мўлжалланган эди.

Хауторндаги экспериментлар муҳим хулосалар чиқариш, кўп йиллик мустақил тадқиқотлар якунларини чиқариш ва натижаларини текшириш имконини берди, бу тадқиқотлар инсон ресурсларини бошқариш усулларини такомиллаштириш муаммолари юзасидан ишлаб чиқаришда ўтказилди. Бу, масалан, Честер П. Бернарднинг назарий ва амалий ишланмаларига тааллуқлидир. У илмий изланишлар олиб бориш билан бир қаторда 20 йилдан ортиқ (1927—1948 йиллар) давр мобайнида «Нью-Жерси Белл Телефон» компаниясининг президенти лавозимини эгаллаб турди, бу эса унга ўз ғояларини амалда синаб кўриш имконини берди.

У тизимли ёндашув нуқтаи назаридан ишлаб чиқаришда муайян шароитларда самарали бўлган кичик гуруҳларнинг оммалашуви истиқболларига, унинг ижтимоий тузилишини мустаҳкамлаш воситаларига ва иш жараёнида персоналнинг ўзаро ёрдам кўрсатиш имкониятларидан фойдаланиш асосида меҳнат унумдорлигини ошириш, яъни жипслик имкониятларини ошириш истиқболларига баҳс берди. Унинг раҳбарлик тўғрисидаги тасаввурлари бошқарувнинг бир қатор етакчи замонавий усулларида ривожлантирилди ва тасдиқланди, ҳозир эса улар классик усуллар ҳисобланади. Бернард, чамаси, ишлаб чиқаришнинг ижтимоий тузилишидаги расмий ва норасмий ташкилотларни биринчи бўлиб ажратиб кўрсатди, ишлаб чиқаришнинг ижтимоий тузилиши деганда, онгли равишда мувофиқлаштирилмайдиган, умумий мақсадга эга бўлмаган ижтимоий ўзаро муносабатларни тушунди. Шу билан бирга, у алоҳида таъкидлаб ўтганидек, жамоада норасмий ташкилотлар, ўзаро муносабатлар, алоқаларнинг мавжудлиги расмий тузилмаларнинг нормал ишлаши учун, бошқарув ва ишлаб чиқариш персоналининг самарали ҳамкорлиги ва ўзаро ёрдам кўрсатиши учун зарур шарт ҳисобланади. Бундан ташқари, Хауторн экспериментларининг натижалари Мери Паркер Фоллетнинг тадқиқотларини амалий равишда тасдиқлади, у ўз асарларида (1918—1920 йиллар) қулай ижтимоий иқлимнинг ишлаб чиқаришга, ундаги иш самарадорлигини оширишга таъсир кўрсатиши масаласини қўйди. Фоллет ўзининг «Янги давлат» асарида инсоний муносабатлар соҳасини ўрганишнинг муҳим аҳамиятини таъкидлади. «Фоллет меҳнат ва капиталнинг уйғунлиги ғоясини илгари сурди, бу уйғунликка барча манфаатдор томонларнинг манфаатларини тўғри асослаганда ва ҳисобга олганда эришиш мумкин эди»[1].

---

[1] История менеджмента. Учебн. пособие. Под ред. Валового Д.В. М.: 1997, 189-б.

Хауторн экспериментлари инсон ресурсларини бошқаришни янада ривожлантиришнинг бошланғич нуқтаси бўлиб хизмат қилади, қатъий тартибга солиш ва кўпроқ моддий рағбатлантиришга асосланган классик ёндашувдан бошқача асосий тавсифларга эга бўлган «инсоний муносабатлар» доктринасига ўтишни билдирар эди. Бу экспериментлар персоналнинг меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш даражаси билан унинг иш самарадорлигини ошириш ўртасида барқарор сабаб боғланиши борлигини кўрсатди. Шу муносабат билан якка тартибда рағбатлантиришни гуруҳ тарзида рағбатлантириш билан алмаштириш таклиф этилди, маъмурий ва иқтисодий таъсир кўрсатиш усулларини эса ижтимоий-психологик таъсир кўрсатиш билан алмаштириш тавсия этилди, у меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишни ошириш, раҳбарликнинг демократик усулини оммалаштириш имконини беради.

Мазкур мактаб назариётчилари ходимларнинг меҳнат унумдорлигини оширишдаги фаоллигини, корхоналарда ижтимоий вазиятни яхшилашдаги, оддий персонал билан маъмурият ўртасидаги келишмовчиликларни юмшатишдан иборат психологик усулларни асослаб бердилар. Ходимга «ишлаб чиқариш линиясининг бир қисми» сифатида қараш барҳам топди. Унинг, аввало, шахс эканлиги эътиборга олина бошлади. Бу нарса шунга олиб келдики, моддий рағбатлантириш билан бир қаторда маънавий рағбатлантириш усуллари ҳам етарли даражада кенг фойдаланила бошланди. Кўп куч-ғайрат ва маблағлар ходимлар меҳнати ва турмушининг оптимал шарт-шароитларини яратишга қаратилди (эргономика ривожлантирилди; амалий фанлар: индустриал психология ва социология кенг оммалашди), «иштирок этиш менежменти» ривож топди, жамоада норасмий муносабатларнинг роли ортди, расмий ва норасмий ташкилотларнинг ўзаро муносабатларини ўрганиш воситалари ва усуллари ривожлантирила бошланди. Бошқача сўзлар билан айтганда, менежмент янги йўналишга — ижтимоий-психологик йўналишга эга бўлди.

Умуман, 20—30-йилларда АҚШда ишлаб чиқаришдаги шахссиз бюрократик муносабатлардан ишчилар ва тадбиркорлар билан ҳамкорлик қилиш концепцияларига ўтилди. «Инсоний муносабатлар» мактабининг қарашлари менежментнинг янгича интилишини, яъни ҳар бир саноат ташкилотини фақат иқтисодий қонунларга эмас, шу билан бирга, ижтимоий қонунларга ҳам бўйсунадиган муайян «ижтимоий тизим» сифатида, одамларни эса фақат ишлаб чиқариш омили эмас, шу билан бирга, ижтимоий тизим аъзолари сифатида қарашдан иборат интилишини рўёбга чиқаришни акс эттирар эди. Шу муносабат билан, раҳбарнинг функциялари иқтисодий функцияларга (фойдани энг кўп даражага етказишга) ва ижтимоий функцияларга (самарали ишловчи жамоалар ва гуруҳлар ташкил этиш, уларни барқарорлаштиришга) бўлинди.

Персонални бошқариш мақсадларига келганда хулқ-атвор ва ижтимоий фанлар: психология, социология, меҳнатни ташкил этиш ва унинг иқтисодиёти фанлари тизими тобора ўзаро боғлиқ равишда ривожлана бошлади. Персонал муаммоларини ҳал қилишга ёндашувни бу фанлар иқтисодий мақсадларга атроф-муҳитнинг аҳволини ва шахсий омилкорликнинг ривожланишига, гуруҳларни ташкилий мақсадларга эришишга жалб қилишда фойдаланишга қаратилган ёндашув сифатида тасвирланади. Ташкилий хулқ-атвор нуқтаи назаридан ёндашув пайдо бўлади, у инсоннинг ташкилотдаги роли ва хулқ-атворини ички алоқалар нуқтаи назаридан таҳлил қилади, улар шахслар, гуруҳлар ва уларнинг ташкилотдаги муҳитини, шунингдек, ишловчилар хулқ-атворига таъсирини таҳлил қилади. Меҳнат кооперациясини рағбатлантириши мумкин бўлган ташкилий муҳитни яратишга интилиш **ташкилий ривожланиш** номини олган йўналишнинг пайдо бўлишига таъсир кўрсатди. Ташкилий ривожланишнинг мақсадлари шахсларнинг муносабатлари, баҳолари ва хулқ-атвори элементларига ва меҳнат жараёни кечадиган доирадаги ташкилий муҳитга ўзгаришлар киритишдан иборат бўлди. Ташкилий ривожланишнинг асосий мақсадларидан бири — ташкилот ичидаги ўзаро тушунмаслик ва келишмовчиликларни камайтириш, фирма ичидаги ва унумдорликни ошириш соҳасидаги ишларга ходимларни янада кенгроқ жалб қилишни рағбатлантиришдан иборатдир.

Шундай қилиб, «инсоний муносабатлар» мактаби тахминан 50-йилларнинг охирларидан бошлаб «хулқ-атвор фанлари» мактабига ёки бихевиористик мактабга айланди. Агар «инсоний муносабатлар» мактаби асосан шахслараро муносабатларни йўлга қўйиш усулларига таянган бўлса, «хулқ-атвор фанлари» мактабининг текшириш объекти кўпроқ даражада алоҳида олинган шахснинг самарадорлигини ошириш методологиясини белгилаб берди. «Хулқ-атвор фанлари» мактабининг асосий мақсади ундаги инсон ресурслари самарадорлигини ошириш ҳисобига ташкилотнинг самарадорлигини оширишдан иборат бўлди.

Ушбу йўналишнинг энг йирик вакиллари **Ренсис Лайкерт, Дуглас Макгрегор, Фредерик Герцберг** бўлиб, улар ташкилотлардаги ўзаро ижтимоий муносабатларнинг турли жиҳатларини, ҳокимият ва обрў-эътиборнинг ташкилий тузилиши сабаблари, ҳаракатларини, коммуникацияларни, раҳбарлик, иш мазмунини, меҳнат ҳаёти сифати ва шу кабиларнинг ўзгаришини ўрганганлар. Айнан шундай ёндашувларнинг ривожланиши замонавий ташкилотларда инсон ресурсларини бошқариш номини олган алоҳида бошқарув функциясининг вужудга келишига сабаб бўлди, деб ҳисоблаб келинади. Бу функциянинг мақсади ходимлар фаровонлигини ошириш ва шу асосда фирмаларнинг самарали ишга қўшиладиган шахсий ҳиссаларни кўпайтиришдан иборат бўлиши лозим эди.

«Хулқ-атвор фанлари» мактаби хулқ-атвор тўғрисидаги фанларни тўғри татбиқ этиш ҳамиша ҳар бир ходимнинг, шунингдек, умуман ташкилотнинг самарадорлигини оширишга ёрдам бериши лозим, деган ғояни ҳимоя қилиб келган. Бироқ, кўпгина муҳим ижобий натижаларига қарамасдан, мазкур ёндашув унинг тарафдорлари тадқиқ қилган натижалардан фарқ қилувчи вазиятларда баъзан нотўғри чиқиб қолган ҳоллар ҳам бўлган. «Хулқ-атвор фанлари» мактаби таклиф этган кўпгина ёндашувлар ва услубий йўллар («меҳнатнинг бойитилиши» ва «бошқарувдан иштирок этиш») бошқарув усуллари сингари фақат муайян вазиятлардагина ва тегишли ходимлар учунгина татбиқ этилиши мумкин[1].

«Хулқ-атвор фанлари» мактаби тушунчаларига мувофиқ, энг муҳим асослар сифатида меҳнатнинг мазмуни ва характери, ходимнинг эришган *ютуқларига объектив* баҳо бериш ва уларни эътироф қилиш, ўз-ўзини ижодий намоён қилиш имконияти ва, ниҳоят, ўз меҳнатини бошқариш имконияти юзага келиши мумкин ва лозим. Ф. Герцбергнинг «энг яхши далил меҳнатнинг ўзи ҳисобланади» деган мантиққа мос келмайдиган даъвоси ҳозирги шароитда реал мазмун касб этмоқда. Бу ҳол *инсон ресурслари* «сифати»нинг ортиши, маданият, таълим, малака даражаси каби тавсифларнинг ўзгариши, эҳтиёжларнинг мураккаблашуви ва ошиши, қадриятли йўналишларнинг ўзгариши шароитида содир бўлмоқда. Ҳозирги ташкилотлардаги меҳнатнинг характери автоматлаштириш, роботлаштириш ва компьютерлаштириш даражасининг *юқорилиги билан ажралиб* туради, ходимларнинг ишга ижодий муносабатда бўлишини ва ўзўзини бошқариш чегаралари кенгайишини тақозо этади.

«Инсоний муносабатлар» концепциясига тааллуқли ёндашувлар орасида «меҳнатнинг бойитилиши» усули анча амалий равишда тарқалди ва оммалашди. Бу усул бажариладиган *ишлаб чиқариш топшириқларининг* сифатига юқори талаблар қўйилган шароитда чарчаш ва асаб-руҳий зўриқиш билан боғлиқ бўлган ишларда меҳнат самарадорлигини жиддий равишда ошириш имконини берди. «Меҳнатнинг йўқотилиши» усули бутунлай оригинал назарияга эга бўлиб, у «Фредерик Герцбергнинг икки омили назарияси» деб аталган эди. 50-йилларда америкалик психолог эътиборли эксперимент ўтказди, бундан мақсад қандай иш шароитлари, айниқса, яхши ёки бажарилаётган ишга нисбатан қандай муносабат, айниқса, ёмонлигини аниқлашдан иборат эди. Америкалик психолог эга бўлган ахборот меҳнатга бўлган муносабатга алоҳида ва жуда ўзига хос тарзда таъсир кўрсатадиган омилларнинг қуйидаги икки гуруҳи мавжудлиги тўғрисида хулоса чиқариш имконини берди:

---

[1] *Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. Пер. с анг. М.: 1992, 69-б.

1. Аввало, меҳнат шароитлари ва иш ўрнидаги ижтимоий муҳит билан боғлиқ бўлган қўллаб-қувватловчи ёки гигиеник омиллар.

2. Ҳақиқатда ходимнинг меҳнатга муносабатини белгилаб берадиган асословчи омиллар.

Шу билан бирга, агар омилларнинг биринчи гуруҳи (бошқарув услуби, шахслараро муносабатлар, иш ҳақи, иш билан бандлик кафолатлари, меҳнат шароитлари, касбий мақом) нормал талабларни қониқтирмаса, у ҳолда ишдан манфаатдорлик йўқлиги эффекти вужудга келади, бу ҳол инсон ресурсларининг меҳнат потенциалини фаоллаштиришни бошқарув тизими учун мумкин бўлмайдиган қилиб қўяди ёки ниҳоятда қийинлаштириб юборади. Бироқ, қўллаб-қувватловчи омиллар етарли даражада намоён бўлишини бошқарув тизими билан таъминлаш меҳнатга ижодий муносабатнинг зарур, лекин етарли бўлмаган шарти ҳисобланади.

Ижодий потенциални фаоллаштириш учун қуйидаги асословчи омилларни ҳаракатга келтириш талаб қилинади:

- шахсий муваффақият;
- эътироф этиш;
- илгари суриш;
- меҳнатнинг бойитилиши («иш ўз йўли билан»);
- касбий жиҳатдан кўтарилиш имконияти;
- масъулият.

Асословчи омилларни фаоллаштириш персоналнинг компания ишларида энг кўп даражада иштирок этишини: ўз иш жойида мустақил ва масъулиятли қарорлар қабул қилишдан тортиб то компаниянинг инновацион дастурларида ҳамкорлик қилиш ва шерик сифатида иштирок этишини таъминлаш учун қодирдир.

Умуман, 70-йилларнинг бошларидан эътиборан бутундунёда бошқарувнинг японча модели тобора кўпроқ қизиқиш уйғота бошлади. Бу модель XX асрнинг 20-йилларида вужудга келган бўлиб, лекин ғоят чуқур илдизларга эгадир, улар япон маданиятининг қадимий даврларига бориб тақалади.

«Инсон потенциали»ни амалга оширишни таъминлайдиган япон тажрибасининг фарқ қилувчи хусусиятлари сифатида қуйидаги асосий белгиларни ҳисоблаш керак:

1. Иш билан бандлик кафолатлари ва япоич вазиятини яратиш. Барқарорлик ишчилар ва хизматчилар учун рағбатлантирувчи омил бўлиб хизмат қилади, корпоратив муштараклик ҳис-туйғусини мустаҳкамлайди, оддий ходимларнинг раҳбарият билан муносабатларини яхшилайди ва тажрибали ишчилардан ахборот олишда ёрдамлашади.

2. Раҳбариятнинг ишлаб чиқаришда доимий иштирок этиши. «Ҳар куни эрталаб заводни айланиб чиқаман, бундан мақсад ходимлар билан саломлашиш, иш ўринларида ҳеч қандай деталь тартибсиз

қолда ётмаганлиги ва эътиборсиз қолдирилмаганлигига ишонч ҳосил қилиш, йиғув конвейерида нималар бўлаётганини билишдир», дейди фирма директорларидан бири. Бундай тартиб япон компанияси раҳбари учун одатий бир ҳолдир.

3. Ошкоралик ва корпорациянинг қадриятлари. *Бошқарувнинг* барча даражалари ва ишчилар фирманинг сиёсати ҳамда фаолияти тўғрисидаги умумий ахборот базасидан фойдаланишади, бунинг натижасида умумий жавобгарликда қатнашиш вазияти ривожланади, бу эса ўзаро ёрдамни яхшилайди ва унумдорликни оширади.

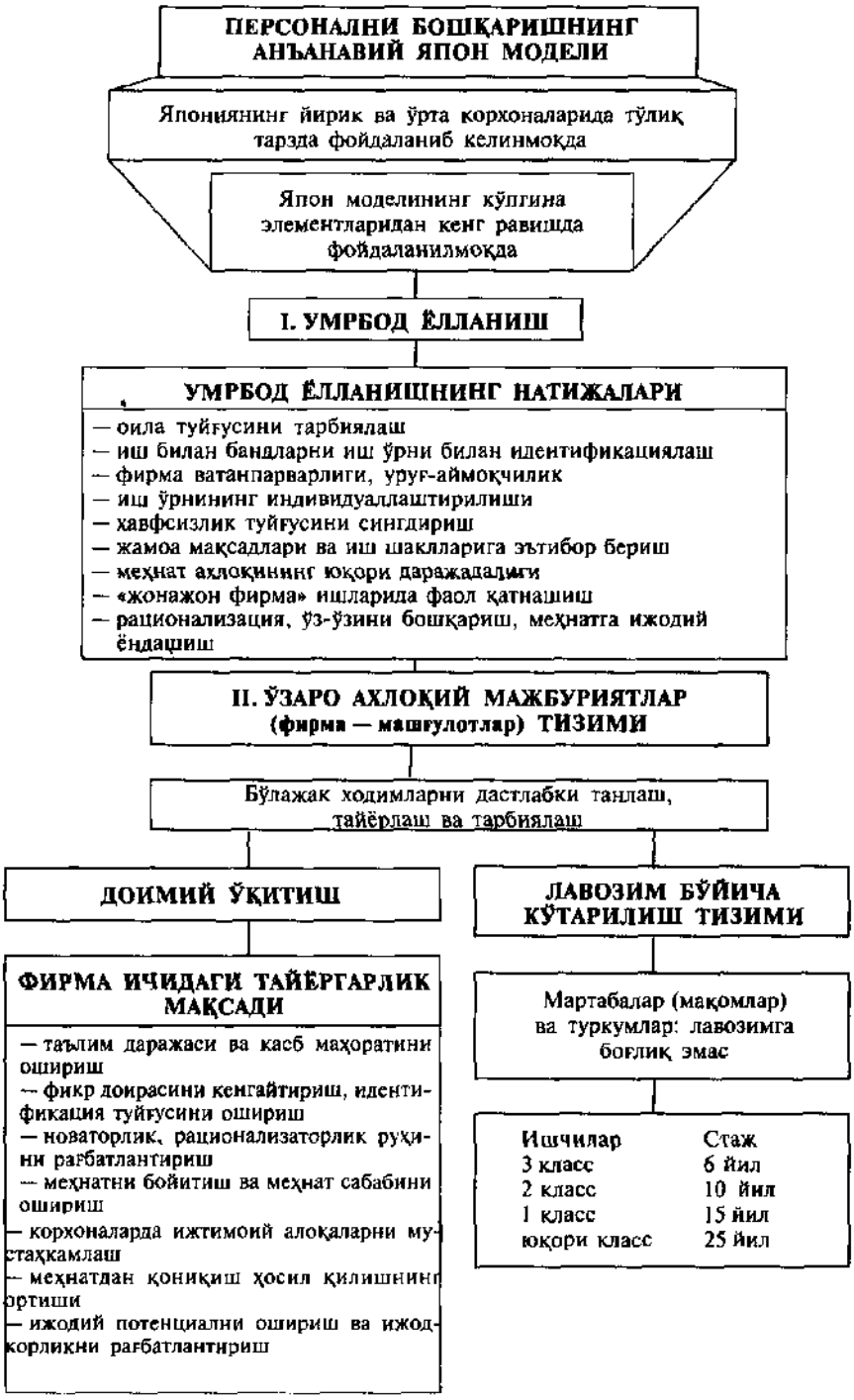
Учрашувларнинг муҳимлиги хизматчиларни улар ҳақида доимо ғамхўрлик қилинаётганлигидан хабардор қилишдир. Учрашувлар *фирмага садоқат туйғусини уйғотмаслиги ҳам мумкин. Шундай бўлса* ҳам булар ишчилар қўнимсизлигини чеклайди ва уларнинг руҳини мустаҳкамлайди.

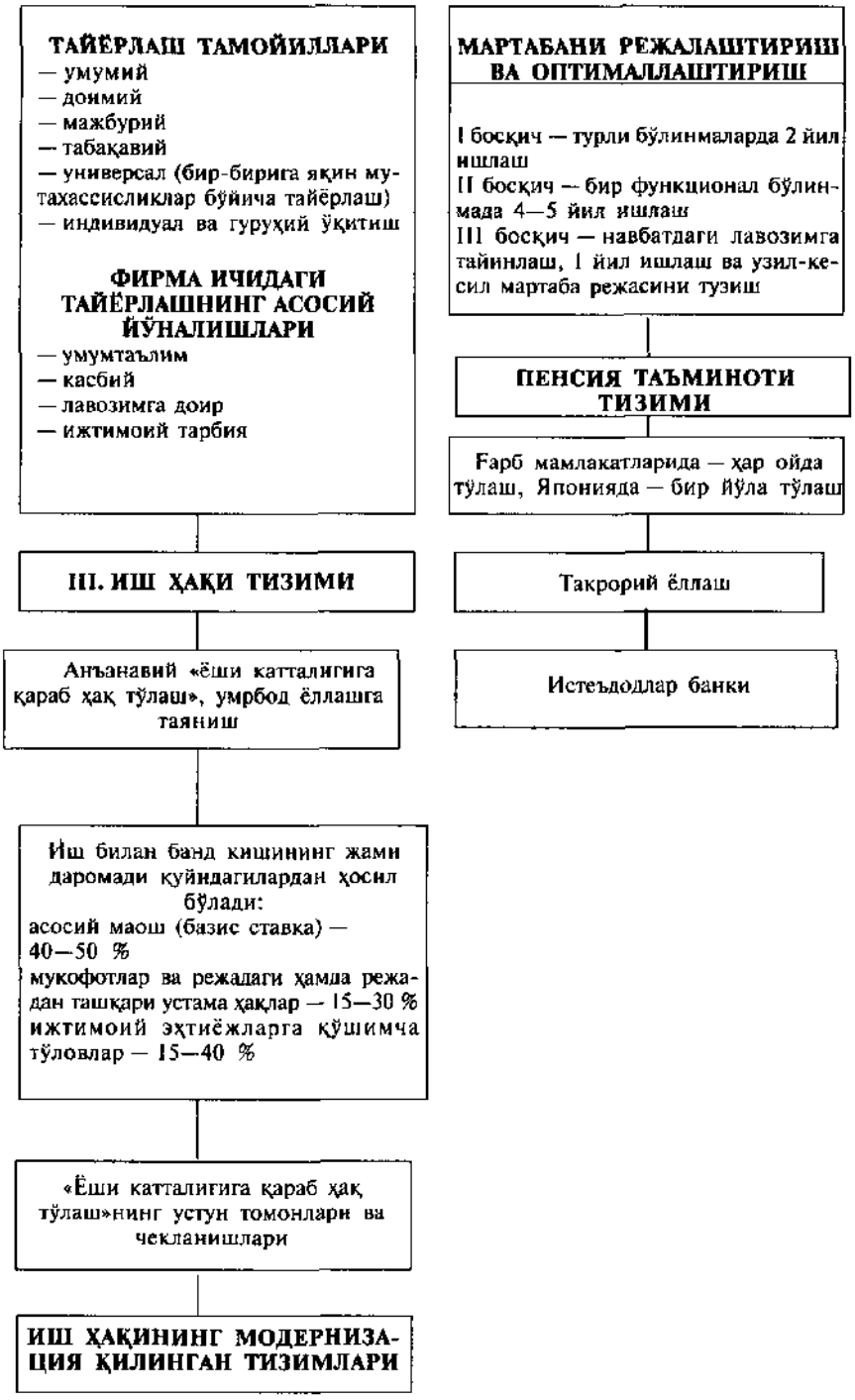
Япон тизимининг ўзига хос хусусияти — машҳур **«умрбод ёлланиш»**дир. Бунда ходим ўқув юртини тамомлагандан кейин ташкилотга ишга киргач, уни бутун меҳнат ҳаёти мобайнида тарк этмайди. Инсон ресурсларини бошқаришнинг бутун тизими мазкур тамойилга бўйсундирилган. *Масалан, меҳнатга ҳақ тўлаш тизими* шундай тузиладики, ходим оладиган даромаднинг анчагина қисми компаниядаги иш стажига боғлиқдир ва ҳар йили муайян миқдорда ортиб боради.

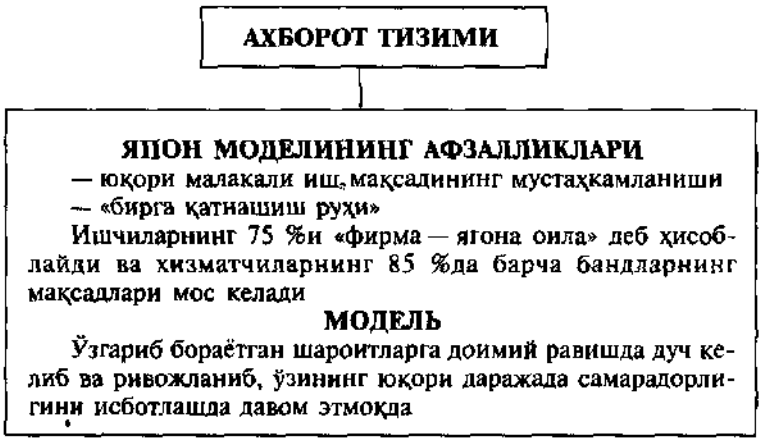
Япон корхонаси — бу фақат ходимлар биргаликда меҳнат қилиш учун бирлашадиган техник-иқтисодий тизим бўлиб қолмасдан, шу билан бирга, ўзаро мажбуриятлар билан ягона «ишлаб чиқариш оиласи»га боғланган *ҳамфикрларнинг ижтимоий ҳамжамиятидир. «Фирма* оиласи» — япон менежментининг жуда кенг тарқалган шиорларидан бири бўлиб, у амалда қуйидагича рўёбга чиқарилади. Иш билан бандлар, яъни «болалар» ўз садоқатларини доимий равишда намойиш қилишлари ва «ўзларини бутунлай жонажон оилага бағишлашлари» керак, астойдил меҳнат қилишлари ва ўз фирмалари фаровонлигини биринчи ўринга қўйишлари лозим. Бунинг учун «оталар» — маъмурларнинг ғамхўрликлари туфайли *улар иш* билан, яхши турмуш шароити ва доимий ортиб борувчи даромад билан таъмин этиладилар (9.1-чизмага қаранг).

Базис ставкасининг таркиби қуйидагича аниқланади:

— 20 %ли маълумот даражаси билан
— 20 %ли стаж билан
— жавобгарликнинг 20 %ли ҳажми билан
— мустақил қарорларнинг 10 %ли *зарурлиги билан*
— 10 %ли психик нагрузкалар билан
— 5 %ли меҳнат шароитлар билан
— 5 %ли меҳнат хавфсизлиги билан


ПЕРСОНАЛНИ БОШҚАРИШНИНГ АНЪАНАВИЙ ЯПОН МОДЕЛИ
Япониянинг йирик ва ўрта корхоналарида тўлиқ тарзда фойдаланиб келинмоқда
Япон моделининг кўпгина элементларидан кенг равишда фойдаланилмоқда
I. УМРБОД ЁЛЛАНИШ
УМРБОД ЁЛЛАНИШНИНГ НАТИЖАЛАРИ
— оила туйғусини тарбиялаш
— иш билан бандларни иш ўрни билан идентификациялаш
— фирма ватанпарварлиги, уруғ-аймоқчилик
— иш ўрнининг индивидуаллаштирилиши
— хавфсизлик туйғусини сингдириш
— жамоа мақсадлари ва иш шаклларига эътибор бериш
— меҳнат ахлоқининг юқори даражадалиги
— «жонажон фирма» ишларида фаол қатнашиш
— рационализация, ўз-ўзини бошқариш, меҳнатга ижодий ёндашиш
II. ЎЗАРО АХЛОҚИЙ МАЖБУРИЯТЛАР (фирма — машғулотлар) ТИЗИМИ
Бўлажак ходимларни дастлабки танлаш, тайёрлаш ва тарбиялаш
ДОИМИЙ ЎҚИТИШ
ЛАВОЗИМ БЎЙИЧА КЎТАРИЛИШ ТИЗИМИ
ФИРМА ИЧИДАГИ ТАЙЁРГАРЛИК МАҚСАДИ
— таълим даражаси ва касб маҳоратини ошириш
— фикр доирасини кенгайтириш, идентификация туйғусини ошириш
— новаторлик, рационализаторлик руҳини рағбатлантириш
— меҳнатни бойитиш ва меҳнат сабабини ошириш
— корхоналарда ижтимоий алоқаларни мустаҳкамлаш
— меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишнинг ортиши
— ижодий потенциални ошириш ва ижодкорликни рағбатлантириш
Мартабалар (мақомлар) ва туркумлар: лавозимга боғлиқ эмас
Ишчилар Стаж
3 класс 6 йил
2 класс 10 йил
1 класс 15 йил
юқори класс 25 йил


ТАЙЁРЛАШ ТАМОЙИЛЛАРИ
— умумий
— доимий
— мажбурий
— табақавий
— универсал (бир-бирига яқин мутахассисликлар бўйича тайёрлаш)
— индивидуал ва гуруҳий ўқитиш
ФИРМА ИЧИДАГИ ТАЙЁРЛАШНИНГ АСОСИЙ ЙЎНАЛИШЛАРИ
— умумтаълим
— касбий
— лавозимга доир
— ижтимоий тарбия
III. ИШ ҲАҚИ ТИЗИМИ
Анъанавий «ёши катталигига қараб ҳақ тўлаш», умрбод ёллашга таяниш
Иш билан банд кишининг жами даромади қуйидагилардан ҳосил бўлади:
асосий маош (базис ставка) — 40—50 %
мукофотлар ва режадаги ҳамда режадан ташқари устама ҳақлар — 15—30 %
ижтимоий эҳтиёжларга қўшимча тўловлар — 15—40 %
«Ёши катталигига қараб ҳақ тўлаш»нинг устун томонлари ва чекланишлари
ИШ ҲАҚИНИНГ МОДЕРНИЗАЦИЯ ҚИЛИНГАН ТИЗИМЛАРИ
МАРТАБАНИ РЕЖАЛАШТИРИШ ВА ОПТИМАЛЛАШТИРИШ
I босқич — турли бўлинмаларда 2 йил ишлаш
II босқич — бир функционал бўлинмада 4—5 йил ишлаш
III босқич — навбатдаги лавозимга тайинлаш, 1 йил ишлаш ва узил-кесил мартаба режасини тузиш
ПЕНСИЯ ТАЪМИНОТИ ТИЗИМИ
Ғарб мамлакатларида — ҳар ойда тўлаш, Японияда — бир йўла тўлаш
Такрорий ёллаш
Истеъдодлар банки



9.1-чизма. **Персонални бошқаришнинг япон модели.**

Юқорида санаб ўтилган назариянинг ривожланиши **давлатнинг персонални бошқариш ишларига тобора кўпроқ жалб этилиши** асосида ўтди. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг яратилиши ёллаш, меҳнат жараёнини ташкил этиш, меҳнатга ҳақ тўлаш, ижтимоий тўловлар, касбий тайёргарлик ва бошқа масалаларни етарли даражада тартибга солиб туради ва ҳозирга қадар ҳам кун тартибидан тушмаган. Ана шу жараёнларни тартибга солувчи давлат ва хусусий ташкилотларнинг олий ўқув юртлари ва малака ошириш институтлари тизимидан тортиб вазирликлар ёки меҳнат ва ижтимоий муносабатлар департаментларига қадар бутун бир туркуми ташкил этилган.

Капиталистик ишлаб чиқариш муносабатлари саноат ишлаб чиқаришини ташкил этиш шаклларининг ривожланиши XX аср бошларида Россия олимлари, муҳандислари ва маъмурларини (улар орасида А.К. Гастев, П.М. Керженцов, Н.А. Витке, А.М. Добровольский, И.А. Семенов, Н.Ф. Чарновский, Н.Н. Добрунин, Н.А. Амосов, И.М. Бурдянский, Э.К. Дрезен, А.А. Ерманский, П.М. Керженцев, В.В. Чаянов ва бошқалар бор эди) меҳнат, ишлаб чиқариш ва бошқаришни оқилона ташкил этиш усулларини қидириб топишга ундади, бу усуллар бугунги кунда фақат тарихий қизиқиш уйғотиб қолмасдан, шу билан бирга, ўзининг методологик аҳамиятини сақлаб келмоқда.

Меҳнатни илмий асосда ташкил этиш бўйича 2-Бутуниттифоқ конференциясининг (1924 йил 10—16 март) резолюциясида тўрт асосий йўналиш белгилаб берилган эди[1]:

[1] Резолюции 2-й Всесоюзной конференции по НОТ (10—16 марта 1924 г.). М.: изд-во МКРКН, 1924, 3-б.

— ишлаб чиқариш жараёнларини механизациялаш ва электрлаштиришга асосланган янги техника ва технологияни йўлга қўйиш;

— ишлаб чиқариш техникасининг мазкур ҳолатида меҳнатни қўлланиш шарт-шароитларининг ўзгариши, шу жумладан, ходимларни жой-жойига қўйиш ва ихтисослаштириш, маҳсулотни стандартлаш ва ҳ.к.;

— ходимлар малакасини ошириш ва меҳнат жараёнларини интенсивлаш йўли билан жонли меҳнат самарадорлигини кўпайтириш;

— тузилиши, маданияти ва иш услуби буйича намунали маъмурий ва хўжалик органларини ташкил этиш, ҳисобга олиш, назорат қилиш, иш юритишни оқилона асосларда ташкил этиш.

20-йилларда меҳнат муаммоларини ҳал этишга Марказий меҳнат институти (ММИ)нинг фаолияти катта таъсир кўрсатди, бу институт меҳнатни илмий асосда ташкил этиш муаммоларини ишлаб чиқиш билан шуғулланадиган асосий муассасага айланган эди[1].

Тэйлор, Гимберт, Эмерсон ва бошқалар яратган китобларнинг таржима қилиниши шўро китобхонларини меҳнатни ташкил этиш соҳасидаги хорижий назария ва амалиёт билан таништиришга ёрдам берди. ММИнинг асосий назарий ишланмаларига қуйидагиларни киритиш мумкин:

— Касб таълим услубиётини яратиш ва оммавий касблар ишчиларини кенг миқёсли тайёрлашни амалга ошириш; А.К. Гастев таклиф этган «меҳнат йўл-йўриқлари» усулини ўргатиш тизими ўқув жараёнини таълим олувчиларда меҳнат усулларини оқилона бажаришни олдиндан белгилаб берадиган муайян «биологик йўл-йўриқлар»ни ишлаб чиқиш сифатида қарар эди. Уларнинг ўзига хос хусусияти шундан иборатки, деган эди А.К. Гастев, ўқувчи аввал бошданоқ тўғри йўл-йўриқ олиб, секин-аста талаб қилинадиган асбоб билан муомала қилиш қобилиятига эга бўлиб боради[2].

— Энг самарали меҳнат усуллари, йўллари ва режимларини ҳар томонлама ўрганиш ва лойиҳалаштириш.

— Инсоннинг аниқ меҳнат йўналишини тарбиялаш, шу жумладан, реакция тезлиги, сезгирлик, ҳаракатларнинг пишиқ-пухталиги, саранжом-саришталик ва бошқа сифатларни психофизиологик, интеллектуал сифатлар ва характер хусусиятлари, машқлар йўли билан ҳосил қилинган барқарор ишлаб чиқариш кўникмалари ва одатларини тарбиялаш.

---

[1] Қозон ва Таганрог институтлари асосан ишлаб чиқаришни илмий асосда ташкил этишни ишлаб чиқди ҳамда мамлакатдаги энг йирик институтлардан бири бўлди.

[2] ЦИТ и его методы НОТ. М.: 1970, 62—63-б.

30-йилларнинг ўрталарида меҳнат муаммоларини илмий ишлаб чиқишга бўлган қизиқиш кескин пасайиб кетди. Бунинг энг асосий сабабларидан биринчиси, энг юқори меҳнат самарадорлигини қўлга киритиш вазифаларини илғор ишчиларнинг белгиланган нормаларни фақат стахановча тарзда бузиш йўли билан ҳал этиш тамойили ҳукмронлик қилиши, у олимлар зиммасига асосан стахановчилар эришган ютуқларни илмий асослаб бериш вазифасини юклаган эди; иккинчиси, хорижда меҳнатни ташкил этиш соҳасида эришилган тажриба ва илмий ишланмалар тўғрисидаги ахборотларни олиш шароити ёмонлашган эди, хорижда бу соҳада юқорида айтиб ўтилган бир қатор янги ечимлар топилган эди.

Меҳнат муаммоларини ишлаб чиқишда 60-йилларнинг ўрталарига қадар тафаффус бўлганлиги кўзга ташланди. Бу иш 60-йилларнинг охирларига келиб яна кенг миқёсда авж олдирилди, айниқса, 1967 йилда Москва шаҳрида меҳнатни илмий асосда ташкил этишга бағишлаб ўтказилган Бутуниттифоқ кенгаши бу соҳанинг ривожланишига ўз таъсирини кўрсатди ва бу жараён 80—90 йилларгача ҳам давом эттирилди.

Мустақил Ҳамдўстлик Мамлакатларининг юзага келиши ва бу мамлакатларда бозор иқтисодиёти тамойилларининг амалга оширилиши меҳнат муаммоларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш жараёнини янги босқичга кўтарди. Ўзбекистонда ҳам бу борада бир қатор назарий ва амалий муаммолар ишлаб чиқилди ва мамлакат фаолиятида кенг фойдаланилмоқда.

9.3. Корхоналарда персонални шакллантириш ва ташкил қилиш амалиёти

Корхона персонали корхонада банд бўлган ҳамма ходимларнинг шахсий таркибини ўз ичига олиб унга ишчилар, раҳбарлар ва ёлланма ишчилар билан бир қаторда корхона эгалари ва мутахассислар ҳам киради. Ходимларнинг турли тоифалари бўйича солиштирма салмоғи корхона персоналининг касбий функционал ва социал таркибини намойиш этади. Корхоналарда персоналнинг касбий таркиби мутахассислар ва ишчиларнинг касбий гуруҳларини таркиби ҳамда солиштирма фарқи билан аниқланади.

Мутахассисларнинг касбий гуруҳларига: агрономлар, архивариуслар, архитекторлар, кутубхоначилар, шифокорлар, геологлар, кончилар, ҳужжатшунослар, журналистлар, зоотехниклар, муҳандислар, тижоратчилар, идора ходимлари, мелиораторлар, металлурглар, кичик тиббий ходимлар, ўқитувчилар, маданият ходимлари, техниклар, технологлар, товаршунослар, савдо агентлари, менеджерлар, чизмачилар, иқтисодчилар, юристлар киради.

Ишчиларнинг касбий гуруҳига бир неча касб-ҳунар эгаси бўлган ишчилар (автоматчилар, аппаратчилар, созловчилар, операторлар, чилангарлар, станокчилар ва бошқалар), шунингдек, саноат, қурилиш, қишлоқ хўжалиги, транспорт ва алоқа тармоқлари бўйича етакчи касб ишчилари киради.

Персоналнинг функционал таркиби корхонада мавжуд фаолият турлари (функциялар) бўйича ходимлар гуруҳини ажратиш йўли билан шаклланади. Маркетинг бўйича мутахассислар, тадқиқотчилар, ишлаб чиқарувчилар (лойиҳачилар), режаловчилар, диспетчерлар, асосий ишлаб чиқариш ходимлари, ишлаб чиқаришга хизмат кўрсатиш буйича ходимлар, социал соҳа ходимлари ва бошқалар киради.

Персоналнинг ижтимоий таркиби ижтимоий-демографик гуруҳлар бўйича ходимларни ажратиш йўли билан шаклланади. Бунга ёшлар (шу жумладан, ўқувчилар); аёллар (шу жумладан, ёлғиз оналар); нафақа ёшидаги шахслар: ногиронлар, собиқ ҳарбийлар ва бошқалар киради.

Персонал билан ишлашнинг муҳим қисми унинг талаб қилинаётган даражага (меъёрга) адекватлилиги, яъни корхона эҳтиёжлари ва ҳар бир ходимнинг манфаатларига мос келиш даражасини таҳлил қилишдир. Бунинг учун ходимлар ва иш ўринлари (лавозимлари)нинг биргаликдаги аттестацияси ўтказилиши мақсадга мувофиқдир, натижада улар ёки бошқаларнинг (ходим ва иш ўринларнинг) ортиқчалиги ва танқислиги аниқланади. Бир вақтнинг ўзида ички меҳнат бозорининг ҳолати корхона персонали тоифалари ва ходимларнинг рўйхат бўйича таркибини талаб қилинаётган иш ўринлари ва лавозимларга мос келиши назарда тутилиб, унинг профессионал, функционал ва социал таркибидан келиб чиққан ҳолда таҳлил қилинади. Бунда корхонанинг таркибий ўзгаришлари (бўлинмаларни тузиш, қайта тузиш ва тугатиш) муносабати билан, маҳсулотнинг янги турларини ишлаб чиқаришни ўзлаштириш, янги техника ва технологияни қўллаш, талаб қилинмайдиган маҳсулот ишлаб чиқаришини тўхтатиш, мулкчилик шаклини ва корхона билан бошқариш тизимини ўзгартириш натижасида етишмаётган ходимлар билан тўлдириш ва озод бўлганларини иш билан таъминлаш учун минтақавий меҳнат бозорларига мурожаат қилиш имконияти аниқланади.

Ички ва ташқи меҳнат бозорларининг роли ва ўзаро алоқаларига турлича қарашларга боғлиқ бўлган муқобил қарорларини (ечимларини) танлаш принципиал аҳамиятга эга. Ўзининг ички бозорига йўналтирилган ҳолда асосий фондларини янгилаш ва меҳнатни ташкил қилишни такомиллаштириш билан бир вақтнинг ўзида корхо-

на малакали ходимларга бўлган эҳтиёжни қондириш учун зарур тадбирларни амалга оширади. Бунда ходимларнинг бошқа корхоналарга ўтиш имконияти йўқотилади ёки чекланади, чунки улар маълум фаолият тизимига чамбарчас боғланган. Бундан ташқари, ходимларнинг бириктирилишига бир томондан, юқори иш ҳақи ва иккинчи томондан, ишдан бўшатилиш хавфи таъсир кўрсатади. Бу жуда кучли мотивлар ва сабаблар билан боғлиқ, у биринчи навбатда, *йирик корхоналар* учун хос бўлган ҳолатдир, чунки у маҳаллий меҳнат бозорларининг (бандлик хизматларининг) фаолият доирасини бирмунча торайтиради. Ушбу бозорлар ривожлангани сари корхоналар персонал тизимида маълум касбдаги ходимлар гуруҳини қисқартириш ва уларни маҳаллий бозорлар ҳисобига бошқа ходимлар билан алмаштиришгача маълум ўзгаришларни амалга ошириш имкониятига эга бўлади. Кўриниб турибдики, персонални шакллантириш масаласининг оптимал ечими ички ва ташқи меҳнат бозорлари имкониятларини самарали бирлаштиришга асосланган бўлиши керак.

Ходимларга бўлган эҳтиёж ва уни қондириш манбаларини аниқлаш масаласи корхона тизими, маҳсулот номенклатураси ва сифати технологияси, ишлаб чиқариш, меҳнат ва бошқаришни ташкил қилишда кутилаётган ўзгаришлар, *шунингдек, ички ва ташқи* меҳнат бозорларининг ҳолатидан келиб чиқиб, персоналнинг адекватлигини таҳлил қилиш ва унинг динамикасини истиқболлаш натижалари асосида ҳал қилинади. Айниқса, баъзилар ишлаб чиқаришни аҳоли учун зарур бўлган маҳсулот ишлаб чиқариш ва корхоналарни хусусийлаштириш билан боғлиқ бўлган персоналдаги ўзгаришларнинг истиқболлари анча долзарбдир. Ходимларнинг талаб қилинаётган сонини аниқлашда керак бўлган йўналтирувчи кучлар ориентир бўлиб, маҳсулот ва бажарилаётган функциянинг сермеҳнатлиги билан ҳисобланади. *Бунинг учун шунга мос норматив-меъёрий* материаллар, шунингдек, ривожланган мамлакатлар илғор тажрибасининг маълумотларидан кенг фойдаланилади.

Корхоналардаги персоналнинг структураси ва сони бошқа шунга тенг шароитларда ишлаб чиқиш воситаларига мулкчиликнинг шакллари ҳамда ходимларнинг хўжалик фаолиятида қатнашиш даражасига кўпроқ боғлиқ. Амалиёт кўрсатадики, кооператив, ҳиссадорлик ёки шахсий мулкчиликка ўтиши персонал сонини қисқартириш ва персонал тизимини соддалаштиришга олиб келади. Бунга *ходимларнинг янада интенсив* меҳнати ва уларнинг корхона фойдасидан ўзининг ҳиссасини олишда манфаатдорлигига имкон беради.

Бозор шароитларида персонални шакллантиришда икки муҳим сифат — барқарорлик ва сафарбарликни биргалигига асосланган янги

ёндашувни қўллаш мумкин бўлади. Масалан, корхона доимий штатни етакчи мутахассислар билан чегаралаб, қолган ходимларни керак бўлишига қараб ташқи бозордан жалб қилганда шундай қарор қабул қилиниши мумкин. Вақт-вақти билан даврий ҳолда персонални алмаштириб турувчи хорижий мамлакат корхоналари тажрибаси бўлиб, ундан Ўзбекистон шароитида ҳам фойдаланиш мумкин. Шу билан принципиал янги, эгилувчан касблар ва лавозимларни шакллантириш тизимига ходимларни танлаш, жой-жойига қўйиш ва ишлатиш асосида корхонанинг аниқ вазифалари ва ундаги мавжуд инсон ресурсини англаган ҳолда ўтиш учун шароитлар яратилади.

Корхона ходимларини ёллаш ва бўшатиш, уларнинг имкониятлари ва фаолият натижаларини баҳолаш, уларнинг сифат даражасини ошириш каби вазифалар ходимларнинг шахсий таркибини шакллантиришга киради.

Бозор иқтисодиёти шароитларида ходимларни ёллаш ва бўшатишнинг табиий шакли ходим ва иш берувчи ўртасидаги битимни ифодаловчи меҳнат шартномаларини (контрактларни) тузиш ва тўхтатишдир. Келишув қуйидагиларни: иш берувчи томонидан белгиланадиган ва ходим томонидан бажаришга қабул қилинадиган ишлар, функциялар, топшириқлар (мажбуриятлар)нинг таркиби ва мазмуни; контрактни бажариш шартлари ва режимлари; ходимни суғурта қилиш ва социал таъминлаш; меҳнатга ҳақ тўлаш ва бошқа тўловларни назарда тутади. Иш берувчининг эҳтиёжлари ва ходимнинг манфаатларини ҳисобга олиб шартномада ходимнинг иш куни ёки ҳафтасининг регламентланган давомийлиги бўйича эмас, балки унинг учун индивидуал (шахсан) белгиланган иш режими ва бўш вақтига мос ҳолда бандлиги кўзда тутилиши мумкин. Контрактда меҳнат функциялари (лавозимлари)нинг мураккаблигини рейтинг усулида ходим ўзини ўзи баҳолаши мақсадга мувофиқдир.

Меҳнат кишисининг потенциал имкониятларини баҳолаш профдиагностика йўли билан амалга оширилади, бу ёлланувчининг унга юклаётган меҳнат функцияларига (маълум рейтинг бўйича) мутаносиблик даражасини белгилаш, меҳнат шартномаларини тузишга имкон беради. Диагностика натижалари бўйича ходимнинг касб олиши ва ўзгартириши ҳамда ихтисослантиришига йўналишларини ишлаб чиқиш мақсадида касбга йўналтириш профориентацияси ўтказилади. Профориентация ёшларга ва аҳолининг бошқа гуруҳларига шахсий сифатлари ва ижтимоий эҳтиёжларига мувофиқ касб ёки фаолият турини танлаш ёки ўзгартиришда ёрдам кўрсатишга қаратилган.

Айниқса, корхоналардан бўшатилаётган шахсларни ишга жойлаштириш зарурияти билан боғлиқ бўлган профориентация ишлари

долзарбдир. Уни корхоналарда банд бўлган ҳамма тоифа (категория) ходимларига, уларнинг малакасини ошириш йўналишини аниқлаш мақсадида тарқатилиши ҳам муҳимдир. Профориентациянинг асосий шакллари қуйидагилар: мактаб, шунингдек, ўрта махсус ва олий ўқув юртларида оммавий ахборот воситалари билан ўқув-тарбия жараёнида амалга оширалаётган профинформация ва профконсультация; ходим томонидан унинг учун янги (шу жумладан, тадбиркорлик билан боғлиқ бўлган) фаолият турини иложи борича тезроқ ва оғриқсиз ўзлаштириши ва меҳнат шароитлари ҳамда социал муҳитга мослаштириши мақсадида ўтказилаётган профтанлаш ва профадаптанланиш (адаптация). Минтақалар доирасида профориентацион ишларини олиб бориш учун аҳолини иш билан таъминлаш, қайта ўқитиш ва профориентацияси бўйича Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг Илмий Маркази томонидан маълум илмий-амалий ишлар олиб борилмоқда.

Ходимлар потенциалидан фойдаланишни баҳолаш икки мақсадни кўзлайди — ҳар бир ходим фаолиятининг натижаларини яхшилаш, резервларини аниқлаш ва унинг касбий ҳамда шахсий фазилатларидан тўлиқроқ фойдаланиш ва малака даражасини ошириш ҳисобига корхона (ёки унинг бўлинмаси) ишига таъсири; шартнома шартларида кўзда тутилгандек, унинг унумдорлиги ва натижаларига мувофиқ меҳнатга ҳақ тўлашнинг асоси бўлиб хизмат қилиш.

Персоналнинг сифат даражасини ошириш ишчилар, мутахассислар ва раҳбарларни корхонанинг ўзида ҳамда ундан ташқарида — ўрта махсус ва олий ўқув юртларида, янги техника ва дастурий лойиҳаларда иштирок этишни таъминлаш воситаларини кашф қилувчи ва ишлаб чиқарувчи корхоналар ва ИТИларда (илмий тадқиқот институтларида) ўқитишнинг турли шаклларини қўллаб амалга оширилади. Бу борада Тошкент Давлат иқтисодиёт университети қошидаги малака ошириш институтининг фаолияти мисол бўла олади. Турли меҳнат функцияларни бирга бажара оладиган (меҳнатни тор тақсимлаш тажрибасидан фарқ қилиб) ва жамоа, бўлинма ва бутун корхонанинг хўжалик фаолияти натижаларини яхшилашда манфаатдор бўлган, янада кенг профилли ходимни шакллантириш курси корхона персоналининг доимий амал қилувчи касбий ва иқтисодий ўқиш тизимини яратишини талаб қилади. Бу тизимда ҳар бир ходимни индивидуал ўқишининг турли шакллари турли касб ва лавозимдаги ходимларнинг ўзаро алоқаларини ишлаб чиқишга қаратилган гуруҳли ўқитиш билан бирга олиб борилади. Бу, айниқса, ишлаб чиқаришда ўрта ва кичик бизнесни жорий этишда ва ундаги персонални қайта профиллашни амалга оширишда, янги технология ва ускуналарни ўзлаштиришда, ички тадбиркорлик ва ходим-

ларнинг социал фаоллигини оширишнинг бошқа шаклларидан фойдаланишда муҳимдир. Корхона ўқишни иш билан бирга олиб бориш учун зарур шароитларни яратади ва ходимларга амалдаги қонунчиликда кўзда тутилган имтиёзларни беради.

Ходимларнинг меҳнат ва ижодий потенциалини, уларнинг иш фазилатларини реализация қилишнинг зарур шарти мансаб моделининг турли вариантларини тузишни назарда тутувчи, ходимларнинг аниқ фаолият кўрсатувчи касбий-малака ва лавозимли кўтарилиш тизимини мавжудлигидир. Ушбу тизим ходимлар шаҳодатлаш (аттестациясини) лавозимларнинг бажарилишига конкурс асосида захира яратишини, кўтарилишга номзодларни ўқитиш ва тажрибасини оширишини (стажировкасини) ўз ичига олади. Тадбиркорлик, раҳбарлик ишларига майллиги бўлмаган шахслар учун ўша касб ёки лавозим доирасида малака бўйича кўтаришни (разряд, класс ёки тоифа)сини оширишни кенгроқ амалда қўллаш лозим. Аммо ходимнинг вазифада кўтариш тўғрисидаги масаласини ечишда ҳамма ҳолларда унинг касбларни ёки лавозимларни биргаликда олиб бориш қобилияти, шунингдек, бозор талабларини ҳисобга олган ҳолда ишга етарлича тайёргарлиги эътиборга олинади.

Кўпинча ўз фаолиятини ҳисоблаш-расмийлаштириш вазифалари билан чегаралайдиган анъанавий кадрлар бўлимидан фарқ қилиб, персонал билан тўлақонли ишлаш ушбу хизматни шакллантиришига бошқача принципиал ёндашувни талаб қилади. Энг аввало, гап шу ҳақда кетаяптики, ҳамма шароитларда юқорида кўриб чиқилган ходимларга эҳтиёжни асосли ҳолда аниқлаш, таҳлил қилиш ва истиқболлаш, ички ва ташқи меҳнат бозорларидан фойдаланиб персонал билан тўлдириш, профдиагностика ва профориентация, ходимларнинг ўқитишини ташкил қилиш, уларнинг потенциалларидан фойдаланиш ва касбий лавозимда кўтарилиш имкониятларини баҳолаш функцияларининг бажарилиши таъминланиши керак.

Персонал хизматларининг таркиби, табиийки, корхона миқёсларига, яъни ишловчиларнинг сонига боғлиқ. Хорижий мамлакатлар амалиётида ушбу хизматларга алоҳида аҳамият берилади. Хусусан, Япония корхоналарида персонал хизматларидаги ходимлар сони умумий ишловчилар сонининг 2—5 % ташкил қилади. Америка Қўшма Штатлари фирмаларида бу хизматдаги ходимлар сони 1 тадан 200 та ва ундан ортиқ кишини ташкил қилади. Ўрта ҳол компанияда персонал хизмати типик аппаратининг структураси қуйидагиларни ўз ичига олади: меҳнат битимларини тузиш тўғрисидаги музокараларнинг тайёрлиги ва меҳнат низоларини (конфликтларини) кўриб чиқиш учун жавоб берадиган ўзаро меҳнат муносабатлари бўлими; ходимларни олиш, танлаш ва тақсимлаш учун жавоб берадиган ёл-

лаш бўйича идора; тиббий хизмат, унинг мажбуриятига биринчи ёрдам кўрсатиш ва маслаҳат бериш киради; кафетерийлар ва дам олиш дастурларининг бажарилиши устидан назорат олиб борилиши киритилиб, ходимларга маиший хизмат кўрсатиш хизмати; хизматчилар учун ахборот луғатлар ва ички босма нашрларни чиқарилиши учун жавоб берадиган алоқа хизмати ходимлари билан биргаликда иш ҳақи, меҳнат хавфсизлиги, кадрларни тайёрлаш, ходимларнинг ижтимоий (социал) таъминоти масалалари билан шуғулланаётган бўлинмалар.

Ишчи ўринларини тузиш ёки тугатиш зарурияти билан боғлиқ бўлган иш берувчи томонидан ишчи кучига талабнинг ўзгариши ходимлар томонидан ишчи кучига таклифларга тегишли ўзгаришлар бўйича мавжуд имкониятларни аниқлашни талаб қилади. Бунда қўшимча киритилаётган иш жойи ёки лавозимни функциялаштириш учун қанча ва қандай меҳнат кераклигини аниқлаш керак; мавжуд ходимлар ва уларнинг функцияларини кенгайтириш йўли билан масалани ечиш мумкинлигини белгилаш ва ҳоказо. Иш ўринлари (ёки вазифа лавозимлари) тугатилган ҳолда ишдан бўшатилган ходимларни ушбу корхонада иш билан таъминлаш имконини аниқлаш талаб қилинади. Айниқса, Ўзбекистон шароитида бу масала ўта актуал бўлиб, кичик корхоналарни тузишга кўмаклашиш ва тадбиркорлик фаолиятини ҳамда ўз-ўзини иш билан банд қилишни бошқа шаклларини қўллаш, бундай ечимлар йўқ бўлган ҳолда — бандликнинг минтақавий марказлари бўлган вилоят ёки туман меҳнат биржалари орқали иш билан таъминлашга ёрдам бериш орқали амалга оширилмоқда.

Ўзбекистондаги кучли корхоналарда персонал хизмати ўз кучлари билан унга бириктирилган функцияларнинг тўлиқ комплексини бажармаган ҳолда (унга киритилган функционал бўлинмалар ҳисобига у кенгайтирилгандан кейин ҳам) консультацион фирмалари ҳамда алоҳида мутахассислар хизматидан фойдаланиш тавсия этилади. Аммо, ҳамма ҳолатларда персонал хизматига хизмат компетенциясига тегишли масалалар бўйича корхонанинг барча бўлинма ва хизматларнинг фаолиятини координация функцияси бириктирилиши керак.

Мамлакатимиз корхоналаридаги персонал хизматининг самарали ишини зарурий шарти уларни малакали мутахассислар билан тўлдирилишидир. Олий ўқув юртларида, хусусан, Тошкент Давлат иқтисодиёт университетида корхона персонали билан бошқариш хизмати учун «Персонал билан бошқариш» ихтисослиги бўйича мутахассисларни тайёрлаш борасида амалий ишлар қилинмоқда. Инсон ресурсларидан самарали фойдаланиш соҳасида менежер мартабаси (мансаби, карьераси) учун талабаларни тайёрлаш ҳам назарда ту-

тилмоқда. Ўрганиш предметига кадрларни танлаш ва тайёрлаш спецификаси; ишчи ва хизматчилар ишини ташкил қилиш, тартибга солиш ва назорат қилиш; иш билан таъминлаш ва ишсизлик муаммолари; иш ҳақи, компенсация (товонлар), мукофотлар тизимлари билан бошқариш; бошқарув интизоми (хулқи), системадаги ўзаро ва гуруҳли муносабатлари (лидерство); умуминсон ресурсларидан рационал фойдаланиш ва давлат дастурини реализация қилиш муаммолари ва бошқалар. «Персонални бошқариш» ихтисослиги шахсий, давлат ва ижтимоий ташкилотларда ишлаш учун менежерларни тайёрлайди. Хорижий тажрибани ҳисобга олиб ишлаб чиқилган ўқув режаси қуйидаги фанларни ўз ичига олади: (персонални бошқариш) персонал билан бошқариш, бошқарув меҳнатини ташкил қилиш, меҳнат иқтисодиёти, бандлик билан бошқариш, ташкилий хулқ, меҳнат муносабатлари, конфликтология (норизолар), иш этикаси, кадр ахборот тизимлари, меҳнат фаолиятининг мотивацияси, персонал маркетинги, персонал билан тезкор (оператив) бошқаруви ва бошқалар.

«Персонални бошқариш» (персонал билан бошқариш) тушунчаси маълум даражада шартли, чунки у одамларга буйруқ бериш эмас, балки ҳар бир ходим ва корхонанинг балансланган эҳтиёжлари ва манфаатлари ҳажмида инсон ресурсларидан оптимал фойдаланишни таъминловчи шароитлар яратиш кўзда тутилади (тадбиркорнинг нуқтаи назаридан). Персонални (персонал билан) бошқаришнинг мақсадли вазифасини фақат шундай тушунилгандагина қабул қилинаётган қарорларнинг социал-психологик ва иқтисодий асосланишига урғу бериб, у аналитик характерга (сифатга, хусусиятга) эга бўлади. Иш билан, персонал билан ишлашга ихтисослашган менежер (бошқа ҳар қандай ихтисослардаги каби) учта фазилатларга эга бўлиши керак:

Биринчидан, топширилган иш ёки вазифаларни бажаришда кишиларнинг жамоа меҳнат фаолиятини ташкилотчиси бўлиши керак;

Иккинчидан, бир вақтнинг ўзида ҳам психолог, ҳам социолог бўлиши бўйича шериклар ва ходимлар билан ўзаро муносабатларида уларнинг ҳар бирининг индивидуал хусусиятлари ва имкониятларини тўлиқроқ ҳисобга олиш ва муваффақиятга эришиш учун қулай атмосфера яратиши керак;

Учинчидан, жорий, шунингдек, узоқ муддатли характердаги қарорларни танлаш учун эришилган натижа ва харажатларни ҳисобга олувчи, таҳлил қилувчи ва истиқболловчи иқтисодчи бўлиши керак.

Таянч атамалар

Персонални бошқариш; персонални бошқариш назарияси; инсон капитали, омили; бошқарув назарияси тавсифи; классик назариялар; инсоний муносабатлар назарияси; тейлорчилар андозаси; меҳнат тақсимоти; ҳокимият; интизом; интизомнинг аҳволи; буйруқ ёки фармойиш; раҳбарликнинг бирлиги; хусусий манфаатлар; персонални рағбатлантириш; марказлаштириш; иерархия; тартиб; адолат; персонал таркибини доимий бўлиши; ташаббускорлик; персонални бирлаштириш; психотехника; инсоний муносабатлар; хулқ-атвор фанлари; меҳнатнинг бойитилиши; ошкоралик ва корпорациянинг қадриятлари; умрбод ёлланиш; япон модели; корхоналарда персонални шакллантириш; профориентация.

ТАКРОРЛАШ УЧУН САВОЛЛАР

1. Инсоннинг ташкилотдаги роли тўғрисидаги назарияси хусусида нималарни биласиз?

2. Иқтисодий ҳаёт субъектлари тўғрисидаги тасаввурларнинг ривожланишини гапиринг.

3. Бошқариш назариясининг тавсифи ҳақида биласизми?

4. Файольнинг бошқарув персонали маъмурий фаолиятига тааллуқли тамойилларини биласизми?

5. М. Вестернинг тамойилларига нималар киради?

6. Г.Форднинг тизими ва унинг босқичлари ҳақида гапиринг.

7. Индустриал психология концепциясининг яратилиши ва у билан боғлиқ муаммоларни баён этинг.

8. Инсоний муносабатлар концепцияси ҳақида нималар биласиз?

9. Персонални бошқариш бўйича япон тажрибасининг хусусиятларини изоҳлаб беринг.

10. Корхоналарда персонални шакллантириш деганда нималарни тушунасиз?

11. Персоналнинг шахсий таркибига кимлар киради?

12. Персоналнинг хизматини қандай ташкил этиш мумкин?

ТАВСИЯ ЭТИЛАДИГАН АДАБИЁТЛАР

1. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Одегов Ю.Г., Пихало В.Т. Управление персоналом: Учебник для ВУЗов. М.: «Академия», 2000.

2. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. Учебник. М.: «Финстатинформ», 1997.

3. Персонални бошқариш. Ўқув қўлланма. Қ.Абдураҳмонов ва бошқалар. Т.: «Шарқ», 1998.

4. Управление персоналом организации. Учебник. Под ред. А.Я. Кибанова. М.: «ИНФРА». М.,2000.

10-боб

МЕҲНАТ УНУМДОРЛИГИ: ТУШУНЧАСИ, ЎЛЧАШ ОМИЛЛАРИ, РЕЗЕРВЛАРИ

10.1. Меҳнат унумдорлиги ва унинг аҳамияти

Меҳнат унумдорлиги ва иқтисодий тараққиёт муаммоси ҳамиша одамларни қизиқтириб келган (меркантилистлар меҳнат унумдорлигининг миллат ривожига аҳамиятлилигини кўрсатган эдилар), ишлаб чиқаришни машиналаштиришдан бошлаб эса ушбу қизиқиш ялпи тус олди. Аввалига А. Смит, кейинроқ Д. Рикардо меҳнат унумдорлиги тўғрисидаги таълимотга асос солдилар. Улар тайёр маҳсулот, ишлаб чиқарувчи ходимлар ва улар фойдаланадиган ишлаб чиқарувчи кучларнинг қудрати ўртасидаги ниҳоятда оддий боғлиқликларни аниқлаб бердилар. Иқтисодчи олимлар ҳеч қачон ушбу муаммони эътибордан четда қолдирмадилар. Ҳозирга қадар ҳам меҳнат унумдорлигига таъриф бериш ва уни ҳисоблаш усулларига турлича ёндашувлар сақланиб қолмоқда. Мамлакатимиз амалиётида ижтимоий ишлаб чиқариш даражалари бўйича меҳнат унумдорлигини ҳисоблашнинг турли тамойилларига асосланадиган кўрсаткичлардан узоқ вақт давомида фойдаланиб келинди. Чунончи, миллий иқтисодиётда ва унинг тармоқларида **ижтимоий меҳнат унумдорлиги ҳамда унинг динамикаси жами харажатларни, яъни фақат маҳсулот ишлаб чиқаришга сарфланган жонли меҳнатгина эмас, балки буюмлашган меҳнат харажатларини ҳам тежашни акс эттирар эди.** Айни вақтда, корхоналар даражасида меҳнат унумдорлиги динамикаси фақат жонли меҳнат тежалишини акс эттирар эди. Бу ҳол ижтимоий ишлаб чиқариш даражалари бўйича кўрсаткичларни умумлаштиришга ва ходимларнинг иқтисодий манфаатларига керакли йўналишда самарали таъсир кўрсатишга имкон бермас эди.

Чет эл амалиётида икки: **меҳнат унумдорлиги ва унумдорлик** атамаларидан фойдаланилади. Бу атамалар ана шу кўрсаткичларни ҳисоблаб чиқаришга асос бўладиган меҳнат натижаларининг таърифи ва таркиби билан фарқланади. **Меҳнат унумдорлиги атамаси фақат яратилган (сотилган) маҳсулот (хизматлар) ҳажмингина ўз ичига олади, ҳолбуки, унумдорлик атамаси қўшимча равишда меҳнат натижаларида буюмлашган меҳнатнинг тежалишини ёки ортиқча сарфланишини ҳисобга олади.** Шу билан бирга, унумдорликни ҳисоблаш

усуллари ишлаб чиқариш самарадорлиги билан етарли даражада мос келади деб ҳисобланган ва бунга уни кенг мослаштирилган: бунда меҳнат натижалари фақат меҳнат сарфи билангина эмас, балки ресурслар бўйича ҳамма турдаги сарфларнинг ўзаро нисбати қиймат шаклида аниқланади. Кўриниб турибдики, меҳнат унумдорлиги ва унумдорлик ёки «унум» тушунчаси ўз маъноси билан бир-биридан фарқ қилади.

Меҳнат унумдорлиги маҳсулот ҳажмининг иш вақтига нисбати $\left(\frac{M}{T}\right)$ билан ва, аксинча, иш вақтининг маҳсулот ҳажмига нисбати меҳнат сиғими $\left(\frac{T}{M}\right)$ билан аниқланади, яъни мазкур тушунча тўғридан-тўғри алоқани ҳам, аксинча алоқани ҳам акс эттиради. Бундан фарқли ўлароқ, унум маҳсулот массасининг ходимлар миқдори (L) билан ифодаланган иш вақтига муносабатидир $\left(\frac{M}{L}\right)$, яъни у фақат тўғридан тўғри алоқада намоён бўлади. Унум маҳсулот ҳажмининг умуман иш вақтига эмас, балки бевосита ходимга нисбатини кўрсатади. Унум — ходим ишлаб чиқарган товарлар массаси билан ифодаланган унинг меҳнат унумдорлигидир. Мазмунига кўра «меҳнат унумдорлиги» ва унумдорлик ёки «унум» тушунчалари бир-бирига яқиндир.

«Унум» атамаси ҳозирги вақтда корхоналарнинг амалий фаолиятида кенг фойдаланилмоқда. Бунинг боиси шундаки, биринчидан, унум кўрсаткичи қулайдир, чунки муайянликни юзага келтириб, унумдорликни қайси жиҳати кўзда тутилишини кўрсатади; иккинчидан, бу меҳнат унумдорлигини ўлчашнинг энг яққол ва осон усулидир.

Назарий жиҳатдан унумдорлик ёки «унум» тушунчаси меҳнат унумдорлиги тушунчасидан кенгроқдир. Америкалик олим Д. Скотт Синк ўзининг »Унумдорликни бошқариш: режалаштириш, ўлчаш ва баҳолаш, назорат қилиш ва ошириш» асарида бундай деб ёзади: «Унумдорлик, тўғрисини айтганда, тизим ишлаб чиқарган маҳсулот билан ушбу маҳсулотни ишлаб чиқаришга қилинган сарфлар ўртасидаги нисбатдир. Тизимга меҳнат шаклидаги (инсон ресурслари), капитал шаклидаги сарфлар (жисмоний ва молиявий активлар), энергия, материаллар ва ахборотлар киритилади. Ушбу ресурслар маҳсулотга (товарлар ва хизматларга) айлантирилади. Унумдорлик — мазкур тизим мазкур вақт даврида ишлаб чиқарган маҳсулот миқдорининг шу даврнинг ўзида ушбу маҳсулотни яратиш ёки ишлаб чиқариш учун ишлатилган ресурслар миқдорига бўлган нисбатдир»[1].

[1] *Синк Д.С.* Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. Пер. с англ. Общ. ред. и выступ. ст. В.И. Данилова-Данильяна. М.: 1989, 29-б.

Шундай қилиб, унумдорликни баҳолаш учун ишлаб чиқариш натижаларини улар билан боғлиқ бўлган сарфлар билан таққослаш керак. Сарфларга эса нафақат меҳнат, балки материаллар ҳам, ускуналар ҳам, ер ҳам, энергия ҳам киради. Масала шундан иборатки, айрим корхоналар, фирмалар, уларнинг гуруҳлари, тармоқлар ва умуман бутун иқтисодиёт учун ҳар хил турдаги маҳсулотлар ва уларни етиштириш учун керакли ресурсларни статика ва динамика ҳолатида таққослашнинг ишончли ва оддий усулини топиш лозим. Аммо, бизнинг фикримизча, ушбу кўрсаткичларни ана шу тарзда бир-бирига тенглаштириш ҳам тўғри бўлмаса керак. Ана шунинг учун бу борада илмий-амалий изланишларни давом эттириш керак бўлади.

2. **Меҳнат иқтисодиётида меҳнат унумдорлиги ва меҳнатнинг ишлаб чиқарувчи кучи тушунчалари ҳам кенг ишлатилади.** Меҳнат жараёни вақт давомида кечади ва иш вақти меҳнат сарфларининг ўлчови ҳисобланади. Маҳсулот ишлаб чиқаришга меҳнатдан ташқари, ер, бинолар ва иншоотлар, хом ашё ва материаллар, ускуналар, энергия, ахборот ва ҳоказолар сарфланади. Ушбу жараёнда яратилган маҳсулотнинг у ёки бу миқдори меҳнат жараёнининг натижаси бўлади. Булар миқдорий, меҳнат ва қиймат ўлчамидаги товарлар ёки хизматлар бўлиши мумкин.

«Унумдорлик» тушунчаси натижа ва унга эришиш учун қилинадиган сарфлар ўртасидаги нисбатни тавсифлайди. Шу сабабли, қатор иқтисодчилар ускуналар, электр энергия, хом ашёнинг унумдорлиги тўғрисида, чет эл иқтисодчилари эса капиталнинг унумдорлиги тўғрисида сўз юритадилар (лекин унумдорлик тўғрисида, эмас, балки ресурслардан фойдаланишнинг маҳсулдорлиги ёки тежамлилиги ҳақида гапирилиши тўғрироқ бўлар эди).

Олинган натижа ва муайян маҳсулот ишлаб чиқаришга иш вақти сарфланиши ўртасидаги нисбат меҳнат унумдорлиги тушунчаси билан тавсифланади. Бу нисбат:

$$P_t = \frac{M}{T} \qquad (1)$$

формуласи билан ифодаланиши мумкин.

Бунда: P_t – меҳнат унумдорлиги, M – ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажми; T – барча маҳсулот ишлаб чиқарилишига сарфланган вақт.

Иш вақти сарфлари билан меҳнат натижаси ўртасида нисбатнинг ўзгариши меҳнат унумдорлиги ўзгаришини акс эттиради. Мазкур натижа камроқ иш вақти сарфлаб қўлга киритилса, меҳнат унумдорлиги ошган бўлади, худди шу натижани қўлга киритиш учун кўпроқ иш вақти сарфланса, меҳнат унумдорлиги пасайган бўлади. Бинобарин, меҳнат унумдорлиги ошишининг моҳияти иш

вақти бирлиги мобайнида меҳнат натижадорлиги кўпайишидан ёки меҳнат натижаси бирлигига сарфланадиган иш вақти тежалишидан иборат.

Лекин маҳсулот ишлаб чиқаришга жонли меҳнат ҳам, хом ашё, материаллар, энергия, дастгоҳларда моддалашган ўтмиш меҳнат ҳам сарфланади. Шу сабабли, қандай меҳнат сарфлари ҳисобга олинишига қараб меҳнат унумдорлиги бошланғич тушунчаси аниқлаштирилиши мумкин. Меҳнат унумдорлиги жами (жонли ва ўтмиш) меҳнат сарфлари бўйича ҳисоблаб чиқилганда, **ижтимоий меҳнат унумдорлиги** тўғрисида гап бориши керак. У

$$P_0 = \frac{M}{T_1 + T_2} \qquad (2)$$

формуласи бўйича аниқланади, бунда, P_0 – ижтимоий меҳнат унумдорлиги; T_1 – жонли меҳнат сарфлари; T_2 – ўтмиш ёки сингдирилган меҳнат сарфлари.

Башарти, меҳнат унумдорлигини ҳисоблаб чиқиш учун фақат жонли меҳнат сарфларидан фойдаланилса, бундай кўрсаткич индивидуал **меҳнат унумдорлиги** дейилади. Вақт ёки ишлайдиганлар миқдори сарфлари жонли меҳнат сарфлари бўлади. Индивидуал (якка) меҳнат унумдорлиги P_i

$$P_i = \frac{M}{T_1} \qquad (3)$$

формуласи бўйича ҳисоблаб чиқилади.

Меҳнат унумдорлигининг моҳиятини билиш учун «меҳнат унумдорлиги» ва «ишлаб чиқарувчи меҳнат кучи» деган тушунчаларни аниқлаштириш керак. Ишлаб чиқарувчи меҳнат кучини потенциал (имкони бўлган) унумлик, яъни муайян шароитда мазкур вақт мобайнида муайян натижага эришишни таъминлашга қодирлик деб тушуниши керак.

Меҳнат унумдорлиги ҳақиқий амалий ўлчам, яъни амалга оширилган имконият сифатида намоён бўлади. Меҳнат унумдорлиги — ўзгарувчан ўлчамдир, унга ҳам интенсив, ҳам экстенсив омиллар таъсир этади. У ҳар бир мазкур пайтда ишлаб чиқарувчи меҳнат кучидан фойдаланилиши даражасини акс эттиради.

Меҳнат унумдорлиги, ишлаб чиқарувчи меҳнат кучи ва меҳнат интенсивлигининг ўзаро боғланишини қуйидагича ифодалаш мумкин:

$$JP_i = P_{si} \cdot K \cdot IN_i, \qquad (4)$$

бунда, JP_i – меҳнат унумдорлигининг индекси; P_{si} – ҳар бир мазкур пайтда бирликка тенг бўлган ишлаб чиқарувчи меҳнат кучининг ривожланиш даражаси; K – ишлаб чиқарувчи меҳнат кучидан фой-

даланиш коэффициенти; IN_i – ўртача, ижтимоий зарур меҳнат интенсивлигига нисбатан меҳнат интенсивлиги даражаси[1].

Имкони бўлган меҳнат унумдорлиги билан амалда эришилган меҳнат унумдорлиги ўртасидаги фарқ меҳнат унумдорлигининг ошиш резервлари дейилади. Масалан, ишлаб чиқарувчи кучдан фойдаланиш коэффициенти — 0,8 фоизга тенг; меҳнат интенсивлиги — 0,9; шунда JP_iқ1·0,9·0,8—0,72. Бинобарин, меҳнат унумдорлигини ошириш борасидаги имкониятларнинг атиги 72 фоизидан фойдаланилмоқда, қолган 28 фоизи эса унинг ошиши резервидир.

Меҳнат унумдорлигининг моҳиятини таърифлаш учун «меҳнат интенсивлиги» ва «меҳнат тиғизлиги» тушунчаларини аниқлаштириш лозим. Иқтисодий адабиётларда ушбу тушунчаларнинг бир-бирига нисбати тўғрисида аниқ бир маънода тушуниладиган фикр йўқ. Кўпинча, меҳнат интенсивлиги деганда, инсоннинг мушак ва асаб қуввати сарфи билан ўлчанадиган ишлаб чиқариш жараёнидаги меҳнат тиғизлиги даражаси тушунилади. Ушбу ҳамда унга ўхшаш бошқа таърифларда «меҳнат интенсивлиги» ва «меҳнат тиғизлиги» тушунчалари бир хиллаштириб юборилади. Лекин аслида булар бошқа-бошқа тушунчадир.

Меҳнат интенсивлиги — меҳнат жараёнида вақт бирлиги мобайнида инсон организми сарфлайдиган қувват миқдоридир, яъни интенсивлик қувват сарфлашнинг тезлигидир. У бир соат ёки кечакундузда калориялар сарфланиши билан тавсифланади. Меҳнат интенсивлиги тўғрисида тўлиқроқ тасаввурга эга бўлиш учун толиқишнинг объектив руҳий-физиологик кўрсаткичлар ва ходимлар ўртасида ўтказилган уларнинг қай даражада толиқишлари тўғрисидаги социологик сўровлар маълумотларидан фойдаланиш мумкин.

Меҳнат интенсивлигига жисмоний куч-ҳаракатлар (жумладан, жойдан-жойга кўчириладиган юкларнинг оғирлигига боғлиқ бўлган куч-ҳаракатлар), асаб таранглашиши, иш суръати, ишнинг бир хилдалиги, меҳнат шароитлари каби омиллар таъсир қилади. Шу туфайли меҳнат интенсивлиги ўлчови анча мураккаб бўлиб, у ҳозирги вақтга қадар ҳали узил-кесил ечимини топганича йўқ.

Физиологик, ўртача ва энг юқори даражада иложи бўлган меҳнат интенсивлик фарқланади. Физиологик ёки меъёрий деб ҳам аталадиган интенсивлик шундай интенсивликки, у ходимнинг мазкур иш жойида меҳнатда ўзини намоён этишига имкон беради ва бунда унинг соғлиғига путур етказмайди, унинг организмида қайтмас ўзгаришлар келтириб чиқармайди ва ходимнинг жисмонан ва маънавий ривожланишига имкон беради. Ҳар бир

---

[1] *Петроченко П.Ф., Лясников И.А.* Экономика труда в промышленности. М.: 1978, 47-б.

мамлакатда, ҳар бир тармоқда меҳнат интенсивлигининг ўртача даражаси мавжуд бўлади. Вақт ўтган сайин у ўзгаради, лекин у ёки бу пайтда у ниҳоят даражада муайянлик касб этган ўлчам бўлади. Энг юқори даражада иложи бўлган интенсивлик умуман ақалли қисқа вақт мобайнида эришиш мумкин бўлган интенсивликдир.

Меҳнат интенсивлигининг ўзгариши ҳам субъектив, ҳам объектив табиатга эга. Бир томондан, меҳнат интенсивлиги одамларнинг иродаси ва онги иштирокида ўзгаради. Муайян сабабларга қараб уни камайтириш ёки кўпайтиришни инсоннинг ўзи ҳал қилади. Аввалига ташқи вазиятлар (масалан, моддий рағбатлантириш тизими) ходимнинг онгида қабул қилинади, сўнг унинг ўз хоҳишига айланади ва пировардида, ходимнинг меҳнат борасидаги куч-ҳаракатлари ошиши, меҳнат интенсивлиги юксалишида ифодаланади. Лекин, бошқа бир томондан, энг янги машиналарни, меҳнатни ташкил этиш усулларини жорий этиш ходимнинг шахсан ўзи бажарадиган ишининг интенсивлик даражасини унинг ўзи мустақил равишда аниқлаши имконини йўққа чиқаради. Масалан, конвейерда, потокли ишлаб чиқаришда меҳнат интенсивлиги субъектив табиатга эга бўлмайди. Бундай шароитда ходим риоя этиши лозим бўлган олдиндан белгиланган интенсивлик мавжуд бўлади.

Меҳнат тиғизлиги энг юқори меҳнат ўлчамига нисбатан меҳнат интенсивлигининг даражасидир. Шундай қилиб, бу инсоннинг иложи бўлган имкониятлари чегарасидан ошиш реал эмаслиги сабабли битта бирликда юқорироқ қиймат касб эта олмайдиган одамнинг имкониятларидан фойдаланиш нисбий кўрсаткичидир.

Айни чоғда меҳнат интенсивлиги ва меҳнат тиғизлиги меҳнат жараёнидаги ишчи кучи ҳолатининг иккита ўзаро боғлиқ хусусиятидир: тиғизлик интенсивлик кўрсаткичидир ва аксинча, интенсивлик тиғизлик кўрсаткичидир. Меҳнат интенсивлиги тенг бўлган тақдирда меҳнат тиғизлиги турлича бўлиши мумкин, чунки турли одамлар бир хил интенсивликда ишлаши мумкин, лекин бир киши учун мазкур меҳнат худди шу меҳнатнинг ўзи бошқа одам учун бўлганидан юқорироқ даражада тиғиз бўлиши мумкин, чунки ҳар бир одамнинг организми ўзининг муайян психофизик хусусиятлари ва имкониятларига эгадир. Лекин вақт ўтган сайин меҳнат жараёнида кўникмалар ва эпчиллик орттирилиши, оқилонароқ меҳнат усулларидан фойдаланилиши ва шу кабилар туфайли тиғизлик камайиб бориши мумкин.

Меҳнат интенсивлиги ва оғирлиги. «Меҳнат интенсивлиги» ва «меҳнат оғирлиги» тушунчаларининг нисбати мунозараларга мавзу бўлмоқда. Кўпинча улар бир хил тушунилади, чунки оғир меҳнат ва интенсив меҳнат, аввало, толиқтирувчи меҳнат. Бундан ташқари,

меҳнатнинг оғирлиги тўғрисида ҳам, интенсивлиги тўғрисида ҳам, одатда, одамнинг уни амалга оширишга сарфлайдиган қувват ўлчами бўйича фикр юритилади.

Оғир меҳнат, асосан, мушак тизимининг фаоллиги билан боғлиқ бўлади. Кўпчилик ривожланган мамлакатлар билан бир қаторда бизнинг мамлакатимизда ҳам таснифлаш оғирлик жиҳатидан барча иш турларини шартли равишда қуйидаги тўрт тоифага бўлиши қабул қилинган:

I тоифа — енгил тоифа, бунда қувват сарфи 150 ккал/с. дан ошмайди, кислород истеъмоли — 350 мл/мин. гачани ташкил этади, ўпка вентиляцияси — 12 л/мин. гача, томир уриши — 90 зарб/мин.;

II тоифа — ўрта тоифа, бунда қувват сарфи 250 ккал/с, кислород истеъмоли — 600 мл/мин., ўпка вентиляцияси — 20 л/мин., томир уриши — 100 зарб/мин. га етади;

III тоифа — оғир тоифа, бунда қувват сарфи 360 ккал/с. га етади, кислород истеъмоли 1000 мл/мин.дан кўпроқни ташкил этади, томир уриши — 130 зарб/мин. га етади;

IV тоифа — жуда оғир тоифа, бунда қувват сарфи 360 ккал/с. дан, томир уриши — 120 зарб/мин. дан ошади.

Қиёслаш учун бир неча мисол келтирамиз. Одам қулайликлар шароитида мушакларнинг мутлақо ҳаракатсиз ҳолатида ҳар соатда салкам 80 ккал/с йўқотади. Бу одамдаги асосий алмашинув дейилади, яъни бу унинг организми яшаш ҳолатини — нафас олиш ва юрак мушаклари, овқат ҳазм қилиш йўллари, безлар ишлаш ҳолатини сақлашга сарфланадиган қувватдир. Агар умумий (ишчи) ҳолатидаги алмашинувдан асосий алмашинув чегирилса, организмлар томонидан ишнинг ўзини бажаришга сарфлайдиган қувват сарфлари тўғрисидаги тахминий тасаввурга эга бўлиш мумкин. Масалан, кучли ҳаракатлар билан боғланмаган тақдирида стол олдида ўтириб бажариладиган ёзув ёки кузатув ишлари — 100—120 ккал/соат, чизмачининг кульман олдида ўтириб бажарадиган иш 120—150 ккал/соат, майда деталларни йиғиш билан боғлиқ бўлган иш 150—180 ккал/соат сарфлашни талаб қилади. Фрезерчи-токарь 200—220 ккал/соат, темирчи— 250—300 ккал/соат чамасида қувват сарфлайди.

Меҳнатнинг оғирлик даражаси меҳнатнинг, умумий шароитларини билдирса, меҳнат интенсивлиги ва меҳнат тиғизлиги эса сарфланадиган қувват миқдори ва ҳаракатларнинг қай даражада тез-тез такрорланишини билдиради. Уларнинг ҳар иккаласи ҳам вақт бирлигида тавсифланади. Шу билан бирга меҳнат оғирлигини ходимнинг толиқиши билан белгилаб бўлмайди. Уни фақат ишнинг объектив табиатигина белгилайди. Одам мустақил равишда ўз меҳнатининг интенсивлигини ўзгартира олади, бироқ меҳнат оғирлигини у ўз касби

ёки ишини алмаштирсагина ўзгартира олади. Масалан, кир ювувчи ва машинкада матн терувчи муайян даражада ўз хоҳишлари билан меҳнат интенсивлигини ўзгартира оладилар. Лекин кир ювувчи ва машинистка ўз касбларини алмаштирсаларгина, биринчиси ўз меҳнатини енгиллаштиради, иккинчиси эса — оғирлаштиради: айтайлик, биринчиси, малакасини ўзгартириб, машинкада матн терувчи бўлиб олади, иккинчиси, кир ювувчига айланади.

Лекин бошқа шарт-шароитлар тенг бўлгани ҳолда меҳнат интенсивлигининг камайиши меҳнат унумдорлигининг пасайишига сабаб бўлса, меҳнатнинг енгиллашиши меҳнат унумдорлиги билан бевосита боғлиқ бўлмайди, балки унинг ўзгаришигагина шарт-шароит яратади, чунки ходим ўз меҳнатининг интенсивлигини ошириш учун янги, яхшироқ шароитдан фойдаланади. Масалан, дастгоҳлар ёнига қўл аравачасида деталлар ташиб келтирувчи ишчига аравача электрокар билан алмаштириб берилса, бу унинг меҳнатини анча енгиллаштиради, чунки меҳнат оғирлиги камаяди. Лекин шу муносабат билан унинг меҳнат унумдорлиги ошавермайди. Мазкур ишчи меҳнатининг қўлланилиши соҳаси кенгайса, яъни у хизмат кўрсатаётган машиналар сони кўпайса, электрокарнинг ҳаракат тезлиги ортса, бошқача қилиб айтганда, меҳнат интенсивлиги ортсагина, меҳнат унумдорлиги ортади.

Шундай қилиб, кундалик ҳаёт тасаввурлари нуқтаи назаридан қараганда, меҳнат оғирлиги ва меҳнат интенсивлиги ўртасидаги тафовут унча катта эмас: одам жисмонан оғир ишдан ҳам, жисмонан енгил бўлса-да, интенсив ишдан ҳам чарчайди. Лекин меҳнат интенсивлиги ва оғирлигини уларнинг жамият иқтисодиётига таъсири нуқтаи назаридан олиб қаралса, улар ўртасидаги тафовут қатъий фарқли бўлиб чиқади: меҳнат интенсивлиги меҳнат унумдорлиги омили бўлади, меҳнат оғирлиги эса бундай бўлмайди. Бунинг устига, меҳнат оғирлиги ва интенсивлиги маълум маънода бир-бирига қарама-қарши бўлиши ва турли йўналишларда ўзгариб бориши мумкин. Меҳнат оғирлиги камайиши, интенсивлиги эса кўпайиши мумкин. Масалан, паровоз тортиши электровоз ва тепловоз тортишига алмаштирилиши билан локоматив бригадаларнинг меҳнат шароити анча яхшиланди, ўт ёқувчи ва машинист ёрдамчисининг оғир жисмоний меҳнати йўқотилди. Лекин поездларнинг ҳаракат тезлиги ошиши билан машинист меҳнатининг асабий тиғизлиги ортди, бу эса меҳнат интенсивлигининг ортишидир.

Меҳнат унумдорлиги назариясида меҳнат унумдорлиги ва интенсивлигининг ўзаро алоқаси ва нисбати тўғрисидаги масала муҳим ўрин тутади. Биз булар бир-бири билан узвий боғланган иккита категориядир, деган фикрдан келиб чиқамиз. Уларнинг умумий томонлари кўп, лекин фарқлари ҳам бор.

Меҳнат унумдорлиги ва интенсивлиги категорияларининг ўзаро боғлиқлиги, аввало, шунда намоён бўладики, меҳнат унумдорлиги ҳамиша меҳнатнинг муайян интенсивлиги ва тиғизлигини назарда тутади, чунки ҳар қандай меҳнат ўзининг ўзига хос шаклидан қатъи назар одамнинг жисмоний, ақлий ва асабий қуввати сарфланишини талаб қилади. Ҳар қандай ишни бажариш учун муайян куч-ҳаракат сарфлаш керак, шунинг учун ишлаб чиқариш жараёнида унумдорлик ва интенсивлик бир-бири билан узвий боғлиқ бўлади.

Мазкур категорияларнинг фарқи қуйидагилардан иборат. Меҳнат унумдорлиги меҳнатнинг маҳсуллигини, самаралилигини кўрсатади, меҳнат интенсивлиги эса меҳнат жараёнида вақт бирлиги мобайнида одам сарфлайдиган қувват миқдоридир. Меҳнат унумдорлиги ортиши шуни англатадики, ўзгармаган меҳнат ҳажмининг ўзи истеъмол қийматларининг кўпроқ миқдорида мужассамлашади, меҳнат интенсивлигининг ортиши эса иш вақти бирлиги мобайнида одам қувватининг сарфи ортганлигидан, бинобарин, муайян вақт ичида сарфланадиган меҳнат ҳажмининг ортганлигидан далолат беради.

Меҳнат унумдорлиги ва интенсивлиги маҳсулот қиймати ўлчамига турлича таъсир кўрсатади. Меҳнат унумдорлиги ортиши ишлаб чиқариладиган маҳсулотлар миқдорини оширади ва шунга мувофиқ битта маҳсулотнинг қийматини камайтиради, лекин уларнинг умумий янги яратилган қийматини ўзгартирмайди, меҳнат интенсивлигининг ортиши эса ишлаб чиқариладиган маҳсулотлар ва умумий янги яратилган қийматни оширади, лекин маҳсулот бирлигининг қийматини ўзгартирмайди. Ушбу фикрни тушунтирамиз.

Меҳнат жараёнида меҳнат интенсивлиги ошганида вақт бирлиги мобайнида қувват сарфи ошади ва шунга мувофиқ ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдори кўпаяди. Маҳсулот бирлигига меҳнатнинг интенсивлашишидан аввалигичалик меҳнат тўғри келиши сабабли маҳсулот бирлигининг қиймати ўзгармай қолаверади. Янги яратилган маҳсулотнинг умумий қиймати эса ошади, чунки маҳсулот миқдори кўпаяди, яъни маҳсулот меҳнат унумдорлигининг ошишига тўғридан-тўғри мутаносибликда ошади. Ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдори меҳнат интенсивлигини оширмай туриб, фақат маҳсулот бирлигига меҳнат сарфини камайтириш ҳисобига кўпайган тақдирда битта маҳсулот қиймати камаяди, лекин маҳсулотнинг умумий қиймати ўзгармай қолаверади.

Мисол келтирамиз. Ишчи меҳнатнинг меъёридаги интенсивлигида саккиз соатлик иш вақти мобайнида 40 та деталь ишлаб чиқаради. Вақт бирлиги мобайнида қувват сарфларини жамлаш ҳисобига у 48 та деталь ишлаб чиқара бошлади. Бинобарин, барча деталлар қиймати 20 фоиз ошган (48:40·100). Лекин битта маҳсулотга меҳнат

сарфи ўзгармай қолган ва ушбу маҳсулотнинг қиймати ҳам ўзгармаган. Маҳсулот миқдори кўпайиши интенсивликни ошириш ҳисобига рўй бермаган бўлса, демак маҳсулот бирлигига меҳнат сарфи 12(480:40)дан 10(480:48)гача қисқариши амалга ошган. Умумий меҳнат сарфлари ўзгармай қолганлиги (480 мин) сабабли маҳсулот умумий қиймати ўзгармайди, фақат маҳсулот бирлигига тўғри келадиган меҳнат миқдори ўзгаради ва шунга мувофиқ маҳсулот бирлиги қиймати ўзгаради.

Меҳнат унумдорлиги чексиз ошиб бориши мумкин. Меҳнат унумдорлиги техниканинг такомиллашиши, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг яхшиланиши, ходим малакасининг ошиши, фаннинг ривожланиши ва унинг ютуқларини ишлаб чиқаришда қўлланиш туфайли ошиб боради, яъни меҳнат унумдорлиги ошишига амалда чекланишлар йўқ. Меҳнат интенсивлиги ошиши масаласига келсак, унинг чеки бор, яъни шундай физиологик ва ижтимоий чегаралари борки, улардан ўтилган тақдирда ишчи кучи қайта тикланиши ва ишлашининг барча меъёрий шарт-шароитлари издан чиқади. Меҳнат унумдорлиги ва интенсивлигининг нисбати ва ўзаро боғлиқлиги 10.1-чизмада кўрсатилган.

Шундай қилиб, «меҳнат унумдорлиги» категорияси ва у билан боғлиқ «меҳнат оғирлиги», «меҳнат тиғизлиги» ва «меҳнат интенсивлиги» тушунчаларини кўриб чиқиб, биз умум қабул қилинган маънода меҳнат унумдорлиги жонли меҳнат сарфлари бирлигига тўғри келадиган маҳсулот миқдори эканлигини аниқладик.

Корхоналарда меҳнат унумдорлигининг ошиши қуйидаги тарзда:

— вақт бирлиги мобайнида яратиладиган маҳсулотнинг сифати ўзгармаган ҳолда ҳажми ошиши;

—вақт бирлиги мобайнида яратиладиган маҳсулотнинг ҳажми ўзгармаган ҳолда сифат ошиши;

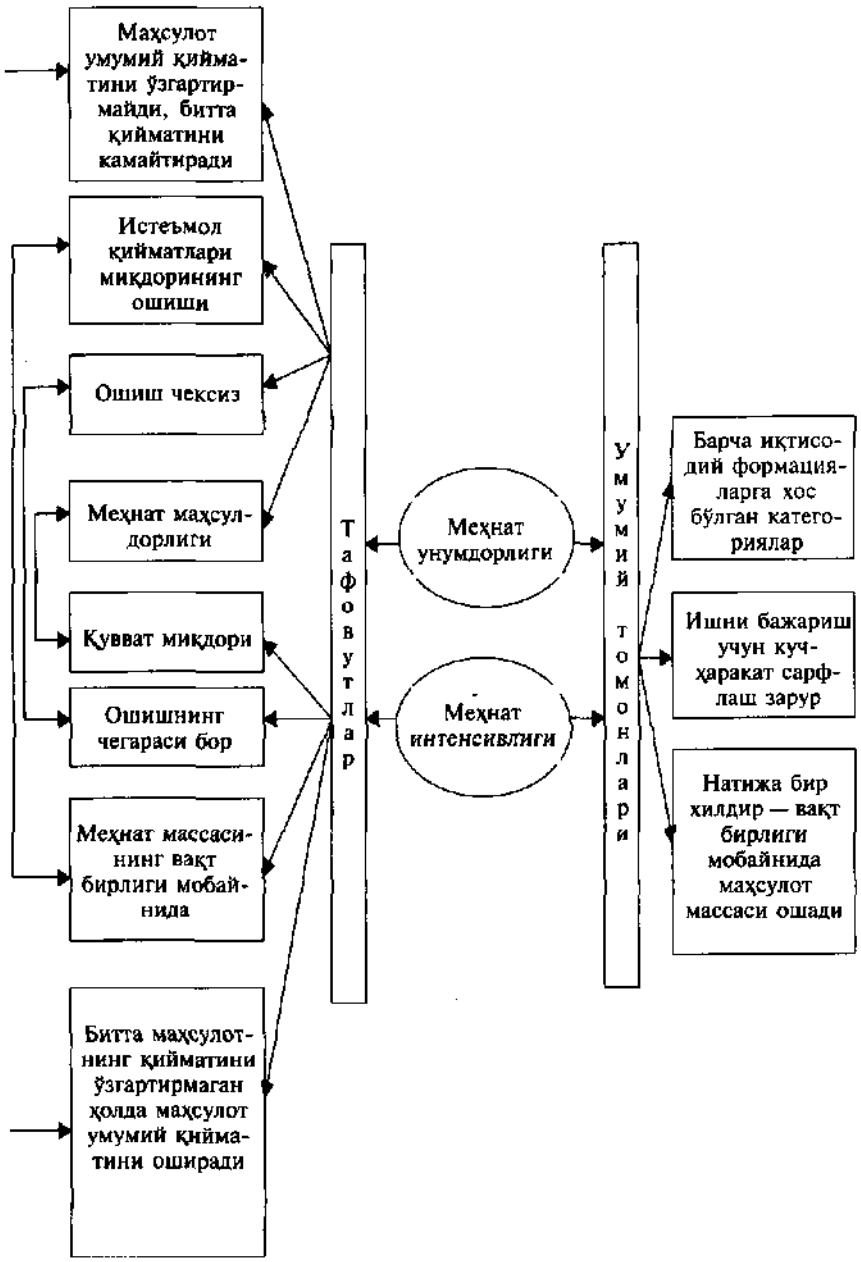
— *ишлаб чиқариладиган маҳсулот бирлигига меҳнат сарфларининг қисқариши;*

— маҳсулот таннархида меҳнат сарфлари улуши камайиши;

— товарлар ишлаб чиқарилиши ва айланиши вақти қисқариши;

— фойда массаси ва меъёри ошиши тарзида намоён бўлади.

Меҳнат унумдорлиги ошиши намоён бўлиши кўрсатиб ўтилган турларининг хилма-хил комбинациялари бўлиши мумкинлиги аён. Уларнинг алоҳида ҳар бири ва бирга қўшилганлари шундан далолат бермоқдаки, меҳнат унумдорлиги даражаси ва ушбу унумдорлик ошиши товарлар, хизматлар ва меҳнат бозорларида кучайиб бораётган рақобатнинг таъсири остидаги корхоналарнинг иқтисодиёти учун катта аҳамиятга эга.



10.1-чизма. **Меҳнат унумдорлиги ва интенсивлигининг нисбати ва ўзаро алоқаси.**

Меҳнат унумдорлиги ошиши корхоналар ва бутун ижтимоий ишлаб чиқаришга ривожланиш ва қулай истиқболларни таъминлаб беради, бу эса, пировард натижада, аҳолининг турмуш даражаси ошишига олиб келади.

«Унумдорлик тарихи, яъни маҳсулотнинг сарфларга нисбати тарихи аслида инсоннинг қашшоқликдан қутулиш учун ҳаракат қилишининг солномасидир, деб ёзган эди унумдорлик бўйича иш олиб борувчи АҚШлик таниқли тадқиқотчи Жон Кендрик. 1889 йил билан 1957 йил оралиғида аҳоли жон бошига реал соф миллий маҳсулот тўрт баравар ошишининг тўртдан уч қисми меҳнат унумдорлигининг ошиши ҳисобига рўй берди. Бу нафақат халқ турмуш даражаси сезиларли ошганини, балки, шунингдек, товарлар хилма-хиллиги ошиши ва сифати яхшиланишини ҳамда дам олиш вақти кўпайишини ҳам англатар эди...»[1]

Меҳнат унумдорлиги мамлакат, минтақа, тармоқ, корхона миқёсида ва, ҳатто, айрим ходимнинг шахсий меҳнат унумдорлигига ҳам ажратилади. Ҳар бир корхона ўз фаолияти давомида меҳнат унумдорлигининг аниқ даражаси билан бир-биридан ажралиб туради. Ушбу даражанинг вақт мобайнида ўсиш томон ўзгариб бориши унумдорликнинг динамикасини кўрсатади. Ўзгаришлар ошиш ёки камайиш томонига рўй бериши мумкин. Бу эса, турли омилларнинг биргаликда амал қилиши туфайли келиб чиқади. Лекин унумдорликнинг ошиши ишлаб чиқаришнинг ривожланиши зарурий шартлигидан ёки, жамиятда хўжалик юритишнинг қандай тизими ҳукмронлигидан қатъи назар, меҳнат унумдорлиги ошиши жамият ривожининг иқтисодий зарурияти дан келиб чиқди.

Ҳозирги даврда меҳнат унумдорлигининг янги концепцияси харажатларни камайтиришга асосланган, вақт жиҳатидан муттасил кенгайиб борадиган энг самарали ва битмас-туганмас имкониятларга эга бўлган ресурслар тежамкорлигининг айнан ўзи бўлмай, балки истеъмолда иштирок этувчи инсоннинг ўзини ривожланишидаги сифат силжишларидан иборат эканлигини назарда тутмоқ керак. Ушбу концепцияни рўёбга чиқариш ишлаб чиқаришнинг муҳимлиги бўйича даражалаштирилган истиқболли ижтимоий эҳтиёжларга қаратишни тақозо этади. Меҳнат унумдорлигини ошириш ялпи ички маҳсулот (ЯИМ) динамикасини белгилаш билан бирга ишлаб чиқариш чиқимларини камайтириш тамойилларига жавоб беради ва бу билан бозор иқтисодиёти шароитида бошқарув жараёнининг натижалар мезони бўлиб хизмат қилади. Меҳнат унумдорлиги ўсишининг макроиқтисодий кўрсаткичлари ижтимоий-иқтисо-

---

1 *Кендрик Д.* Тенденции производительности в США . Пер с англ. С.А. Батасова. М.: 1967, 13-б.

дий ривожланиш пропорцияларини, уларнинг бозордаги мувозанат шартларига мувофиқлигини назорат қилиш имконини беради. Меҳнат унумдорлигининг ошиши иқтисодиётда инфляция тамойилларини сусайтириш воситаси, шунингдек, ижтимоий ривожланишга ва аҳолини қўллаб-қувватлашга қаратилган чора-тадбирларни рўёбга чиқаришнинг асосий манбаи бўлиб хизмат қилади.

Микродаражада меҳнат унумдорлиги ишлаб чиқариш чиқимлари камайишини бошқариш ҳамда ана шу асосда узоқ муддатли истиқболда корхоналарнинг самарали ишлашини таъминлашнинг ҳал қилувчи мезонлари ва воситаларидан бири бўлиб хизмат қилади. Меҳнат унумдорлигининг ўсиши иш ҳақи ва даромадлар ошишининг ўрнини қоплаши, шу сабабли корхонанинг ҳамма ташкилий бўғинларида фаолиятнинг пировард натижаларига қўшилган меҳнат улушини баҳолаш учун фойдаланиладиган кўрсаткичлар тизимида таркибий унсур сифатида ҳисобга олинмоғи керак. *Меҳнат унумдорлиги динамикаси инсон омилини фаоллаштиришда, ишлаб чиқариш аппаратини такомиллаштиришда, маҳсулотнинг истеъмол хоссаларини оширишда эришилган ютуқларни акс эттиради.*

Меҳнат унумдорлигининг даражасига меҳнатдан экстенсив фойдаланиш ўлчами, меҳнатнинг интенсивлиги, шунингдек ишлаб чиқаришнинг техникавий, технологик ва ташкилий даражаси таъсир этади.

Меҳнатнинг экстенсивлик хусусиятлари бошқа хусусиятлар ўзгармаган ҳолда иш вақтидан фойдаланиш даражаси ва унинг сменадаги давомлилигини акс эттиради. Қанчалик иш вақтидан тўлиқ фойдаланилса, бекор туришлар, вақтни унумсиз сарфлашлар кам, иш сменаси эса давомли бўлса, меҳнат унумдорлиги шунчалик юқори бўлади. Меҳнат экстенсивлик хусусиятларининг қонунда белгиланган иш куни ва иш ҳафтаси каби кўринарли чегаралари бор. Қонунда белгиланган ўлчамга тенг узунликдаги иш куни давомида иш вақти тўлиқ *равишда меҳнатга ишлатилса, бу ундан* экстенсив фойдаланишдаги имкони бўлган ўлчамнинг энг юқори даражаси бўлади.

Меҳнатнинг интенсивлиги унинг вақт бирлигидаги тиғизлиги даражасини тавсифлайди ва шу вақт мобайнида инсон сарфлаган қувватнинг миқдори билан ўлчанади. Меҳнат интенсивлиги қанчалик юқори бўлса, унинг унумдорлиги ҳам шунчалик юқори бўлади. Интенсивликнинг энг юқори даражаси инсон организмининг физиологик ва руҳий имкониятлари билан белгиланади, бу эса меҳнат интенсивлигининг руҳий-физиологик чегаралари бордир ва у чекланмаган бўла олмайди, деганидир. Нормал меҳнат унинг нормал интенсивлигини ҳам назарда тутади, яъни сменадаги иш вақти мобайнида шундай ҳаётий қувват сарфланишини назарда тутадики, бу сарф соғлиқни сақлаш

тизими ишлаб турган, овқатланиш сифатлилигининг чинакамига илож бўлган ва ишдан бўш вақтдан оқилона фойдаланилган вазиятда барча ҳаётий функциялар тўла қимматли бажарилиши ва янги иш куни бошланишига қадар иш қобилияти тўлиқ тикланиши учун керакли шароитни таъминлаб беради.

Шундай қилиб, **меҳнат интенсивлиги** — унумдорликнинг муҳим омилидир, лекин у руҳий-физиологик чегарага эгадир ҳамда инсон қувватини сарфлашнинг меъёрларига риоя этишни талаб қилади. Фан-техника тараққиёти, ишлаб чиқаришни техникавий, технологик ва ташкилий жиҳатлардан такомиллаштириш, янги материаллар, энергия турлари пайдо бўлиши ва шу кабилар унумдорлик ошишининг чегарасиз манбаидир.

Меҳнат унумдорлиги тўғрисида гапирганда «меҳнатнинг унумдорлик кучи» тушунчасига тўхталиб ўтиш зарур. Унумдорлик кучи, албатта, ҳамиша фойдали, аниқ меҳнатнинг мақсадга мувофиқ унумли фаолиятининг самарадорлик даражасинигина белгилайди. Бинобарин, фойдали меҳнат унинг унумдорлик кучининг ошиши ёки камайишига бевосита мутаносибликда тоҳ маҳсулотларнинг мўл манбаи, тоҳ эса суст манбаи бўлади. Аксинча, унумдорлик кучи ўзгаришининг ўзи товарнинг қийматидаги меҳнатга ҳеч қанча дахли бўлмайди. Унумдорлик кучи меҳнатнинг аниқ фойдали шаклига тегишли эканлиги сабабли у, албатта, меҳнатга дахли бўла олмайди, чунки меҳнатнинг аниқ фойдали шаклидан четлашиш рўй берган бўлади. Бинобарин, бир меҳнатнинг ўзи, унинг унумдорлик кучи қандай ўзгармасин, тенг вақт оралиқларида ҳамиша ўлчами тенг қийматларни яратади. Лекин у ушбу шароитларда тенг вақт оралиқларида истеъмол қийматларини турли миқдорларда: унумдорлик кучи ошганда кўпроқ миқдорда, камайганда эса камроқ миқдорда юзага келтиради. Меҳнатнинг маҳсулдорлигини, шу муносабат билан эса у юзага келтирадиган истеъмол қийматларининг миқдорларини ҳам кўпайтирадиган тарздаги унумдорлик кучининг ўзгариши, бинобарин, ушбу кўпайган миқдорларнинг қиймат ўлчамини камайтиради, негаки, бу ўзгариш мазкур миқдорларни юзага келтиришдаги керакли иш вақтининг миқдорини қисқартиради.

Аслида эса ишлаб чиқаришнинг меҳнатдан тўлиқ равишда экстенсив ёки интенсив фойдаланганда кўпроқ ёки камроқ миқдорда маҳсулот чиқара олиши ундаги техника, технология ва ташкилотчиликнинг даражасига ва тадбиркорликнинг унумдорлигига боғлиқ бўлади.

Инсоният тараққиёти илмий-техникавий ривожланиш билан белгиланади. Илмий кашфиётлар, янги техника ва технологиялар, янги материаллар, энергиянинг янги турлари яратилиши инсон ақл-за-

коватининг меваларидир. Лекин, инсон тафаккурининг ушбу ютуқлари моддийлашгач, машиналар, механизмлар, технологиялар, материаллар, энергия турларига янги қиймат яратмайдиган ўтмишдаги меҳнатга айланади. Бироқ янги воситалар корхонанинг унумлорлигини оширади. Унумлироқ техникадан фойдаланганда ҳам меҳнат унумдорлиги ошади, чунки у ходимдан юқорироқ малака талаб қилади.

Бирон-бир товардаги бевосита меҳнат билан ўтмишдаги сарфлар ўртасидаги нисбатни аниқлаш учун, уни ишлаб чиқаришга кетган сарфларни шакллантириш схемасини кўз олдимизга келтиришга уриниб кўрамиз.

Дастлаб соф табиат маҳсулоти (айтайлик, тош, дарахт ва ҳоказо) бор эди, у меҳнат ёрдамида инсоннинг эҳтиёжларига мослаштирилди. Шу тариқа яратилган буюм бевосита ишлатилиши ёки бошқа буюмни тайёрлаш учун фойдаланилиши мумкин эди. Бошқа буюмда дастлабки меҳнат сарфларига янги меҳнат қўшилди, аввал сарфланган меҳнат эса буюм (материал) шаклини касб этди. Кейин инсон машина ихтиро қилди, машина қўл меҳнатида банд бўлган ходимларнинг ўрнини босди. Товар-пул муносабатлари пайдо бўлганда машина нархи муайян амортизация муддати мобайнида машинанинг эскиришини қоплаган амортизация ажратмалари тарзида буюмнинг нархида акс этадиган бўлди. Лекин машинанинг нархида табиатдаги соф маҳсулотининг нархи, меҳнат нархи, рента, тадбиркорлик фойдаси мавжуд эди. Шу тариқа, буюмнинг нархида қўшилиб кетадиган элементларнинг мураккаб чатишмаси юзага кела борди.

Пировард натижада ҳар бир буюмда табиат соф маҳсулотининг нархи, уни ишлаб чиқарувчилар бевосита меҳнатининг нархи, буюмлашган меҳнатнинг нархи ва тадбиркорлик фойдаси кўринишидаги қўшилган нарх мавжуд бўлади.

Меҳнатга оид назариянинг жиддий зиддиятлилиги ва хатолиги шунда эдики, у фақат бевосита — «жонли» меҳнатни қўшимча маҳсулот манбаи деб ҳисобланар эди. Бундай меҳнатни янги қийматни бунёд этадиган мўъжизакор кучдек таърифланар эди. Капитал тарзида намоён бўлган материаллар, машиналар, технологиялар ва ҳоказолар кўринишидаги ўтмишдаги сарфлар, шунингдек, табиатнинг соф маҳсулотлари ва тадбиркорлик қобилиятлари ҳисобга олинмас, бу эса ўз навбатида «жонли» меҳнатга сажда қилиш эди. Меҳнат унумдорлиги — бир давр мобайнидаги ва динамикадаги тармоқ, минтақа, мамлакат миқёсидаги турли корхоналар ҳаракатларининг натижадорлигини таққослаш, шунингдек, турли вақт даврларидаги бир корхона фаолиятини баҳолаш учун қулай бўлган самарадорликнинг кўрсаткичларидан биридир.

Ҳар қандай меҳнат, бир томондан, физиологик маънода ишчи кучининг сарфланишидир ва ўзининг бир хил ёки мавҳум инсоний

сифатида меҳнат товарлар қийматини, иккинчи томондан, ишчи кучини алоҳида мақсадга мувофиқ шаклда сарфлашдир ва ўзининг бу аниқ фойдали меҳнат сифатида истеъмол қийматни яратади.

Бу назарияга кўра киши бир вақтда энергияни сарфлайди ва уни нарсага — бўлғуси меҳнат маҳсулотига кўчириб, ахборотни ўзгартиради.

Меҳнатнинг икки хил характерини айтиб ўтилган ёндашувдан фойдаланиб тадқиқ қилиш қуйидаги хулосаларга олиб келади:

1. Ишчи кучининг жисмоний маънода сарфланиши, бу меҳнат жараёнида инсон организми энергиясининг сарфланишидир.

2. Ишчи кучини махсус мақсадга мувофиқ шаклда сарфланиши ахборотни қайта ишлаш ва меҳнат маҳсулотига кўчириш бўлиб, шу туфайли у инсон эҳтиёжларини қондирадиган хусусиятларни касб этади. Истеъмол хусусиятларининг йиғиндиси — бу меҳнат натижасидир.

Демак, меҳнат унумдорлигининг моҳияти унинг икки хил характеридан келиб чиқади.

Инсон жисмоний ва ақлий қобилиятларга эга бўлиб, меҳнатнинг икки хил характери уни нисбатан мураккаб ва оддий бўлинишга яъни ақлий ва жисмоний меҳнатга бўлинишга сабабчи ҳисобланади.

Аммо, инсоннинг жисмоний ва ақлий имкониятлари чекланганлиги учун у катта ҳажмдаги истеъмол хусусиятларга эга бўлиш мақсадида инсон меҳнатини алмаштирадиган машиналарни қўллашга мажбур бўлади. Меҳнат унумдорлигининг моҳияти жонли меҳнат сарфини қисқартириб истеъмол хусусиятларининг каттароқ ҳажмга эга бўлиши ҳисобланади. Шундай қилиб, меҳнатнинг истеъмол қийматининг кўпроқ миқдорини яратиш қобилиятини касб эта бошлаган камроқ миқдори қўшимча маҳсулотни ишлаб чиқариш шартига айланади.

Аммо меҳнат унумдорлиги фақат ходимнинг маҳоратига эмас, балки у ишлатадиган қуролларнинг такомиллашганлигига ҳам боғлиқдир. Демак, меҳнат унумдорлигини ҳисоблашнинг табиий бошланғич замини киши организмининг меҳнат жараёнида сарфлайдиган энергия миқдори ҳисобланади.

Меҳнат унумдорлиги мазмунини акс эттирадиган математик моделни яратишда қуйидаги талаблар назарда тутилиши керак:

1. Агар нарса (предмет) тўғрисида мулоҳазали интуитив эвристик тасаввурлар йўқ бўлса, мувофиқ келувчи соф математик методларни қўллаш доимо катта қийинчиликларга тўқнаш келади[1].

2. Арифметика — математик назария ва уни, худди ҳар қандай бошқа математик назариялар сингари сонлар хоссалари моддий олам хоссаларига мувофиқ бўлгандагина қўллаш мумкин[2].

---

[1] *Фон Нейман Дж.* Теория самовоспроизводящихся автоматов. М.: «Мир», 1971.

[2] *Пирс Дж.* Символы, сигналы, шумы. М.: «Мир», 1967, 20, 61-б.

3. Математик назария ёки математик моделнинг кучи шунда-ки, у кераксиз хоссаларни чиқариб ташлайди ва ҳодисани тушунишда зарур бўладиганини ажратади.

Бу талаблар нуқтаи назаридан меҳнат унумдорлигининг математик модели икки хил табиатни адекват акс эттирган тақдирдагина методологик тўғри бўлиши мумкин, яъни

$$У = \frac{М_{ис}}{Э_{ж}} \qquad (5)$$

бунда, $У$ — меҳнат унумдорлиги;

$М_{ис}$ — унумли истеъмол маҳсулоти массаси;

$Э_{ж}$ — меҳнат жараёнида инсон организми энергия сарфи.

Бу модел меҳнат унумдорлиги ўсишининг икки қарама-қарши тенденциясини соф кўринишда истеъмол маҳсулоти ҳажмининг кўпайиши ва жами меҳнат сарфининг қисқартирилиши, уни озод қилинишини ўзида жамлайди.

Бу математик моделга ишлаб чиқариш воситаларида моддийлашган олдинги меҳнат сарфларини киритиш хатодир, энди олдинги меҳнат бевосита йўқ, у воситаланган тарзда четдан энергия истеъмол қиладиган ишлаб чиқариш воситалари орқали амалда бўлади. Жонли меҳнатнинг камайиб борадиган ҳажми бошқарадиган ишлаб чиқариш воситалари ҳажмининг кўпайиши — бу меҳнат унумдорлигининг ўсишидан фарқ қиладиган бошқа ҳодисадир ва уларни бирга қўйиш айнан жонли меҳнат унумдорлиги ўсишининг тарихий тенденциясини бузади.

Амалиётда ишлаб чиқариш натижаси сифатида (формула сурати) ялпи ички маҳсулот, ялпи ижтимоий маҳсулот ёки миллий даромаддан пул ифодасида, сарфлар сифатида (махраж) ёки иш вақти фонди йиғиндиси ёки ходимларнинг ўртача рўйхатида таркибан фойдаланилади.

Бу вариантлардан ҳар қайсиси аслида сарф методлар ҳисобланади, чунки натижа сарфлар билан аниқланади. Махражга келганда шуни айтиш керакки, иш вақти фондининг йиғиндиси ҳам, ишловчиларнинг ўртача рўйхати таркиби ҳам меҳнат табиатини адекват акс эттирмайди. Шунинг учун вақт ёки соннинг айни бир ўша катталигида кишининг меҳнат жараёнидаги энергия сарфи меҳнат амалга оширилаётганда меҳнатнинг механизациялашганлик ва автоматлаштирилганлик даражасига ва бошқа шарт-шароитларга боғлиқ тарзда кўп ёки кам бўлиши мумкин.

Жаҳондаги ривожланган мамлакатларда умумдавлат даражасида муайян йиллардаги меҳнат унумдорлигини аниқлаш амалиёти юзага келган. Меҳнат унумдорлигини ҳисоблаб чиқиш ишлаб чиқариш омилларидан бири бўлган меҳнатга қараб ишлаб чиқариш самарадорлигини, шунингдек, турли мамлакатлар ўртасидаги унумдорлик

даражасини қатор йиллар бўйича таққослаб кўришга имкон беради. Шу ўринда дунёнинг турли мамлакатларидаги ишлаб чиқариш самарадорлиги даражаларини умумийроқ тарзда баҳолаш ва таққослаш учун анча осон ҳисоблаб чиқиладиган узлуксиз ягона кўрсаткич иштирок этади.

Лекин шуни ёдда тутиш керакки, меҳнат унумдорлигини ҳисоблаб чиқишда чиқарилган маҳсулот ҳажмининг ушбу ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлган меҳнат сарфларига киритилиши фақат меҳнат маҳсулот манбаи бўлади, дегани эмас. Ушбу кўрсаткичга оид ҳисоблаб чиқишлар ишлаб чиқариш самарадорлигини аниқлаш усулларидан биридир, холос. Аниқ корхона ходимларининг бевосита меҳнати билан яратилган маҳсулотгина меҳнат унумдорлигига киритилса, табиийки, меҳнат унумдорлиги ўлчами унинг жами ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажми юзасидан ҳисоблаб чиқилганидагидан бошқача бўлади.

Ишлаб чиқариш омиллари назариясига мувофиқ, ҳисоблаб чиқилган меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларига жавоб бериш учун товар бозор нархи элементларининг таркибини кўриб чиқиш керак. **Йириклаштирилган ҳолда у (таркиб) қуйидаги кўринишга эга бўлади:**

1. Четдан олинган хом ашё, материаллар, ярим фабрикатлар, бутловчи буюмлар нархи.
2. Ишлатилган энергия нархи.
3. Ускуналар, бинолар, иншоотлар нархидан амортизация ажратмалари.
4. Ходимларнинг иш ҳақи.
5. Иш ҳақидан ижтимоий жамғармаларга ажратмалар.
6. Капиталдан фойдаланишдан олинадиган фойда.
7. Ер рентаси.
8. Тадбиркорлик фойдаси.

Корхона ходимларининг меҳнати натижасида янги яратилган қиймат иш ҳақи ҳамда ундан амалга ошириладиган ажратмалар четдан олинган хом ашё, материаллар, ярим фабрикатлар, бутловчи буюмлар ҳамда энергия нархининг бир қисмини тайёр товарга ўтказади. Меҳнат сарфлари ўлчамига киритилган тайёр маҳсулот нархининг бир қисми меҳнат унумдорлигининг кўрсаткичини ташкил этади. Лекин амалда меҳнат унумдорлиги ҳеч қаерда ана шундай ҳисоблаб чиқилмайди, чунки ишлатилган хом ашё, ярим фабрикатлар, бутловчи буюмлар, энергия қийматининг қайси қисмини тайёр товарга меҳнат билан ўтказиши, қайси қисмини эса ишлаб чиқаришнинг бошқа омиллари билан ўтказиши тўғрисидаги масала анча баҳслидир.

10.2. Меҳнат унумдорлиги, самарадорлиги ва маҳсулдорлиги

Инсон меҳнати ягона табиатга эга ва у мулкчилик шаклларидан ҳамда меҳнат фаолияти турларидан қатъи назар, умумий характерда бўлади. Шунинг учун ҳам иқтисодиёт фани ва хўжалик амалиёти олдида доимо уч муаммо туради ва уларнинг ҳал этилиши жамият кенгайтирилган ишлаб чиқаришини таъминлайди:

— бўш вақт бюджетини кўпайтириш мақсадида меҳнат унумдорлигини ошириш орқали жонли меҳнатни тежаш ва инсонни бевосита ишлаб чиқаришдан озод қилиш;

— ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш ҳисобига истеъмол маҳсулотларини ишлаб чиқаришда зарур бўладиган сарфларни камайтириш;

— ижтимоий ишлаб чиқариш унумдорлигини ошириш йўли билан инсон эҳтиёжларини максимал қондириш.

Айтиб ўтилган муаммоларнинг ҳал этилиши даражасини ҳамда уларнинг ўзаро алоқасини баҳолаш учун бир нечта иқтисодий кўрсаткичлар мавжуддир.

Иқтисодиётда унумдорлик ўз моҳиятига кўра уч миқдор билан ўлчанади: бунга жонли меҳнат сарфи, моддийлашган меҳнат сарфи ва бу сарфлар туфайли ишлаб чиқарилган истеъмол қийматининг миқдори ифодаланади. Бу миқдорлар орқали ҳар қандай жамият ўзининг иқтисодий имкониятларини намоён қилади. Аммо айтиб ўтилган миқдорларнинг абсолют қийматлари бўйича, айни бир вақтда, иқтисодий ҳодисанинг турли ҳолатларини иқтисодий жиҳатдан тўлиқ қиёслаш мумкин эмас. Шунинг учун нисбий миқдорларда — ҳисобланадиган меҳнат унумдорлиги, ишлаб чиқариш самарадорлиги ва ишлаб чиқариш маҳсулдорлигига кўрсаткичларини алоҳида-алоҳида қўллаш керак бўлади.

Меҳнат унумдорлигини аниқлаш масаласида ҳозирги кунгача аниқ бир фикр шаклланмаган. Бу хусусда бир-биридан тубдан фарқ қилувчи икки нуқтаи назар мавжуд: **биринчисига** кўра, кўрсаткич жонли ва моддийлашган меҳнат унумдорлигини, **иккинчисига** кўра эса, фақат жами меҳнатни акс эттириши керак.

Биринчи ёндашув тарафдорларининг фикрича, ҳар қандай маҳсулотни тайёрлашда фақат жонли эмас, балки моддийлашган меҳнат ҳам иштирок этади, демак меҳнат унумдорлигини аниқлашда ҳар икки меҳнат турининг сарфи ҳисобга олиниши керак. Меҳнат унумдорлигини фақат жонли меҳнат сарфидан иборат деб билиш, уларнинг фикрича, ижтимоий ишлаб чиқаришнинг ўсиш суръатларини жадаллаштиришда моддийлашган меҳнатнинг роли ва унинг тежамини камситишдан бошқа нарса эмас.

Тўғри, ҳар қандай маҳсулотни ишлаб чиқаришда фақат жонли эмас, балки моддийлашган меҳнат ҳам сарфланади — бу исбот талаб қилмайдиган аксиомадир. Аммо бу ҳақиқатан ҳам шундай экан меҳ-

нат унумдорлигини аниқлашда ҳар икки меҳнат турини ҳисобга олиш керак, деган нотўғри хулоса чиқарилади. Бундан кейинги хулоса «меҳнат унумдорлигини фақат жонли меҳнат сарфидан иборат» деб билиш ижтимоий ишлаб чиқаришнинг ўсиш суръатларини жадаллаштиришда моддийлашган меҳнат ролини камситишдир деган хулоса бўлиб, бундай қараш ҳам анчагина субъектив ҳисобланади.

Биринчи ёндашув тарафдорлари ўз фикрларини давом эттириб, меҳнатнинг техник қуролланганлиги қанчалик юқори бўлса, унинг *унумдорлиги ҳам шунчалик юқори бўлади, деб таъкидлашади.* Аммо бу ҳолатда ҳам у моддийлашган меҳнат сарфлари моддийлашган меҳнат ҳисоб-китобига кириши кераклигини исботламайди, аслида бунинг акси, улар ҳисобга олинмаслиги керак. Акс ҳолда, меҳнатнинг техник қуролланганлиги деганда сарфлар ҳам ўсади, бунда меҳнат унумдорлиги ўсиши ёки пасайиши ёки ўзгармай ўша даражада қолиши мумкин.

Иккинчи ёндашув тарафдорларининг фикрича, ишлаб чиқариладиган ҳамда моддий ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлган ҳамма нарса фақат жонли меҳнат ва унинг унумдорлиги натижасидир. Шунинг учун меҳнатни тежаш — бу жонли меҳнат унумдорлигида ифодаланадиган вазифасидир.

Иккинчи ёндашув ҳақиқатга яқинроқ, чунки меҳнат унумдорлиги *жонли меҳнат унумдорлигидир. Ишлаб чиқаришни ривожлантиришнинг моддий омилларини одамлар — ишлаб чиқариш функцияларининг ташкилотчилари ва ижрочилари амалга оширади.* Меҳнат унумдорлигини ўлчашга умумий сарфлар бўйича ёндашув тўғри эмас, чунки меҳнат унумдорлиги кўрсаткичининг моҳиятидан четга чиқади.

Ишлаб чиқариш воситалари (олдинги меҳнат) меҳнат жараёнининг таркибий элементи ҳисобланишига ва унинг самарадорлигини оширишда катта аҳамиятга эга эканлигига қарамай, уларнинг ўзи янги истеъмол қийматини ярата олмайди. Айнан жонли меҳнат ишлаб чиқаришнинг олдинги босқичларида яратилган истеъмол қийматларини ҳаракатга келтиради... Жонли меҳнат билан алоқа олдинги меҳнатнинг бу маҳсулотларини истеъмол қиймати сифатида сақлаш ва улардан фойдаланишнинг ягона воситаси хизматини ўтайди. Яъни, жонли меҳнат янги қийматни яратадигина эмас, балки истеъмол қилинган ишлаб чиқариш воситалари қийматини янги маҳсулотга кўчиради ҳам.

Жонли меҳнат унумдорлиги истеъмол қилинган хом ашё, материаллар қийматини, асосий фондлар эскиришини акс эттирмайди, унда фойдаланилган капитал маблағлар ва табиий ресурслар миқдори ўз аксини топмайди, деб эътироз билдирувчиларга, бу омиллар бошқа кўрсаткичлар билан акс эттирилишини айтиш керак, холос.

Иқтисодиётда ишлаб чиқариш самарадорлиги тушунчасининг моҳияти ижтимоий маҳсулотни (истеъмол қийматлари массасини) умумий харажатларга нисбати бўйича максималлаштиришдадир. Бунда харажатларда фақат истеъмол қилинган эмас, балки қўлланилган ресурсларнинг ҳаммаси акс эттирилиши керак. Яъни, ишлаб чиқаришнинг умумий самарадорлигини ифодалаш учун ишлаб чиқаришда бевосита иштирок этмайдиган, аммо аслида қиймат ва истеъмол қийматининг яратилишида иштирок этадиган ресурслар ҳам муҳимдир.

Умумий кўринишда ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш ижтимоий маҳсулотнинг маълум ҳажмини ишлаб чиқариш ва сотишда ижтимоий меҳнатни тежашни англатади. Ижтимоий меҳнат тежами пировард оқибатда, маҳсулотни тайёрлашнинг барча босқичларини қўшиб, фақат шу даврдаги эмас, балки истиқболдаги фаолият натижаларини ҳам ҳисобга олиб аниқланади.

Ишлаб чиқариш ресурслари — бу меҳнат ресурсларидир. Ишлаб чиқариш жараёнида қўлланиладиган материаллар, ёнилғи, энергия, ускуна, бино ва иншоотлар, пировард оқибатда, меҳнат маҳсули ҳисобланади. Тўлиқ асос билан айтиш мумкинки, инсониятнинг бутун тарихи ижтимоий меҳнатнинг тежаш тенденцияси билан ифодаланади. Кенгайтирилган такрор ишлаб чиқариш жараёни, агар сарфланган меҳнат бирлиги кўпроқ миқдорда маҳсулот берган тақдирдагина пайдо бўлади.

Ишлаб чиқариш натижаларининг меҳнат сарфига нисбатан илгариловчи ўсиши ишлаб чиқариш самарадорлиги даражасини ошириш шарти ҳисобланади. Жами меҳнат, асосий ва айланма фондлар, капитал қўйилмалар ва табиий ресурслар тежами самарадорликни *ўстиришнинг асосий омиллари ҳисобланади. Яъни, жонли меҳнат* сарфи билан бирга ишлаб чиқариш учун зарур бўладиган кўплаб бошқа сарфлар: ишлаб чиқариш воситалари ва меҳнат предметларида моддийлашган меҳнатни; ишлаб чиқариш воситалари истеъмол қиладиган энергияни; персоналнинг ижтимоий-маиший шарт-шароитларини яхшилаш сарфларини; фан ва ишлаб чиқаришни ривожлантириш сарфларини; экологик муҳитни тиклаш сарфлари ва бошқаларни. Ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш натижаси фақат моддий бойликлар билан таъминлаш эмас, балки унинг хилма-хил эҳтиёжларини қондириш ҳам ҳисобланади.

Иқтисодий адабиётларда самарадорликни баҳолашнинг турли вариантлари таклиф этилади. Бунда иқтисодчилардан бирлари самарадорликнинг ягона умумлаштирувчи кўрсаткичидан фойдаланишни тавсия қилса, бошқалари меҳнат унумдорлиги, аҳоли жон бошига фойда, даромад, ижтимоий маҳсулот қийматидаги миллий даромад

салмоғи, истеъмол фонди, рентабеллик, миллий даромаднинг ўсиши ва бошқаларни қамраб олувчи кўрсаткичлар тизимидан фойдаланишни таклиф қилади. Кўпчилик меҳнат унумдорлиги ижтимоий ишлаб чиқариш самарадорлигининг асосий кўрсаткичи ҳисобланади, деган фикрда. Бундан ташқари, меҳнат унумдорлигини самарадорликнинг ягона умумлаштирувчи кўрсаткичи деб ҳисоблаш тўғрисидаги таклифлар ҳам йўқ эмас.

Илмий-техник ишлаб чиқаришнинг ошиши, у интенсив ривожланаётган шароитларда ишлаб чиқариш самарадорлиги тушунчаси шу ривожланиш даражасининг умумлаштирувчи иқтисодий кўрсаткичи ролини касб этади.

Аммо ишлаб чиқариш, ишлаб чиқаришнинг ўзаро боғланган, ўзаро алоқада бўладиган компонентлари (агентлари): меҳнат субъектлари, меҳнат қуроллари ва предметлари тизимидир. Шунинг учун, ишлаб чиқариш самарадорлигининг хусусий кўрсаткичларига эга бўлиш тўғригина эмас, балки зарур ҳамдир: меҳнат унумдорлиги, фонд самарадорлиги, материални кўп талаб қилиши, рентабеллик ва бошқалар. Хусусий кўрсаткичлар ишлаб чиқариш самарадорлигини яхлит ифодалай олмайди (бунинг зарурати ҳам йўқ), улар мавзума-мавзу, далилий таҳлил қилиш, резервларни аниқлаш ва мувофиқ келувчи йўналишлар бўйича ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш тадбирларини режалаштириш учун зарурдир.

Бунда агар у ёки бу хусусий кўрсаткич ортиб борса, бу ишлаб чиқариш самарадорлиги умуман ўсаётганлигини англатмайди. Масалан, маҳсулотнинг фонд ва материал сиғими бир йўла, анча сезиларли кўпайган тақдирдагина меҳнат унумдорлиги ўсиши мумкин. Натижада маҳсулот бирлигига ишлаб чиқариш сарфларининг йиғиндиси олдинги даражада қолиши ёки ҳатто кўпайиши ҳам мумкин. Бунда ишлаб чиқариш самарадорлиги мувофиқ тарзда ўзгармайди ёки пасаяди. Ишлаб чиқариш самарадорлигининг ўсишини таъминлаш учун маҳсулот бирлигини ишлаб чиқариш сарфлари йиғиндисини қисқартириш керак бўлади. Агар сарфларнинг барча йиғиндиси меҳнат унумдорлиги таркибига киритилса ва шу орқали ишлаб чиқариш самарадорлиги кўрсаткичига айлантирилса, бунда биз равшанки энг муҳим кўрсаткич — жонли меҳнатдан фойдаланиш кўрсаткичидан маҳрум бўламиз, бу эса ҳам илмий ва амалий нуқтаи назардан йўл қўйиб бўлмайдиган мунозарали муаммодир.

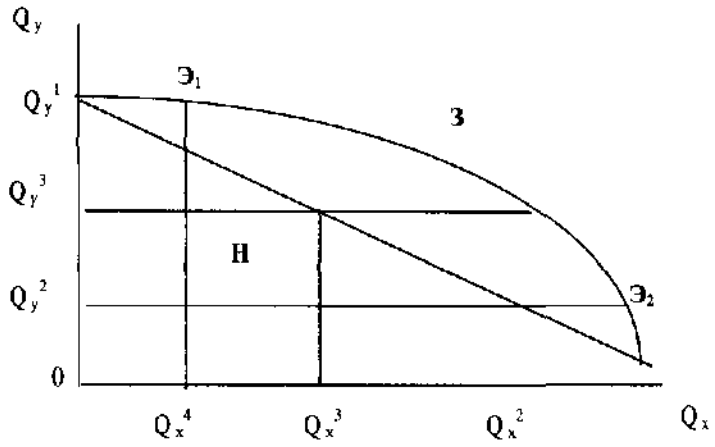
Меҳнат унумдорлиги тўғрисида гап борар экан, жамиятимизда бу масалага эътибор ўртача жон бошига моддий бойлик ва хизматлар истеъмолини ошириш қатъий талабидан келиб чиқишида айтиб ўтамиз. Бу мақсадга эришишда фақат ижтимоий меҳнат унумдорлигини оширишдан бошқа йўл деярли йўқ, чунки пировард оқибатда

улар ўзини оқламайдиган ташқи иқтисодий қарамликнинг ўсишида ифодаланади, аммо бу ҳолатда ҳам мазкур муаммони ҳал қиладиган характерга эга бўлмайди. Ижтимоий ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш вазифаси иқтисодиёт учун доимо долзарб ҳисобланади, аммо узоқ муддатли ишлаб чиқаришда ўсиш даражасининг паст даражада эканлиги уни ривожлантиришнинг ҳаётий муҳим вазифасига айланади.

Бозор муносабатлари ривожланган мамлакатларда ишлаб чиқаришни бошқариш технологияларини ишлаб чиқадиган махсус муассасалар бесабаб ташкил этилмаган. Масалан, Ғарбий Европада меҳнат унумдорлигининг кўпгина миллий марказлари Европа унумдорлик миллий марказлари уюшмасига бириккан, Жануби-Шарқий Осиёда Осиё меҳнат унумдорлиги ташкилоти, АҚШда Америка меҳнат унумдорлиги маркази ишлаб турибди ва бошқалар.

Шу билан бирга самарадорлик талқини юқорида айтиб ўтилганлардан фарқ қилиб, бошқача характерда ҳам бўлиши мумкин. Италиялик иқтисодчи **Вильфред Парето (1848—1923)** номи билан боғлиқ бундай талқин моҳиятига кўра қуйидагичадир: «Агар ҳеч ким ўз ҳолатини, бу ҳолат бошқа биров учун ёмонлашмайдиган қилиб яхшилай олмаса, ресурслар самарали тақсимланган бўлади».

Бу қоидани изоҳлаш мақсадида ишлаб чиқариш имкониятлари чегараси тушунчасидан фойдаланилади. Ишлаб чиқариш имкониятлари чегараси — конкрет иқтисодиёт эга бўлган ўша ресурслар ва билимларда ва бошқа товарлар ишлаб чиқаришнинг берилган ҳажмларида аниқ товар турини ишлаб чиқаришнинг максимал мумкин бўлган ҳажмидир. Бу қуйидаги чизмада тасвирланган.



10.2-чизма. **Ишлаб чиқариш имкониятлари чегараси.**

Чизманинг изоҳи қуйидагича. У иқтисодий назарияда бўлганидек, мувофиқ концепцияни мавҳум мисолда тасвирлайди. Мазкур ҳолатда иқтисодиётнинг бутун хилма-хиллиги икки тармоқ Q_x ва Q_y тарзида мавҳум келтирилган. Паретога кўра, ишлаб чиқариш имкониятлари ёйига ($Э_1Э_2$) жойлашган ҳар қандай нуқта ресурсларни самарали тақсимланганлиги тўғрисида далолат беради, мисолда бу $Э_1$ ва $Э_2$ нуқталаридандир. Ёй билан чегараланган сектор ичидаги ҳар қандай нуқта уларнинг самарасиз тақсимланганлигидан, ресурслар «растратасида» далолат беради, бу чизмада H нуқтасидир. Ниҳоят, ишлаб чиқариш имконияти (потенциали) сектори ташқарисида жойлашган 3 нуқта ўзининг ишлаб чиқариш имкониятлари ёйи билан чекланган мазкур иқтисодиёт учун эришиб бўлмайдиган вазиятни кўрсатади.

Шундай қилиб, **Парето** концепцияси товарлар ишлаб чиқариладиган ресурсларнинг тақсимланишини баҳолашдан иборат бўлади. Мавжуд ресурсларни тақсимлаш, агар иқтисодиётда қандайдир бир товарни, бошқаларини ишдаб чиқаришни камайтирмай туриб, кўпроқ миқдорда ишлаб чиқариш имконияти мавжуд бўлмаса, самарали ҳисобланади.

Технологик самарадорлик тушунчаси ҳам мавжуд. Ишлаб чиқаришнинг мазкур методи, агар маҳсулотнинг мана шу ҳажмини камроқ миқдордаги ресурслар билан ишлаб чиқариш имконини берадиган бошқа метод мавжуд бўлмаган тақдирдагина самарали ҳисобланади. Маҳсулотнинг ишлаб чиқарилган ҳажми ресурсларнинг берилган ҳажмида максимал ҳисобланса, технологик самарадорликка эришилган бўлади.

Иқтисодий категория сифатида ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишнинг моҳияти энг кам сарфлар йиғиндиси билан энг юқори натижага, самарага, аниқроғи маҳсулотнинг истеъмол массасига эга бўлишидадир, бу қуйидаги формула билан ифодаланади:

$$И_с \cdot И_{ис} / Ж_с + М_с + Э_с + Б_{ис}, \qquad (6)$$

бунда, $И_с$ — ишлаб чиқариш самарадорлиги;

$Ж_с$ — жонли меҳнат сарфи;

$М_с$ — ишлаб чиқариш воситалари ҳамда меҳнат предметларидаги моддийлашган меҳнат сарфлари;

$Э_с$ — меҳнат воситалари истеъмол қиладиган энергия сарфлари;

$Б_{ис}$ — бошқа ишлаб чиқариш сарфлари;

$И_{ис}$ — ишлаб чиқарилган истеъмол маҳсулоти массаси.

Аниқ бир ишлаб чиқаришнинг маълум вақт бўлагидан самарадорлигини олдинги даврлар билан қиёсламай ёки бошқа ишлаб чиқаришларга таққосламай баҳолашдан маъно йўқ. Бошқа ишлаб чиқаришлар ёки олдинги даврлар билан қиёсий баҳолаш эса ишлаб чиқариш маҳсулотлари ягона меъёрни ўлчаш учун бор турли ҳолатга келтирилгандагина мумкин бўлади. Бу муаммо сарфлар йиғиндисини ўлчашга ҳам тегишлидир.

Ишлаб чиқариш маҳсулотлари ҳамда сарфларини бир хиллаш кўринишида келтирилган ёки квалиметрик кўрсаткичларни излашни назарда тутади. Бу алоҳида тадқиқотларни талаб қилувчи мураккаб мустақил муаммолардир.

Агар ишлаб чиқариш самарадорлиги кўрсаткичи (2-формула) меҳнат унумдорлиги кўрсаткичига (1-формула) тақсимланса, ишлаб чиқаришнинг умумий сарфлари йиғиндисида жонли меҳнат сарфлари қандай улушни ташкил этишини кўрсатувчи коэффициентга эга бўламиз. Бу улушнинг камайиши бевосита ишлаб чиқаришдан жонли меҳнатни нисбатан ва мутлақ озод қилиниши тўғрисида далолат беради.

Ишлаб чиқаришнинг натижаси ва маҳсулдорлиги. Натижа — бирор фаолиятининг пировард якуни. **Маҳсулот** — инсон меҳнатининг натижаси сифатидаги нарса. Бу сўзлардан кўпинча синонимлар сифатида фойдаланилади. Аммо булар ҳар хил тушунчалардир. Натижа маҳсулотга нисбатан умумийроқ тушунчадир. Танлов натижаси дейиш мумкин, аммо танлов маҳсулоти дея олмаймиз. «Натижа» тушунчасида ҳаракатнинг тугалланганлиги, «маҳсулот» тушунчасида эса инсон эҳтиёжини қондирадиган моддийлик ифодаланади. Биз натижа тўғрисида эмас, ишлаб чиқарилган ёки истеъмол қилинадиган маҳсулот тўғрисида, натижа алмашинуви тўғрисида эмас, маҳсулот алмашинуви тўғрисида гап юритамиз.

Иқтисодий маконда инсон эҳтиёжини қондирадиган маҳсулот яратилади. Шунинг учун натижалиликни эмас, балки маҳсулдорликни иқтисодий макон параметри деб ҳисобламоқ керак. Ишлаб чиқаришнинг натижаси фақат маҳсулот эмас, балки бошқа оқибатлар (масалан, атроф-муҳитни булғаш) ҳам бўлиши мумкин, буни эса инсон эҳтиёжини қондирадиган маҳсулот дея олмаймиз.

Ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдори — бу абсолют катталик, маҳсулдорлик эса нисбий катталикдир. Ишлаб чиқарилаётган маҳсулотга ижтимоий эҳтиёж маҳсулдорликни ҳисоблашнинг табиий базаси ҳисобланади. Шунинг учун маҳсулдорликни қуйидаги нисбат билан аниқлаш лозим бўлади:

$$M_к = И_{ми} / M_{эб}, \qquad (7)$$

бунда, $M_к$ — маҳсулдорлик коэффициенти;

$И_{ии}$ — ишлаб чиқарилган истеъмол маҳсулоти массаси;

$М_{зб}$ — жамият эҳтиёжини қондириш учун зарур бўлган (базавий) истеъмол маҳсулоти ҳажми.

Маҳсулдорлик коэффициенти иқтисодий маконда ишлаб чиқариш соҳаси ва истеъмол соҳаси қарама-қаршиликлари бирлигини акс эттиради. У маҳсулотни жамият эҳтиёжидан ортиқча ишлаб чиқариш иқтисодий маъносиз эканлигини билдиради, шунинг учун маҳсулдорлик коэффициенти бирдан катта бўлолмайди.

Меҳнат фаолиятининг самарадорлигини ошириш ҳозирги вақтда энг муҳим иқтисодий вазифа бўлиб қолмоқда. **Меҳнат самарадорлиги** деганда, нима тушунилишини аниқлаш бозор шароитида корхоналар муваффақиятли ишлашини таъминлаш масалаларини ҳал этишдаги стратегия ва тактикани ишлаб чиқишда катта амалий аҳамиятга эга.

«Самарадорлик» тушунчаси ниҳоятда кенг тушунчадир, у олинган самаранинг сарфларга нисбатини акс эттиради. Иқтисодий адабиётларда меҳнат самарадорлиги кўпинча меҳнат унумдорлиги билан бир хил тушунилади. Албатта, меҳнат унумдорлиги меҳнат самарадорлигининг жуда муҳим кўрсаткичидир, аввало, меҳнат унумдорлиги халқ хўжалик даражасидан токи иш жойигача ишлаб чиқаришнинг барча даражаларида узлуксиз тусда бўлиши мумкинлиги учун муҳимдир. Лекин меҳнат самарадорлиги тушунчаси меҳнат унумдорлиги тушунчасидан кенгроқдир. Меҳнат самарадорлиги меҳнат унумдорлигидан меҳнат натижалари кўрсаткичи жиҳатидан ҳам, сарфлар кўрсаткичи жиҳатидан ҳам фарқ қилади. Меҳнат унумдорлигини таърифлашда унинг натижаси меҳнат маҳсули тарзида (табиий ёки қийматбирликларида) ифодаланади. Меҳнат унумдорлиги тушунчаси фақат моддий ишлаб чиқаришга тааллуқлидир. Меҳнат самарадорлиги эса, унинг моддий ишлаб чиқариш соҳасидаги, ҳам инсон меҳнат фаолиятининг бошқа соҳаларидаги маҳсулдорлигини тавсифлайди. Меҳнат унумдорлигини меҳнат сарфлари кўрсаткичи сифатида аниқлашда меҳнат сарфлари ёки моддий ишлаб чиқариш соҳасида иш билан банд бўлганларнинг миқдор кўрсаткичидан фойдаланилади. Меҳнат самарадорлигини аниқлашда эса унинг натижаларини моддий ишлаб чиқариш соҳасидаги сарфлар билангина эмас, балки барча меҳнат сарфлари (барча меҳнат ресурслари сарфлари) билан таққослаш, яъни моддий ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳаларида иш билан банд бўлганларни, ўқишдагиларни, уй хўжалиги ва шахсий ёрдамчи хўжаликда иш билан банд бўлганларни эътиборга олиш керак бўлади.

Меҳнат самарадорлигининг ижтимоий-иқтисодий категория сифатида кўп жиҳатлилиги уни баҳолаш учун кўрсаткичлар муайян тизимини талаб қилади. Бундан ташқари, ишлаб чиқаришнинг дара-

жалари: халқ хўжалиги, тармоқ, минтақа, корхона (цех, участка, бригада, иш жойи) даражаси каби ишлаб чиқариш миқёсларига қараб меҳнат самарадорлигини аниқлашнинг турли даражаларини эътиборга олиш керак бўлади. Бунинг устига, ҳатто бир даражанинг ўзида — айрим корхоналар даражасида — кўрсаткичлар тизимлари фарқланиши мумкин, чунки маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмлари турлича ҳисоблаб чиқилади, ходимлар таркиби тафовутли бўлади, меҳнат сарфларини ҳисобга олишнинг ўз хусусиятлари бўлади.

Меҳнат самарадорлиги кўрсаткичлари ҳам мутлақ, ҳам нисбий, ҳам умумий, ҳам хусусий бўлиши мумкин. Умумий кўрсаткичлар ишлаб чиқариш мақсадлари ва усулини акс эттириши, шунингдек, мазкур мақсадларга эришишда ишлатиладиган воситаларни акс эттириши керак. Масалан, халқ хўжалиги даражасида миллий даромад, ижтимоий меҳнат унумдорлиги ва ҳоказолар, ишлаб чиқариш даражасида фойда меъёри ва ҳажми, меҳнат унумдорлиги, рентабеллик ва ҳоказолар шундай кўрсаткич бўлиши мумкин. Хусусий кўрсаткичлар сирасига меҳнат ресурсларидан, иш вақтидан фойдаланиш, меҳнатнинг фонд билан қуролланганлиги, меҳнатнинг барқарорлиги, келтирилган сарфлар тежалиши ва ҳоказолар хусусий кўрсаткичлар сирасига киради. Мутлақ кўрсаткичлар қиймат бирликлари ёки натурал деб номланадиган бирликларда, нисбий кўрсаткичлар эса фоизларда (ўсиш суръати, айрим кўрсаткичлар ўзгаришини кўрсатувчи ўсиш суръатлари) ифодаланади.

Меҳнат унумдорлигини ошириш юзасидан доимий равишда, собит қадамлик билан олиб бориладиган ишлар жараёни меҳнатни самарадорлаштириш деб аталиши мумкин. Самарадорлаштириш — меҳнат фаолиятининг у ёки бу соҳасида юқорироқ натижаларга эришиш ва ушбу натижаларнинг бирлигига сарфларни қисқартириш мақсадларида энг яхши ечимларни излашдир. Илмий ва амалий истеъмолга «самарадорлаштириш» тушунчасини киритишнинг сабаби «самарадорлик» деган турғун тушунчанинг ўзгарувчан эквиваленти зарурлигидадир. «Интенсивлик» ва «интенсивлаштириш», «фаоллик» ва «фаоллаштириш» тушунчалари ҳам худди шундай нисбатдадир.

Самарадорлаштириш стратегияси иқтисодиётнинг инқирозли ҳолатини зудлик билан бартараф этиш учун барча омиллар ва ресурслардан ялпи тарзда фойдаланиш асосида меҳнат самарадорлигини оширишнинг асосий йўналишларини белгилашни назарда тутади. Самарадорлаштириш тактикаси меҳнат унумдорлиги резервларини топиш ва улардан ноишлаб чиқариш сарфларни бартараф этиш асосида фойдаланиш юзасидан жорий чора-тадбирларни ишлаб чиқиш ва амалга оширишдан иборат. Стратегик даражада ҳам, тактик да-

ражада ҳам меҳнатни самарадорлаштириш ўзгариш нуқтаи назаридан кўриладиган меҳнат самарадорлигининг ўсишига олиб келади.

Меҳнат унумдорлиги, ишлаб чиқариш самарадорлиги, маҳсулдорлиги — иқтисодий маконнинг бир-бирини тўлдириб турувчи параметрларидир, чунки улар айни бир ўша объектни — ишлаб чиқарилган маҳсулотни турли томондан, яъни жонли меҳнатни тежаш, ишлаб чиқариш чиқимларини қисқартириш ва жамият эҳтиёжини мумкин қадар қондириш томонидан кўриб чиқади. Иқтисодий маконнинг аниқланган параметрлари табиийдир, чунки улар иқтисодий ҳодисалар моҳияти ва табиатини акс эттиради.

10.3. Меҳнат унумдорлигини ўлчаш усуллари

Меҳнат унумдорлигини ўлчаш мураккаб вазифа бўлиб, бунга бир томондан, унумдорлик категориясининг кўпқирралилиги, унинг динамикаси кўп сонли ўсиш омилларига (бевосита ва билвосита омилларга, корхона томонида бўлган ва ундан ташқарида бўлган омилларга) боғлиқлиги, иккинчи томондан эса, унумдорликни фаолиятнинг бошқа муҳим иқтисодий кўрсаткичлари билан боғлаш талаби сабаб бўлади. 70—80-йиллар мобайнида меҳнат унумдорлигини ҳисоблаш усулини такомиллаштириш соҳасидаги ишлар икки йўналишда олиб борилди. Биринчи йўналиш моддий сарфларни маҳсулот қийматидан чиқариб ташлашдан иборат эди. Бу ҳол маҳсулотнинг ўлчагичлари турлича қийматга эга бўлишини ва унинг меҳнат унумдорлиги динамикасига таъсирини камайтириш имконини беради, деб ҳисобланар эди. Изланишнинг иккинчи йўналиши корхона даражасида меҳнат унумдорлиги кўрсаткичини ҳисоблаб чиқариш принципларини макродаражада қабул қилинган ҳисоблаш билан идентификациялашга (яъни, тахмин қилинаётган динамикани жонли ва буюмлашган меҳнат умумий харажатларини тежаш орқали ифодалашга) қаратилган эди. Бироқ, қабул қилинган ҳисоблаш усуллари асосида саноатнинг кўпчилик тармоқларида ўтказилган кенг кўламдаги тажрибалар бундай ёндашув муҳим афзалликларга эга эканлигини кўрсатмади. Хўжалик юритишнинг бозор тузилишига ўтилиши муносабати билан миллий ҳисобварақлар тизими жорий этилди. Ана шу тизим асосида ялпи ички маҳсулот ҳажмларининг кўрсаткичлари бутун иқтисодиёт бўйича ҳамда унинг барча тармоқлари, шу жумладан, номоддий соҳа бўйича ҳам ҳисоблаб чиқарилади. Бу эса, маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмларидан ички истеъмолни ажратиб чиқариш ва кўрсаткичларни йириклаштирган вақтда такроран ҳисоблашни камайтириш имконини берди. Чет мамлакатлар тажрибаси асосида макродаражада

товарларнинг қатъий белгиланган тўплами бўйича маҳсулотнинг натурал ўлчагичлари асосида унинг физик ҳажми индекси ҳисоблаб чиқарилиб, шундан кейин умумий саноат индексига бирлаштирилади. Бунда улгуржи нархлар ҳамда маҳсулот физик ҳажмининг индекслари танлаб олинган турли умумий ҳажм ва тузилиш бўйича фақат минтақалар, тармоқлар ва бутун саноат даражасидагина аниқланади, лекин улардан корхонада тезкор бошқарув чоғида фойдаланиш мумкин бўлмайди. Оқибатда корхона даражасида меҳнат натижаларини баҳолаш яхшиланиш у ёқда турсин, балки ёмонлашди, чунки қиёсий нархлар йўқлиги туфайли меҳнат натижалари динамикасининг характеристикаси йўқотилган эди. Шу билан бир қаторда, иқтисодиётда маҳсулот ҳажмлари ва меҳнат унумдорлигининг кўрсаткич даражалари жамланмайди. Ислоҳотдан олдинги амалиёт билан таққослаганда, корхона фаолиятида иқтисодий эркинлик кенгайганлиги муносабати билан меҳнат сарфларини ҳисобга олиш муаммоси жуда кескинлашди. Мазкур муаммони статистика органлари узоқ вақт мобайнида ҳал қилмадилар. Бу эса, маҳсулот ҳажмлари ва меҳнат сарфларини ҳисоблаш усулларида фарқлар бўлишига олиб келди. Бундай ҳолат ана шу усуллар асосида меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларини ҳисоблаш имконини бермайди. Шундай қилиб, меҳнат унумдорлигини ўлчашга қабул қилинган ҳисоблаш тизими билан мувофиқлаштирилган, ҳамма томондан зътироф этилган ёндашувлар ҳозирга қадар ишлаб чиқилмаган.

Собиқ Иттифоқ статистикаси ва иқтисодий амалиётида иш унуми ва меҳнат сиғими меҳнат унумдорлигининг кўрсаткичлари бўлиб хизмат қилар эди. Улар бир-бири билан пропорционал мутаносибликда ўзаро боғлиқ бўлиб, қуйидаги формула билан ифодаланган:

$$У = \frac{Х}{М}, \qquad (8) \qquad \text{ва} \quad Мм = \frac{М}{Х}, \qquad (9)$$

бунда, $У$ – иш унуми;

$Х$ – тегишли бирликлардаги маҳсулот (ишлар, хизматлар) ҳажми;

$М$ – тегишли бирликлардаги маҳсулот ишлаб чиқариш (ишлар бажариш, хизматлар кўрсатиш)даги меҳнат сарфлари;

$Мм$ – маҳсулот ишлаб чиқариш (ишлар бажариш, хизматлар кўрсатиш)даги меҳнат сиғими.

Халқ хўжалиги миқёсида моддий ишлаб чиқариш соҳасида меҳнат унумдорлиги (иш унуми) даражаси муайян даврдаги миллий даромад ўлчамининг ушбу давр мобайнида моддий ишлаб чиқариш соҳасида иш билан банд бўлган ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сонига нисбати билан белгиланар эди. Хизматлар кўрсатиш

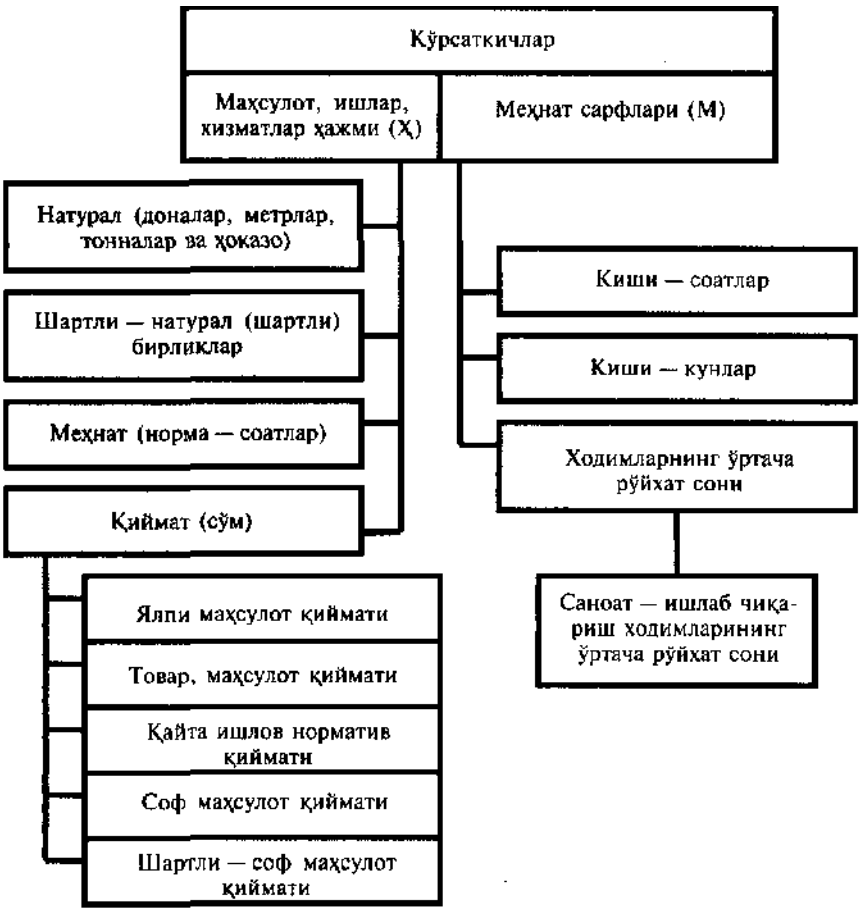
соҳасида меҳнат унумдорлиги (иш унуми) муайян давр мобайнидаги хизматлар қийматининг (ушбу хизматларни кўрсатишдаги моддий сарфларнинг қийматисиз) шу давр мобайнида хизматлар кўрсатиш соҳасидаги ходимларнинг ўртача руйхат сонига нисбати билан белгиланар эди.

Бундай ҳисоблашлар бир корхона бўйича меҳнат унумдорлиги динамикасини аниқлаш, шунингдек, турли корхоналарнинг бир хил ва ҳар хил даврлардаги фаолиятини таққослаш учун ўринли бўлган. Бироқ бундай ҳисоблашларнинг жиддий камчиликлари бор эди. Корхоналарда меҳнат унумдорлиги ишлаб чиқариш ҳажми ва меҳнат сарфлари қандай бирликларда ўлчанишига қараб, турли усуллар ёрдамида аниқланар эди. Уларни ўлчаш вариантлари 10.3-чизмада кўрсатиб берилган.

Меҳнат унумдорлигини ўлчашнинг схемаси ҳамма ҳолларда ҳам натижалар билан жонли меҳнат сарфларини таққослашдан иборат бўлади. Бу нисбат икки кўринишга эга бўлиши мумкин: ё меҳнат сарфлари бирлиги ҳисобига эришилган меҳнат натижалари, яъни маҳсулот ишлаб чиқариш кўринишига ёки меҳнат натижалари бирлигига қилинган меҳнат сарфи, яъни маҳсулотнинг меҳнат сиғими кўринишига эга бўлиши мумкин. Ҳар икки кўрсаткич жонли меҳнатдан фойдаланиш самарадорлигини билдиради ва бир ҳодисанинг ўзини турлича шаклга солади, холос. Бу кўрсаткичлар моҳиятидаги фарқларга жонли меҳнат сарфларини белгилаш ҳамда унинг натижаларини ана шу кўрсаткичларда ифодалашнинг турли усуллари сабаб бўлади. Амалиётда қўлланилаётган бундай усулларнинг ҳаммаси жуда кўп меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларини ҳосил қилади. Борган сари катта аҳамият касб этаётган алоҳида муаммо — маҳсулот сифатининг ошишини, унинг истеъмол хоссалари ортишини меҳнат унумдорлиги кўрсаткичида акс эттиришдан иборат.

Кўп йиллик тадқиқотлар илгари таҳлил қилинган кўрсаткичларнинг бирортаси ҳам меҳнат унумдорлигини объектив таърифлаш билан боғлиқ барча муаммоларни ҳал этиш имконини бермаслигини кўрсатди. Ана шу ҳол бу мақсад учун бир ва ҳатто бир неча меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларидан эмас, балки бутун бошли кўрсаткичлар тизимидан фойдаланишини зарур қилиб қўйди. Бундай тизимни ҳар бир кўрсаткичнинг хоссалари ва имкониятларини ҳам, бошқа кўрсаткичларнинг хоссалари ва имкониятларини ҳам ҳисобга олган ҳолда, уларнинг ҳар бирининг функционал вазифасини аниқлаш асосида ташкил этиш мумкин.

Меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларини таснифлаш белгиси меҳнат натижаларини ифодалаш усулидан (қиймат усули, натурал усул,



10.3-чизма. **Меҳнат унумдорлигини ҳисоблашдаги маҳсулот ҳажми ва меҳнат сарфлари кўрсаткичлари.**

меҳнат усули) иборатдир. Натурал ўлчагичлар ҳаммадан кўра содда ва яққол бўлиб, меҳнат натижаларини кўзга ташланадиган моддий категорияларда баҳолайди. Улар ўз моҳиятига кўра истеъмол қийматининг таърифи билан тўғридан-тўғри ва бевосита боғланган, демак, маҳсулот сифати ўзгарганлигини акс эттирувчи кўрсаткичлар шаклланиши учун потенциал шарт-шароит бўлади.

Натурал усул ишлаб чиқариш ҳажми физик бирликларда (дона, килограмм, погон метр, квадрат метр ва ҳоказоларда) ифодаланганда ишлатилади. Масалан, нефть саноати корхонаси бир йилда 300 минг тонна нефть ва 2600 минг м^3 газ қазиб олди, электр станция 20 млн кВт соат электр энергия, қандолатчилик фабрикаси 100 т шоколад конфет ишлаб чиқарди.

Бу энг аниқ усул ҳисобланади, лекин унинг қўлланиладиган соҳаси ғоят чекланган, чунки камдан кам корхона бир хил маҳсулот чиқариш билан кифояланади. Масалан, ўша нефтнинг ўзини олиб кўрайлик. У углеводород фракциялари, олтингугурт, сув миқдори турличалиги билан ажралиб туради. Шу сабабли, аниқ гапирадиган бўлсак, битта бурғу қудуғидан қазиб олинган бир тонна нефть бошқа бурғу қудуғидан қазиб олинган бир тонна нефтга тенг эмас. Шоколад конфетлари ҳам хилма-хил навли бўлиши мумкин, қандолатчилик фабрикаси карамель ва печенье ҳам тайёрлаб чиқарадиган бўлса, бундай маҳсулотнинг оғирлигини жамлаган ҳолда мутлақо ҳисоблаб бўлмайди. Кенг ассортиментда товар ишлаб чиқарадиган машинасозлик ёки ёғоч ишлаш корхонасининг маҳсулотини натурал кўрсаткич орқали ифодалаб бўлмайди.

Бинобарин, ишлаб чиқариш ҳажмининг натурал ўлчагичи кўпчилик корхоналарга тўғри келмайди. Бу унинг жиддий камчилигидир. Турли буюмларни битта ўлчагичга келтиришга асосланган ишлаб чиқариш ҳажмини ўлчашнинг **шартли — натурал** усулидан ҳам фойдаланилади. Масалан, совуннинг турли навлари таркибидаги ёғ миқдори 40 % бўлган ягона совун навига айлантириб ҳисобланади, ёнилғининг турли навлари бир тоннасининг иссиқлик яратиш қуввати $7 \cdot 10^6$ ккал. га тенг бўлган шартли ёнилғига айлантириб ҳисобланади.

Бу усул маҳсулотнинг ҳар хил турларини уларнинг муайян мажмуи доирасида битта вакил тургa келтиришни назарда тутади. Бунда мажмуанинг аниқлиги кўп жиҳатдан маҳсулот истеъмол хоссаларининг таърифини келтириш ва акс эттириш усулини танлаб олиш билан боғлиқ. Меҳнат сиғими кўрсаткичлари кенг қиёсланиш хоссасига эга бўлиб, улар маҳсулотнинг натурал ва шартли-натурал ўлчагичларига мўлжалланган. Бу ҳол меҳнат сиғими кўрсаткичлари асосида меҳнат унумдорлигини ўстириш имкониятларини аниқлаш ва миқдор жиҳатидан баҳолаш имконини беради.

Меҳнат сиғими кўрсаткичининг катталигини бутунлай ишлаб чиқариш шароитлари билан боғлиқ бўлган меҳнат унумдорлигининг ўсиш омиллари белгилайди ва у бегона омилларнинг бузғунчи таъсирига дуч келмайди. Шу билан бирга, мазкур кўрсаткичлар фақат меҳнат унумдорлиги эмас, балки меҳнат интенсивлиги ҳам ўзгарганлигининг натижаларини акс эттиради. Ушбу омилнинг таъсирини йўқотиш ёки алоҳида ажратишнинг имкони йўқ, чунки харажатларни иш вақти ўлчагичларида эмас, балки меҳнат бирликларида ифодалашнинг етарли даражада асосланган усуллари ишлаб чиқилмаган.

Маҳсулот натурал (шартли-натурал) бирлигининг меҳнат сиғими кўрсаткичлари корхона ва унинг таркибидаги бўлинмалар бўйича меҳнат унумдорлигини ўлчаш, таҳлил қилиш ва режалаштириш-

нинг ягона усулларини қўллашга, меҳнат унумдорлигининг ўсиш омиллари таъсирида харажатлар динамикасини жуда аниқ кўрсатишга имкон беради. Шартли — натурал маҳсулот бирлигининг меҳнат ҳажми ўзида унинг натурал ўлчагичларига асосланган бошқа барча кўрсаткичлар қадр-қимматини синтезлайди ва маҳсулот сифати (истеъмол хоссалари) ўзгаришини акс эттириш имконини беради.

Бу усулдан фойдаланиш соҳаси ҳам унчалик катта эмас, у халқ хўжалик тармоқлари айримларининггина ишлаб чиқариш ҳажмилари кўрсаткичларини умумлаштиришда ўринли бўлади.

Меҳнат усули ишлаб чиқариш хажмини тавсифлаш учун меҳнат сарфлари меъёрларини — норма-соатларни қўлланишга асосланган. У ишлаб чиқариш айрим соҳаларида, цехларда меҳнат унумдорлиги даражасини баҳолашда қўлланилиши мумкин, лекин қўлланиладиган меъёрларнинг қатъиян асосланган бўлишини талаб қилади. Меъёрларнинг турлича тиғизликдалигида бундай усул жиддий даражада бузиб кўрсатишларга олиб келади, шу сабабли уни қўлланиш кенг тарқалмаган.

Қиймат усули энг кўп тарқалган усулдир, у корхонада, корхоналар гуруҳларида, тармоқда, минтақада, умуман иқтисоддаги меҳнат унумдорлигининг даражаси ва динамикасини таққослаш имконини беради. Масала ишлаб чиқариш ҳажмини ҳисоблаб чиқариш учун қийматнинг қайси кўрсаткичини қабул қилишдан иборат эди.

Қўлланилиши асосида кўп йиллар мобайнида ишлаб чиқариш ҳажмлари режалаштирилган ва ҳисобга олинган ялпи маҳсулот кўрсаткичининг шуниси яхши эдики, турли корхоналар ва турли йилларнинг маҳсулотлари қайсидир вақтдаги ҳолатига кўра корхоналарнинг ягона ялпи нархларида ҳисоблаб чиқарилар эди. Бу эса, турли даврлардаги нархлар ўзгаришини текислаш ва кўрсаткичларнинг таққосланишига эришиш имконини берар эди. Лекин маҳсулот қиймати меҳнат сарфларинигина эмас, балки ишлатилган хом ашё, материаллар, сотиб олинадиган ярим фабрикатлар, кооперация бўйича келадиган деталлар ва узеллар қийматини ҳам акс эттирар эди. Ишловга келтирилган қимматроқ хом ашё ялпи маҳсулот қийматини ва, тегишли равишда, меҳнат унумдорлиги кўрсаткичини корхона ходимларининг бирон-бир иштирокисиз ошириб юборар эди.

«Кооперация нуқтаси» ўзгариши ҳам шундай оқибатларга олиб келар эди. Масалан, 2-сонли корхона бўлғуси буюмнинг бирорта узелини ушбу буюм кооператив йўл билан 1-сонли корхонадан етказиб берила бошлаганлиги сабабли чиқармай қўйиши шундай натижани келтириб чиқарар эди. Узелнинг баҳоси 2-сонли корхона ишлаб чиқарадиган тайёр буюмнинг қийматига кириши давом этар,

лекин 2-сонли корхона мазкур узелни ишлаб чиқаришга меҳнат сарфларини амалга оширмас ва шунинг ҳисобига ўзидаги меҳнат унумдорлиги кўрсаткичи ўлчамини сунъий равишда оширар эди.

Даврнинг боши ва охиридаги тугалланмаган ишлаб чиқариш қийматидаги фарқ ҳам ялпи маҳсулот қийматига кирар эди. Шундай эканлиги корхоналарнинг ялпи маҳсулот қийматини, у билан биргаликда эса меҳнат унумдорлиги кўрсаткичини ҳам тугалланмаган ишлаб чиқариш ҳажмини ошириш ҳисобига кўтаришларига имкон берар эди. Товар маҳсулот қиймати кўрсаткичи тугалланмаган ишлаб чиқариш ҳажмларининг таъсиридан холи эди, лекин ялпи маҳсулот кўрсаткичига хос бўлган бошқа камчиликларни сақлаб қолар эди.

Тикувчилик, матбаа ва айрим бошқа саноат тармоқларида ишлаб чиқариш ҳажмларини тавсифлаш учун ишловнинг меъёрий қиймати (ИМК)дан фойдаланилар, унга меҳнат сарфлари меъёрий қиймати: ижтимоий суғуртага, меъёрлар асосида ҳисоблаб чиқарилган цех ва умумзавод харажатларга ажратмалар ҳам эътиборга олинадиган ҳолда асосий ишлаб чиқариш ишчиларининг иш ҳақи киритилар эди.

ИМКнинг қулай томони асосан хом ашё, материаллар, сотиб олинадиган буюмлар қийматининг (умумцех ва умумзавод харажатларига кирадиган сарфлар қисми бундан мустасно) таъсиридан холи эканлигидадир. ИМКнинг камчилиги у янги яратилган қийматнинг жамини тавсифламаслигида. У ишловнинг ҳақиқий қийматини эмас, балки унинг меъёрий қийматинигина ҳисобга олар эди. Ушбу кўрсаткичнинг иқтисодий мазмуни мавҳум бўлиб, ундан фойдаланишнинг мақсадга мувофиқлиги шу боис гумонли эди.

Назарий жиҳатдан олиб қаралганда маҳсулотни яратишга корхонанинг қўшган ҳиссаси тўғрисида соф маҳсулот — янги яратилган қиймат кўрсаткичи ниҳоят даражада тўлиқ тасаввур берар эди, чунки хом ашё, материаллар, ёнилғи, сотиб олинадиган ярим фабрикат ва узелларнинг ўлчамига таъсир этмас, у амортизация ажратмаларининг миқдоридан ҳоли бўлар эди. Соф маҳсулот (иш ҳақи, унга қўшимчалар ҳамда фойда) маҳсулот бозор нархларида сотилган тақдирда янги яратилган қийматни аниқ тавсифлар эди. Лекин бизнинг воқелигимизда монополия нархлари катта ўрин тутар, улар корхонанинг янги қийматни яратишга қўшадиган ҳақиқий улушни тўғри акс эттирмас ва соф маҳсулот қийматини аниқлаш ҳам мураккаб бўлиб қолар эди.

Шартли равишдаги соф маҳсулот кўрсаткичи иш ҳақи, унга қўшимчалар ҳамда фойдадан ташқари асосий воситалар амортизацияси суммаларини ҳам ўз ичига олар эди. У техникавий жиҳозла-

ниш даражаси юқори бўлган тармоқларда қўлланилар эди. Ҳар хил буюмлар рентабеллигининг ниҳоятда турличалиги ва улгуржи нархда корхоналар фойдасининг улуши ғоят хилма-хиллиги ҳолатида ишлаб чиқариш ҳажмининг ушбу ўлчагичидан фойдаланиш амалиёти маҳсулот ишлаб чиқаришга корхона қўшган ҳақиқий улуш тақкосланишининг ишончли натижаларини ва унинг тегишли фойда ўлчами кўринишида акс этишини бера олмас эди. (8) ва (9) формулаларда ишлаб чиқариш ҳажмини (х) ифодалашда масала худди шу тариқа кечган.

Меҳнат сарфлари *(М)* ишлаб берилган киши-соатлар миқдорида ниҳоятда аниқ акс этади. Лекин уларнинг ҳисоблаб чиқилиши анча меҳнатни талаб қилади. Киши-кунлари киши-соатларга қараганда меҳнат сарфларининг камроқ даражада аниқ натижасини бера олади, чунки улар смена ичидаги бекор туришларни ҳисобга олмайди.

Киши-соатларга нисбатан олиб қараганда ходимларнинг ўртача рўйхат сони бутун кунлик бекор туришларни ҳисобга олмайди, шундай бўлса-да, йиллик меҳнат унумдорлигини ҳисоблаб чиқишда айни ходимлар ўртача рўйхат сони кўрсаткичидан фойдаланилар эди, бу эса, турли корхоналар ва умуман халқ хўжалиги бўйича кўрсаткичларнинг таққосланишини таъминлар эди. Соатлик ва кунлик иш унуми кўрсаткичлари эса корхона хўжалик фаолиятининг ички ишлаб чиқариш таҳлилида қўлланилар эди. Шундай қилиб, иш унумини аниқлаш учун ишлаб чиқариш ҳажми ва меҳнат сарфлари тегишли кўрсаткичлари танланар ва биринчилари иккинчиларига бўлинар эди (1-формулага қаранг).

Меҳнат унумдорлигининг бошқа кўрсаткичи — меҳнат сиғими маҳсулот бирлиги ишлаб чиқаришга қилинган меҳнат сарфлари жами миқдорини кўрсатиб берар эди. Маҳсулот бирлигининг меҳнат сиғимини аниқлаш учун жами ишлаб чиқаришга қилинган меҳнат сарфлари муайян даврда ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажмига бўлинар эди (2-формулага қаранг).

Меҳнатни режалаштириш ва таҳлил қилиш мақсадлари учун айрим операциялар, буюмлар, ишларнинг меҳнат сиғими ҳисоблаб чиқиларди. Технологик меҳнат сиғимини (M_m)ни асосий ишчилар — ишбай ишлайдиганлар ва вақтбай ишлайдиганларнинг меҳнат сарфлари белгилар эди. У ишлаб чиқариш операциялари, қисмлар, узеллар ва тайёр буюмлар бўйича ҳисоблаб чиқилар эди.

Хизмат кўрсатишдаги меҳнат сиғими (M_x)ни ишлаб чиқаришга хизмат кўрсатишда банд бўлган асосий цехларнинг ёрдамчи ишлари ҳамда ёрдамчи цехлар ва бўлинмалар барча ишчиларининг меҳнат

сарфларини кўрсатиб берар эди. M_x ҳар бир операция буюм бўйича ёки буюмларнинг технологик меҳнат сиғимига мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқилар эди.

Ишлаб чиқаришдаги меҳнат сиғими $(M_{ич})$ технологик ва хизмат кўрсатишдаги меҳнат сиғимидан жамланган, яъни булар ишлар бирликларини бажаришдаги асосий ва ёрдамчи ишчиларнинг меҳнат сарфларидир.

$$M_{ич} = M_m + M_x. \qquad (10)$$

Бошқаришдаги меҳнат сиғими $(M_б)$ раҳбарлар, мутахассислар ва бошқа хизматчиларнинг меҳнат сарфларидан таркиб топарди. Буюмлар тайёрлаб чиқариш билан бевосита боғлиқ бўлган шундай сарфларнинг бир қисми тўғридан-тўғри ана шу буюмларга киритилар эди; мазкур сарфларнинг буюмлар тайёрлаб чиқариш билан бевосита боғлиқ бўлмаган бошқа қисми эса ишлаб чиқаришдаги меҳнат сиғимига мутаносиб равишда ушбу буюмларга киритилар эди.

Маҳсулотнинг тўлиқ меҳнат сиғими $(M_{тл})$ буюмларнинг ҳар бирини ва уларнинг жамини тайёрлаб чиқаришдаги меҳнат сарфларининг ҳаммасини акс эттирар эди. У қуйидаги формула бўйича аниқланар эди:

$$M_{тл} = M_m + M_x + M_б + M_{ич} + M_б. \qquad (11)$$

Меъёрий, режадаги ва ҳақиқий меҳнат сиғими фарқланади. Меъёрий меҳнат сиғими амалдаги меҳнат меъёрлари: вақт меъёрлари, иш унуми меъёрлари, хизмат кўрсатиш меъёрлари, сон меъёрлари асосида ҳисоблаб чиқилади. Ундан айрим буюмларни тайёрлаб чиқиш учун ҳам, бутун ишлаб чиқариш дастурини бажариш учун ҳам зарур бўлган меҳнат сарфлари умумий ўлчамини аниқлаш учун фойдаланилади.

Режадаги меҳнат сиғими меъёрий меҳнат сиғимидан жорий даврда ташкилий-техникавий тадбирларни амалга ошириш ҳисобига режалаштирилаётган меҳнат сарфларини камайтириш ўлчами даражасида фарқ қилади. Ҳақиқий меҳнат сиғими — ишлаб чиқарилган маҳсулотлар ҳажми ёки бажарилган ишлар ҳажмига қилинган жами меҳнат сарфлари.

Бозор иқтисодиётига эга бўлган ривожланган мамлакатларда фойдаланиладиган унумдорлик кўрсаткичлари тизими ишлаб чиқариш омиллари назарияси асосида тузилади. Бу мамлакатларда меҳнат унумдорлиги турли омиллар глобал унумдорлигининг хусусий кўрсаткичларидан бири деб қаралади. Самарадорликни ўлчашдаги кўрсаткичларни танлаш тадқиқотчиларнинг ўз олдиларига қўядиган

мақсадларига боғлиқ бўлади. Самарадорлик кўрсаткичлари кўпдан-кўпдир ва улар хилма-хил белгилар бўйича гуруҳларга бўлиниши мумкин, қуйидагилар шундай белгилар жумласига киради:

— такрор ишлаб чиқариш ёки технологик цикл жараёни босқичи (оралиқ ва пировард кўрсаткичлар);

— қамровнинг тўлиқлиги (умумий ёки хусусий белгилар — сарф ёки ресурсларнинг айрим турлари бўйича);

— иқтисодий фаолиятнинг даражаси (ишлаб чиқариш участкалари ёки технологик жараёнлар, корхоналар, тармоқлар, умуман мамлакат);

— кўриб чиқилаётган жараёнларнинг давомлилиги (қатъий белгилаб қўйилган вақт бўлаклари, меҳнат воситалари ёки маҳсулотнинг «ҳаёт цикли», ишлаб чиқариш цикли ва ҳоказо);

— бошқа белгилар[1].

Ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажмининг табиий ва шартли-табиий кўрсаткичларидан ҳам, унинг кўрсаткичларидан ҳам фойдаланилади. Улардан қуйидагиларини айтиб ўтамиз[2]:

а) ялпи маҳсулот ишлаб чиқариш, у товар маҳсулотнинг сотиш нархларидаги қийматини, хўжалик усулидаги капитал қурилиш ҳамда ўз эҳтиёжлари учун керакли ишлаб чиқариш ускуналари қиймати, тугалланмаган ишлаб чиқариш ва тугалланмаган қурилиш ўсиши ҳамда корхоналарнинг омборларидаги тайёр маҳсулотлар ва ярим фабрикатлар ўсиш (таннарх бўйича) кабиларни ўз ичига олади (бундай кўрсаткич бизнинг статистикамиздаги ялпи маҳсулот кўрсаткичига ўхшашдир);

б) ялпи пировард маҳсулот, у корхонадан ташқарига бериб юбориладиган маҳсулотнинг қийматини ўз ичига олади. Бу кўрсаткич бизнинг статистикамиздаги товар маҳсулот кўрсаткичига тўғри келади;

в) оралиқ истеъмол маҳсулотлари қиймати чегирилганидан қоладиган ялпи маҳсулот қиймати сифатида ҳисоблаб чиқариладиган ялпи қўшилган қиймат;

г) қўшилган қиймат билан асосий капитал амортизацияси ўлчами ўртасидаги фарқ сифатида таърифланадиган соф қўшилган қиймат.

Сарфланган меҳнат миқдори ё ҳисоб давридаги ходимларнинг ўртача рўйхат сони билан, ё ишлаб берилган вақт миқдори билан

---

[1] *Болотин Б.М., Громов Л.М., Четыркин Е.М.* Эффективность капиталистической экономики: некоторые проблемы и измерения. М.: 1990, 16-б.

[2] Чет элдаги унумдорлик кўрсаткичлари тизимини тавсифлашда Б.И. Бошкатовнинг эълон қилинган лекцияларидан олинган материаллардан фойдаланилади: Показатели производительности в зарубежной статистике (МЭСИ. М.: 1983, 13—23-б.)

ўлчанади. Ёлланмаган ходимларнинг меҳнат сарфлари тадбиркор (мулк эгаси) унинг оила аъзолари ишлаб берган вақтни ўз ичига олади. Бундай ҳисоблаб чиқаришлар танлама тарзда ўтказиладиган текширишлар маълумотлари асосида олиб борилади.

Умуман мамлакат бўйича меҳнат унумдорлигини ҳисоблаб чиқаришда иш билан банд аҳолигина эмас, балки ишсизлар ҳам эътиборга олинади, яъни ҳисоб иқтисодий фаол аҳолининг сонига қараб олиб борилади.

Маҳсулотнинг қиймат кўрсаткичларини ишлаб чиқариш турли омиллари билан комбинациялаш натижасида унумдорлик кўрсаткичлари аниқланади, улардан қуйидагиларини тилга олиб ўтамиз:

а) **ялпи меҳнат унумдорлиги,** у ўз мазмунига кўра собиқ Иттифоқ статистикасидаги меҳнат сарфлари бирлигига тўғри келадиган маҳсулот миқдори кўрсаткичига ва ушбу кўрсаткичга хос бўлган барча камчиликларга яқин. Жумладан, бу кўрсаткич ишлаб чиқаришнинг барча бошқа омилларини (меҳнатдан ташқари) инкор этади, унинг ўлчамига ишлатилган материаллар қиймати катта таъсир кўрсатади. Шундай бўлса-да, ундан ҳисоблаш осонлиги ва ишончли статистик ахборот мавжудлиги туфайли фойдаланилади;

б) **соф меҳнат унумдорлиги**, у соф маҳсулот қийматининг меҳнат сарфларига нисбати бўлади;

в) **интеграл меҳнат унумдорлиги,** у ишлаб чиқарилган ялпи маҳсулот қийматини меҳнат сарфларига ҳамда меҳнат бирликларида ифодаланган ишлаб чиқаришнинг бошқа омилларига бўлиш йўли билан аниқланади. Доимий капитал ва моддий сарфларни меҳнат бирликларига айлантириб ҳисоблаш анча мураккаб эканлиги сабабли бундай кўрсаткич камдан кам қўлланилади;

г) **глобал унумдорлик омиллари**, ишлаб чиқаришнинг барча омиллари таъсирини акс эттиради, меҳнат унумдорлиги эса хусусий кўрсаткич тарзида улардан бири сифатидагина намоён бўлади. Омиллар сифатида асосан меҳнат, доимий капитал, материаллар ва энергия сарфлари ҳисобга олинади, миқдоран ўлчаб бўлмайдиган омиллар эса инкор этилади. Ялпи ишлаб чиқарилган маҳсулот ёки ялпи қўшилган қиймат кўрсаткичларидан ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажми кўрсаткичлари сифатида фойдаланилади;

д) **омилларнинг тотал (ялпи) унумдорлиги,** у худди глобал унумдорлик каби ҳисоблаб чиқарилади, фарқ шундаки, соф қўшилган қиймат (ёки соф маҳсулот) ўлчами меҳнат сарфларига ва меҳнат бирлигига келтирилган доимий капиталга бўлинади;

е) **миллий даромаднинг (соф маҳсулот қийматининг)** меҳнат сарфларига бўлинишидан келиб чиқадиган хусусий кўрсаткич сифатидаги меҳнат сарфлари бирлигига тўғри келадиган ҳақиқий даромадлар кўрсаткичи; меҳнат сарфлари ё иш билан банд ходимлар сонида, ё ишлаб берилган киши-соатлар миқдорида ифодаланади.

Агар сарфларни амалга ошириш вақти билан натижа олиш вақти ўртасида вақт жиҳатидан сезиларли узилиш (лаг) мавжуд бўлса, кутиладиган самара дисконтланади, яъни, гўёки мазкур маблағлар банкка қўйилганидек, ўртачалаштирилган ссуда фоизи ўлчами миқдорида кўпайтирилган ҳозирги сарфлар нархларида ифодаланади. Дисконтлашдаги ҳисоблаб чиқариш қуйидаги формула бўйича амалга оширилади:

$$p = \frac{S}{(1+i)} = S \cdot v^n, \qquad (12)$$

бунда, p — самаранинг ҳозирги ўлчами, сўм;

S — n йилдан сўнг олинган самара ёки ресурслар сарфларининг ўлчами, сўм;

n — вақт жиҳатидан юзага келган лаг (узилиш);

i — фоиз ставкаси, йиллик фойда;

v — дисконт кўпайтирувчиси.

Ривожланган мамлакатлар статистикасида унумдорликни ҳисоблаб чиқаришдаги аҳвол ана шундай. Назаримизда, чет элларда фойдаланиладиган унумдорликни, шу жумладан, меҳнат унумдорлигини аниқлашнинг баён қилинган усуллари ана шундай кўрсаткичларни ҳисоблаб чиқаришга қўйиладиган талабларга жавоб беради, шу боис улардан мамлакатимиздаги амалиётда фойдаланиш керак.

Меҳнат сарфларини унумдорлик кўрсаткичларида ифодалаш усулларини янада пухта ишлаб чиқиш зарур. Улар ҳал қилинаётган бошқарув вазифаларининг хусусияти билан боғланиши керак. Шу сабабли, унумдорликни баҳолаш учун харажатлар диапазони ғоятда кенг: у ишсизлик туфайли миллий меҳнат унумдорлиги кўраётган зарарни ҳисобга олиш учун бутун иқтисодий фаол аҳолидан ёки жамият нуқтаи назаридан қараганда жонли меҳнат сарфлари, деб ҳисобланадиган барча турдаги ресурслар сарфидан тортиб то айрим тоифадаги ишловчиларнинг жонли меҳнатини сарфлашгача ёки айрим турдаги ресурсларни сарфлашгача қамраб олади. Унумдорлик кўрсаткичларининг бундай даражалаштирилиши ўлчаш формуласини, ўлчанадиган меҳнат натижалари белгисини танлашни конкретлаштириш ва уни бошқарув тизимига киритиш ҳамда хўжалик соҳасидаги муқобил қарорларни баҳолаш, шахсий меҳнат улушини баҳолаш ва ходимларни рағбатлантириш имконини беради.

10.4. Меҳнат унумдорлиги назарияларининг ривожлантирилиши

Ўзбекистонда ҳам кўплаб таниқли иқтисодчилар у ёки бу даражада меҳнат унумдорлиги масалалари билан шуғулланганлар. Ҳар бир илмий назариянинг ўз тарихи бор. Уни ўрганишнинг қизиқарли томонлари кўп бўлиб, бундай ўрганиш турли нуқтаи назарларни

ҳисобга олиш ва таққослаш, муаммони ҳал қилишга оқилона ёндашишни топишга ёрдамлашади. Иқтисодий адабиётларда, асосан, меҳнат унумдорлиги, унинг кўрсаткичлари, ўлчаш усуллари хусусида баҳслар давом этмоқда. Асосий ёндашишлар ва концепцияларни кўриб чиқамиз.

Меҳнат унумдорлиги ва ишлаб чиқарувчи меҳнат кучи нисбати тўғрисидаги масала юзасидан мунозара XX асрнинг 20-йилларида бошланиб, кейинги даврларда у ёки бу даражада кескинлик билан давом этди. Ушбу мунозаранинг замирида икки тушунча — «ишлаб чиқарувчи меҳнат кучи» (Produktiv-kraft) ва «меҳнат унумдорлиги» тушунчаларининг талқини ётади.

Мазкур масала юзасидан барча нуқтаи назарларни иккита концептуал ёндашишга бирлаштирса бўлади. **Биринчи ёндашиш** «ишлаб чиқарувчи меҳнат кучи» ва «меҳнат унумдорлиги» тушунчаларини фарқлаш зарурлигини рад этишдан иборат. Унинг тарафдорлари (А.М. Гинзбург, А.Б. Халатов, А.В. Базаров, Л.Э. Горелик ва бошқалар) ушбу тушунчаларни қарама-қарши қўйиш беҳуда ва сунъий бўлиб, жиддий хатоларга олиб келади, деб ҳисоблайдилар. **Иккинчи ёндашиш** ушбу тушунчаларни фарқлашни ва улар ўртасидаги боғлиқликни аниқлашни назарда тутади. Меҳнат унумдорлиги муаммолари билан шуғулланадиган кўпчилик мутахассислар шундай нуқтаи назарнинг тарафдори бўлиб келдилар ва ҳозир ҳам тарафдоридирлар.

Иккинчи концептуал ёндашишнинг тарафдорлари орасида иккита йўналишга мансубларни ажратиб кўрсатиш мумкин. **Биринчи йўналиш** нуқтаи назарида турганларнинг фикрича, «меҳнат унумдорлиги» тушунчаси «ишлаб чиқарувчи меҳнат кучи» тушунчасига нисбатан кенгроқдир. Масалан, А.Катинь меҳнат унумдорлиги ўзида меҳнат унумдорлиги ва меҳнат интенсивлигини бирлаштирган йиғма тушунчадир[1], деб ёзган эди, бунинг устига, у меҳнат унумдорлиги ва меҳнат интенсивлигини техник ва шахсий меҳнат унумдорлиги деб ҳисоблар эди.

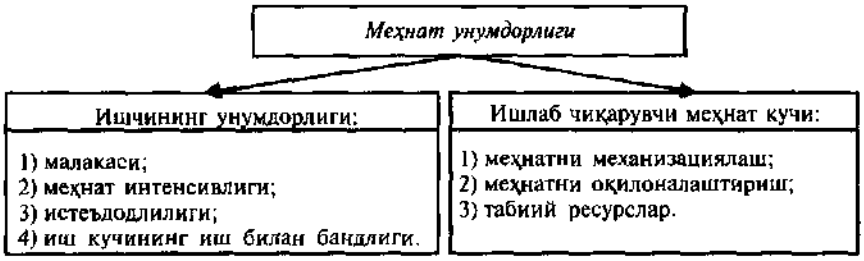
Бундай нуқтаи назарни 1925 йилда россиялик йирик иқтисодчи олим академик С.Г. Струмилин кенгроқ асослаб чиқди. Унинг таъкидлашича, меҳнат унумдорлиги шундай бир қатор омиллар билан белгиланадики, уларнинг айримлари ишчининг томонида туради, баъзилари эса ишлаб чиқариш техникаси ва меҳнатнинг ижтимоий ташкил этилиши томонида туради. Ишчига боғлиқ бўлган субъектив омиллар йиғиндиси ишчининг шахсий унумини белгилайди. Айрим ишчиниг хоҳиш-иродаси ва сифатларидан ташқарида турган унумдорлик объектив омиллари йиғиндиси ишлаб чиқарувчи меҳнат кучидир[2].

Ушбу хулосалар умумлаштирилган тарзда 10.4-чизмада келтирилган.

---

[1] *Катинь А.* Меҳнат унумдорлиги учун кураш. М.: Л. 1925, 13-б.

[2] *Струмилин С.Г.* Меҳнат иқтисодиёти муаммолари. Т.5. М.: 1964, 422, 423-б.



10.4-чизма. **Меҳнат унумдорлиги билан ишлаб чиқарувчи меҳнат кучининг нисбати.**

Умуман С.Г. Струмилин мазкур йўналиш тарафдори бўлган бўлса-да, хусусий жиҳатлар бўйича унинг фикри юқорида келтирилганлар билан тўғри келмайди. Хусусан, ишлаб чиқарувчи меҳнат кучини С.Г. Струмилин торроқ тушунади, у «ишчи унуми» деган янги тушунчани киритади, меҳнат унумдорлиги тузулмасидаги субъектив ва объектив жиҳатлар тўғрисида ўзгача тасаввурда бўлади.

Иккинчи йўналиш тарафдорлари меҳнат унумдорлиги ва ишлаб чиқарувчи меҳнат кучи тушунчаларини турлича маънода тушунадилар. Айрим олимлар ишлаб чиқарувчи меҳнат кучи — сабаб, меҳнат унумдорлиги эса — оқибат, деб ҳисоблайдилар. Баъзилари эса ишлаб чиқарувчи меҳнат кучи — жонли меҳнат унумдорлиги, меҳнат унумдорлиги эса жонли ва ўтмиш меҳнат ялпи сарфларининг самарадорлиги, деб фикрлайдилар. Бошқа гуруҳга кирувчи омиллар ишлаб чиқарувчи меҳнат кучини оддий меҳнат жараёни билан, меҳнат унумдорлигини эса ижтимоий муайян ишлаб чиқариш жараёни билан боғлайдилар.

Олимлар томонидан берилган таърифлардаги келишмовчиликлар ва чалкашликларни енгиб ўтиб, мунозарани якунлар экан, С.Г.Струмилин бундай деб ёзган эди: «Шундай қилиб, меҳнат унумдорлигини ишчилар вақт бирлигида, масалан, киши-куни, киши-соатда яратадиган маҳсулот ёки истеъмол неъматлари миқдори билан ўлчаш кераклигини аниқлаган, деб ҳисоблаймиз»[1].

Меҳнат унумдорлигининг шундай тушунилиши ҳозирги вақтгача сақланиб келинмоқда. Бундай тушуниш, умуман олганда амалий эҳтиёжларга жавоб беради ва назарий тадқиқотлар учун бошланғич нуқта бўлиб хизмат қилади. «Меҳнат унумдорлиги» ва «ишлаб чиқарувчи меҳнат кучи» тушунчалари ўртасидаги тафовутларга келсак,

---

[1] *Струмилин С.Г.* Меҳнат унумдорлигини ўрганиш методологиясига доир. // Меҳнат унумдорлиги индекслари. М.: 1930, 17- б.

улар тўғрисидаги баҳслар 80-йилларгача давом этиб келди. Ҳозирги вақтда шундай нуқтаи назар ниҳоят даражада тарқалганки, унга кўра ишлаб чиқарувчи меҳнат кучи имкони бўлган миқдор деб, яъни ишлаб чиқарувчи кучларнинг мазкур даражасидаги меҳнатнинг маҳсулдорлиги деб, меҳнат унумдорлиги эса ҳақиқий миқдор деб, яъни ҳар бир мазкур пайтда ишлаб чиқарувчи меҳнат кучидан фойдаланиш даражасини кўрсатиб турувчи маҳсулдорлик деб қаралади. Бундай фарқлаш меҳнат унумдорлиги ошиши резервларини топиш ва асослаб бериш учун муҳимдир.

Чет эл иқтисодий адабиётларида меҳнат унумдорлиги муаммоси айрим фирмалар ва корхоналарнинг омон қолиши учун бозордаги рақобат позицияларини белгилаб олиш, ишлаб чиқариш сарфларини камайтириш мақсадида, шунингдек, халқаро қиёслашлар ўтказиш мақсадида, аввало, маҳсулот бирлиги қийматидаги иш ҳақи улуши нуқтаи назаридан кўриб чиқилади. Д.С. Синк, Дж. Кендрик, А. Медиссон, Л. Ростос, Р.А. Сутермистер, Г. Реусс, Дж. В. Наттер ва бошқаларнинг қатор жиддий асарлари борлиги ушбу муаммога бўлган эътибордан далолат бериб турибди.

Меҳнат унумдорлиги муаммосига доир адабиётлар, айниқса, АҚШда кўпроқ нашр этилмоқда. Социолог, бизнесмен, иқтисодчилар ушбу муаммони ҳар томонлама кўриб чиқмоқдалар: меҳнат унумдорлигига таъсир этадиган омиллар таҳлил қилинмоқда (ишчи ва хизматчиларнинг роли, техника тараққиёти, малака ошиши, меҳнат шароитининг таъсири аниқланади), шунингдек, ишлаб чиқариш жараёнининг ижтимоий жиҳатлари (ишлаб чиқаришда иш билан банд бўлган одамларнинг ўзаро муносабатлари, раҳбарларнинг бўйсунувдагилар билан ўзаро муносабатлари, касаба уюшмаларининг роли ва ишчиларнинг ишлаб чиқариш фаолиятига ва меҳнат унумдорлигига таъсири) ўрганилади. Буюк Британияда фаровонлик назарияси пайдо бўлиши туфайли меҳнат унумдорлиги масалалари билан зўр бериб шуғулланила бошланди. 50-йилларнинг бошида Буюк Британия билан Америка Меҳнат унумдорлиги Кенгашини туздилар. Кенгаш саноат ишини ташкил этиш, ишлаб чиқариш усуллари, техника соҳаларида бемалол ахборот алмашиниш орқали иқтисодий юксалишга кўмаклашиш ва шу тариқа Буюк Британия саноатини, меҳнат унумдорлиги даражасини ошириш борасида қўллаб-қувватлаш вазифасини ўз олдига қўйди.

Бошқа мамлакатларда ҳам меҳнат унумдорлигига катта эътибор берилмоқда. Масалан, Францияда Меҳнат унумдорлиги комиссарлиги бўлиб, унинг кўплаб шаҳарларда филиаллари ҳам бор. Японияда меҳнат унумдорлигини ўрганиш маркази ва маҳаллий қўмиталари ташкил қилинган.

Чет эллик иқтисодчилар меҳнатнинггина эмас, балки капиталнинг ҳам унумдорлигини ҳисоблаб чиқадилар. Улар миллий даромад

ва ижтимоий маҳсулотни ҳисоблаб чиқиш борасидаги ўз методологияларига таянган ҳолда меҳнат унумдорлиги тўғрисидаги тасаввурни ноишлаб чиқариш соҳасига ҳам тадбиқ этдилар. Бироқ, меҳнат унумдорлигини ҳисоблаб чиқиш билан боғлиқ бўлган масалалар бўйича айрим иқтисодчиларнинг нуқтаи назарлари анча зиддиятлидир. Бир томондан, улар фақат «глобал» унумдорликни, яъни сармоя, ер, меҳнат унумдорлигини тан оладилар. Бошқа бир томондан, амалда жонли меҳнат унумдорлигини ҳисоблаб чиқиш кенг тарқалган.

Дж. Кендрик, «ишлаб чиқариш омиллари» назариясига таяниб, унумдорликни ўлчашнинг: 1) ялпи маҳсулотнинг сарфланган вақт бирлигига нисбати; 2) капитал сарфлар бирлигига тегишли нисбат; 3) капитал сарфлари суммасига ва сарфланган меҳнатга нисбат сифатидаги учта усулини таклиф этди. Бундан ташқари, у комбинацияланган кўрсаткични — меҳнат ва капитал сарфига тўғри келадиган унумни ҳисоблаб чиқишни таклиф этди[1].

Француз иқтисодчиси Ж. Фурастье глобал унумдорликни қуйидагича ҳисоблаб чиқишни таклиф этади. Унинг фикрича, капитал сарфлари меҳнат сарфларига қараганда унча катта эмас, шу сабабли у фақат меҳнат сарфларини ҳисоблаб чиқади, лекин ғоят антиқа усулда ҳисоблайди. Бир йилги товар нархини Фурастье шу йилнинг ўзидаги бир соатлик иш ҳақига бўлади. У кейинги йилга нисбатан ҳам худди шундай қилади. Натижаларни таққослаш, унинг фикрича, меҳнат унумдорлиги индексини иқтисодчиларнинг тадқиқотларида аниқлаш имконини беради.

Чет эллик иқтисодчиларнинг тадқиқотларида меҳнат унумдорлиги ўсишининг айрим омиллари: техника тараққиёти, ходимлар малакасининг ошиши, капитал сиғими, корхоналар катталиги кабиларнинг ролига, шунингдек меҳнат унумдорлиги турли суръатларда ошишининг сабабларига, масалан, меҳнат ресурслари ва капитал меҳнат унумдорлиги паст тармоқлардан унумдорлик юқори тармоқларга ўтишининг таъсирига, қишлоқ хўжалигидан ишчи кучи кетиб қолишига тааллуқли бўлган кўплаб қизиқарли маълумотлар ва фикрлар бор.

АҚШда меҳнат унумдорлиги ишлаб берилган бир киши-соат, бир ишчи ва бир ишловчига ҳисоблаган ҳолда аниқланади. Бундан ташқари, бутун иқтисодиётда меҳнат унумдорлиги ўзгаришини тавсифлаш учун ялпи миллий маҳсулот индексини бутун хўжаликдаги иш билан бандлик индексига бўлиш йўли билан меҳнат унумдорлиги индекси ҳисоблаб чиқилади.

Буюк Британия, Германия, Франция, Италияда ҳам меҳнат унумдорлиги умуман миллий иқтисодиёт бўйича аниқланади. Бироқ маз-

---

[1] *Кендрик Дж.* АҚШда меҳнат унумдорлиги тенденциялари. М.: 1967, 69-б.

кур кўрсаткични ҳисоблаб чиқиш методологияси ушбу мамлакатларда турличадир. Бу мамлакатларнинг айримларида уйдаги хизматкорлар, ҳарбий хизматчилар ишлайдиганларнинг умумий сонига киритилади, баъзиларида эса киритилмайди. Айрим мамлакатларда ҳисоблашда ишлаб берилган вақт, баъзи мамлакатларда эса фақат ҳақ тўланадиган вақт эътиборга олинади.

Бу гап, шунингдек, миллий маҳсулот қийматини ҳам, маҳсулот ҳажмини ҳам аниқлашга тааллуқлидир. Масалан, Буюк Британияда бир ишловчи ҳисобига тўғри келадиган ялпи миллий маҳсулот кўрсаткичидан фойдаланилади. Италияда миллий даромадни ишлаб берилган вақтнинг умумий миқдорига бўлиш асосида соф миллий меҳнат унумдорлиги кўрсаткичи қўлланилади. Францияда ялпи меҳнат унумдорлиги индекси соф маҳсулот асосида ҳисоблаб чиқилади. Бундан ташқари, иш билан банд бўлган бир шахс ҳисобига ва ишлаб берилган бир соат ҳисобига тўғри келадиган ялпи миллий маҳсулот ишлаб чиқарилиши индекси ҳисоблаб чиқилади. Германияда меҳнат унумдорлигининг бир неча индекси: бир ишловчи, иш ҳақи оладиган бир ишчи, бир киши-соат ҳисобига маҳсулот ишлаб чиқарилиши ҳисоблаб чиқилади.

Шундай қилиб, турли мамлакатларда меҳнат унумдорлигини ҳисоблаб чиқиш учун ҳам мамлакат даражасида аниқланадиган (миллий даромад, ялпи ижтимоий маҳсулот, соф миллий даромад ва ҳоказо) ҳам айрим корхоналар даражасида аниқланадиган (соф маҳсулот, қўшилган қиймат, хом ашё, ёқилғи, энергия сарфлари ва ҳоказо) хилма-хил кўрсаткичлардан фойдаланилади. Бу эса, айрим мамлакатлар бўйича ҳам, ушбу мамлакатлардаги айрим корхоналар бўйича ҳам меҳнат унумдорлигини таққослашларни қийинлаштиради.

Меҳнат унумдорлиги ва меҳнат интенсивлиги нисбати. Иқтисодчилар меҳнат интенсивлигига турли йилларда турлича эътибор бериб келдилар. 30-йилларгача тадқиқотчилар назария устида анчагина самарали иш олиб бордилар. Бироқ шу йилларда меҳнат унумдорлигини меҳнат интенсивлигидан ажратишга ва мазкур тушунчалар ўртасида ҳатто муайян антагонизм ҳам борлигини кўрсатиб беришга уриниб кўрилди.

А.М. Гинзбург, О.А. Ерманский, Р.Д. Кофман, Б.О. Шатанлар шундай нуқтаи назар тарафдорлари эдилар. Улар советлар даври хўжалигида меҳнат интенсивлигининг меҳнат унумдорлигига ҳеч қандай дахли йўқ деб ҳисоблар ва меҳнат интенсивлигини оширишга қарши чиқар эдилар, уларнинг фикрича, меҳнат унумдорлиги «оқилона равишда яхшиланиб бориш» функциясидир, меҳнат интенсивлиги эса «қувватни золимларча сиқиб сувини олиш» функциясидир. Ўз фикрларини асосламоқчи бўлиб, бу муаллифлар меҳнат унумдорлиги тушунчасини чалкаштириб юбордилар, меҳнат

унумдорлигини меҳнат интенсивлигидангина эмас, балки меҳнат унумдорлигининг ўзидан ҳам ажратиб юбордилар. Уларнинг концепцияларини схематик тарзда қуйидагидан иборат деб билиш мумкин.

А.М. Гинзбургда: Ишчининг унуми = меҳнат унумдорлиги + меҳнат интенсивлиги.

О.А. Ерманскийда: Меҳнатнинг муваффақиятлилиги = меҳнат унумдорлиги + меҳнат интенсивлиги.

Б.О. Шатанда: Ишчининг берган маҳсулоти = меҳнат унумдорлиги + меҳнат интенсивлиги.

Ушбу схемалардан кўриниб турибдики, мазкур тадқиқотчиларнинг фикрича, меҳнат унумдорлиги ишлаб чиқарилган маҳсулотга, меҳнатнинг маҳсулдорлиги ва муваффақиятлилигига тенг эмас. Меҳнат унумдорлиги меҳнат интенсивлиги каби ушбу категорияларнинг таркибий қисмидир, холос. Яна кўриниб турибдики, меҳнат унумдорлиги ва меҳнат интенсивлиги бир-бирига бевосита муносабатда эмас.

Матбуотда интенсивликнинг моҳиятини тадқиқ этишга бағишланган ишлар эълон қилинди. С.Г. Струмилин, П.М. Керженцев, А.К. Гастев, П. Цветков, А. Болгов ва бошқаларнинг ишлари шулар жумласидан бўлиб, улар меҳнат интенсивлиги назариясининг мустаҳкам пойдеворини ташкил этди.

30-йилларнинг ўрталаридан эътиборан меҳнат интенсивлиги муаммолари ҳақсиз равишда иқтисодчиларнинг эътиборидан четда қола бошлади. Ушбу мавзуни тилга олган камдан-кам ишлар (масалан, Г.А. Пруденский, О.А. Ерманскийларнинг асарлари) умумий манзарани ўзгартирмас эди: тадқиқот объекти сифатида меҳнат интенсивлигини инкор этдилар ва ҳатто «меҳнат интенсивлиги» атамасининг ўзи амалда қўлланилмас эди. Меҳнат интенсивлиги муаммоси тўғрисида лом-мим демасликнинг сабаби, ушбу муаммо ўшандан аввалги даврда нотўғри талқин қилинганлигида, меҳнат интенсивлигини меҳнат унумдорлигига қарама-қарши қўйган муаллифлар мазкур талқинни таклиф қилганлигида эди. Иқтисодчилар масаланинг бундай тарзда қўйилишини қабул қилмай, бунинг тескариси бўлган яна бир бошқа хатога йўл қўйдилар, яъни мазкур ҳодисани тадқиқ қилишдан деярли воз кечдилар.

50-йилларнинг ўрталаридан бошлаб иқтисодчилар меҳнат интенсивлиги моҳиятини ўрганишга яна киришдилар. С.Г.Струмилин, В.Д.Патрушев, Г.Н.Черкасов К. Якубов ва бошқаларнинг мазкур муаммога тўлиқ ёки қисман бағишланган ишлари босилиб чиқди. Ҳозирги вақтда кўпчилик иқтисодчилар меҳнат унумдорлиги ва меҳнат интенсивлиги икки хил, лекин бир-бири билан узвий боғланган категориялардир, деб ҳисобламоқда. Лекин муаммони ишлаб чиқиш ҳали асло тугалланган йўқ: меҳнат интенсивлигини ўлчаш-

га ягона ёндашиш ишлаб чиқилмаган, меҳнатнинг оғирлиги ва меҳнат интенсивлиги тушунчаларининг нисбати аниқланмаган.

Иқтисодиётнинг жонланиши ва юксалиши шароитида меҳнат интенсивлиги масалалари, айниқса, долзарблик касб этади, чунки оғир ва қўл меҳнатини қўллашни қисқартириш, меҳнат шароитларини яхшилаш, меҳнатни меъёрлашни такомиллаштириш каби кўплаб ижтимоий ва иқтисодий вазифалар меҳнат интенсивлиги даражасининг ўзгариши билан анча боғлиқдир ва уларни ҳал қилиш ушбу ўзгартиришнинг иложи борлиги билан белгиланади.

20-йилларнинг бошидан меҳнат унумдорлигини ҳисоблаб чиқишда жонли меҳнат ёки жонли ва ўтмиш меҳнат сарфини ҳисобга олиш лозимлиги масаласи ҳам кенг муҳокама қилинди. Айрим олимлар жонли меҳнат унумдорлигини ҳисоблаб чиқиш керак, деб ҳисоблар, баъзилари эса жами меҳнат — жонли ва моддийлашган меҳнатнинг унумдорлигини аниқлаш лозим, деб таъкидлар эди. Бу баҳслар ҳозирги вақтда ҳам давом этмоқда. Масалан, россиялик тадқиқотчи профессор Г.Э. Слезингернинг фикрича, «жонли ва ўтмиш меҳнатни «жамлаш»га уриниш ўз моҳиятига кўра хом хаёл бўлиб, унинг назарий ва амалий маъноси йўқдир, чунки бунда меҳнатни қўллаш ва унинг моддий натижасидан фойдаланиш ўртасидаги вақт омили ҳисобга олинмайди. Умуман, жонли меҳнат билан таққосланадиган ўтмиш меҳнат тўғрисида гапиришнинг ўзи кам деганда мантиқсизликдир, чунки жонли меҳнат — жараёндир, ўтмиш меҳнат эса унинг натижасидир[1]».

Шу билан бирга, ортиқча танқид у ёки бу тушунчаларни тўғри баҳолашда ҳалақит берадиган кўринади. Меҳнат унумдорлигини жонли меҳнат сарфларига қараб аниқлаш катта амалий аҳамиятга эга бўлиб келди ва ҳозир ҳам шундай. Бундай ёндашишни етарлича баҳоламаслик хато бўлар эди. Лекин унумдорликни жами меҳнат сарфларига қараб аниқлашнинг ҳаққонийлиги ва зарурийлигини инкор этиб бўлмайди. Алоҳида корхона даражасида меҳнат унумдорлигини жами меҳнат сарфига қараб ҳисоблаб чиқиш унча тўғри келмайди, чунки бу усул ишлайдиган одамнинг меҳнат унумдорлиги ва қандай ўзгарди, деган бош саволга жавоб бериш имконини бермайди, негаки, ушбу ҳолда унинг меҳнати жами сарфларнинг эгасиз массасида кўринмай кетади. Халқ хўжалиги миқёсида эса жонли ва ўтмиш меҳнатни фарқлаш мумкин ва лозим.

Ҳақиқатан ҳам, агар айрим корхонада ўтмишда сарфланган меҳнат ва вақтидан қатъи назар корхона доирасидан ташқарида тайёрланган ишлаб чиқариш воситаларида мужассамлашган меҳнат мазкур корхона

---

[1] *Слезингер Г.Э.* Бозор иқтисодиёти шароитида меҳнат. 14-бет.

учун ўтмиш меҳнат бўлса, бутун халқ хўжалигига татбиқан ўтмиш меҳнат жорий даврдан ташқарида сарфланган меҳнатдир.

Шундай қилиб, бир ҳолатда ўтмиш меҳнат макон ва вақтда, иккинчи бир ҳолда эса фақат вақтда кўрилади ва шу сабабли жамият миқёсида меҳнат унумдорлигини бемалол ялпи меҳнат сарфлари бўйича аниқлаш мумкин бўлади. Бинобарин, иккала тушунча ҳам билиб қўлланилган тақдирда мустақил яшашга ҳақлидир.

70-йилларнинг ўрталаридан эътиборан тармоқлараро баланс тузила бошлади, унинг маълумотлари асосида жонли ва ўтмиш меҳнат сарфларининг аниқ миқдорлари (мутаносибликлари)ни ўлчаш мумкин бўлиб қолди. Ялпи меҳнат сарфларини мунтазам равишда ҳисоблаб чиқиш мумкинлиги эса макроиқтисодий таҳлил имкониятларини анча кенгайтиради ва шу тариқа ижтимоий ишлаб чиқаришнинг самарадорлиги ошишига тааллуқли бўлган асосланганроқ бошқарув счимларини ишлаб чиқишга кўмаклашади.

10.5. Меҳнат унумдорлиги ошиши омиллари ва резервлари

Меҳнат унумдорлигининг ошиши айрим корхоналар ва, умуман, жамоа учун катта аҳамиятга эга эканлиги меҳнат унумдорлиги даражасига таъсир этадиган барча омилларни ва меҳнат унумдорлигини ошириш резервларини кўпайтиришни тақозо этади.

Умуман, омиллар деганда — бирон-бир жараён ёки ҳодисага таъсир этувчи кучлар, сабаблар, ташқи вазиятлар тушунилади. Меҳнат унумдорлиги омиллари — маҳсулот, иш ёки хизматлар бирлигини ишлаб чиқаришда ёлланма меҳнат сарфи миқдорининг ўзгаришига таъсир этувчи сабаблар, ҳаракатлантирувчи кучлардир.

Меҳнат унумдорлигига таъсир этишнинг турли усулларини таснифлаш ва уларни гуруҳларга ажратишнинг аҳамияти шундаки, бу меҳнат унумдорлигининг моҳиятини чуқурроқ англаш ва ошириш йулларини бозор конъюнктурасидан келиб чиқиб аниқлаш имконини беради. Бундай таснифнинг амалий аҳамияти шундаки, унинг ёрдамида у ёки бу омилларнинг натижасига таъсир даражасини яхшироқ ҳисобга олиш мумкин бўлади — бири меҳнат унумдорлигининг ўсишига барқарорроқ таъсир кўрсатса, бошқалари бу маънода ўткинчи аҳамиятга эга.

Омилларни таснифлашга турлича ёндашувлар уларнинг турли йиғиндиларини фарқлашга олиб келиши мумкин. Аммо бундай гуруҳлар орасида у ёки бу ишлаб чиқариш омилларининг шаклланиши ва ривожланиши асосий сифат нуқтаи назаридан қабул қилиш ўринли бўлади. Бундай омилларга маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ижтимоий сиёсий шарт-шароитларини белгилайдиганларни киритиш мумкин. Уларнинг таъсири тегишли хўжалик механизмлари, ижтимоий муносабатлар (институтлар) орқали амалга оши-

рилади. Омилларнинг бошқа муҳим гуруҳига меҳнатга ҳақ тўлаш, макроиқтисодий мутаносибликлар, инсон капитали, техника ва технологиялар билан боғлиқ бўлганлари, шунингдек, ижтимоий омиллар киритилади.

Рақобат — бу унумдорликни оширишнинг ҳамда иқтисодий ўсишни таъминлашнинг ҳаракатлантирувчи кучидир, чунки ҳар бир корхона сотув ва таъминот бозорида ўз мавқеини яхшилашга ҳаракат қилади. Иккинчи томондан, қудратли унумдорлик рақобатни оширади, иқтисодий ўсиш эса уни кучайтиради. Нафақат корхоналар, балки миллий иқтисодиётлар ҳам ўзаро рақобатлашади. Иқтисодий назарияга кўра корхоналар ва миллий иқтисодиётлар рақобатнинг тенг шароитларида бўлиб, бир-бирига қарама-қарши туради, бу алоҳида олинган миллий иқтисодиётлар ва аниқ корхоналар ўртасидаги реал ҳаётда сезиларли фарқланади. Масалан, табиий ресурслар, иқтисодий ва ижтимоий инфратузилма, ишчи кучи кўлами ва сифат тузилмаси умуман тенг эмас.

Бунинг устига, корхоналар билан миллий иқтисодиётлар кўламлари ўртасидаги фарқларга жуда бўлмаганда кейинги йилларгача рақобат шартларининг тенгсизлик кўрсаткичи сифатида қараб келинган. Албатта, йирик корхоналар таъминот ва сотув бозорида мутлақ бошқа ишчи кучини қамраб олишга қодир. Иқтисодиётни ривожлантиришда ҳам худди шундай, ўзларининг йирик ички бозорлари ва ташқи бозорлардаги кучли мавқелари билан кўлами кичикроқ иқтисодий кучга эга корхоналарга қараганда рақиблар тазйиқига муваффақиятлироқ қаршилик кўрсатишга қодир бўлади.

Меҳнат унумдорлигини оширишга таъсир этиш даражаси ва хусусиятига қараб, омилларни қуйидаги учта гуруҳга: **моддий-техник, ташкилий-иқтисодий ва ижтимоий-руҳий гуруҳларга бирлаштириш мумкин.**

Моддий-техник *омиллар* янги техника, илғор технология, хом ашё ва материаллар янги турларидан фойдаланиш билан боғланган.

Ишлаб чиқаришни такомиллаштириш вазифаларини ҳал этишга:

— ускуналарни замонавийлаштириш;

— маънавий эскирган ускуналарни янги, унумлироқ ускуналар билан алмаштириш;

— ишлаб чиқаришни механизациялаш даражасини ошириш: қўлда бажариладиган ишларни механизациялаш, кичик механизация воситаларини жорий этиш, участка ва цехлардаги ишларни ялпи механизациялаш;

— ишлаб чиқаришни автоматлаштириш: автомат-дастгоҳларни, автоматлаштирилган ускуналарни ўрнатиш, автоматлаштирилган

линиялардан, автоматлаштирилган ишлаб чиқариш тизимларидан фойдаланиш;

— янги, илғор технологияларни жорий этиш;

— хом ашё янги турларидан, прогрессив материаллардан фойдаланиш йўли билан ва бошқа чоралар орқали эришилади.

Янги техника ва технологиялардан, ишлаб чиқариш бино ва иншоотлари, ускуналар ва асбоблар, хом ашё ва энергиянинг ҳар хил турларидан фойдаланиш маҳсулот бирлигига жонли меҳнат сарфини камайтириш билан бириктирилган тақдирдагина меҳнат унумдорлигини оширишга қодир бўлади. Бу ҳолатда жонли меҳнатнинг шу ёки камроқ даражаси берилган ишлаб чиқариш чегарасида кўпроқ миқдорда истеъмол қийматларини ишлаб чиқара олади. Аммо, бунда маҳсулот бирлигига жонли меҳнат жамғармаси жорий этилаётган янги техника, технология сарфларидан кўпроқ бўлиши керак.

Мазкур ҳолатда янги техникага сарфлар деганда, капиталнинг рента баҳоси тушунилади. Капиталнинг рента баҳоси — бу капитал хизматларидан фойдаланиш қийматидир. Назарий жиҳатдан у техника ижараси учун (ёки уни сотиб олиш ссудасига) фоизлар тўлаш ва амортизация суммасини ўз ичига олади. Аммо, бизнинг амалиётда лизинг ҳам тарқалган, банк кредитидан қиммат бўлганлиги учун ҳам фойдаланилади, шунинг учун ҳам амалиётда капиталнинг рента баҳоси амортизация суммасидан иборат бўлади.

Демак, янги техникани жорий қилиш шартига кўра янги техника амортизациясининг суммаси маҳсулот бирлигига бевосита жонли меҳнат тежамининг пулдаги ифодасидан камроқ бўлиши керак. Акс ҳолда, тадбиркор янги техникани жорий қилишдан тижорат фойдасини ололмайди, янги техникага ёлланма меҳнатга қиладиган сарфидан тежаб қолганидан кўра кўпроқ сарфлашга тўғри келади. Бунда маҳсулот бирлигига жонли меҳнат ҳиссаси, табиийки, моддийлашган фойдасига камаяди.

Янгилик рақобатга жавоб сифатида ишлаб чиқариш ва иқтисодий ўсишнинг динамик элементидир. Янгиликлар бўлмаса, корхоналар, умуман, иқтисодиёт ва жамиятнинг ривожланиши қуршов ичида қолади, янгиликсиз унумдорликни барқарор ошириш ҳам бўлмайди.

Янгиликни рақобат олға силжитади ва ижодий асос қўллаб қувватлайди. Муваффақиятли янгилик бозорга боғлиқ бўлганлиги учун ҳам, энг аввало, бозорга йўналтирилган бўлади. **Янги технология** — унумдорликнинг ошишига таъсир кўрсатувчи асосий омиллардан бири, аммо ёлғиз технологиянинг ўзи корхонани ёки ташкилотни рақобатбардош қилолмайди. Янги технологияни пухта режалаштирмай, «инсон омили» билан ўзаро боғламай амалга оширилиши муваффақиятсизликка олиб келиши муқаррардир. Шундай бўлса-да, кўпчилик ташкилотлар унда жорий этилган технологик ўзгаришлар иқтисодиёт

ва меҳнатни муҳофаза қилиш нуқтаи назаридан ўзини маблағ билан қоплаши учун янгиликни тайёрлаш ва кадрларни ўқитиш кераклигига эътиборсиз қарайдилар.

Унумдорликни ошириш ва иқтисодий ўсиш учун **янгиликнинг тезлиги муҳимдир.** Унинг натижаси янги товар ва хизматларнинг пайдо бўлиши, ишлаб чиқариш жараёнлари ва умуман иқтисодиётнинг такомиллашуви бўлиши керак. Бу янгилик ишлаб чиқаришнинг янги технологияларини жорий қилиш масалалари билан чекланмайди, у янги товар ва хизматларнинг пайдо бўлишига йўл очиши, меҳнатни ташкил этиш ва шарт-шароитларини, шунингдек, атроф-муҳитни муҳофаза қилишни яхшилашга ўз ҳиссасини қўшиши керак. Эндиликда асосий нарса юридик талаб ва чеклашлар технологияларини билиш ва уларнинг қулайлиги ҳисобланади. Бундай технологиялар ҳозирги кунда муҳим стратегик устуворликни ташкил қилади, буни Япония корхоналарининг экологик ташаббуслари, бозорга экологик тоза товарларни чиқараётган америкалик ва европалик корхоналар фаолияти ҳам тасдиқлайди. Экологиянинг меҳнат хавфсизлиги билан алоқаси меҳнат шароитларини яхшилашга қимматли ҳисса қўшиши мумкин, чунки корхоналарнинг ички ва ташқи муҳити узвий ўзаро боғланган.

Фан-техника тараққиёти — унумдорликни ҳар томонлама ва изчил оширишнинг бош манбаидир. Шу боис ҳозирги шароитда ишлаб чиқариш жараёнида фан-техника тараққиёти ютуқларидан фойдаланиш учун инвестицияларни, биринчи навбатда, ишлаб турган ишлаб чиқаришларни реконструкция қилиш ва техникавий қайта қуроллантиришга, илғор технологиялар ва энг янги техникани жорий этишга, машина ва ускуналар — асосий ишлаб чиқариш фондларининг фаол қисмига қилинадиган сарфлар улушини ошириш зарур.

Моддий-техника омиллари мажмуи ва уларнинг меҳнат унумдорлигини ўзгартиришга таъсирини қуйидаги кўрсаткичлар, яъни:

— меҳнатни энергия билан қуролланганлиги — саноатдаги бир ишчига тўғри келадиган энергия барча турлари истеъмоли;

— меҳнатнинг электр энергия билан таъминланганлиги — саноатдаги бир ишчига тўғри келадиган электр энергия истеъмоли;

— меҳнатнинг техника билан қуролланганлиги — бир ходимга тўғри келадиган асосий ишлаб чиқариш фондлари ҳажми;

— механизациялаш ва автоматлаштириш даражаси — механизациялаштирилган ва автоматлаштирилган меҳнат билан банд бўлган ишчилар улуши;

— ишлаб чиқаришни кимёлаштириш — прогресив материаллар ва кимёвий жараёнларни қўллаш, ишлаб чиқаришнинг умумий ҳажмида ишлаб чиқаришнинг кимёлаштирилган жараёнлари улушининг кўпайиши каби кўрсаткичлар билан тавсифлаш мумкин.

Маҳсулот сифатини ошириш, маблағ ва меҳнатни кам сарфлаб, ижтимоий эҳтиёжларини қондириш — муҳим моддий-техника омилдир.

Маҳсулот ишлаб чиқишда харажатлар рақобат кураши натижаларини аниқлашда муҳим ролни ўйнаса-да, сифатли маҳсулот ишлаб чиқариш ўзининг барча жиҳатлари билан, биринчи навбатда, буюм дизайни ёки хизмат характеристикаларининг маҳсулотни бутун ҳаёт цикли мобайнида аниқ вазифаси ва харидорнинг якка тартибдаги эҳтиёжларига аниқ мувофиқлиги катта аҳамият касб этади. Аслида унумдорлик ва сифат узоқ истиқболда бир-биридан ажралмасдир. Мижозни қониқтиришга мўлжалланган бўлганлиги учун ҳам сифатни ошириш ишлаб чиқариш ва сотиш ҳажмини кўпайтириш имконини беради, шулар орқали унумдорликни оширишга кўмаклашади.

Моддий-техник омиллар — энг муҳим омиллардир, улар нафақат меҳнат, балки, шунингдек, хом ашё, материаллар, ускуналар, энергия ва ҳоказоларнинг тежалишини таъминлайди.

Ташкилий-иқтисодий омиллар меҳнат, ишлаб чиқариш даражаси билан белгиланади. Уларга қуйидагилар киради:

— ишлаб чиқаришни бошқаришни ташкил этишни такомиллаштириш, шу жумладан:

— бошқариш аппарати тузилмасини такомиллаштириш;

— ишлаб чиқаришни бошқариш тизимларини такомиллаштириш;

— ишлаб чиқариш жараёнларини тезкор бошқаришини яхшилаш;

— ишлаб чиқаришни бошқариш автоматлаштирилган тизимларини (ИЧБАТни) жорий этиш ва ривожлантириш, ИЧБАТнинг амал қилиш соҳасига мумкин қадар кўп объект киритиш;

— ишлаб чиқаришни ташкил этишни такомиллаштириш, шу жумладан:

— ишлаб чиқаришни моддий, техникавий жиҳатидан яхшилаш, кадрлар тайёрлаш ва уни такомиллаштириш;

— ишлаб чиқариш бўлинмаларини ташкил этишни ва асосий ишлаб чиқаришда ускуналарни жой-жойига қўйишни яхшилаш;

— ёрдамчи хизматлар ва хўжаликлар: ишлаб чиқаришга хизмат кўрсатишнинг транспорт, омборхона, энергетика, асбоб-ускуна, хўжалик-маиший ва бошқа турларини ташкил этишни такомиллаштириш;

— меҳнатни ташкил этишни такомиллаштириш, шу жумладан:

— меҳнат тақсимоти ва корпорациясини яхшилаш, кўп дастгоҳга хизмат кўрсатишдан фойдаланиш, касблар ва функцияларни бирга қўшиш соҳаларини кенгайтириш;

— меҳнатнинг илғор усуллари ва услубларидан фойдаланиш;

— иш жойларини ташкил этишни ва уларга хизмат кўрсатишни такомиллаштириш;

— меҳнат сарфларининг техникавий асосланган меъёрларини қўлланиш, вақтбай ишлайдиган ишчилар ва хизматчилар меҳнатини меъёрлаш соҳасини кенгайтириш;

— меҳнатни ташкил этишнинг мослашувчан шаклларидан фойдаланиш;

— ходимларни малакасига қараб танлашни, уларнинг тайёргарлиги ва малакасини оширишни яхшилаш;

— меҳнат шароитини яхшилаш, меҳнат қилиш ва дам олиш тартибларини оқилоналаштириш;

— меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларини такомиллаштириш, уларнинг рағбатлантирувчи ролини ошириш.

Ушбу омиллардан фойдаланмай туриб, моддий-техникавий омиллардан тўлиқ самара олиб бўлмайди.

Меҳнатни ташкил этиш ва бошқариш ҳам унумдорликни ошириш омилларидан биридир. Меҳнатни— якка тартибдаги иш жойини жойлаштиришдан тортиб, то корхонанинг ташқи муҳит, жумладан, маҳсулот етказиб берувчилар ва мижозлар билан алоқа усулигача лойиҳалаш — унумдорликни оширишнинг муҳим ресурсидир. Иккинчи томондан, меҳнатни ташкил этиш сифатига қатор омиллар таъсир қилади, улардан бири — унумдорликни оширишдир. Кейинги йилларда иқтисодий ўсиш суръатларининг пасайиб бориши, корхоналар ўртасидаги рақобатнинг кучайиши ва иқтисодий тузилмавий ўзгаришлар суръатининг жадаллашувига кўра унумдорликни ошириш омили сифатида меҳнатни ташкил этишнинг роли ортди. Бундай шароитларда иш билан бандликнинг ходимлар кўпроқ эркин ташаббускорликка эга бўладиган, юқори малакани ўзлаштирадиган ҳамда жамоа меҳнати натижалари учун кўпроқ жавобгар бўладиган тўлиқ бўлмаган меҳнат билан бандлик, лойиҳа доирасида ишлаш каби турлари (масалан, муваққат ижодий жамоада ишлаш, муддати қатъий белгиланган лойиҳани бажариш, иш вақтини ташкил этишнинг ноанъанавий шакллари) муҳим аҳамият касб этиб боради.

Бундай шароитда кадрларга қўйиладиган малака талаблари ортди. Меҳнат шундай ташкил этилиши керакки, у ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда назарий ўқишдан фойдаланиш имконини берадиган бўлсин. Шундай қилиб, меҳнатни ташкил этиш сифати тузилмаларига (ташкил этишнинг мавжуд шакли) ҳам, меҳнат жараёнларига ҳам боғлиқ бўлади. Ҳар бир мамлакат жараёнларни корхона ва тармоқ даражасида лойиҳалаш ва амалга ошириш соҳасида ўз тажрибасига эга. Айни бир хатоларни такрорламаслик учун бундай ахборотни тўплаш, айирбошлаш ва баҳолаш керак бўлади; илғор тажрибани баён қилиш; жараёнларни лойиҳалашга оид тавсияларни ва рағбатларни тавсия қилиш; корхона, айниқса, кичик корхоналар дуч келадиган рақобатга аҳамият бериш ва кўпроқ ойдинлаштириш ва корхонанинг халқаро миқёсда рақобатбардош бўлмаган меҳнат ва ишлаб чиқариш тузилмасида ўралашиб қолмаслигида ёрдам бериш керак.

Меҳнат шарт-шароитлари ва уни муҳофаза қилиш. Ҳар қандай корхона ва фирманинг иқтисодий муваффақияти ва рақобатбардошлиги корхона учун ҳам, унинг ходимлари учун ҳам бир хилда биринчи даражали аҳамиятга эгадир. Истиқболни кўзловчи ривожланиш учун корхоналарга техник ва ташкилий янгиликларга фаол ёрдам бера оладиган ва ёрдам беришни истайдиган малакали ҳамда онгли ходимлар борган сари кўпроқ керак бўлади.

Шундай қилиб, соғлом ходимлар ва хавфсиз меҳнат шароитлари корхона унумли фаолиятининг зарур шарти ҳисобланади. Корхоналарнинг иқтисодий мақсадлари улар меҳнат шарт-шароитлари ва муҳофазаси соҳасида олдиларига қўядиган мақсадларга зид бўлмаслиги, аниқроғи улар бир-бирини тўлдириши керак. Афсуски, тадқиқотлар кўрсатишича, соғлом ходимлар ишлаб чиқариш омили сифатида муносиб баҳоланмайди. Гарчи, оғир жисмоний меҳнат ёки ўта ноқулай муҳитда ишлаш каби «классик» ишлаб чиқариш зарарларининг миқдори камайиб бораётган бўлса ҳам меҳнат интенсификацияси ўсди, жавобгарлик юқори, бошқа томондан, монотонлик ва ижтимоий ажралганлик мавжуд. Булар бир қатор касаллик сабаблари ҳисобланади. Меҳнат хавфсизлиги ва муҳофазаси кенг маънода иш вақтидан фойдаланишга, малакани оширишга, меҳнатни ташкил этишга ва касбий ўсишга ҳам таъсир қилади.

Ижтимоий-руҳий омиллар — меҳнат жамоаларининг сифати, уларнинг ижтимоий-демографик таркиби, ходимларнинг тайёргарлиги, интизомлилиги, меҳнат борасидаги фаоллиги ва ижодий ташаббускорлиги даражаси, қадриятларга доир йўналишлар тизими, бўлинмалар ва, умуман, корхоналардаги раҳбарлик услуби ва ҳоказолардир.

Бундан ташқари, меҳнат унумдорлиги меҳнат кечадиган табиий ва ижтимоий шароитлар билан ҳам белгиланади. Меҳнатнинг турлари ва ижтимоий шарт-шароитлари ишлаб чиқаришда иш билан банд бўлган ходимларнинг меҳнат лаёқатига жиддий таъсир этади.

Шунинг учун жамият ижтимоий кафолатлари, ижтимоий ҳимоянинг ишончли тизимини яратиш уни ишлаш ва ривожланишидан манфаатдор бўлади. Бундай тизим ижтимоий ёрдам, ижтимоий суғуртанинг ташкил этилиши билан боғлиқ бўлиб, унинг амалийлигининг асосий тамойиллари орасида: меҳнат лаёқатини ҳисобга олиш, мослашувчанлик, узоқ муддатлилик, оперативлик, издошлик, бутун мамлакат ҳудуди амалга ошириш мезонларининг тенглиги ва механизмининг бирлиги бўлиши керак.

Ижтимоий кафолатлар тизимининг амалда бўлиши, ижтимоий бойликларни ишлаб чиқариш бозорнинг фойдали ва зарарли ташқи таъсирларни жорий бириктиришни бошқариш — буларнинг барчаси давлат ижтимоий-иқтисодий сиёсати мазмунини ташкил қилади.

Ижтимоий инфратузилманинг ривожланганлик ва қулайлик даражаси, тураржой шароитларининг ҳолати, маиший, транспот хизматининг сифати, аҳолининг болалар мактабгача муассасалари, дам олиш имкониятлари эҳтиёжларининг қондирилиш даражаси ва шу кабилар ижтимоий меҳнат унумдорлигининг муҳим омили ҳисобланади.

Давлатнинг оқил ва барқарор ижтимоий сиёсати иқтисодиёт учун қатъий аҳамиятга эгадир, чунки бу товарлар ишлаб чиқариш самарадорлигининг ўсишига олиб келади. Ишлаб чиқаришлар, фирмалар ичидаги ижтимоий омиллар меҳнат унумдорлиги ижтимоий омилларининг алоҳида гуруҳини ташкил қилади. Жисмоний ва маънавий маданият, ахлоқий ва тан соғлиғи, кайфият, умумий ва махсус таълим даражаси, конструктив ишчига руҳий тайёрлик, туғма қобилият, истеъдод ва шу кабилар умуман ишчи меҳнат фаолияти самарадорлигининг асосини, заминини ташкил қилади.

Аммо, бу сифатларни ҳар бир аниқ меҳнат жамоаси учун мақбуллиги ўзига хос хусусиятларни тақозо қилади. Масалан, айнан шу корхонага мўлжалланган инсон капитали ўзигагина хос бўлган хусусиятга эга бўлиши мумкин. Бу ишчининг предмет тажрибаси ва ўзига хос малакалари, айнан шу ишлаб чиқаришга хос бўлган иш усуллари, айнан шу жамоа билан ва шу психологик микро муҳитда самарали ўзаро алоқада бўлиши қобилиятидир. Фирма ичидаги меҳнат унумдорлигининг ўзига хос омиллари орасида меҳнатни ташкил қилиш ва унга ҳақ тўлашнинг аниқ хусусиятлари, жумладан, иш ҳақининг рағбатлантирувчилик вазифасининг даражаси муҳим ҳисобланади. Персонал билан ишлаш хусусиятлари,бошқарув шакли, ходимларнинг интизоми ва мезонлари каби ички ижтимоий омиллар ҳисобланади.

Корхонани меҳнат самарадорлигининг ижтимоий омилларидан фойдаланишдаги роли, пировард оқибатда, бу ерда банд бўлган ишчи кучини кенгайтирилган қайта тиклаш, унинг меҳнат фаолиятини ўсишига қўшган ҳиссасида намоён бўлади.

Иш кучи сифатининг даражаси ишчининг касбий билим ва хабардорлик, топқирлик; унинг ижтимоий руҳий хусусиятлари, уддабуронлик, янги шарт-шароитларга мослашувчанлик, янгиликни сезиши, чиқимлилиги ва бошқалар; жисмоний маълумотлар; соғлиги, ҳаракатчанлиги ва шу каби таърифларни қамраб олади. Инсон капитали—бу ишловчининг масъулияти, иш тажрибаси, туғма қобилияти ва истеъдодини ўз ичига олган малака тажрибасидир.

Ижтимоий-иқтисодий тараққиёт натижасида рақобатбардош ва самарали маҳсулотни ишлаб чиқаришда қўлланиладиган меҳнатнинг сифати, мураккаблиги борган сари кўпроқ аҳамият касб этмоқда. Гарчи, мураккаб сифатли меҳнат соддароқ меҳнатга нисбатан қимматроқ ҳамда мураккаброқ ишлаб чиқариш воситаларига эҳтиёж сезсада, унинг оқибатида соддароқ меҳнат натижасидан сўзсиз анча юқори бўлади. Назарий жиҳатдан содда меҳнат мураккаб меҳнатни ҳисобкитоб қилишнинг бошланғич базаси, мураккаб меҳнатнинг турлари шаклидан тенглаштирилиши мумкин бўлган абстракт ўлчов бирлиги сифатида қаралади, мураккаб меҳнатни оддий меҳнатнинг қандайдир коэффициентига кўпайтирилган ёки қандайдир даражасига кўтарилган содда меҳнат сифатида тақдим этиш мумкин. Мураккаб меҳнат таркибий бир бутун қилиб бирлаштирилган оддий меҳнат бирликларининг йиғиндиси бўлади. Техник тараққиётнинг ўсишига кўра умуммеҳнат сарфланади, мураккаб меҳнатнинг ҳиссаси ва меҳнатнинг мураккаблик даражаси ортиб боради. Мураккаб меҳнатнинг шаклланиши ва унинг мураккаблигини ортишининг асоси, ишловчининг билиши ва мувофиқ келувчи иш малакалари ҳисобланади.

Демак, ижобий ривожланаётган иқтисодиёт шароитларида маълумотнинг оширилиши меҳнат унумдорлигини ўстиришга ёрдам беради ва унда ўз ифодасини топади. Маълумот даражаси ва хусусиятлари шахснинг ишлаб чиқариш бозор муносабатлари, меҳнат бозоридаги оферент субъекти сифатидаги мезонга айланади. Товар ишлаб чиқарувчилардан бирларининг янги, мақсадга мувофиқ оладиган ва фойдаланиладиган билимлари уларга ишлаб чиқаришни ташкил қилишнинг янги самаралироқ усулларини қўллаш ва юқори даромад олишларига имкон беради.

Унумдорликни ошириш кейинги икки юз йил мобайнида макроиқтисодий даражада **иш билан бандликни ошириш билан биргаликда олиб борилган:** иш билан бандликнинг энг юқори даражаси ва кўрсаткичлари яратилган мамлакатларда унумдорлик кўрсаткичлари ва даражаси юқоридир. Бундан ташқари, иқтисодий ўсиш ва унумдорликни ошириш кўрсаткичлари иш билан бандлик даражасига салбий таъсир кўрсатади. Иш жойларининг йўқ бўлиб кетиши, ишчи кучини иш билан етарлича таъминланмаётганлиги кузатилмоқда.

Европа мамлакатларидаги ишсизликнинг юқорилиги иқтисодий сиёсатга ташланган жиддий чақирикдир. Масалани икки йўл билан ҳал этиш мумкин: корхонани барқарорлаштириш мақсадида унумдорликни ошириш, рақобатни ривожлантириш, иқтисодий ўсиш ва янгиликни рағбатлантириш ва бунинг оқибати сифатида ҳатто муддатсиз ёллаш билан қамраб олинган ходимлар сони қисқарган тақдирда ҳам иш жойлари сақланади; иш билан бандликни ишлаб чи-

қариш омилларининг бутун йиғиндисини (билим, меҳнат, сармоя, материаллар, вақт ва жой) мослашувчан бошқариш шароитларида иш билан бандликни оширишга оид янги ёндашувларини ишлаб чиқиш ва фойдаланиш имконини берди. Шу йўсинда, бир мамлакатнинг ижобий тажрибасини ўзлаштириш ва эгаллаш ҳамда уни бошқа мамлакатга иш билан бандликнинг мувофиқлаштирилган сиёсат курсини амалга оширишда ёрдам бериб жорий қилиш мумкин.

Унумдорликни ошириш **меҳнаткашлар даромадини ўстириш учун замин яратади,** ижтимоий соҳани, хусусан ижтимоий тўловларни кўпайтиришни қўллаб-қувватлаш манбаи ҳисобланади.

Европа Уюшмаси ишлаб чиққан меморандум иқтисодиёт самарадорлигини ошириш муаммоларини ҳал қилишда фаоллик кўрсатаётган мамлакатлар тажрибасини умумлаштиради. Фикримизча, ундан Ўзбекистон Республикаси иқтисодиётида унумдорликни ошириш Концепциясини ишлаб чиқишда, шунингдек, иқтисодчилар ва раҳбар кадрлар малакасини ошириш тизимида фойдаланиш мумкин.

Ишлаб чиқаришда иш билан банд бўлган ходимларнинг малака даражаси унумдорликда муҳим омиллардан бири ҳисобланади. Иқтисодиётдаги жадал тузилмавий ўзгаришлар, технологиянинг ривожланиши, узлуксиз ўзгариб турган бозорлар ҳамда ички ва халқаро рақобатнинг кескинлашуви шароитида корхонадаги унумдорлик ва самарадорлик кўп жиҳатдан ишчи кучининг малака даражасига боғлиқ бўлади. Корхоналар қиёсланадиган технологик даражада ишлаб турган бир шароитда маҳорат унумдорлик ва самарадорлик хусусида рақобатбардошликнинг таянч омилига айланади. Натижалилик, ишни бажаришга тайёрлик, билим, маҳорат ва таянч малака сифатлари (мослашувчанлик, харажатларни камайтиришга йўлланганлик, мижозни назарда тутиш, ишлаб чиқариш графигига риоя қилиш)ни ривожлантириш ҳамда фаолиятнинг барча соҳа ва турларида фойдаланиш керак.

Буларнинг барчаси ходимларга узлуксиз ўрганиш ҳамда корпоратив тузилмаларни такомиллаштириш, истеъмолчилар эҳтиёжларини яхшироқ қондириш имконини берадиган тегишли стратегик ва амалий тадбирларни ишлаб чиқадиган ҳамда жорий қиладиган корхоналардагина таъминланиши мумкин.

Ишчи кучининг малака даражаси билан унумдорликни ошириш ўртасида аниқ ўзаро алоқа мавжуд. **Бир томондан**, реал технологик, иқтисодий ва ташкилий шароитлардаги унумдор меҳнат кенг мутахассисликдаги юқори малакали ходимларни талаб этади. **Иккинчи томондан**, ишчи кучининг ҳозирги касбий кўникмаси ва малакаси корхоналарнинг бозор талаби ўзгаришларга ўз вақтида жавоб қайтариш имконини бермайди. Шундай қилиб, бундан ке-

йин иқтисодий нуқтаи назардан «инсон ресурсларига» техник алмаштириб бўладиган омил сифатида қараб бўлмайди, унга унумдорликни оширишни, янгиликни жорий қилишни ва иқтисодий муваффақиятга эришишни чеклайдиган омил деб қарамоқ керак бўлади.

Бундай ҳолатларда тадбиркорларни корхона менежерлари ва раҳбариятини касб малакаси ва маҳорати унумдорликнинг, рақобатбардошлик учун муҳим омил эканлигига, касб маҳоратини ошириш — бу фақат таълим тизимининггина эмас, балки унумдорлик сиёсатининг бош таркибий қисми эканлигига ишонтириш муҳим вазифа ҳисобланади. Демак, у ташкилотдаги ўқитишни рағбатлантирадиган доимий йўналишга айланиши керак. Унумдорликни оширишнинг барча дастурлари, агар уларни амалга оширадиган касб малакалари бўлмас экан, барбод бўлиши муқаррар.

Тадбиркорлик иқтисодий ривожланишни ҳаракатлантирувчи куч сифатида баҳссиздир: ўз ғоясини концепциядан янгилик орқали талабгир товар, хизмат ёки жараёнларга ҳаётга оғишмай мужассам этадиган шахс, ҳурматга сазовордир. Аммо, унумдорликни ошириш кўпроқ даражада ҳамкорлик ва жамоа меҳнатига боғлиқдир. Чунки ҳар қандай меҳнат жамоасида олға ҳаракатга ҳар бир кишининг онгли иштироки, умумий мақсадга эришиш йўлидаги ҳамжиҳатлик, қилинган меҳнат билан эришиш мумкин.

Иқтисодий ўсиш — бу жамият иқтисодий ривожланишининг мезонидир. Иқтисодий ўсиш динамикаси корхоналарнинг ривожланиши орқали жамиятни ва бутун иқтисодиётни такомиллаштиришга етаклайди. Иқтисодий ўсиш ва тузилмавий ўзгаришларга ишлаб чиқариш жараёнлари бўсағасида турган миллий омилларгина эмас, балки дунёдаги умумий иқтисодий вазият ҳам таъсир қилади.

Биргаликда, **ижтимоий фойдаланишга мўлжалланган хизматлар** ва товарлар ишлаб чиқаришнинг ривожланганлик даражаси меҳнат унумдорлигининг муҳим ижтимоий омили хизматини ўтайди. Гап ижтимоий бойликлар, яъни хусусиятига кўра умумфойдаланиш тусида бўлганлар хусусида бормоқда. Бир киши томонидан олинган, бошқалар ҳам фойдаланиши мумкин бўлган бойлик ижтимоий (умумий) ҳисобланади.

Жамоа тартибини кўриқлаш, кўчадаги шовқин, зарарли ҳашаротларга қарши кураш, шаҳар истироҳат боғи, кўчаларнинг ёритилиши ва шу кабилар ижтимоий бойликлар қаторига киритилади.

Жамиятда меҳнат унумдорлиги динамикасининг бошқа ижтимоий омили уй хўжаликлари ёки корхоналар фаолиятининг ташқи зарарли таъсирларини тугатиш ва бартараф қилиш, аксинча, уларнинг ижобий таъсирини ривожлантириш, кенгайтириш ҳисобланади.

Барча омиллар узвий боғланган ва ўзаро алоқадордир, шу боис уларни бирга қўшган ҳолда ўрганиш лозим. Омиллар таснифи меҳнат унумдорлигининг ўзгаришини келтириб чиқарган сабабларни аниқлаш имконини беради. Унумдорлик ошиши омилларини ўрганиш улар ҳар бирининг таъсирини аниқроқ баҳолаш учун зарур, чунки уларнинг таъсири бир хил эмас. Уларнинг баъзилари меҳнат унумдорлигини барқарор равишда оширади, бошқаларининг таъсири эса ўткинчидир. Айрим омиллар ҳаракатга келиши учун турлича куч-ҳаракат ва сарф талаб қилинади. Меҳнат унумдорлиги ошиши омилларининг таснифланиши уларнинг меҳнат унумдорлиги ўзгаришига таъсир этиш даражасини аниқлаш учун иқтисодий ҳисоб-китоблар ўтказишга шарт-шароит яратиб беради.

Меҳнат унумдорлиги ошиши резервлари — меҳнат сарфларини тежашнинг (меҳнат сиғимини камайтириш ва иш унумини кўпайтиришнинг) фойдаланилмаган имкониятларидир.

Резервлар фан-техника тараққиёти таъсирида ишлатилади ва яна юзага келади. Миқдоран резервларни муайян вақт оралиғидаги меҳнат унумдорлигининг эришилган даражаси ва имкони бўлган энг юқори даражаси ўртасидаги фарқ деб таърифлаш мумкин.

Резервлардан фойдаланиш даражаси меҳнат унумдорлиги даражасига таъсир этади. Резервлар ҳар бир турини муайян омилга нисбатан олиб қараш мумкин, резервларнинг жамини эса омиллар таснифига биноан таснифлаш мақсадга мувофиқ бўлади. Бу эса, таҳлил қилишда ҳар бир омил бўйича исрофгарчиликлар ҳамда унумсиз меҳнат сарфларининг асосий сабабларини аниқлаш ва уларни бартараф этиш йўллари имконини беради.

Резервларнинг юзага келиш манбаи, улар таснифининг яна бир белгисидир. Бу белгига қараб умумдавлат, минтақавий, тармоқлараро резервлар, ишлаб чиқариш ички резервлари фарқланади.

Умумдавлат резервлари ва улардан фойдаланиш бутун иқтисодиётда меҳнат унумдорлигининг ошишига таъсир этади. Булар корхоналарни жойлаштириш, аҳолининг иш билан бандлигидан оқилона фойдаланиш, хўжалик юритишнинг бозор усулларини қўлланиш ва шу кабилардир.

Минтақавий резервлар — мазкур минтақага хос бўлган ишлаб чиқарувчи кучлардан яхшироқ фойдаланиш имкониятларидир.

Тармоқлараро резервлар турли тармоқлардаги корхоналар ўртасидаги алоқаларни яхшилаш, шартномавий интизомни мустаҳкамлаш имконияти билан боғлангандир.

Ишлаб чиқариш ички резервлари корхонада хом ашё, материаллар, ускуналар, иш вақтидан фойдаланишдаги камчиликлар билан белгиланади. Смена ичидаги ва бутун кун мобайнидаги иш вақти бевосита нобудгарчиликлардан ташқари, яроқсиз қилинган буюмларни тузатиш, технологияда кўзда тутилган ишларни бажариш билан боғлиқ бўлган кўзга кўринмас нобудгарчиликлар ҳам бўлади.

Фойдаланиш муддатлари бўйича резервлар — жорий ва истиқболдаги резервларга бўлинади:

жорий резервлардан ой, чорак, йил давомида корхоналарнинг қақиқий имкониятларига қараб фойдаланиш назарда тутилади;

истиқболдаги резервлар корхонанинг уларни яқин вақт ичида ишга солиш учун етарлича ресурслари йўқ ва улардан истиқболда бир йил ёки янада кўпроқ вақт кейин фойдаланиш мўлжалланади.

Корхоналарда резервлардан фойдаланиш учун ташкилий-техникавий тадбирлар режалари ишлаб чиқилади, уларда меҳнат унумдорлиги ошиши резервларининг турлари, уларни амалга ошириш чора-тадбирлари, бунга режалаштирилаётган сарфлар ишларни бажариш муддатлари, масъул ижрочилар кўрсатилади.

Таянч атамалар

Меҳнат унумдорлиги; ялпи унумдорлик; соф унумдорлик; интеграл унумдорлик; омиллар унумдорлиги; ишлаб чиқариш омиллари унумдорлиги; глобал омиллар унумдорлиги; тотал омиллар унумдорлиги; унумдорлик; ер унумдорлиги; капитал унумдорлик; тадбиркор унумдорлиги; иш унуми; меҳнатдан фойдаланишнинг экстенсив хусусиятлари; меҳнат интенсивлиги; ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажми кўрсаткичлар; табиий кўрсаткичлар; шартли-натурал кўрсаткичлар; қиймат (пул) кўрсаткичлари; ялпи қўшилган қиймат; ялпи маҳсулот; ялпи пировард маҳсулот; товар маҳсулот; соф маҳсулот; шартли соф маҳсулот; қўшилган қиймат; ялпи қўшилган қиймат; соф қўшилган қиймат; меҳнат сарфлари кўрсаткичлари; ходимларнинг ўртача рўйхат сони; киши-куни; киши-соат; меҳнат унумдорлиги ошиши омиллари; моддий-техникавий омиллар; ташкилий-иқтисодий омиллар; ижтимоий-руҳий омиллар; меҳнат унумдорлигини ошириш резервлари; умумдавлат резервлари; минтақавий резервлар; тармоқлараро резервлар; тармоқ резервлари; ишлаб чиқариш ички резервлари; жорий резервлар; истиқболдаги резервлар.

ТАКРОРЛАШ УЧУН САВОЛЛАР

1. Меҳнат унумдорлигининг моҳияти нимадан иборат? Қандай тушунчалар у билан боғлиқ?

2. «Меҳнат интенсивлиги», «меҳнат тиғизлиги», «меҳнат оғирлиги» тушунчалари нимаси билан фарқланади?

3. Иқтисодчиларнинг «меҳнат унумдорлиги» ва «ишлаб чиқарувчи меҳнат кучи» тушунчаларининг нисбати хусусида асосий қарашлари қандай? Бу хусусда Сиз нима деб ўйлайсиз?

4. Меҳнат самарадорлиги кўрсаткичлари тизими қандай?

5. Меҳнат самарадорлиги меҳнатни самарадорлаштиришдан нимаси билан фарқ қилади? Меҳнат самарадорлигини амалга ошириш стратегияси ва тактикасининг моҳияти нимадан иборат?

6. Ҳозирги даврда меҳнат унумдорлигини ошириш асосий назариялари қандай?

7. Чет элда меҳнат унумдорлигини таърифлашга назарий ёндашишларнинг хусусиятлари нималардан иборат?

8. Корхоналарда меҳнат унумдорлигининг ошиши нималарда намоён бўлади?

9. Ишлаб чиқариш омиллари унумдорлиги ва умумий унумдорлик деганда нима тушунилади?

10. Ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажмининг қандай кўрсаткичлари бўлади?

11. Маҳсулот ҳажми натурал, шартли-натурал ва меҳнатга оид кўрсаткичларининг фазилат ва камчиликлари қандай?

12. Меҳнат сарфлари қандай бирликларда белгиланади, уларнинг фазилат ва камчиликлари қандай?

13. Ялпи, товар, шартли-соф ва соф маҳсулот кўрсаткичи қандай ҳисоблаб чиқилади?

14. Маҳсулотнинг меҳнат сиғими деганда нима тушунилади? У қандай белгиланади ва қандай тузилмага эга бўлади?

15. Чет эл статистикасида ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажмини ифодалаш учун қандай кўрсаткичлардан фойдаланилади?

16. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг қандай омиллари бор? Улар қай йўсинда гуруҳларга ажратилади ва уларнинг мазмуни қандай?

17. Нега фан-техника тараққиёти меҳнат унумдорлиги ошишининг бош омили ҳисобланади?

18. Меҳнат унумдорлигини ошириш резервлари нима дегани, уларнинг аҳамияти қандай?

19. Меҳнат унумдорлигини ошириш резервлари қандай таснифланади, қандай резервлар жорий ва истиқболдаги резервлар жумласига киритилади?

20. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг қандай резервлари ишлаб чиқаришнинг ички резервлари жумласига киритилади ва уларнинг аҳамияти қандай?

ТАВСИЯ ЭТИЛАДИГАН АДАБИЁТЛАР

1. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. Қ. Абдураҳмоновнинг умумий таҳрири остида: Т.: «Ўқитувчи», 2001.

2. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс. М.: 1992, Т.1.

3. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие. М.: ИНФРА М, 1996.

4. Современная экономика труда. Монография . Под ред. В.В. Куликова. М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001.

5. Эренберг Р.Дж., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: МГУ, 1996.

6. Экономика и социология труда. Ижевск, 1997.

7. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Под ред. Г.Г. Меликъян и Р.П. Колосова М.: МГУ, 1996.

8. Экономика труда: (социально-трудовые отношения). Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегов. М.: «Экзамен», 2003.

11-боб

АҲОЛИНИНГ ТУРМУШ ДАРАЖАСИ, ДАРОМАДЛАРИ ВА УНИ ДАВЛАТ ТОМОНИДАН ТАРТИБГА СОЛИШ

11.1. Аҳоли даромадлари ва унинг тақсимланиши юзасидан назарий муаммолар

Аҳоли даромадларига доир назарияларни кўриб чиқишни классиклардан бошлаш мақсадга мувофиқ бўлади, чунки иқтисод фанининг улардан олдинги вакиллари (схоластлар, меркантилистлар, физиократлар ва бошқалар) ушбу масалалар юзасидан яхлит қарашлар тизимини баён этмаганлар.

Классик сиёсий иқтисод вакиллари (А. Смит, Д. Рикардо, Д. Милль ва бошқалар) биринчилардан бўлиб аҳолининг пул даромадлари муаммоларига яхлит қарашлар тизимини таърифлаб бердилар. Улар «жамиятдаги учта асосий синф» ўртасида даромаднинг тақсимланишига мулкнинг шахсий даражада тақсимланиши таъсир кўрсатишини тушунар эдилар. Уларнинг нуқтаи назарига кўра, пулнинг барча товарлар ва хизматларга нисбатан иқтисодиётдаги нархларнинг ўртача даражаси бўйича ҳисобланган харид қобилияти доимий бўлади ва, бинобарин, тақсимлаш — муайян реал ички маҳсулотни ер эгалари, капиталистлар ва ишчилар ўртасида бўлиш масаласидир. Шу сабабли, улар даромаднинг ҳамма асосий қисмлари бўлган — рента, фойда (фоиз) ва иш ҳақини кўриб чиққанлар.

Классиклар асосан Мальтуснинг аҳоли ўсишини жамиятнинг озиқ-овқат ресурсларига қаттиқ боғлиқ қилиб қўйган назариясига қўшилар эдилар. Худди ана шу назария уларга тирикчилик минимуми билан белгиланадиган иш ҳақи назариясини асослашга ёрдам берди.

Тирикчилик минимуми деганда, меҳнат хизматларининг «табиий» баҳоси — жисмонан яшаш учун зарур бўлган иш ҳақи даражаси, яъни ишчиларнинг оиласи ва болалари бўлиши мумкинлигини ҳисобга олмаган ҳолда, улар олишлари керак бўлган минимал ҳақ тушунилар эди.

Классиклар аҳолининг ўзгармас сонини қўллаб-қувватлайдиган «табиий иш ҳақини» қисқа муддатли «бозор иш ҳақидан» фарқлар эдилар. Агар «бозор иш ҳақи» табиий иш ҳақидан ортиқ бўлса, аҳолининг ўсишига йўл қўяди. Уларнинг фикрича, иш ҳақи даражасининг тирикчилик минимумигача пасайиш тамойили аҳоли ортиқчалигидан дарак беради. Бошқача қилиб айтганда, улар ҳар бир жон

бошига тўғри келадиган даромад максимал бўлган вақтидаги аҳоли сони оптимал сон бўлади, деб ҳисоблар эдилар.

Классиклар Мальтус изидан бориб, камбағалликнинг сабабини аҳоли ўсиш суръати билан тирикчилик минимумини белгилайдиган ҳаётий неъматларнинг ўсиш суръати ўртасидаги оддий нисбатдан иборат қилиб кўяр эдилар. Улар бевосита давлат субсидияларидан ёки хусусий хайр-эҳсондан фойдаланиб, қашшоқликни енгишга қарши чиқар эдилар, чунки бу аҳоли ўсишининг асосий чекловини кучсизлантириши мумкин эди. Агар бир ишчига тўғри келадиган иш ҳақи тирикчилик минимумига тенг бўлса, аҳоли сонида мувозанат ўрнатилади. Аҳоли кам бўлганида тирикчилик минимумини сақлаб туриш учун керак бўлганига қараганда кўпроқ даромад ҳосил қилинади. Бинобарин, аҳоли ўсади, лекин мувозанатли миқдордан ортиқча ўсишни мажбуран жиловлаб туриш керак бўлади. Мальтуснинг мазкур назарияси классиклар тилида оилани чеклаш фойдасига хизмат қилувчи шафқатсиз далилга айланади, ушбу сиёсат доирасидаги ҳар қандай чоралар туғилишнинг ўсиш суръатларига қандай таъсир кўрсатишига қараб баҳоланади.

Классиклар меҳнатга бўлган талаб сингари иш ҳақи фондини ҳам мавжуд меҳнатни таклиф қилишга қарши қўядилар. Улар иш ҳақи нормасини иш ҳақи тўлашга мўлжалланган бутун пул суммасини ишга ёлланган ишчилар сонига тақсимлаш йўли билан аниқлар эдилар. Бундан иш ҳақини ошириш учун ё бўлинувчини кўпайтириш, ёки бўлувчини камайтириш, яъни ишлаб чиқаришни ошириш, ёки туғилишни камайтириш керак, деган хулоса чиқар эди. Иш ҳақи фонди назарияси тирикчилик воситалари минимуми назарияси билан боғланмас эди: иш ҳақи фонди меҳнатга талабни таҳлил қилиш асосида, тирикчилик воситалари минимуми эса, уни таклиф қилиш асосида белгиланар эди. Классиклар Сэйнинг машҳур «бозорлар қонуни»ни тан олар эдилар. Бу қонунга кўра иқтисодиётда иш билан тўла бандликда мувозанатли ҳолат гўё ўз-ўзидан таъминланади.

Классиклар «Капиталга фойдани» фоиз плюс таваккал қилганлик учун устама сифатида белгилар эдилар. Классик фойда назарияси — тадбиркорлик фаолиятидан олинадиган фойдадан кўра фоизни кўпроқ асослашдир. Классиклар кўпроқ фирма эгасини, шу фирмани бошқарадиган ва шу туфайли тегишли фоизни ҳам, фойдани ҳам оладиган шахсни назарда тутганлар. Шу сабабли классик фоиз назарияси ҳақида гапириш анча тўғри бўлар эди. Классиклар фоизни ўзини тийганлик учун, ўз бойлигини истеъмол қилишдан воз кечганлик учун мукофот деб асослар эдилар. Уларнинг мантиқига кўра, капитал мукофотланиши керак, чунки одамлар келажакда ҳозирдагига қараганда кўпроқ истеъмол қилиш имкониятига эга

бўлишларига ишонч ҳосил қилмагунларича ўзларининг харид қобилиятларидан фойдаланишдан воз кечмайдилар.

Классиклар физиократлар таърифлаган рента тушунчасига асосланар эдилар. Улар дифференциал рента назариясини ривожлантирдилар, бу назарияни унумдорлиги пастроқ бўлган ва камроқ яроқли бўлган, яъни унумдорлиги камайиб борувчи ерларнинг ишлашга жалб этилиши билан боғлар эдилар. Улар рента ҳақида зиддиятли фикр юритар эдилар: бир томондан уни нарх даражаси билан белгиланган табақаланган устама деб, иккинчи томондан эса, нархни белгиловчи омил, деб ҳисоблар эдилар, чунки рента даромадини бермайдиган ер қишлоқ хўжалик айланмасидан чиқарилади.

Материалистик тизим классик иқтисодий фикрнинг буюк муқобили эди. Унинг кўпгина тамойиллари кейинчалик пайдо бўлган маржинализмда, кейнсчиликда ва монетаризмда ўз тасдиғини топмади.

Материалистик иқтисодий назария даромадларнинг тақсимланишига мутлақо бошқача қарашларни ишлаб чиқди. Уларнинг қарашларига кўра, ишчи кучи товарга айланади, ҳар қандай бошқа товар сингари бозорда иш ҳақига сотиб олинадиган ва ишчиларнинг яшашини таъминлайдиган ҳаётий воситаларни ишлаб чиқариш учун зарур бўлган иш вақти миқдори билан белгиланадиган нархда сотилади. Меҳнат сотилиши мумкин эмас, ишчи кучининг ишлаш қобилияти эса товардир. Иш ҳақи меҳнатнинг баҳоси эмас балки, ишчи кучининг баҳосидир.

Ходимнинг иш куни давомидаги вақтнинг бир қисмигина унинг ўз баҳоси (қиймати)нинг эквиваленти, ва у ишчининг тирикчилигини таъминлайдиган ҳаётий воситаларни қоплаш учун сарфланади, иш кунининг қолган вақтида эса «ҳақ тўланмайдиган меҳнат» бажарилади.

XIX асрнинг 70-йилларида иқтисодий фикрнинг янги йўналиши — маржинализм пайдо бўлди (Жевонс, Менгер, Вальрас, Визер, Бем-Баверк, Госсен, Маршалл ва бошқалар). Бу йўналиш вужудга келишининг муҳим сабабларидан бири XIX аср ўрталарида жамиятнинг иқтисодий структурасида ўзгаришлар юз берганлигидир.

«Маржиналистик революция» атамасидан, одатда, пасайиб борувчи пировард фойдалилик принципи кашф этилиши муносабати билан фойдаланилади. Маржиналистлар иқтисодиётни турғун ҳолатда деб ҳисоблаб, кўпроқ макро- эмас, балки микроиқтисодиётни таҳлил қилар эдилар. Улар таълимотининг моҳияти ишлаб чиқарилган маҳсулот (хизматлар) рақобатлашаётган фойдаланиш йўналишлари ўртасида оптимал натижа билан (истеъмолчиларни максимал қаноатлантириш маъносидаги оптимал натижа билан) тақсимланадиган шароитларни излашдан иборат эди.

Маржинализм вакиллари максимизация тамойилини асослар эдилар. Бу тамойил охирги қийматларни тенглаштиришдан иборат: агар муайян миқдор ресурслар ёки маҳсулот бир неча рақобатлашувчи қўлланиш усуллари ўртасида тақсимланса, уларнинг фикрича, мумкин бўлган тақсимлашлар ўртасида қандайдир «самарали тақсимлаш» мавжуд бўлади. Бунда бўлинувчининг ҳар қайси бирлиги уни усуллардан бири томонига ўтказишнинг фойдаси бу бирликни бошқа усулдан ажратишдан кўрилган зарарга аниқ тенг келадиган қилиб тақсимланган бўлади. Бунинг устига улар ҳар бир ҳолатда тақсимланадиган миқдорнинг бирлигини ёлғиз истеъмол усулига топшириш камайиб борувчи самара қонунига дучор бўлган вақтида тақсимлаш муаммоси максимизацияловчи ечимга эга бўлади, дер эдилар.

Ишлаб чиқариш омили баҳосининг ҳар бир пул бирлигига тўғри келадиган пировард физик маҳсулотлар баравариаштирилганида фирма учун оптимал натижага эришилади. Бу камайиб борувчи **пировард унумдорлик қонуни** деб аталиб, истеъмол талаби назариясида камайиб борувчи пировард фойдалилик қонуни қандай роль ўйнаса, камайиб борувчи пировард унумдорлик қонуни ҳам маржинализмда шундай роль ўйнайди. Маржиналистлар жами маҳсулот ишлаб чиқариш омилларининг пировард маҳсулотларидан аниқ таркиб топади ва бундан ҳар қандай ўзгарувчан омил (ер, капитал ва меҳнат) ўзининг пировард маҳсулига тенг ҳақ олиши керак, деб хулоса чиқаради. Масалан, иш ҳақи ставкаси мувозанат ҳолатида меҳнат маҳсулининг пировард қимматидан юқори бўлиши мумкин эмас. Ҳар қандай меҳнат бирлиги пировард бирлик бўлиши мумкин. Шу сабабли пировард меҳнат бирлигини ишлаб чиқаришга жалб этиш учун керак бўлган иш ҳақи ставкаси тадбиркор томонидан ҳар қандай бошқа меҳнат бирлигини ишлаб чиқариш жараёнида сақлаб туриш учун тўлашга рози бўладиган максимал ҳақга тенг бўлиши керак. Бунда иш ҳақи мувозанат ҳолатида меҳнат маҳсулининг пировард қимматидан кам бўлиши мумкин эмас. У қўшимча миқдорларини жалб этиш чиқимга қараганда кўпроқ даромад келтирар экан, ишчи кучини ёллаш кўпайиб боради. Бинобарин, иш берувчилар ўртасидаги рақобат иш ҳақини меҳнат маҳсулининг пировард фойдалилигига тенг қилиб ўрнатади. Бироқ, статик таҳлил туфайли ишлаб чиқариш омиллари баҳоси маржинализмда ишлаб чиқариш омилларини таклиф қилишнинг эҳтимол тутилган динамикаси билан боғланмас эди. Иш ҳақи масаласида меҳнатни таклиф этишнинг узоқ муддатли эгри чизиғи эластик эканлиги ва иш ҳақи ставкаси тирикчилик минимумига ҳам асосланиши ҳисобга олинмас эди.

Маълумки, ер, меҳнат ва капиталнинг нисбий улушлари муаммоси даромадларнинг тақсимланиши ҳақидаги классик назарияда

марказий ўринда туради. Маржинализм эса уни анча тор олиб қарайди. Шунинг учун, бутун иқтисодиётда даромад даражаси қатъий белгиланган деган тахминга асосланган эди. Маржиналистик талқинда тадбиркорлик ишлаб чиқариш омили сифатида истисно этилади. Статик рақобатли мувозанат шароитида тадбиркорга ҳеч қандай даромад тегмайди, фойда ҳам нолга тенг бўлади. Буларнинг ҳаммаси статик мувозанат (техникавий тараққиётнинг йўқлиги) табиатидан келиб чиқади. Илк классик мактаб иқтисодчилари «фойда» деб атаган нарса маржинализмда «фоиз» деган ном олади.

Фоиз назарияси маржинализмда янада ривожланди. Ана шу қарашларга кўра, фоиз капиталдан келадиган даромад пайдо бўлади ва унинг манбаи келгусидаги фойда ҳисобига ривожланади. Пировард унумдорлик назарияси даромадларнинг тақсимланиши жараёнини адолатга риоя этишнинг норматив принципи деб ҳисобланган. Унга кўра, бозор механизми ҳар бир ишлаб чиқариш омилига фақат «самарадорлик» талабларига эмас, балки «адолат» талабларига ҳам жавоб берадиган даромадни таъминлаб беради.

Классиклар ҳам, пировард фойдалилик назарияси атоқли вакилларининг кўпчилиги ҳам тақсимлашнинг «самарадорлигини» ва «одиллигини» бир-биридан ажратиш мумкинлигига, дастлаб қандайдир омилларнинг самарадорликка (даромадлар миқдорига) таъсирини кўриб чиқиш, шундан кейин эса даромадни тақсимлашдаги ўзгаришларни баҳолаш мумкинлигига ишонар эдилар. Лекин фойдалиликни шахслар ўртасида тақсимлашни аниқ амалга ошириш имкони йўқ эди. Шунга қарамай, амалиётда ё самарадорликни, ёки адолатни танлаб олиш керак бўлади. Маржинализмнинг объектив фойдалиликни ишлаб чиққан йўналиши бу зиддиятни ҳал қилиш имконини берди. Унинг вакиллари (Парето ва бошқалар) одамлар ўртасида фойдалиликни таққослашга йўл қўймаслик учун товарлар ва хизматлар фойдалилигини максимизациялашнинг ўзаро таққослаб бўлмайдиган чексиз миқдордаги оптимумларини кўриб чиқдилар. Уларнинг хизмати ижтимоий фаровонликка шундай таъриф беришдан иборат бўлдики, бунда самарадорлик билан адолат ўртасидаги фарқ аниқ бўлиб қолди.

Ўтган асрнинг 40-йиллари кейнсчилик тизимининг аста-секин ёйилиши билан ажралиб туради (Д. Кейнс, Х. Хансен ва Э. Хансен, П. Самуэльсон ва бошқалар). Кейнс ва унинг издошлари 30-йилларнинг қийинчиликларидан қутулиш йўлларини излаб, яна макроиқтисодий назарияга мурожаат қилдилар. Таҳлил объекти фирмалар фаолиятидан агрегат миқдорларнинг ўзгаришига кўчирилди. Уларнинг таҳлил марказига пул ва баҳо ўрнига даромад ва иш билан бандлик қўйилди. Кейнс ўзи яшаб турган шароитларда Сэйнинг маҳсулотлар ва унинг кўпайишини харажатлар ва даро-

мадлар эквиваленти тарзда, иқтисодиётда тўла иш билан бандлик ҳолатини сақлаб туришга қодир миқдорларда кўпайишини келтириб чиқаради, деган қонунига амал қилмаслигини исботлади. Кейнс назариясининг моҳияти «ишсизлик шароитида мувозанат» бўлиши мумкинлигини эътироф этишдан, рақобатли иқтисодиётда тўла иш билан бандликни кафолатлайдиган механизм йўқлигини кўрсатишдан иборат.

Кейнсга қадар аҳоли жамғармалари унинг даромадлари муҳим унсур сифатида ўзгарувчан фоиз ставкаси билан киритиладиган инвестицияларга тенглаштирилади, деб ҳисобланар эди. Кейнсчилик бошқа ғояга асосланган ҳолда жамғармалар ва инвестицияларнинг фоиз даражаси ўзгаришига нисбатан ишлаб чиқариш ёки даромад даражасининг ўзгариши кўпроқ юз беради. Иш билан тўла бандлик ҳолатида иқтисодий мувозанатга эришиш учун даромаднинг (иш ҳақи, рента, фоиз, фойданинг) муайян даражада бўлишини таъминлаш зарур. Кейнс бунинг учун хусусий инвестициялар етарли эмаслиги сабабли давлат инвестициялари ҳам кераклигини, бу инвестициялар у жорий этган мультипликатор қоидаси орқали ишлаб чиқаришнинг умумий ҳажми ортишига, даромадлар ва иш билан бандлик ўсишига олиб келишини исбот қилди. Жамғармалар фоиз ставкасининг ўзгаришидан кўра даромаднинг ўзгаришига кўпроқ муносабат билдиради. Инвестициялар эса, аксинча, даромаддан кўра фоиз ставкасининг кўпроқ ўзгаришига олиб келишини кўрсатди. Агар инвестициялар даражаси кам бўлса, даромадлар даражаси ҳам мультипликатор таъсири оқибатида паст бўлади, даромадлар даражаси паст бўлганида, жамғармалар ҳам кам бўлади. Бундай ҳолда фоиз ставкаси эса эквивалент миқдорда режалаштирилаётган инвестицияларни рағбатлантириш учун пасайиши керак.

Кейнс ишчилар «пул иллюзиясига» дучор бўлганликларига: уларни пул билан тўланадиган иш ҳақи пасайтирилганида ишлашни хоҳламасликларига, лекин нархлар ўсиши туфайли реал иш ҳақи анча пасайган ҳолатда ишлашга рози бўлишларига асосланиб, иш ҳақининг мослашувчан эмаслиги (пасайиш томонига) ҳақидаги тахминга асосланган.

Кейнснинг мақсадларидан бири агар иш ҳақининг пасайиши, шундай бўлиши мумкин бўлса, самарали талабни кўпайтириши мумкин деган фикрнинг бекор эканлигини исботлаш эди. У меҳнатга талаб ва иш билан бандлик даражаси пулдаги иш ҳақи билан эмас, балки реал иш ҳақи билан белгиланишига; пулдаги иш ҳақи пасайиши билан бирга ҳамма вақт реал иш ҳақи эквивалент миқдорда пасайишига ҳамда жами талаб тушиб кетишига асосланар эди. Кейнс пулдаги иш ҳақининг нисбий даражаси абсолют даражасига қара-

ганда анча муҳим эканлигига, охир-оқибатда оқилона сиёсат пулдаги иш ҳақининг барқарор умумий даражасини сақлаб туришдан иборат эканлигига ишонар эди. Шундай қилиб, кейнсчилик давлат ишлаб чиқаришни ҳам, иш билан бандликни ҳам, даромадларни қайта тақсимлашни ҳам тартибга солишга қаратилган иқтисодиётга умумий раҳбарликни амалга ошириши кераклигини эътироф этишга яқинлашиб келди.

Кейнснинг талабни бошқариш сиёсати иқтисодиётни ва меҳнат бозорини тартибга солиш самарадорлигининг ошишига ёрдам берди. Бироқ, унинг эволюцияси шунга олиб келдики, иқтисодиётнинг эҳтиёжи ўзгаришига қараб давлат харажатларини кўпайтириш ёки қисқартириш ўрнига бу харажатлар юқори даражада белгиланди.

Ўтган асрнинг иккинчи ярмида монетаризм пайдо бўлди. Унинг атоқли вакиллари (М. Фридмен, А.У. Филлипс, Д.Ф. Мут, Ф.А. Хайек ва бошқалар) ҳам кейнсчилик вакиллари сингари, эътиборни ишлаб чиқариш ва даромад ҳажмларининг макроиқтисодий регуляторларига қаратдилар. Улар Кейнснинг даромад мультипликатори ёрдамидаги инвестиция импульслари эмас, балки пул массаси иқтисодиётнинг анча самарали регулятори деб ҳисоблар эдилар. Аслини олганда, бозор иқтисодиётининг классик назарияси каби монетаризм ҳам эркин бозор ўз-ўзидан юқори иқтисодий барқарорликни таъминлайдиган ўзини ўзи бошқарувчи тизимдир, дейди. Уларнинг нуқтаи назарига қараганда, пулга бўлган талабни ошириш, пул ҳажмининг барқарор ўсишини таъминлаш муҳим. Бу талаб, ўз навбатида, даромадларнинг бошқа турларига қараганда пулга олинган даромад билан белгиланади, яъни монетаристлар яна фоиз ставкаларининг фаол ролига, пулнинг миқдор назариясига қайтдилар.

Монетаризм келтирган далиллар орасида «табиий ишсизлик нормаси» концепцияси марказий ўринда туради. Бунда ихтиёрий ишсизликнинг шундай даражаси тушуниладики, унда меҳнат бозори тозаланади, реал иш ҳақи даражаси эса барча бозорлардаги мувозанатга мос бўлади. Бу эса талаб ва таклифнинг муайян структурасида иқтисодиётда реал иш ҳақини ўзгармас даражада сақлаб турадиган ва меҳнат унумдорлигининг ўсиши ноль даражада бўлганида нархлар даражасини ўзгартирмай ушлаб турадиган ишсизлик нормаси мавжуд бўлишини билдиради.

Монетаристлар ишсизликни иш ҳақи (нархлар)нинг ўзгариши билан боғлар эдилар. Бу боғлиқлик **Филлипс эгри чизиғи деган ном олди. Филлипс эгри чизиғидаги асосий янгилик пулдаги иш ҳақининг ўсиши сезиларли ишсизлик билан бирга мавжуд бўлиши мумкинлигини кўрсатишдан иборат эди.** Ана шу боғлиқликдан инфляция ҳатто ноль даражада бўлганида ҳам ишсизлик мавжуд бўлиши келиб чиқар эди. Нархларнинг барқарорлиги ва ишсизлик ўзаро мос кел-

майдиган мақсадлар бўлиб чиқдики, бу кейнсчилик хулосаларини рад этар эди. Шундай қилиб, бир вақтнинг ўзида барқарор нархларга ва тўла иш билан бандликка эришиш ҳақидаги аввалги умид нархларнинг барқарорлиги ва тўла иш билан бандликдан бирини танлаб олишга ўз ўрнини бўшатиб берди.

Монетаризм асосчиси М. Фридмен ишга ёлловчилар билан ишчиларнинг нархлар ва иш ҳақи ошишига асимметрик муносабатда бўладилар деган фикрни ҳимоя қилар эди. Унинг далилларига кўра, жами талабнинг кенгайиши товарларнинг нархини ҳам, иш ҳақи даражасини ҳам оширади, лекин нархлар талабнинг ошишига иш ҳақига қараганда тезроқ муносабат билдиради. Пулдаги иш ҳақига қараганда тезроқ ўсадиган нархлар шароитида реал иш ҳақи камаяди. Реал иш ҳақининг камайиб кетиши ишга ёлловчиларни иш билан бандликни оширишга ундайди. Меҳнатга бўлган талабнинг бундай ошиши самарали бўлади, чунки ишчилар ҳали ҳам барқарор нархларни кутаётган бўладилар ва пулдаги иш ҳақининг ўсишини реал иш ҳақининг ошиши деб ҳисоблайдилар.

Фридменнинг ишга ёлловчиларнинг кутишлари билан ишга ёлланувчиларнинг кутишлари бир-биридан фарқланиши ҳақидаги тезисларига монетаризмнинг ҳамма вакиллари ҳам қўшилмадилар. Унинг каттагина йўналишларидан бирида оқилона кутишлар назарияси таърифланди (Д.Ф.Мут ва бошқалар). Бу назарияга мувофиқ иш берувчилар ҳам, ишчилар ҳам ўзларининг нархлар ва иш ҳақи хусусидаги кутишларини бир хил — улар ҳақиқатда қандай ўзгаришига қараб — шакллантирадилар. Бундан ҳукуматлар инфляция суръатлари сингари номинал ўзгарувчиларгагина таъсир кўрсата оладилар, аммо улар ишлаб чиқариш ва иш билан бандлик сингари реал миқдорлар қаршисида ожиз, деган ғайрикейнсча жуда радикал хулосалар келиб чиқар эди. Бинобарин, антициклик барқарорлаштирувчи сиёсатни амалга ошириш учун ҳеч қандай имконият йўқ, деган фикр туғилар эди. Агар амалиёт оқилона кутишлар назариясининг хулосаларини тасдиқлаганида эди, кейнсчилик ўз долзарблигини йўқотган бўларди. Бироқ, бу қарашларнинг ҳеч қандай ҳал қилувчи тасдиғи ҳозирга қадар олингани йўқ.

Иқтисодий фикр тараққиёти асрнинг охирги чораги «монетаризм» билан «фискализм» бир-биридан ажралиши билан нишонланди. Бир томонда иқтисодий фаолликка таъсир кўрсатувчи энг қудратли омил пул захирасининг ўзгаришидир, деб ҳисоблайдиганлар туради. Улар пулнинг миқдор назариясидан фойдаланиб, даромад даражасини аниқлаш жараёнини таҳлил қиладилар, Кейнснинг харажатлар ўзгариши пулнинг миқдоридан қатъи назар, реал даромад даражасига таъсир кўрсатиши мумкинлигига ишонадиган ворислари уларнинг фикрига қўшилмайдилар. Биринчилари, фискал сиёсат-

нинг қобилиятларини инкор этадилар, ҳолбуки, иккинчилари, пул сиёсати ҳам,фискал сиёсат ҳам даромад ва ишлаб чиқаришга катта таъсир кўрсатишга қодир эканлигига ишонадилар.

Адабиётдан шу нарса келиб чиқадики, турли тарихий даврларда мамлакатларда у ёки бу ижтимоий муаммоларнинг кескинлиги ўзгариб турган. Масалан, XIX аср охирида социал масаланинг моҳияти тақсимлашнинг адолатсизлигидан иборат эди. Саноат ишчиларида ёмон иш шароитлари, иш ҳақининг етишмаслиги устунлик қилар эди. Сўнгра, XIX аср мобайнида — XX аср бошларида ижтимоий масаланинг ечимини яқинлаштиришга муваффақ бўлинди — ишчиларнинг яшаш шароитлари сезиларли даражада яхшиланди. Реал иш ҳақи кўпгина индустриал мамлакатларда анча ошди.

Иккинчи жаҳон урушидан кейин ижтимоий муаммолар янгича хусусият касб этди. Даромадларнинг пасайишига олиб келадиган давомли оммавий ишсизлик шаклидаги бетайин турмуш биринчи ўринга ўтди. Ижтимоий сиёсатдаги устувор йўналишлар тўла иш билан бандликни таъминлашга, социал таъминотни ривожлантиришга қаратилди.

Кейинчалик инсон эркинлиги, унинг қобилиятларини тўла рўёбга чиқариш ҳисобига моддий мустақиллик муаммолари биринчи ўринга чиқди. Бу ҳол ишчилар ва бошқа аҳоли қатламлари борган сари кўпроқ давлатга қарам бўлиб қолаётганлиги билан боғлиқ эди. Меҳнат қобилиятини йўқотиш, кексалик ва ишдан маҳрум бўлиш ҳолларида таъминлаш етарли эмас эди. Бундан ташқари, кредитлаш қўламларининг кенгайиши пулни қадрсизлантирар эди. Ошкора ёки бостирилган инфляция пайдо бўлар ва шу тариқа пулга қўйилган жамғармалар қадрсизланар эди. Иқтисодий эркинликни таъминлаш — даромадларни шакллантиришнинг иқтисодий мустақиллигини ва иш ҳақини йўқотган ҳолларда социал қўллаб-қувватлашни қўшиб юбориш индустриал ривожланган мамлакатларда ҳозир ҳам долзарб масала бўлиб қолмоқда.

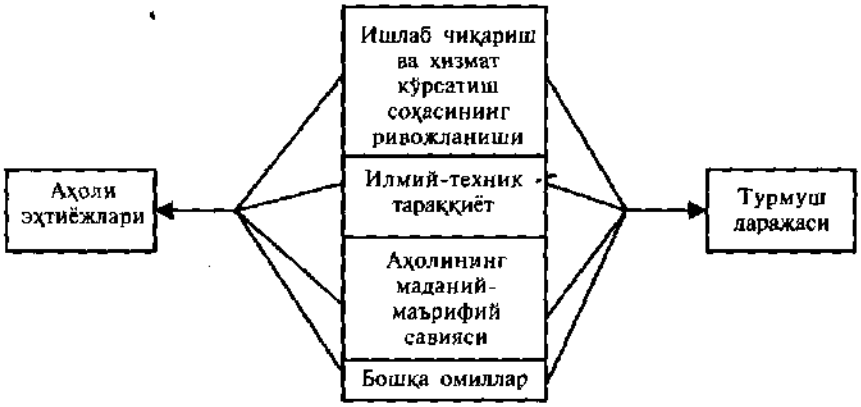
11.2. Турмуш даражаси тушунчаси ва кўрсаткичлари

Аҳоли турмуш даражаси давлат ижтимоий-иқтисодий сиёсати самарадорлигини баҳолашнинг энг муҳим мезонидир. Уни ошириб бориш ижтимоий ривожланишнинг асосий мақсадидир. «Турмуш даражаси» тушунчаси замонавий талқинда инсон фаолиятининг барча томонларига тааллуқли бўлган кенг қамровли тушунчадир.

Турмуш даражаси деганда, аҳолининг зарурий моддий ва номоддий неъматлар ва хизматлар билан таъминланганлик даражаси, уларни истеъмол қилиш даражаси тушунилади.

Миллат (аҳоли)нинг фаровонлик даражасини ифодалаш учун «турмуш даражаси», «халқ фаровонлиги», «турмуш фаолияти хавфсизлиги», «турмуш тарзи», «меҳнат фаолияти сифати», «турмуш сифати» каби турли хил тушунчалар қўлланилади. Баъзан турли атамалар бир мазмунни англатса, бошқа ҳолларда улар ўртасидаги фарқ муайян характер касб этади, мазмуни сезиларли даражада фарқ қилади. Шу билан бирга, мазкур тушунчаларни ўзаро боғлиқлигини қайд этиш лозим.

Ўзбекистонда аҳолининг моддий, маънавий, ижтимоий эҳтиёжларини қондирилиш даражасини ифодалайдиган «турмуш даражаси» атамаси кенгроқ қўлланилади. Бундай тавсиф кўпроқ турмуш даражаси статистикасини характерлайди (11.1-чизмага қаранг). Шу



11.1-расм. **Аҳоли эҳтиёжлари ва турмуш даражасига таъсир этувчи омиллар.**

билан бирга, турмуш даражаси — кўплаб омиллар йиғиндиси таъсирида бўлган ўзгарувчан жараёндир. Бир томондан, турмуш даражаси мунтазам ўзгариб турадиган турли неъматларга бўлган эҳтиёжларнинг таркиби ва даражаси билан, бошқа томондан, у эҳтиёжни қондириш имкониятлари, товарлар ва хизматлар бозоридаги ҳолат, аҳоли даромадлари, меҳнаткашларнинг иш ҳақи билан белгиланади. Аммо иш ҳақи миқдори ҳам, турмуш даражаси ҳам ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳалари самарадорлигининг кўлами, илмий-техник тараққиёт (ИТТ) даражаси, аҳолининг маданий-маърифий савияси, миллий хусусиятлари ва сиёсий ҳокимиятга боғлиқ.

70-80 йилларда «турмуш тарзи» тушунчаси кенг қўлланилган, бунда ҳаёт фаолиятининг сифат кўрсаткичлари «турмуш тарзи», миқдор кўрсаткичлари эса «турмуш даражаси» билан ифодаланган. Шунингдек, аҳолининг турмуш даражасини характерловчи бошқа атамалар ва тушунчалар мавжуд. Турмуш даражасининг энг муфассал талқини қуйидагича: **турмуш даражаси — бу жисмоний, маъна-**

вий ва ижтимоий эҳтиёжларнинг ривожланиш даражаси, қондирилганлик миқёси ва уларни қониқтириш учун яратилган имкониятларни акс эттирувчи комплекс ижтимоий-иқтисодий категориядир. Бундай талқин турмуш даражасининг сифат ва миқдор кўрсаткичларини янада тўлиқроқ ифодалашга имкон яратади.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ) конвенцияларига мувофиқ ҳар бир инсон ўзи ва оиласининг саломатлиги, фаровонлигини таъминловчи турмуш даражасига (озиқ-овқат, кийим-бош, уй-жой, тиббий парвариш, ижтимоий хизматлар), шунингдек, ишсизлик, ногиронлик, бевалик ҳолатларида таъминот олиш ҳуқуқига эга. Барча ҳуқуқлар кўпчилик мамлакатларда миллий концепциялар асосида амалга оширилади.

Турмуш даражаси концепцияси тамойиллар ва кўрсаткичлар тизимига асосланувчи, аҳолининг турмуш даражасини оширишга қаратилган ғояни ифодалайди. Турмуш даражасининг концепцияси кўзда тутилган мақсадларни амалга ошириш стратегияси ва йўналишлари, босқичларини белгилаб беради ва маълум тарихий характерга эга.

Собиқ Иттифоқ даврида коммунизм қуриш, «ҳар кимда қобилиятига яраша, ҳар кимнинг эҳтиёжига яраша» тамойилини амалга ошириш асосий мақсад саналар эди. Жамиятнинг ҳар бир аъзосини ҳар томонлама камол топтириш тараққиётининг устувор йўналиши деб белгиланганди. Бу аслида шўро жамиятининг турмуш даражаси концепцияси вазифасини ўтаган. Мазкур концепция меҳнаткашларнинг мунтазам ўсиб бораётган эҳтиёжларини имкон қадар қондиришни кўзда тутувчи социализмнинг асосий қонунларида ҳам ўз аксини топган эди.

Умуман олганда, шўролар даврида меҳнаткашлар эҳтиёжларини қондириш бўйича кўплаб ишлар амалга оширилди, уларнинг даромадлари, иш ҳақлари ўсиб борди, аммо бу даромадлар салмоғи, эҳтиёжлар таркиби ва ҳажми халқаро ўлчовлар билан таққослаганда жуда паст эди. Шу билан бирга амал қилган турмуш даражаси концепцияси реал бўлмасдан, кўпроқ идеал турмуш моделини эслатарди.

Бозор муносабатларига ўтиш даврида Ўзбекистонда янги ижтимоий-иқтисодий шароитларга жавоб берадиган турмуш даражаси концепцияси яратишга зарурат туғилди. Мазкур концепцияни шакллантиришда сўнгги йилларда жаҳон амалиётида кенг қўлланилаётган «турмуш сифати» концепциясининг айрим қоидаларидан фойдаланиш мумкин.

Тарихий жиҳатдан «турмуш сифати» концепцияси инсон ҳаёт фаолиятининг иқтисодий параметрларини акс эттирувчи «глобал иш билан бандлик», «турмуш даражаси», «меҳнат фаолияти сифати» каби концепцияларнинг ривожланиши асосида юзага келган.

Турмуш сифати концепцияси инсон жамоаларининг жисмоний, ақлий ва ижтимоий баркамоллигини белгиловчи шартларни шакллантиради. Бу ерда гап фақат турмуш сифатини (овқатланиш, уй-жой, иш билан бандлик, таълим даражаси) баҳоловчи объектив омиллар ҳақида эмас, балки инсон томонидан ўзининг фаровонлиги, бахт, қониқиш, роҳат каби тушунчаларни субъектив ҳис этиш тўғрисида ҳам бормоқда. Масалан, соғлиқ даражаси, оилавий муносабатлари, иши, моддий аҳволи, яратувчанлик қобилияти ва ҳоказолардан қониқиш ҳаётдан қониқиш ҳосил қилишнинг муҳим компоненти ҳисобланади. Шундай қилиб, турмуш сифати концепцияси инсоннинг атроф-муҳит билан ўзаро муносабатларини ҳам ўз ичига олади. Бу муносабатлар эҳтиёжларнинг қондирилганлиги ва мавжуд имкониятларни кутилган имкониятларга мослиги даражасини характерлайди.

Турмуш даражаси инсон (аҳоли) ҳаёт фаолиятининг маълум бир қирраси тўғрисида тасаввур берадиган кўрсаткичлар тизими билан белгиланади. Турмуш даражаси тўғрисида батафсил маълумот олиш учун аҳоли даромадлари ва эҳтиёжлари, истеъмол даражаси ва таркиби, уй-жой, мол-мулк, маданий-маиший буюмлар ва бошқа имкониятлар билан таъминланганлик даражасини чуқур ўрганиш лозим.

Турмуш даражасини ифодаловчи кўрсаткичлар турли-туман бўлиб, турмуш даражаси концепцияси билан узвий боғлиқ. Айрим муҳим кўрсаткичлар ва унинг индикаторлари 11.1-жадвалда келтирилган.

Турмуш даражасини баҳолаш учун жадвалда келтирилган кўрсаткичлар:

— даражага оид кўрсаткичлар (мутлақ қийматлар);

— таркибий кўрсаткичлар (даражага оид кўрсаткичларнинг таркибий қисмлари);

— динамик (даражага оид кўрсаткичларнинг ўзгаришини тавсифлайдиган, нисбий) кўрсаткичлар сифатида ҳисоблаб чиқилиши мумкин.

Нисбий турмуш даражасини қуйидаги уч жиҳат бўйича:

а) уни аввалги йиллардаги турмуш даражаси билан таққослаш;

б) бир минтақадаги турмуш даражасини бошқа минтақалардаги (мамлакатлардаги) турмуш даражаси билан таққослаш;

в) амалдаги турмуш даражасини одамларнинг минимал ва оқилона талабларини ифодаловчи эҳтиёжларнинг ривожланганлик даражаси билан таққослаш орқали аниқлаш мумкин.

Юқорида келтирилган турмуш даражаси концепцияси инсон фаолиятининг алоҳида қирраларини характерлайди. Таъкидлаб ўтилганидек, барча классификациялар ўртасида узвий алоқа мавжуд. Улар бирбирини тўлдиради, аммо комплекс баҳолаш учун интеграл кўрсат-

11.1-жадвал

Аҳоли турмуш даражаси кўрсаткичлари ва индикаторлари

Турмуш даражаси кўрсаткичлари	Кўрсаткичлар индикаторлари
I.Асосий жисмоний эҳтиёжлар қондирилиши	
1. Саломатлик	1.1. 1000 ёки 100 минг аҳоли ҳисобига жами ўлим. 1.2. 1000 туғилган бола ҳисобига бир ёшгача ўлган болалар сони. 1.3. Кутилаётган умр узоқлиги. 1.4. Касаллик натижасида меҳнат қобилиятининг йўқотилиши.
2. Овқатланиш	2.1.Асосий озиқ-овқат маҳсулотлари истеъмоли ва ҳоказолар.
3. Тураржой	3.1. Тураржойларда уйларнинг умумий майдонини ишга тушириш. 3.2. Тураржойларнинг умумий майдони. 3.3. Тураржой фондини ободонлаштириш. 3.4. Хонадонлар ўртача катталиги.
4. Уйлардаги мол-мулклар	4.1. Аҳолининг моддий-маиший ва хўжалик буюмлари билан таъминланганлиги. 4.2. Аҳолига маданий-маиший буюмлар сотиш ва ҳоказолар.
5. Пулли хизматлар	5.1. Аҳолига пулли хизматлар кўрсатиш ҳажми. 5.2. Аҳолига пулли хизматлар кўрсатиш таркиби. 5.3. Маиший хизматлар ҳажми ва ҳоказолар.
II. Маънавий эҳтиёжларнинг қондирилиши	
6. Аҳолининг маданий даражаси	6.1. Аҳолининг маълумот даражаси. 6.2. Нашр этилаётган китоб ва рисолалар ҳажми. 6.3. Чиқарилаётган журналлар ва бошқа даврий нашрлар ҳажми. 6.4. Аҳолининг телевизорлар билан таъминланганлиги ва ҳоказолар.

кичлар тизими зарур. Ҳозирда асоси турлича бўлган турмуш даражаси концепцияларини аҳолининг турмуш даражасини (сифатини) ҳар томонлама характерлаб берадиган ягона кўрсаткичга келтириш бўйича самарали усул йўқ, бироқ шундай усулларни ишлаб чиқиш бўйича олимлар жиддий иш олиб бормоқдалар.

11.1-жадвалнинг давоми

III.Ижтимоий эҳтиёжларни қондириш	
7.Меҳнат шароитлари	7.1.Саноатда иш вақти нобудгарчилиги (ўрта ҳисобда бир ишчи ҳисобига, кун). 7.2.Ходимларнинг меҳнат шароитини ўзгартириш (оғир жисмоний меҳнат билан банд бўлганлар ва ҳоказо). 7.3.Ишлаб чиқаришда шикастланиш (бир иш куни ва бундан кўпроқ иш куни ҳисобига бахтсиз ҳодисаларда шикастланган ва меҳнат қобилиятини йўқотганлар ҳамда 1000 нафар ишлайдиган одам ҳисобига шикастланиши ўлим билан тугалланганлар сони) ва ҳоказолар.
8.Дам олиш шароитлари	8.1.Ёзги оромгоҳларда дам олган болалар сони ва ҳоказолар.
9.Ижтимоий таъминот	9.1.Пенсиялар ва ўртача иш ҳақи ва унинг энг кам миқдорлари бўйича нисбат. 9.2.Болаларга аталган нафақаларнинг ўртача миқдорлари ва уларнинг яшашга лойиқ минимум нисбати. 9.3.Пенсиялар миқдори ва тирикчилик минимуми нисбати ва ҳоказолар.
10.Ижтимоий-маиший вазият	10.1.Ишсизларнинг умумий сони. 10.2.Бахтсиз ҳодисалар, заҳарланиш ва шикастланишлар, қотилликлар ва ҳоказолар оқибатидаги ўлим. 10.3.Иш ташлашлар (иш вақти нобудгарчилиги киши-кунлари миқдори, қатнашчилар сони). 10.4.Рўйхатга олинган жиноятлар сони. 10.5.Ифлосланган оқар сувларни чиқариб ташланиш ҳажми. 10.6.Ҳавога ифлосланган моддалар чиқариб ташланиши ва ҳоказолар.
11.Даромадлар ва сарф-харажатлар	11.1.Аҳолининг пул даромадлари, шу жумладан уларнинг турлари буйича. 11.2.Аҳолининг пул сарф-харажатлари, шу жумладан, уларнинг турлари буйича. 11.3.Иш билан банд бўлган ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи, шу жумладан, тармоқлар, минтақалар ва касблар буйича унинг табақаланиши. 11.4.Аҳолининг омонатлардаги жамғармалари ва унинг кўпайиши ва ҳоказолар.

Шўролар даври амалиётида интеграл ўлчов сифатида **жон бошига тўғри келадиган ўртача ҳақиқий даромад** кўрсаткичидан фойдаланиларди. Уни оширишнинг асосий шакллари қуйидагилар: **ҳақиқий иш ҳақининг ўсиши** (пул шаклидаги иш ҳақини тўғридан тўғри оши-

риш, нархларни тушириш, солиқлар, мажбурий ажратмаларни камайтириш), ижтимоий истеъмол фондларидан тўланадиган тўловларни (ижтимоий трансфертларни) ошириш ва бошқалар. «Ҳақиқий даромадлар» кўрсаткичида пул даромадларидан ташқари натурал даромадларнинг қиймати, муассасаларнинг ижтимоий соҳа учун моддий харажатлари кўринишидаги даромадлар, аҳолининг қимматбаҳо қоғозлари, жамғармалари ҳам ҳисобга олинади. Аҳолининг ҳақиқий даромадлари индекси жон бошига тўғри келадиган даромадлар динамикасини, моддий неъматлар, хизматлар, тарифлар баҳоларининг, солиқлар ва мажбурий ажратмаларнинг ўзгаришини ҳисобга олган ҳолда ифодалайди.

Аҳолини турмуш даражасини ифодалаш учун жаҳондаги турли мамлакатларда турлича мезонлар қўлланилади. Улар орасида минимал истеъмол бюджети, камбағалчилик, мутлақ ва нисбий камбағалчилик кўрсаткичлари кенг фойдаланилади.

Минимал истеъмол бюджети — шахснинг ривожланиши учун зарур бўлган маънавий эҳтиёжлар истеъмолининг ижтимоий асосланган минимал даражасини таъминлайдиган истеъмол товарлари ва хизматлари турларининг қиймати.

Камбағаллик кўрсаткичи аҳолининг турмуш даражасини баҳолаш учун фойдаланиладиган мезонлардан биридир. Жаҳон амалиётида камбағаллик даражасини таърифлашга ёндашишда учта асосий концепция: мутлақ, нисбий ва субъектив камбағаллик концепциясидан фойдаланилади.

Мутлақ камбағаллик концепцияси шахс ёки оқилона минимал ҳаётий эҳтиёжларини таъминлаш учун зарур бўлган даромадни таърифлашга асосланади. Ўзбекистонда инсоннинг минимал эҳтиёжларини таърифлаш учун шундай тирикчилик минимуми белгиланганки, уни ҳисоблаб чиқишда каллориялар, оқсиллар, ёғлар ва углеводлар зарурий истеъмолининг физиологик меъёрларидан фойдаланилади.

Нисбий камбағаллик концепцияси асосий мезон сифатида инсоннинг минимал эҳтиёжларидан эмас, балки унинг фаровонлиги кўрсаткичларининг у ёки бу мамлакатда устунроқ келувчи моддий таъминланганлик даражаси билан бўладиган нисбатидан фойдаланади. Бундай ёндашишда даромадлари мамлакат бўйича ўртача даромаднинг муайян улушидан ошмайдиганлар камбағал ҳисобланади.

Кейинги вақтларда чет элдаги тадқиқотларда нисбий камбағалликни таърифлашнинг бошқа услубидан ҳам кенг фойдаланилмоқда, у инсоннинг бошдан кечираётган, умум қабул қилинган турмуш тарзи олиб бориш имконини бермайдиган етишмовчиликлар рўйхатини ўз ичига олади.

Камбағалликнинг субъектив концепцияси ижтимоий мақбул турмуш даражаси учун зарур бўлган ресурсларни субъектив таърифлашга асосланган.

Концепциялардаги фарқлардан ташқари, камбағаллик миқёсларини таърифлашга уй хўжаликлари тавсифини танлаш ҳам таъсир этади, у камбағалликни баҳолаш учун фойдаланиладиган кўрсаткич билан таққосланади. Амалиётда уй хўжаликларининг қуйидаги тавсифларидан фойдаланилади:

— уй хўжаликларининг пул даромадлари;

— уй хўжаликларининг пул сарф-харажатлари;

— уй хўжаликларининг тасарруфдаги моддий ресурслари кўрсаткичлари.

Ўзбекистонда камбағаллик даражасини баҳолаш иқтисодиётда деярли фойдаланилмайди, лекин ўрта ҳисобда бир ойдаги пул даромадлари кўрсаткичидан фойдаланиладиган тарзда тирикчилик минимуми даражасини белгилайдиган мутлақ концепцияга асосланади.

Тирикчилик минимуми инсон саломатлигини сақлаш ва унинг ҳаётий фаолиятини таъминлаш учун зарур бўлган моддий неъматлар ва хизматлар истеъмолининг минимал даражаси кўрсаткичидир.

Тирикчилик минимуми ўрта ҳисобда аҳоли жон бошига тўғри келадиган қиймат тарзида ва умуман Ўзбекистон Республикаси бўйича, субъектлардаги асосий ижтимоий демографик гуруҳлар бўйича, шу жумладан, алоҳида шаҳарлар ва туманлар бўйича белгиланиши мумкин.

Тирикчилик минимумининг қийматини белгилаш негизини илмий асосда ишлаб чиқилган озиқ-овқат маҳсулотлари табиий турлари ўлчамлари ташкил этади, улар аҳоли айрим ижтимоий-иқтисодий гуруҳлари учун минимал истеъмол меъёрлари бўйича табақалаштириб берилган ҳамда истеъмол қилинадиган моддаларнинг калориялилиги ва кимёвий таркиби бўйича мувозанатлаштирилган. Озиқ-овқат маҳсулотлари истеъмоли меъёрларини асослашда турли табиий-иқлимий шароитларни ҳисобга олиш мақсадида республика ҳудуди амалдаги услубий тавсияларга мувофиқ бир неча зонага ажратилган. Зонал тақсимотга мувофиқ йилига ўрта ҳисобда аҳоли жон бошига озиқ-овқат маҳсулотлари турлари маълум миқдорлар доирасида белгилаб чиқилган. Ҳудудий зоналар бўйича озиқ-овқат турларининг қувват бера олиши суткасига тахминан 2204 ккал. дан 2607 ккал. гачани ташкил этади.

Тирикчилик минимуми бюджетида истеъмол меъёрлари фақат озиқ-овқат маҳсулотларига белгиланган бўлиб, унда товарлар ва барча турдаги хизматлар қиймати 30—35 %ни ташкил этади.

Ҳозирги вақтда қонунчиликдаги тирикчилик минимумига доир талабларга мувофиқ, умуман, Ўзбекистон Республикасида аҳолининг асосий ижтимоий-демографик гуруҳлари учун истеъмол саватини белгилаш бўйича янги Услубий тавсиялар лойиҳаси ишлаб

чиқилмоқда. Хорижий мамлакатлар тажрибасига асосланиб услубий тавсияларга қуйидагилар кириши керак:

1) асосий ижтимоий-демографик гуруҳлар учун, инсон саломатлигини сақлаш ва унинг ҳаётий фаолиятини таъминлаш учун зарур бўлган озиқ-овқат маҳсулотлари, ноозиқ-овқат товарлар ва хизматлар минимал турларини шакллантириш тамойиллари ва тартиби;

2) истеъмол саватини белгилашда табиий-иқлим шароитларига, аҳолининг асосий ижтимоий-демографик гуруҳлари ноозиқ-овқат товарлар ва хизматлар истеъмол қилишидаги миллий анъаналар ва вилоятлардаги маҳаллий хусусиятларни ҳисобга олишга асосланади;

3) асосий ижтимоий-демографик гуруҳлар учун, инсон саломатлигини сақлаш ва унинг ҳаётий фаолиятини таъминлаш учун зарур бўлган озиқ-овқат маҳсулотлари, ноозиқ-овқат товарлар ва хизматларнинг намунавий минимал турлари ва бошқалар.

Услубий тавсиялар асосида амалга ошириладиган истеъмол савати камида беш йилда бир марта белгиланади.

Тирикчилик минимумини ҳисоблаб чиқишга оид янги Услубий тавсиялар лойиҳасида баъзи озиқ-овқат маҳсулотлари бўйича амалдаги тавсияларга нисбатан юқорироқ истеъмол меъёрлари белгиланган. Бундан ташқари, ноозиқ-овқат товарлар ва хизматлар бўйича истеъмол меъёрлари ҳам белгиланган.

Дунёдаги кўпчилик мамлакатларда турмуш даражасини ифодалаш учун мутлақ ва нисбий қашшоқлик кўрсаткичларидан ҳам фойдаланилади. **Мутлақ қашшоқлик** деганда даромадларнинг умуман ёки шахснинг (оиланинг) минимал турмуш эҳтиёжларини қондириш учун зарур даромаднинг йўқлиги тушунилади. Мутлақ қашшоқлик кўпроқ дайдилар, бошпанасизлар ва шу кабилар орасида учрайди.

Нисбий қашшоқлик яшаш минимуми бюджетидан кам бўлган даромадлар миқдори билан аниқланади. Жаҳон амалиётида бу кўрсаткич мамлакат бўйича ўртача даромадларнинг 40—60 %дан кам бўлган даромадларга нисбатан қўлланилади.

Жаҳон амалиётида интеграл кўрсаткич сифатида инсоннинг ривожланиш индекси (ИРИ) қўлланилади. «БМТ тараққиёт дастурлари» (БМТТД) муаллифлари жон бошига тўғри келадиган ялпи ички маҳсулот, кутилаётган умр кўриш даври ва аҳолининг маълумот даражаси каби катталикларнинг ўртачасини ҳисоблаб турмуш даражасининг умумлаштирувчи индикаторини ишлаб чиқдилар.

Инсоннинг Ривожланиш Индекси интеграл кўрсаткич бўлиб, унда қуйидаги кўрсатичлар мавжуд бўлади:

1) кутилаётган умр узоқлигини;

2) аҳолининг саводлилиги фоизи бўйича ҳамда 25 ва ундан юқори ёшдагиларнинг ўқиганлик йиллари ўртача миқдори бўйича аниқланадиган аҳолининг маълумот даражасини;

3) муайян йилда аҳоли жон бошига тўғри келадиган ялпи ички маҳсулотни ўз ичига олади.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 117-сонли «Иқтисодий сиёсатнинг асосий мақсадлари ва меъёрлари тўғрисида»ги Конвенциясига мувофиқ, мақбул турмуш даражасини сақлаб бориш мақсадида давлатлар озиқ-овқат билан таъминлаш, соғлиқни сақлаш, саломатлик, уй-жой қуриш, меҳнат шароитлари, ёлланма ходимлар ва мустақил ишлаб чиқарувчиларни тақдирлаш, ижтимоий таъминот каби соҳаларда тараққиётга кўмаклашиш учун иложи борича чора-тадбирлар кўришлари лозим[1].

Аҳолининг турмуш даражасини қуйидаги тўрт кўрсаткич билан ажратиш мумкин:

— **тўқ турмуш даражаси** — инсоннинг ҳар томонлама камол топишини таъминлайдиган неъматлардан фойдаланиш;

— **нормал даража** — инсоннинг жисмоний ва ақлий куч-қувватини тўла тиклаш учун қулай шароитларни таъминлайдиган илмий асосланган меъёрлар бўйича оқилона истеъмол қилиш;

— **камбағаллик** — меҳнат учун ресурсларни қайта яратишнинг қуйи чегараси сифатидаги иш қобилиятини сақлаш даражасида неъматларни истеъмол қилиш;

— **қашшоқлик** — истеъмол қилиниши инсоннинг яшаш қобилиятини сақлаш имкониятинигина берадиган неъматлар ва хизматларнинг биологик мезонлар бўйича йўл қўйиладиган минимал турларини истеъмол қилиш.

Турмуш даражаси индексини ҳисоблаш учун турмуш даражасининг қуйидаги компонентларининг жон бошига тўғри келадиган индекси аниқланади: овқатланиш (тўйимлилиги ва оқсилларга бойлиги бўйича), уй мулклари фонди (солиштирма нархларда), уй-жой (қулайликларни қўшгандаги майдони), саломатлик ва соғлиқни сақлаш (умр кўриш даври динамикаси, ўлим даражаси, соғлиқни сақлаш учун харажатлар бўйича), таълим ва маданият (маълумот олиш ўринлари, таълим ва маданият учун ажратиладиган харажатлар бўйича), аҳолига хизмат кўрсатиш (солиштирма нархларда) ва ҳоказо. Сўнг оила бюджетлари статистикаси бўйича эҳтиёжларнинг эластиклик коэффициенти аниқланади. Эластикликка тескари катталик турмуш даражасининг берилган компоненти бўйича эҳтиёжларнинг нисбий қатъийлигининг ўлчови сифатида қабул қилинади. Шундан

---

[1] Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда (1919—1966). Международное бюро труда. Женева, 1983, 1321-б.

кейин ҳар бир компонент учун эҳтиёжларнинг умумий салмоғида берилган эҳтиёжнинг улушини кўрсатувчи коэффициент топилади. Ҳисоб-китобларнинг кўрсатишича, Ўзбекистонда ва бошқа ҳамдўстлик мамлакатларида турмуш даражаси аста-секинлик билан ўсиб бормоқда, аммо унинг айрим кўрсаткичлари бўйича ривожланган давлатлар билан таққослаганда орқада қолмоқда.

Турмуш даражасини яхшилашнинг энг муҳим кўрсаткичларидан бири умр кўриш давридир. Бу кўрсаткич барча ҳамдўстлик мамлакатларда бирмунча қисқарган бўлсада, 2000 йилдан бошлаб маълум даражада ўсиш кузатилмоқда[1].

Таъкидлаш жоизки, барча кўрсаткичлар ва уларнинг классификациялари ўртасида мустаҳкам алоқа мавжуд. Турмуш даражасининг ўзгариши турли хил омиллар таъсирида юз беради, уларни оқилона бошқариш аҳолининг турмуш даражасини тартибга солиб бориш имконини беради.

Юқорида таъкидланганидек, турмуш даражаси — турли хил сабабларга боғлиқ бўлган кўпқиррали ҳодисадир. Ҳар бир инсоннинг турмуш даражаси ҳаво ва сув муҳити, уй-жой, маиший ва ишлаб чиқариш шароитлари, истеъмол товарларининг сифати ва ҳажмидан бошлаб, то умумий ижтимоий-иқтисодий ва экологик вазият, шунингдек, сиёсий институтларнинг аҳволигача бўлган қатор табиий ва ижтимоий омиллар билан белгиланади. Уларнинг энг диққатга сазоворлари — сиёсий, иқтисодий, ижтимоий соҳа ва фан-техник тараққиёт, шунингдек экологияга (атроф-муҳитга) таъсир этувчи омиллардир.

Омилларнинг таъсири табиий-иқлимий шароитлар ва захиралар-нинг (инсон, меҳнат, ишлаб чиқариш, молиявий, ахборот, маънавий захиралар) мавжудлигига (йўқлигига) қараб кучайиши (сусайиши) мумкин. Аммо бунда тўғридан тўғри алоқа мавжуд эмас. Масалан, Япония, Швейцария каби давлатларда табиий захираларнинг кам бўлишига қарамай улар энг бой давлатлардан саналадилар. Фаровонликнинг юқори даражаси аҳолиси кўп бўлган давлатлар (АҚШ, Германия, Япония) билан бир қаторда кам аҳолили давлатларда ҳам (Люксембург, Финляндия, Швейцария) кузатилади. Покистон, Афғонистон, Тожикистон, Қирғизистон ва Ўзбекистон каби давлатларнинг иқлими деярли бир-бирига яқин бўлса-да, улардаги аҳолининг турмуш даражаси бир-биридан тубдан фарқ қилади.

Аҳолининг маълумот даражаси, касбий даражаси юқорилиги, иқтисодий фаоллиги, тадбиркорлиги, ижтимоий муносабатларни

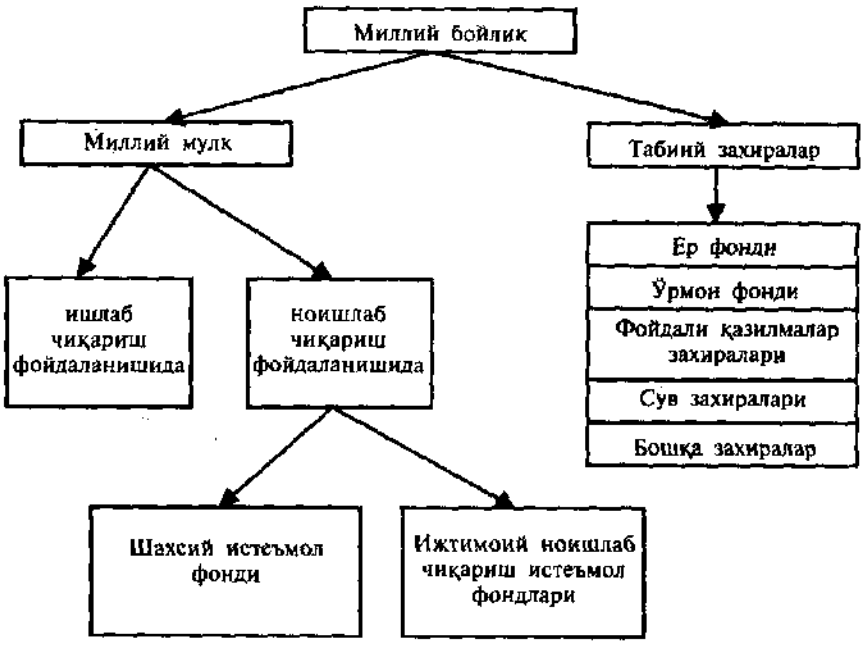
---

[1] «Человек и труд» журналининг 2003 йил № 6 сони, 54—55 бетларига қаралсин.

мамлакатда турмуш даражаси юқори бўлишини таъминловчи сабаблар сифатида таъкидланади. Масалан, Япония эришган иқтисодий тараққиётни, биринчи навбатда, таълим тизими, миллатнинг меҳнатсеварлиги, фаоллиги, корхоналарда меҳнатни оқилона ташкил этилиши билан боғланади.

Аҳолининг турмуш даражаси миллий бойликларни ўз ичига олувчи иқтисодий салоҳиятга боғлиқ. Миллий бойликлар — жамият тасарруфида бўлган моддий захиралар, тўпланган маҳсулотлар, иқтисодий оборотга кирган ёки жалб этилган табиий захираларнинг йиғиндисини акс эттиради. Ишлаб чиқарилаётган маҳсулот ҳисобига миллий бойлик мунтазам ошиб боради.

Миллий бойлик кўрсаткичлари ижтимоий ишлаб чиқаришнинг моддий шартлари, шунингдек, умуман жамият ҳаётини характерлайди, ижтимоий маҳсулот ҳажми эса маълум давр учун ишлаб чиқариш унумдорлиги ҳамда бойликларнинг *истеъмол қилинган* элементларининг ўрнини тўлдириш ва кўпайтириш манбаи бўлиб хизмат қилади. Тўпланган бойликлар ва ижтимоий маҳсулот ҳажми мамлакатнинг иқтисодий салоҳиятини: аҳолининг истеъмоли, даромадлари, турмуш даражасини оширишнинг иқтисодий имкониятларини акс эттиради. Миллий бойликнинг кенгайтирилган таркиби 11.2-чизмада берилган.



11.2-чизма. **Миллий бойликлар таркиби.**

Миллий мулк миллий бойликнинг асосий таркибий қисми ҳисобланиб, жамиятнинг моддий фаровонлигини таъминлаш учун зарур бўлган мол-мулкларни ўз ичига олади. Унинг салмоғи ва таркиби ялпи ишлаб чиқариш маҳсулот ва аҳоли фаровонлигини ошириш учун катта имкониятлар яратади.

Мамлакат аҳолисининг турмуш даражаси ялпи ишлаб чиқариш маҳсулотининг ҳажми ва таркиби билан ифодаланади. Якуний шахсий истеъмол таркиби (шахсий истеъмол харажатлари), айниқса, муҳим аҳамиятга эга.

Истеъмолнинг умумий ҳажмида узоқ муддат фойдаланишга мўлжалланган товарлар улушининг юқорилиги аҳолининг турмуш даражаси ва мамлакат иқтисодий тараққиёти даражасининг юқорилигидан далолат беради. Аҳоли жон бошига тўғри келадиган ялпи ишлаб чиқариш маҳсулотидан инсон ривожланиш индекси ва мамлакатнинг ижтимоий тараққиёти индексини ҳисоблашда фойдаланилади. У жамият тараққиёти даражаси бўйича давлатнинг халқаро миқёсдаги ўрнини белгилашда муҳим аҳамиятга эга.

11.3. Аҳоли даромадлари, уларнинг шаклланиш манбалари ва фойдаланиш йўналишлари

Ҳар бир инсон моддий ва маънавий турмуш имкониятлари унинг даромадлари даражасига боғлиқ бўлади. Инсон даромадининг даражаси қанчалик юқори бўлса, унинг ўз зарурий эҳтиёжларини қондириш, саломатлигини сақлаш, дам олишни ташкил этиш, маълумот олиш, бўш вақтини маданий тарзда ўтказиш имкониятлари шунчалик кўп бўлади.

Даромадлар эҳтиёжларни бевосита қондириш манбаи сифатида аҳоли ҳаётида катта роль ўйнайди. Бюджетнинг даромад қисми асосан жисмоний ва юридик шахслардан олинадиган солиқлардан ташкил топади ва улар ижтимоий эҳтиёжлар учун сарфланади, шу тариқа аҳоли эҳтиёжлари билвосита қондирилади.

Иқтисодий адабиётларда «даромад» тушунчаси ишлаб чиқарилган маҳсулот нархининг маҳсулотни ишлаб чиқариш сарф-харажатларидан ошиши деб, шунингдек, ҳар бир синф, ижтимоий гуруҳ ёки алоҳида шахснинг янги яратилган қийматда мавжуд бўлган ва унинг томонидан ўзлаштирилган улуши деб тушунилади.

Даромадлар ҳаракати бозор иқтисодиётининг ишлаб туришини таъминлайди. Айланиш жараёнида даромадлар изчил равишда қуйидаги бир неча босқич юзага келиш, тақсимланиш ва қайта тақсимланиш, пировард, истеъмолга ишлатилиш, жамғарилиш босқичларидан ўтади. Даромадларнинг юзага келиши уларнинг товар[illegible] чиқариш ва хизматлар кўрсатиш жараёнидаги ҳаракатин[illegible]

ғич босқичи бўлади. Бу босқичда даромадлар бирламчи даромадлар сифатида шаклланади.

Тақсимланиш жараёнида тадбиркорлар бирламчи даромадлардан маҳсулот ишлаб чиқариш ва сотиш юзасидан солиқлар тўлайдилар, меҳнат ҳақи ва ишлаб чиқаришнинг бошқа омиллари юзасидан ҳақ тўлайдилар. Натижада дастлабки даромадлар иш ҳақи, фоизлар, рента, корпорацияларнинг тақсимланмаган фойдасига айланади.

Даромадларнинг қайта тақсимланиши жараёни кейинги босқич бўлади, у солиқлар тўлаш, ижтимоий фондларга маблағлар ўтказиш, корхоналар ва аҳолига турли трансфертлар тарзида даромадлар бир қисмини йўллашни ўз ичига олади (трансфертлар — бир қатнашчи бошқасига бир томонлама тартибда топширадиган иқтисодий бойликлардир; операциянинг бошқа қатнашчисидан эса ўрингa ўрин иқтисодий қимматга эга бўлиши мумкин бўлган ҳеч бир нарса келиб тушмайди).

Яратилган даромадларни тақсимлаш ва қайта тақсимлаш натижалари бўйича тасарруфдаги даромадлар (пировард даромадлар) шаклланади. Даромадларнинг пировард истеъмоли ва ялпи жамғарилиши улар айланишининг тугалловчи босқичи бўлади. Даромадлар даражасини таҳлил этиш, ўлчаш ва тахмин қилиш учун даромадларнинг ҳар хил турлари ва кўрсаткичларидан фойдаланилади. Даромадлар пул ва натурал шаклида бўлиши мумкин.

Аҳолининг **пул даромадлари** меҳнаткашлар учун иш ҳақи ҳисобидаги барча пул маблағлари тушуми; пенсиялар, стипендиялар, турли нафақалар; мулкдан фоиз, дивидендлар, рента кўринишидаги даромадлар; акциялар, қимматбаҳо қоғозлар, кўчмас мулк, чорва ҳайвонлари, томорқа хўжалиги маҳсулотлари, турли буюмлар ва бошқа товарларни сотишдан тушадиган пул тушумлари, турли хизматлар кўрсатиш учун ҳақлар ва ҳоказолардан ташкил топади.

Аҳолининг **натурал даромадлари** — қишлоқ хўжалиги маҳсулотларининг барча тушумлари: деҳқончилик, чорвачилик, паррандачилик маҳсулотлари, боғ-қўрғон, сабзавот-полиз экинлари участкаси, шахсий томорқа, табиат инъомларидан шахсий, оилавий эҳтиёжлар учун тайёрланадиган маҳсулотлар каби тушумлардан иборат.

Пул ва натурал даромадларнинг нисбати тез-тез ўзгариб туради, аммо пул шакли кўпроқ тарқалган. Одатда, аҳолининг камбағал қатламларида натурал даромадлар ҳиссаси юқори бўлади. Иқтисодий вазият ёмонлашган даврда натурал даромадлар салмоғи ошиб кетади, жамоа хўжаликлари деҳқонларида натурал даромадлар ҳиссаси саноат

нинчилари натурал даромадлари ҳиссасига нисбатан доимо юқори бўлади, буни бюджет тадқиқотлари ҳам тасдиқлайди.

Мулкдан олинадиган даромадлар хўжалик юритувчи субъектларга молиявий ва номолиявий ресурсларни фойдаланишга бериб қўйишдан олинадиган даромадлардир. Фоизлар — қуйилмалар ва қимматли қоғозлар бўйича даромадлар олиш шаклидир. Дивидендлар мулкдан олинадиган даромаднинг шундай шаклики, акциядорлар маблағларни корпорацияларнинг тасарруфига топширганликлари натижасида (акциялар сотиб олиш орқали) уни олишга ҳақли бўладилар.

Аҳоли даромадлари номинал ва реал кўринишда бўлади. Номинал даромадлар — пул кўринишида олинган даромадлардир. Реал даромадлар истеъмол нархларининг индексига қараб тузатилган жорий даврдаги номинал пулли даромадлардир.

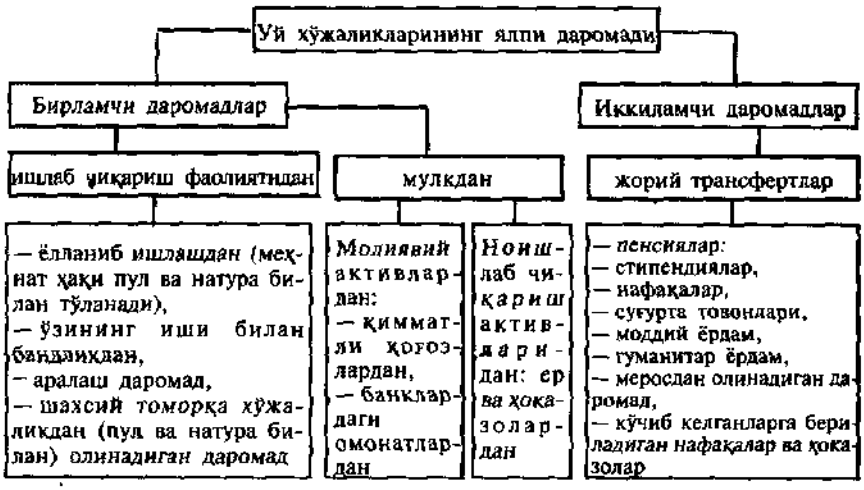
Номинал ва реал даромадлар кўрсаткичи билан бир қаторда аҳоли пулли даромадларининг харид қобилияти кўрсаткичи ҳам алоҳида олиб қаралади, бу кўрсаткич аҳолининг товарлар ва хизматлар сотиб олиш бўйича потенциал имкониятларини акс эттиради ва аҳолининг ўрта ҳисобда жон бошига тўғри келадиган пулли даромадларининг товар эквиваленти орқали ифодаланади. Жон бошига тўғри келадиган пулли даромадлар пулли даромадларнинг жами миқдорини мавжуд аҳолининг сонига бўлиш орқали ҳисоблаб чиқилади.

Ҳисоблаб чиқилган ёки олинган даромадлардан фуқаролар турли солиқ тўловлари ва бадаллар тўлашларига тўғри келади. Шу сабабли, фуқаронинг ҳақиқий тасарруфида бўлган даромадларни тавсифлайдиган кўрсаткичга таъриф бериш муҳим. Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлиги мажбурий тўловлар ва бадаллар чегирилганидан қоладиган жорий давр пул даромадларини тасарруфдаги пул даромадлари деб таърифлайди.

Шахсий томорқа хўжаликларидан (пулли ва табиий шаклларда) олинадиган даромадлар даромадни шакллантиришда муҳим роль ўйнайди, уларнинг ҳажми Миллий Ҳисоб варақалар тизимида умумқабул қилинган қуйидаги принцип бўйича ҳисоблаб чиқилади: маҳсулот чиқариш қийматидан уни ишлаб чиқаришга ишлатилган маҳсулот ва хизматлар қиймати айирилади.

Уй-жой ва коммунал хўжалик, йўловчи транспорти, йўл хўжалиги, соғлиқни сақлаш ва маданият муассасалари тармоқларининг катта қисми давлат, республика, маҳаллий ва шаҳар бюджетларига ҳамда тегишли маҳаллий маъмурларнинг иш сифатига боғлиқ бўлади. Шу сабабли, мазкур қисмнинг каттагина ҳажми табиий шаклдаги ижтимоий трансферт ҳисобланади ва уни аҳолининг ялпи даромадлари жумласига киритиш тўғри бўлади.

Даромад олиш учун меҳнат ва капитал бозорида қанча ҳажмда хизматлар таклиф этиш тўғрисида қарор, одатда, оила даражасида қабул қилинади. Шу боис, бозор иқтисодиётида даромад шаклланиши умуман аҳолига татбиқангина эмас, балки уй хўжалиги даражасида ҳам олиб қаралади. Уй хўжаликларининг ялпи даромади бирламчи ва иккиламчи даромадлардан шаклланади (11.3-чизмага қаранг).



11.3-чизма. **Уй хўжаликлари ялпи даромадларига оид чизма.**

Уй хўжалиги — битта хонадонда яшайдиган, ўзининг барча даромадлари ва моддий бойликларини (ёки уларнинг бир қисмини) бирлаштирган ва товарлар ҳамда хизматлар истеъмолига, асосан тураржой ва озиқ-овқат маҳсулотларига сарф-харажатларни биргаликда амалга оширадиган шахслар гуруҳи (ёки бир шахс)дир.

Аралаш даромад даромадларнинг мустақил кўрсаткичи бўлади, унда меҳнатга ҳақ тўлаш ва фойда олиш элементлари мужассамлашади. Аралаш даромадлар хусусий тадбиркорлик фаолиятидан (ёлланма меҳнат қўлланилмаган ҳолда), шахсий томорқа хўжалигидан олинадиган даромадлар, эркин касбдаги шахсларнинг даромадлари, муаллифлик гонорарлари ва шу кабиларни ўз ичига олади.

Ҳар қандай мамлакатнинг бозор иқтисодиётидаги аҳоли даромадлари ҳамиша турли ижтимоий гуруҳлар бўйича **табақалашади**. Масала ушбу даромадларнинг қай даражада табақалашганлигидангина иборат. Адолат ва фуқаролар тенглиги тамойилларини эълон қиладиган демократик давлатда айримлар ўта бадавлатлиги, бошқаларнинг эса қашшоқлиги ижтимоий кескинликнинг ошишига олиб келиши мумкин. Бинобарин, даромадлардаги мавжуд нотенгликни ўлчаш услу-

биятини ўзлаштириш, тенгсизликни вужудга келтирадиган сабабларни била олиш ва аҳоли даромадларининг жамият учун мақбул йўсинда табақалашишига эришиш зарур.

Иқтисодиётда аҳоли даромадлари табақалашишини ўлчашнинг турли усулларидан фойдаланилмоқда. Энг оддий усул — аҳолини белгиланган оралиқлар доирасида даромадлар даражаси бўйича гуруҳлаш. Масалан, 20 минг сўмлик оралиқни белгилаймизда, қанча одам 20 минг сўмгача миқдорда даромадга эга эканлигини, кейин қанча одам 20 минг сўмдан 40 минг сўмгача, сўнг 40 минг сўмдан 60 минг сўмгача даромадга эга эканлигини аниқлаймиз ва ҳоказо.

Даромад даражаси ва динамикасини баҳолаш учун ўртача даромад кўрсаткичидан фойдаланилади. Ўртача даромад даражаси шундай арифметик ўлчам сифатида аниқланадики, бунда даромадларнинг жамланган ҳажми аҳолининг жами сонига бўлинади.

Бозор иқтисодиётига эга бўлган кўпчилик мамлакатларнинг статистикасида даромаднинг ўртача даражаси эмас, балки медиан даражаси ҳисоблаб кўрилади. Медиан даража шундайки, ходимлар ёки аҳолининг бир хил миқдори ундан юқорироқ ва пастроқ даражада даромад олади. Масалан, корхонада 7 минг киши ишлайди. Дастлабки минг киши 40 минг сўм миқдорида, иккинчи минг киши — 50 минг сўм, учинчиси — 70 минг сўм, тўртинчиси — 100 минг сўм, бешинчиси — 150 минг сўм, олтинчиси — 170 минг сўм, еттинчиси — 200 минг сўм даромад олади. Шунда ходимлар ушбу гуруҳининг медиан даромади 10 млн сўм, ўртача даромад эса 11,140 минг сўм бўлади.

Энг кўп ва энг кам даромадга эга бўлган аҳоли гуруҳларининг нисбати табақаланишнинг яхши маълум бўлган кўрсаткичларидан биридир. Бутун аҳоли бунда сон жиҳатидан тенг бўлган ўн фоизли, йигирма фоизли ёки йигирма беш фоизли гуруҳларга бўлинади. Шундан сўнг, охирги гуруҳ олган даромад биринчи гуруҳ олган даромадга бўлинади.

Шунда тегишли равишда аҳоли даромадларининг децил, квинтил ёки квартил нисбатини оламиз. Қуйидаги расмда аҳолининг йигирма фоизлик гуруҳларга қандай тақсимланганлиги кўрсатилган. $У_5$ нинг $У_1$ га нисбати аҳоли даромадларининг квинтил нисбатини кўрсатиб беради.

Аҳоли даромадлари табақаланишини баҳолашнинг бошқа усулини ҳам қўллаш мумкин, бу усул ҳисобга олиш натижасининг ошиб боришини эътиборга олиш орқали амалга оширилишига асосланган. Ёки, иқтисодчиларнинг ибораси билан айтганда, даромаднинг кумулятив улушлари ҳисобга олинади. Барча оилаларнинг даромадлари бир хил бўлган, яъни ялпи даромад тенг тақсимланган ва аҳолининг ҳар бешдан бир қисми ялпи даромадларнинг бешдан бир қис-

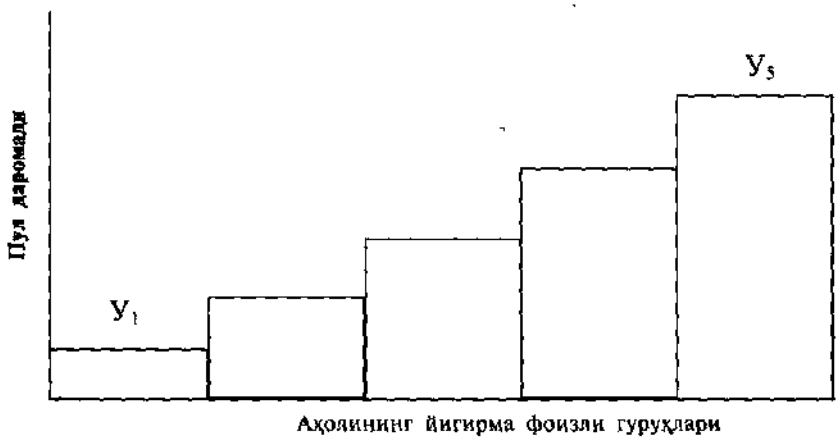
мини олган тақдирда бундай тенглик графикда биссектриса кўринишига эга бўлади. Лекин бундай биссектриса фақат потенциал имкониятни кўрсатади: амалда даромадлар ҳеч қачон бир текис тақсимланмайди.

Башарти, ялпи даромадлар нотекис тақсимланса, даромаднинг тегишли кумулятив квинтилларга тўғри келадиган кумулятив улушлари эгри чизиғи бўртиқ бўлиб, графикда пастга қараб эгилган чизиқ кўринишига эга бўлади. Бу чизиқ америкалик статист ва иқтисодчи номи билан Лоренц эгри чизиғи деб аталади, аҳоли даромадлари табақалашишини баҳолаш учун бундай ёндашишдан фойдаланишни Лоренц биринчи бўлиб таклиф этган эди. Лоренц эгри чизиғи жами даромаддан аҳолининг 20 фоизи, кейин 40,0 фоизи, шундан кейин 60 фоизи, сўнг 80 фоизи ва 100 фоизи қанча улуш олишини кўрсатади (11.5-чизмани қаранг).

Графикдан кўриниб турибдики, аҳолининг дастлабки икки гуруҳи даромадлар жами миқдорининг нисбатан кам қисмига эга бўлади (мазкур ҳолда гуруҳлар даромадларнинг ҳажмига қараб жойлаштирилган: аввалига нисбатан паст даромад оладиган гуруҳлар, кейин ўртача даражадаги даромадларга эга бўлган гуруҳлар ва, ниҳоят, юқори даромадли гуруҳлар келтирилган). Масалан, аҳоли кам ҳақ оладиган қисмининг 40,0 фоизи аслида даромадлар жами миқдорининг атиги 20 фоизини ола олади.

Таққослаш учун айтамиз: юқоридаги гуруҳга даромадларнинг тахминан 40,0 фоизи тўғри келади. Шундай қилиб, эгри чизиқнинг биссектрисадан четга чиқишлари ўлчами даромадлар тақсимланишидаги нотенгликнинг даражасини кўрсатади.

Ушбу график аҳолининг гуруҳларга бўлиниши ва ушбу гуруҳлар ўртасида даромад тақсимланиши каби икки ҳодисанинг ҳаракатини



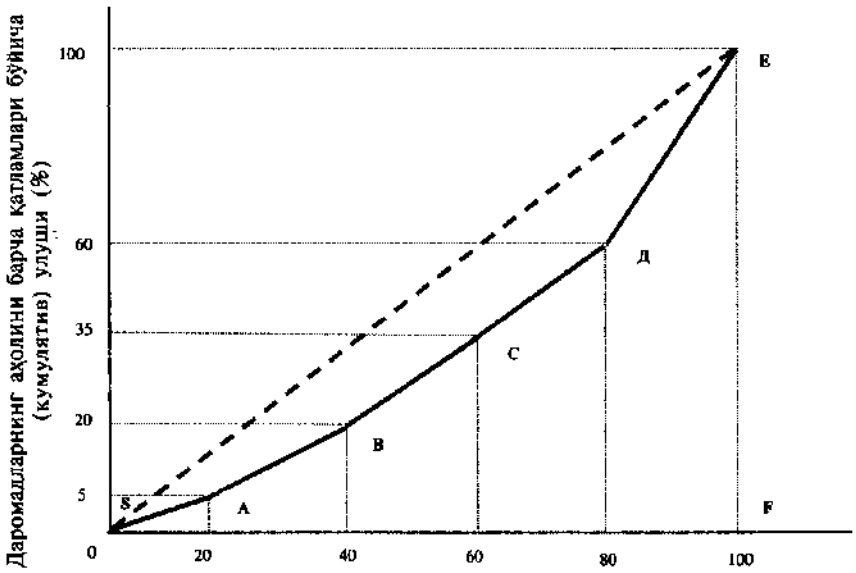
11.4-чизма. **Квинтил фонд индексининг ҳисоблаб чиқилиши.**

акс эттиради. Услубий жиҳатдан аҳолининг жами миқдоридан беш гуруҳ ажратилиши мумкин (бунда уларнинг ҳар бири жами миқдорнинг 20 фоизини ташкил этади). Олинган даромадлар миқдори ҳам тегишлича фоиз гуруҳларига шартли равишда бўлинади.

Даромадлар жамланиши коэффициенти ёки Жини коэффициенти (G) турлича тақсимланишларни таққослашдаги нотенгликнинг ўлчагичларидан бири ҳисобланади, у Лоренц эгри чизиғи ва биссектриса билан чекланган майдон (S)нинг идеал тенглик тўғри чизиғи остидаги умумий майдонга нисбати сифатида ҳисоблаб чиқилади. Бу коэффициент даромадлар ва бойликни баҳолаш янги усулларини ишлаб чиққан италиялик статист, иқтисодчи ва демограф Коррадо Жинининг номи билан аталган.

$$G = \frac{S_{OABCDE}}{S_{OEF}}.$$

Даромадлар жамланиш коэффициенти (Жини индекси) даромадлар барча миқдорининг аҳоли айрим гуруҳлари ўртасида тақсимланишининг нотекислик даражасини тавсифлайди. Унинг ўлчами 0 дан 1 гача турлича бўлиши мумкин, шу билан бирга, кўрсаткич қиймати қанчалик юқори бўлса, жамиятда даромадлар шунчалик



Даромадларнинг умумий кўрсаткичини беш тенг гуруҳга бўлиб, ундаги даромад олувчиларнинг (кумулятив сон) даражаси, %.

11.5-чизма. **Лоренц эгри чизиғи.**

нотекис тақсимланган бўлади. Лекин амалиётда Жини коэффициенти кўрсатиб ўтилган энг паст ва энг юқори қийматларга етмайди.

Тадқиқотлар натижалари шуни кўрсатмоқдаки, Жини коэффициентларининг қийматлари мамлакатлар бўйича анчагина фарқланади. Масалан, Россияда бозор иқтисодиётига ўтиш босқичида иқтисодий жараёнларнинг стихияли ривожланиши молиявий беқарорликдан, ялпи ички маҳсулот ҳажми кескин камайганлигидан ва инфляция даражаси юқорилигидан бадтарлашиб, аҳоли даромадлари табақаланишининг кучайишига олиб келди.

Россиядаги аҳоли пул даромадлари тақсимланиши ҳолатини қараб чиқиш шуни кўрсатмоқдаки, бу мамлакатда Жини коэффициенти 1991 — 1994 йиллар даврида кескин равишда 0,260 дан 0,409 гача ошди, 1995 йилдан эса аста-секин пасая бошлади. Лекин унинг даражаси ривожланган мамлакатлардагидан анча юқорилигича қолмоқда ва 1997 йилда 0,375 ни ташкил этди.

Иқтисодчиларнинг фикрича, аҳоли даромадлари табақалашишининг сабаблари қуйидагича:

1) одамлар ўз ақлий қобилиятлари билан ажралиб турадилар, иқтисодий назария эса турли табиий хусусиятларга эга бўлган шахслар иш ҳақлари нотенглиги асосли эканлигини кўрсатиб бермоқда;

2) одамлар турлича мерос оладилар, бундай мерос уларнинг айримларига даромадлар борасида устунлик беради;

3) янги яратилган қиймат (ялпи даромад)нинг меҳнат ва капитал ўртасида адолатсиз тақсимланиши;

4) меҳнат бозорларидаги камситишлар, бу камситиш ходимларга тенг меҳнат учун турлича иш ҳақи тўланишида ифодаланиши;

5) инфляция юқорилиги, у фуқаролар жамғармаларини қадрсизлантириб қўйиши ва белгилаб қўйилган иш ҳақи оладиган ходимларнинг даромадларини пасайтириши.

Ялпи даромадни тақсимлашдаги нотенгликка юқорида санаб ўтилган сабаблардан бошқа сабаблар таъсир этади. Масалан, жамиятда пенсионерлар улуши кўпайиши пенсия фондларига ажратмалар камайишига ва шунга кўра ишлайдиган фуқароларга нисбатан пенсионерларнинг даромадлари пасайишига олиб келади.

Оилалар таркибидаги фарқлар ҳам даромадлардаги табақалашишни кучайтиради. Агар оиланинг барча аъзолари ишлайдиган бўлса, уларнинг даромадлари кўп болали оилалардагига қараганда анча юқори бўлади.

Ишсизлик ҳам даромадлар даражасига жиддий таъсир кўрсатади, кейинги йилларда баъзи мамлакатларда ишсизлик сезиларли ошди. Бундай мамлакатларда ишсизлик юзасидан нафақа оладиган

ва бошқа даромад манбалари бўлмаган одамлар бир неча ойдан кейин аҳолининг энг кам таъминланган тоифаларига кириб қоладилар.

11.2-жадвал

Мамлакатлар бўйича Жини коэффициентлари

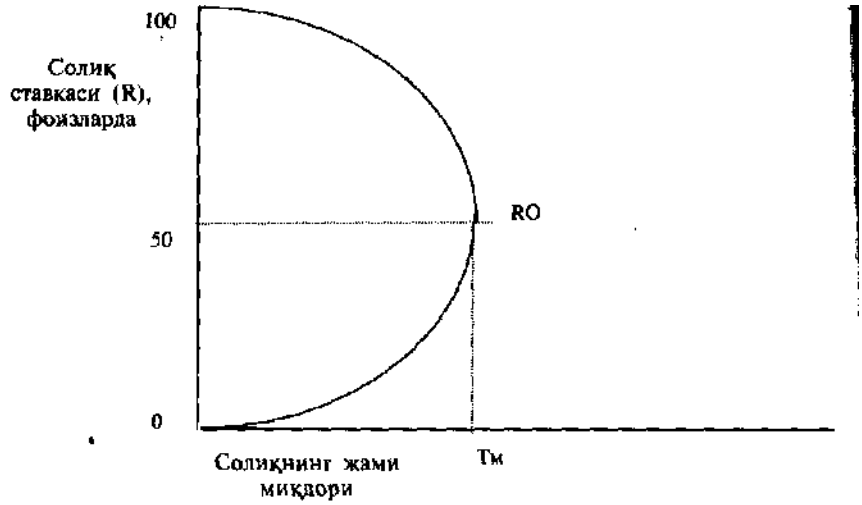
Мамлакатлар	G	Мамлакатлар	G
Финляндия	0,20	Буюк Британия	0,29
Швеция	0,21	Франция	0,30
Люксембург	0,23	Янги Зеландия	0,30
Германия	0,25	Италия	0,31
Нидерландия	0,26	Австрия	0,31
Канада	0,28	АҚШ	0,34

Аҳоли олган даромадларини қуйидагича тақсимланиши тасарруф этилади: уларнинг бир қисми даромад солиғи шаклида давлатга келиб тушади, қолган қисми эса шахсий истеъмолга қилинадиган сарф-харажатлар ҳамда жамғармаларга тақсимланади.

Солиқ солиш тизими даромадлар ва иш ҳақи сиёсатига молиявий таъсир этиш воситаларидан биридир. Шахсий даромад солиғи фуқаролардан ундириладиган тўғри солиқларнинг асосий туридир. Солиқ *солиш принциплари орасида солиқ ставкасининг олинадиган даромад* миқдорига боғлиқлигини алоҳида олиб қараш лозим. Ҳашамат буюмлари истеъмолига қилинадиган сарф-харажатлардан ундириладиган солиқ ва энг зарур буюмларга қилинадиган сарф-харажатлардан ушлаб қолинадиган солиқ ўртасида фарқлар борлиги мазкур принцип мақсадга мувофиқлигининг сабабидир.

А. Лаффер бошчилигидаги бир гуруҳ мутахассислар бюджетга тушадиган солиқлар тушумлари миқдорининг даромад солиғи ставкаларига боғлиқлигини ўрганиб чиқди. Ушбу боғлиқлик Лаффер эгри чизиғида кўрсатиб берилган (11.6-чизмага қаранг). А. Лаффер назариясининг асосини 50 фоизли солиқ ставкаси энг мақбул ставка эканлиги ва у солиқнинг энг юқори миқдорини таъминлаши тўғрисидаги қоида ташкил этади. Солиқ ставкаси 50 фоиздан ошган тақдирда фирмалар ва ходимларнинг амалий фаоллиги кескин пасаяди ва оқибатда даромадлар махфий иқтисодиётга ўтиб кетади.

Жисмоний шахсларнинг даромадларига солиқ солиш давлатнинг тегишли қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади, улар солиқ-



11.6-чизма. **Лаффер эгри чизиғи.**

ларни ундиришнинг аниқ механизмини белгилайди. Унга қуйидагилар киради:

— солиқ субъекти ёки солиқ тўловчи — қонун солиқ тўлаш вазифасини юклаган шахс;

— солиқ объекти — шундай даромад ёки мулкки, ундан солиқ ҳисоблаб чиқарилади (иш ҳақи, дивидендлар ва ҳоказо);

— солиқ манбаи — шундай даромадки, ундан солиқ тўланади;

— солиқ ставкаси — солиқ солиш бирлигига тўғри келадиган солиқ миқдори.

Солиқ ставкаларининг қуйидагилари фарқланади:

а) қаттиқ ставкалар, улар объект бирлигига унинг қийматидан қатъи назар (масалан, автомашинага) белгиланади;

б) мутаносиб ставкалар — даромаднинг миқдоридан қатъи назар солиқ тўлашнинг ягона фоизи;

в) прогрессив ставкалар — даромадлар ошган сайин ошадиган ставкалар;

г) регрессив ставкалар — бунда солиқнинг ўртача ставкаси даромад ошган сайин пасая боради.

Даромадларга солиқ солиш амалиётида ялпи даромад, чегиришлар ва солиқ солинадиган даромад фарқланади.

Ялпи даромад — турли манбалардан олинган даромадлар умумий миқдори. Одатда, қонунчиликда ялпи даромаддан ишлаб чиқариш, транспорт, хизмат сафари ва реклама сарф-харажатларини чегиришга рухсат этилади. Бундан ташқари, солиқ соҳасидаги турли имтиёзлар: даромадларнинг солиққа тортилмайдиган энг кам миқдори (маса-

лан, АҚШда 1990 йилда ушбу энг кам миқдор 2050 АҚШ долларини ташкил этди), хайр-эҳсонлар суммаси, пенсионерларга, ногиронларга бериладиган имтиёзлар ва ҳоказолар чегирмаларга киради. Шундай қилиб, солиққа тортиладиган даромад ялпи даромад ва мазкур чегирмалар ўртасидаги фарқдир.

Маъмурий-буйруқбозлик иқтисодиётида даромад солиғи иккита солиқ ставкаси бўйича ундирилар, улар бир-биридан арзимас даражада фарқ қилар эди, чунки давлат фуқароларининг даромадларини марказлаштирилган тарзда тартибга солар ва уларнинг юқори даражада табақалашишига йўл қўймас эди. Бозор иқтисодиётига ўтгач, баъзи мамлакатлар, масалан, Россия аҳолиси даромадларининг табақалашиши кескин ошди ва мазкур мамлакатда турли ижтимоий гуруҳларнинг турмуш даражасидаги асоссиз юқори даражали фарқликни текислаб боришда ёрдам бериши керак бўлган прогрессив даромад солиғи мақбулроқ бўлиб қолмоқда.

Инфляция шароитида шахсий даромадларга солиқ солиш ставкасини ўзгартириш аҳоли реал даромадларини ҳимоя қилиш воситаси бўлиши мумкин. Масалан, Австралияда 1998 йилнинг III чорагида истеъмол нархлари ошганлиги сабабли иш ҳақини 0,7 фоиз ошириш ўрнига шахсий даромадларга солинадиган солиқлар айни шунча фоиз қисқартирилди. Компенсациялашнинг бундай шакли, австралиялик тадбиркорларнинг фикрича, иш ҳақининг харид қобилиятини сақлабгина қолмай, саноатнинг рақобатбардошлигини оширишга ҳам кўмаклашди.

Даромадларнинг асосий қисми аҳолидан иқтисодиётнинг ишлаб чиқариш секторига шахсий **истеъмол сарф-харажатлари тарзида қайтади**, ушбу сарф-харажатлар бир неча усулда таснифланиши мумкин. Чунончи, Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлиги истеъмол сарф-харажатларини қуйидаги тарзда таснифлайди:

1) узоқ вақт фойдаланиладиган товарларга сарф-харажатлар;

2) қисқа вақт фойдаланиладиган товарларга сарф-харажатлар;

3) хизматларга сарф-харажатлар.

Узоқ вақт фойдаланиладиган товарларга хизмат муддати бир ...ларга ва ундан кўпроқ бўлиши тахмин қилинадиган товарлар кира... мерлар шарти, бу муддат бир йилдан кам бўлса, бу товар қисқа в... иссадор- ...даланиладиган товар ҳисобланади. Автомобиллар, телевиз... лар. ...ювиш машиналари, шахсий компьютерлар узоқ вақт ф... бўлмайдиган ...диган товарларга мисолдир. Аксарият озиқ-овқатлар ...елиши мумкин ...чаклар қисқа вақт фойдаланиладиган товарларга к... ри даромадларни ...матлар истеъмолчиларга шифокорлар, репетитор... р. Мазкур муаммо- ...шу кабилар хизмат кўрсатишидир. ...одиётни бир маромда

Узоқ вақт фойдаланиладиган товарларга с...б чиқариш, жамиятда- да, иқтисодиётнинг барқарор юксалиши дав...

да ушбу товарлар мутлақо ишдан чиққунига қадар янгисига алмаштирилади ёки ташлаб юборилади. Иқтисодий таназзул даврида эса, аксинча, истеъмолчилар узоқ вақт фойдаланиладиган товарларга сарф-харажат қилишдан тийиладилар.

Уй хўжаликлари даромаднинг солиқлар тўланганидан қолган қисмини истеъмолгагина эмас, балки жамғармаларга ҳам йўналтирадилар. Жамғармалар даромаднинг солиқ тўланганидан қолган, истеъмол қилинмайдиган қисми бўлади. Фуқароларнинг жамғармалари банклардаги ҳисоб варақларга келиб тушади, суғурта полисларига, облигациялар, акциялар ва бошқа молиявий активларга қўйилади. Баъзи мамлакатларда молиявий аҳвол беқарор бўлган шароитларда аҳоли ўз жамғармаларини сақлашнинг валюта сотиб олиш каби шаклларидан ҳам фойдаланади. Аҳоли кутилмаган вазиятлар рўй берганда — бетоб бўлиб қолганда, бахтсиз ҳодиса рўй берганда, ишсиз қолганда, пенсияга чиққанда ўзини таъминлаш учун, болаларининг ўқишига ишлатиш ва ҳоказолар учун маблағ жамғаради. Шу билан бирга, жамғармалар биржадаги ўйинлар, молиявий олди-сотдилар учун ҳам фойдаланилиши мумкин. Масалан, қиймати номинал қийматидан ошиши ҳисобига қўшимча даромад олиш мақсадида қимматли қоғозлар сотиб олиниши мумкин.

Аҳолининг жамғармалари ички ресурслар сафарбар этилиши ҳисобига инвестиция жараёни кенгайишида муҳим роль ўйнайди. Аҳоли даромадларининг миқдори, уларнинг табақалашиши ва тақсимланиши кўп жиҳатдан давлатнинг ижтимоий сиёсатига боғлиқ бўлади.

11.4. Аҳоли даромадларини давлат томонидан тартибга солиш

Даромадларни давлат томонидан тартибга солиш ваколатли давлат идоралари ва жамоат ташкилотлари томонидан даромадларни барқарорлаштириш ва жамият тараққиётида юз бераётган ижтимоий-иқтисодий ўзгаришларга мувофиқ тарзда ошириб бориш мақсадида амалга ошириладиган чора-тадбирлар ҳамда меъёрларни ўзида мужассамлаштиради. У ишчи кучини нормал такрор ишлаб чиқариш ва ривожлантириш учун зарур шарт-шароитларни яратиб беришга қаратилган.

Ҳозирги шароитда давлат ижтимоий-иқтисодий жараёнларга бутунлай аралашмаслиги мумкин эмас, чунки бозорнинг тақсимоти ўз табиати бўйича адолатсиздир. Бозор шароитида «ҳар бир одамга — иқтисодий фаолияти натижасидан қатъи назар муносиб ҳаётни таъминловчи даромад» тамойилига риоя қилинмайди. Шунинг учун бу жараёнга давлатнинг аралашуви зарурат ҳисобланади.

Давлат томонидан тартибга солишнинг объектив имконияти иқтисодий ривожланишнинг маълум даражага етиши, ишлаб чиқариш ва капитал концентрациясида юзага келади. Бу имкониятни ҳақиқатга айлантириш зарурати муаммолар ўсиб боргани сайин кучаяди ва уларни давлат томонидан тартибга солиш орқали бартараф этиш лозим.

Ҳозирги шароитда даромадларни давлат томонидан тартибга солиш такрор ишлаб чиқаришнинг таркибий қисмидир. У кўп вазифаларни ечади, масалан, иқтисодий ўсишни, тармоқ ва регионал структуралардаги прогрессив силжишларни рағбатлантириш, экспортни қўллаб-қувватлаш, иш билан бандлик, солиққа тортиш, нархларни тартибга солиш ва ҳоказо. Даромадларни давлат томонидан тартибга солишнинг аниқ йўналиши, шакллари, кўлами айрим мамлакатлар ва муайян даврда ижтимоий-иқтисодий муаммолар характери ва жиддийлиги билан белгиланади.

Турли сабабларга кўра, Франция, Германия, Нидерландия, Скандинавия давлатлари, Япония ҳамда Осиё ва Лотин Америкасининг жадал ривожланаётган бир қатор давлатларида даромадларни давлат томонидан тартибга солиш механизми кенгроқ ривож топган. Иккинчи жаҳон уруши, социализм лагери оқибатларини бошдан кечирмаган АҚШ, Канада, Австралия каби давлатларда у заифроқ ривожланган, аммо бу давлатларда ҳам даромадларни давлат томонидан тартибга солиш муҳим ўрин тутади, айниқса, конъюнктуранинг бузилиши, инфляция ва ишсизликнинг ўсиши шароитида унга эҳтиёж ортади.

Даромадларни давлат томонидан тартибга солишнинг механизмини англаш учун унинг субъектлари, объектлари, мақсади, инструментларини (воситалари) кўриб чиқиш лозим. Хўжалик манфаатларининг соҳиблари, ифодаловчилари, ижрочилари иқтисодий сиёсатнинг **субъектлари** ҳисобланадилар.

Хўжалик манфаатлари соҳиблари — бу бир-биридан мулкий мавқеси, даромади, касби, тармоқ ва регионал манфаатлари каби белгилари билан фарқланувчи ижтимоий гуруҳлардир. Бу гуруҳларга корхоналарнинг (фирма) ёлланма ишчилари ва эгалари, фермерлар ва ер эгалари, деҳқонлар, майда ва йирик тадбиркорлар, ҳиссадорлар, давлат хизматчилари ва эркин касб эгалари кирадилар.

Даромадларни шакллантиришнинг ўз-ўзидан ҳал бўлмайдиган муаммолари ва қийинчиликлари мавжуд ёки юзага келиши мумкин бўлган соҳалари, ҳолатлари, шароитлари, манбалари даромадларни давлат томонидан тартибга солиш **объектларидир**. Мазкур муаммоларни ҳал этиш ва олдини олиш орқали иқтисодиётни бир маромда ривожлантириш, ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш, жамиятдаги барқарорликни сақлаш мумкин.

Даромадларни давлат томонидан тартибга солишнинг асосий объектлари қуйидагилар: даромадлар, иш ҳақи минимуми; бандлик, кадрлар тайёрлаш ва қайта тайёрлаш; солиқлар, нархлар; ижтимоий кафолатлар, ижтимоий муносабатлар (шу жумладан, иш берувчи ва ёлланиб ишловчилар ўртасидаги муносабатлар), ижтимоий таъминот; ҳуқуқий таъминот (хавфсизликни, ҳаётни, мулкни, жамғармаларни ҳимоялаш ва шу кабилар).

Даромадларни давлат томонидан тартибга солишнинг бош мақсади даромадларни давлат бюджети орқали қайта тақсимлашдан иборатдир. Шу билан бирга, кам таъминланганларнинг даромадларини ошириш, уларнинг ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш, ишлаб чиқариш омилларининг турлича экани туфайли юзага келган диспропорцияни бартараф этиш, иш билан бандликни тартибга солиш, ижтимоий тангликни олдини олиш каби муаммолар ҳам ҳал этилади.

Кўрилаётган доирада давлатнинг фаоллиги марказий ва маҳаллий бюджетдан қилинган ижтимоий харажатлар ҳажми билан ўлчанади. Миллий даромадни қайта тақсимлашда давлатнинг имкониятлари бюджет тушумлари билан чекланади. Давлат даромадлари ўсишининг маълум чегаралари мавжуд:

— тадбиркорлик фаолиятининг етарли даражадаги чегаралари;

— ёлланиб ишловчилар, аҳолининг ўрта қатламини солиққа тортишнинг ижтимоий чегаралари;

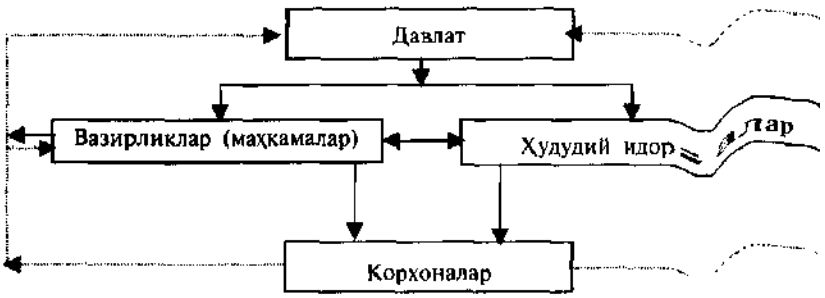
— ЯИМни ўсиш чегаралари (конъюнктура чегаралари).

Мазкур чегараларнинг мавжудлиги шуни тасдиқлайдики, ижтимоий тўловлар миқдори давлатнинг молиявий (иқтисодий) имкониятларига монанд бўлиши керак. Ижтимоий тўловлар ҳажмини солиқ тушумларидан ошириб юбориш бюджет камомади ва инфляцияга сабаб бўлувчи омиллардан саналади.

Давлат солиқлар даражасини ҳам ошириб юбормаслиги лозим, акс ҳолда бозор рағбатига зарар етказилиши ва жамғармаларнинг турғун дефицити юзага келиши мумкин. Ваҳоланки, жамғармалар кенгайтирилган такрор ишлаб чиқаришнинг молиявий асосини ташкил этади, инвестицияларга йўл очади.

Даромадларни қайта тақсимлашни ташкил қилар экан, давлат мураккаб муаммони ҳал этади: кимни, жамиятнинг қайси қатламларини ишсизлар, ногиронлар, кексаларни асраш учун маблағ ажратишга мажбур қилиш кераклигини аниқлаб олади. Бу мураккаб вазифалар давлат томонидан иқтисодий имкониятларни ижтимоий истеъмол билан мувофиқлаштириб ва салбий оқибатларни микро ва макро даражада тугатиб бориб ҳал этилади.

Даромадларни давлат томонидан тартибга солиш — бу турли даражалар: давлат-тармоқ регионлар-корхоналарнинг ўзаро алоқасини кўзда тутувчи мураккаб ижтимоий-иқтисодий жараёндир (11.7-чизма).



11.7-чизма. **Ўзбекистонда даромадларни тартибга солиш**

Бу барча даражалар ўзаро боғлиқ, ўзаро қарам, ам
хусусиятига ва иерархияда ўз ўрнига эга. Давлат етак
у тартибга солишнинг йўналиши ва тактикасини, ус
ханизмини, устувор жиҳатлари ва шу кабиларни
Иқтисодиётнинг ижтимоий ориентацияси хўжалик
мол топтириш вазифасига онгли равишда бўйсундир
лар сиёсатида иқтисодиётни самарадорлиги ва ижтимо
сидаги мувозанат амалга оширилади. Бу сиёсат, бир
дан ташқари самарадорликка интилишни адолатни че
юмшатади, бошқа томондан — адолатга риоя қилган
дорликни оширади.

Ҳар бир жамиятда даромадлар сиёсати конституц
лаштирилган қонуний ҳужжатларда белгиланган ма
лар асосида юритилади. Бу тамойиллар қуйидагилар:

— ижтимоий адолат;

— *ижтимоий ҳамкорлик ва аҳолининг барча қатлам*
дамлиги;

— ўз моддий аҳволи учун шахсий масъулият (аҳо
ҳимоялаши);

— меҳнат ҳуқуқи ва уни муносиб рағбатлантириш;

— касб уюшмалари ҳуқуқи;

— иқтисодий мақсадга мувофиқлик ва шу кабилар

Амалда бу тамойиллар маълум усуллар, воситалар ёр
оширилади, маблағлар чекланган шароитларда ўта му
танлаб олинади, аммо улар қисман бажарилади.

Маълумки, иқтисодиётни давлат томонидан тартиб
энг юқори шакли иқтисодий дастурлашдир. Унинг ва
содий сиёсатнинг барча элементларидан глобал мақсад
монлама фойдаланишдир. Бундай дастурларнинг объект
ва регионлар; ижтимоий соҳа, илмий тадқиқотларнинг

лишлари ва шу кабилар бўлиши мумкин. Мазкур дастурларнинг барчаси (бевосита ва билвосита) аҳоли даромадларига боғлиқ ва уларга таъсир кўрсатади.

Бозор иқтисодиётида дастурлаш фақат мақсадли тавсия-рағбатлантирувчи характерга эга. Аммо у барча маблағлардан фойдаланишга имкон яратади, айрим давлат муассасаларининг тартибга солиш бўйича тадбирларидаги номутаносибликдан сақлайди. Давлатнинг молиявий қўмаги, буюртмалари айрим фирмаларнинг (корхоналарнинг) рақобатбардошлигига, тармоқ, регион, ижтимоий гуруҳлар аҳволига турли даражада таъсир кўрсатади ва манфаатларига зарар етган ижтимоий гуруҳларнинг қаршилигига учрайди.

Ўзбекистонда бозор иқтисодиёти тамойиллари амал қилиб турган бугунги кунда ривожланган давлатларнинг даромадларни тартибга солиш тажрибасини ўрганиш фойдадан холи эмас.

Ривожланган давлатларда даромадларни тартибга солиш қуйидаги уч звенонинг бирикувчи ва ўзаро таъсиридан иборат бўлган иш ҳақини тартибга солиш механизмида намоён бўлади (11.8-чизма).

1) Давлат аралашуви (иқтисодийдан кўра ижтимоийроқ роль, бевоситадан кўра билвосита характер);

2) Жамоа-шартномали (умуммиллий, тармоқ фирма) тартибга солиш;

3) Қиймат қонунига бўйсунувчи меҳнат бозори.

Ривожланган давлатлар тажрибаси шуни кўрсатадики, давлатнинг бошқарув идоралари иш ҳақини қуйидаги йўналишлар бўйича тартибга солади:

— кафолатланган энг кам иш ҳақини белгилаш (АҚШ, Франция, Испания ва бошқалар), аммо у умуммиллий шартномалар асосига қурилиши ҳам мумкин;

— солиқ тизими (даромадлар ва иш ҳақига нисбатан);

— инфляция кучайган даврда иш ҳақи миқдорининг чегараси (ёки нархларнинг ошиши даврида даромадлар пасайишини компенсациялаш);

— иқтисодиётнинг давлат секторида иш ҳақини бевосита тартибга солиш (аммо у чекланган характерга эга, чунки аксарият корхоналар тўла эркинлик ва ўз-ўзини таъминлаш тамойили асосида фаолият юритадилар);

— жамоа-шартномаларни тартибга солишнинг институционал асослари.

Номинал даромадларни инфляциядан ҳимоялаш даромадлар сиёсатининг таркибий қисмидир. Ривожланган капиталистик давлатларда у даромадларни давлат даражасида индексация қилиш (тегишли қонунлар асосида) ва жамоа шартномалар орқали айрим фирмалар (компаниялар) даражасида ҳам амалга оширилади. Индексация

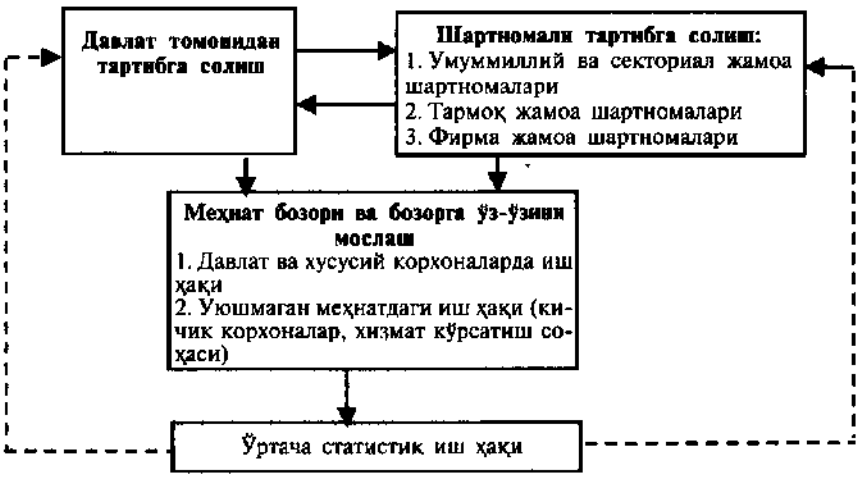
тизими дифференциацияланган (табақалашган) ёндашувни кўзда тутади (энг паст даромадларни тўла компенсациясидан аҳолининг юқори даромадли гуруҳида унинг мутлақо бўлмаслигигача).

Барча саноати ривожланган мамлакатларда камбағал оилаларнинг даромадларини қўллаб-қувватлаш давлат томонидан амалга оширилади. Ижтимоий таъминотнинг (суғурта) мустақил ходимларга кўмаклашиш қаратилган маълум тизими мавжуд. Миллий хусусиятлар ва иқтисодий имкониятлар туфайли у хилма-хилдир. Шунингдек, аҳолини ижтимоий ҳимоялашнинг миллий тизимлари қўлланилади. Масалан, АҚШда давлат даражасидаги дастурларнинг икки гуруҳини ажратиш мумкин:

1) Ижтимоий суғурта дастури (пенсионерлар, ишсизлар, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бўйича, боқимандалар) суғурта қилинган шахснинг яқинлари йўқотган иш ҳақини қисман компенсациялайди.

2) Давлат ёрдами дастури (Хайрия дастурлар) — ишлай олмайдиганлар учун нафақа тайинлаш (қариялар, кўзи ожизлар, меҳнатга лаёқатсизлар), нотўлиқ оилаларга ёрдам ва шу кабилар.

Даромадларни маълум даражада тутиб туриш учун умумий харажатлар АҚШда охирги 50 йил ичида ЯИМнинг 4 фоизидан 18 фоизгача ўсди, бу даромадларга сезиларли қўшимча бўлди. Бундан ташқари, муниципиал ёрдам, хусусий хайриялар ҳам катта роль ўйнади.



11.8-чизма. **Иқтисодий ривожланган давлатларда иш ҳақини тартибга солиш модели.**

Сўнгги йилларда Ўзбекистонда давлат даромадлар сиёсати муҳим ўзгаришларга юз тутди: маъмурий-буйруқбозлик тизимида амал қилган қатъий марказлашган сиёсат иқтисодий ислоҳотларнинг бошланиши билан анча юмшади, бозор иқтисодига ўтилиши, иқтисодиётдаги яккаҳокимликка (монополияга) барҳам берилиши, хусусий мулкчиликка йўл очилиши туфайли мутлақ иқтисодий эркинлик жорий этилди.

Агар бозор муносабатлари ўтишнинг дастлабки босқичларида корхоналарга ўз бизнесини ривожлантиришда эркинлик, мустақиллик берилиши шароитида даромадларни давлат томонидан тартибга солиш ортиқча деган хом хаёллар устунлик қилган бўлса, ҳозирги вақтда даромадларни давлат томонидан тартибга солишни бошқарувнинг республика маҳкамалари ва маҳаллий ҳокимиятлар ижроия идораларининг функцияси деб қаралмоқда.

Бозор муносабатларига ўтиш шароитида даромадларни давлат томонидан тартибга солишнинг қуйидаги асосий йуналишлари шаклланди: энг кам иш ҳақи, бюджет соҳаси ва давлат хизматчиларини меҳнатига ҳақ тўлаш; инфляцияга қарши сиёсат ва иш билан бандлик сиёсати; жамиятда ижтимоий кафолатлар тизими ва ижтимоий ҳимоялашнинг барча тизимлари (ижтимоий таъминот, суғурта, хизмат кўрсатиш ва шу кабиларни қўшганда); даромадларни тартибга солиш, иш билан бандлик меҳнат муносабатларини жамоа-шартномали тартибга солиш, солиқ сиёсати соҳаларида қонунчилик базасини яратиш, тегишли идоралар ва институтлар ташкил этиш ва шу кабилар.

Кафолатланган **энг кам иш ҳақини белгилаш** иш ҳақини давлат томонидан тартибга солишнинг энг самарали воситаларидан бири ҳисобланади. Энг кам иш ҳақи ижтимоий меъёр бўлиб, ишлаб чиқаришнинг нормал шароитларида энг оддий меҳнатнинг қуйи чегараларини ифодалайди. У бир ой учун пул шаклида ҳисобланади. Энг кам иш ҳақи миқдори Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармони билан белгиланади, давлат томонидан кафолатланади ва бутун мамлакат ҳудудида амал қилади.

Иш ҳақини регламентацияси бўйича дастлабки қадамлар ўтган аср охирларида Янги Зеландияда ва Австралияда қўйилган эди. Энг кам иш ҳақи муаммолари БМТ қошидаги Халқаро Меҳнат Ташкилотининг турли форумларида кўриб чиқилган. 1928 йилдаёқ «Энг кам иш ҳақини белгилаш механизми ҳақида»ги 26-сонли Конвенция ва уни белгилаш тўғрисидаги 30-сонли Тавсиянома қабул қилинган эди. Энг кам иш ҳақи муаммосини ҳал этиш, уни белгилашини мажбурийлиги Халқаро меҳнат ташкилотининг 131 сонли (1971 йил) Конвенцияда ҳам ўз аксини топган.

Конвенцияда қуйидагилар энг кам иш ҳақи даражасининг мезонлари сифатида келтирилади:

— ходим ва унинг оиласининг эҳтиёжлари, мамлакатдаги иш ҳақининг умумий даражаси ва ижтимоий тўловларни ҳисобга олган ҳолда;

— иқтисодий характердаги омиллар (миллий даромаднинг даражаси ва ўсиш суръати, иш билан бандлик даражаси, мамлакатнинг тўлов қобилияти баланси ва шу кабилар).

Энг кам иш ҳақини киритиш тўрт асосий мақсадни кўзда тутган эди:

1) оддий ишларни бажарувчи ходимларни ҳаддан ташқари эксплуатация қилинишига барҳам бериш;

2) иш ҳақини кескин пасайтириш йўли билан эришиладиган ноҳалол рақобатга қарши туриш;

3) иш ҳақининг энг қуйи даражасини ошириш воситасида иш ҳақи умумий даражасини ошириш;

4) ижтимоий сиёсатнинг миллий даромадни қайта тақсимлаш, шунингдек, иқтисодиётни ривожлантириш билан боғлиқ ташаббусларни мувофиқлаштириш.

Энг кам иш ҳақини белгилашда бир қатор мезонларга амал қилинади. Истеъмол мезони, яъни мутлақ стандарт мезондан ривожланаётган мамлакатларда кенг фойдаланилади, бу мамлакатларда энг кам иш ҳақи миқдорини белгилаш — мураккаб иқтисодий вазият контекстида қўйилган дадил қадамдир. Ривожланган давлатларда бошқача ёндашув мавжуд — энг кам иш ҳақи мамлакатдаги умумий иқтисодий вазият билан бевосита боғлиқ ҳолда белгиланади.

Энг кам иш ҳақи тизимлари турлича бўлиб, улардан энг кўп тарқалганлари қуйидагилар:

— паст иш ҳақи оладиган ва меҳнат бозорида рақобатга бардош беролмайдиган аҳолининг ижтимоий заиф қатламларини ижтимоий ҳимоялаш;

— адолатли иш ҳақини белгилаш (бундай тизим фаолиятнинг маълум тармоқлари, касбларга тегишли);

— иш ҳақининг барча тизимлари базасини ўрнатиш (қашшоқликка қарши кураш, иш ҳақини пасайтириб юборишдан ҳимоя қилиш);

— юксак миллий мақсадларга эришиш учун энг кам иш ҳақини макроиқтисодий сиёсат инструменти сифатида баҳолаш: иқтисодий ўсишни тартибга солиш, даромадларни тақсимлашни яхшилаш.

Энг кам иш ҳақини тартибга солиш учун келажакда янги меҳнат нормативи энг кам соатбай иш ҳақи таклиф этилмоқда. Мутахассисларнинг фикрича, бу кўрсаткични жорий этиш ходимларни ижтимоий ҳимояланганини оширади ва уларнинг иш ҳақи даражаси яшаш минимуми миқдорига яқинлашишини жадаллаштиради, деб баҳолашмоқдалар.

§11.5. Даромадларни тартибга солишда солиқларнинг роли

Ҳар бир фуқаронинг бир йил давомида меҳнатга ҳақ тўлаш шаклида олган даромадлари, мулкий даромадлари ва тадбиркорлик фаолиятидан келадиган даромадлари жами даромадлар таркибини ташкил этади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш шаклида олинадиган даромадларга меҳнат шартномаси бўйича қилинган ишлардан ва фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар бўйича оладиган даромадлари киради. Шу билан бирга меҳнатга ҳақ тўлаш шаклида олинадиган даромадларга:

1) ходимларга сотиладиган товарлар (ишлар, хизматлар) қиймати билан бундай товарларни харид қилиш нархи ёки таннархи ўртасидаги манфий фарқ;

2) иш берувчи томонидан ўз фаоллари билан боғлиқ бўлмаган, ходимларнинг чиқимларини қоплаш учун қилинган харажатлар;

3) ходим иш берувчига тўлаш керак бўлган, аммо иш берувчининг қарори билан ҳисобдан чиқарилган қарз суммалари;

4) иш берувчи ўз ходимларининг ҳаёти ёки соғлиғини ихтиёрий суғурталаш бадалларини тўлаш учун қилган харажатлар;

5) иш берувчининг жисмоний шахсдан ушлаб қолиши керак бўлган тўловлар юзасидан тўлаш суммаси;

6) иш берувчининг ўз ходимларининг бевосита ёки билвосита даромадларини ташкил этадиган бошқа харажатлари ҳам киради.

Мулкий даромадларга фоизлар, дивидендлар бўйича олинган даромад, мол-мулкини ижарага беришдан келадиган даромадлар киради.

Тадбиркорлик фаолиятидан келадиган даромадларга товарлар реализациясидан, даромад олиш мақсадида тавакқал қилиб, ўз мулкий жавобгарлиги остида якка тартибда амалга оширилган, қонун ҳужжатларида тақиқланмаган бошқа фаолиятдан келадиган барча тушумлар киради.

Ҳар бир мамлакат ҳукумати даромадларга турлича таъсир кўрсатувчи солиқлар тизимларидан фойдаланиб, ўз солиқ сиёсатини ўтказади. «Ўзбек тилининг изоҳли луғати»да солиқ сўзига шундай таъриф берилган: **«Солиқ — маълум тартибда аҳолидан давлат фойдасига тўланадиган пул, маблағ».**

Мажбурий бадал сифатида солиқлар тегишли даражадаги бюджетга (ёки бюджетдан ташқари фондларга) тушади ва икки хил кўринишга эга:

1) даромадлар ва мулк солиқлари, фуқаролардан олинадиган даромад солиғи, корхона, фирмалар оладиган фойдага солинадиган солиқ, мол-мулк ва ер солиғи. Улар муайян жисмоний ва юридик шахслардан ундирилади ва бевосита ёки тўғри солиқлар дейилади;

2) товарлар ва хизматларга солинадиган солиқлар: қўшилган қиймат солиғи, акцизлар (товарлар ва хизматлар нархларига бевосита қўшиладиган солиқ) ер ости бойликларидан фойдаланганлик учун солиқ, экология солиғи, сув ресурсларидан фойдаланганлик учун солиқ ва шу кабилар. Бу солиқларни **билвосита ёки эгри солиқлар** дейилади.

Солиқларни тартибга солиш функцияси қуйидагилардан иборат:

— солиқ солиш тизимини ўрнатиш ва ўзгартириш;

— солиқ ставкаларини белгилаш, уларнинг дифференциацияси;

— солиқ имтиёзлари бериш — иқтисодий сиёсати вазифаларига мувофиқ мақсадларда фойдаланиладиган фойда ва сармоянинг бир қисмини солиқдан озод қилиш, аҳолининг айрим гуруҳларига (кўп болали оилалар, ногиронлар, пенсионерлар, ўқитувчилар, ҳарбий хизматчилар) солиқ имтиёзлари бериш.

Аҳоли олиш мумкин бўлган даромадларни шакллантириш нуқтаи назаридан солиқлар даромад солиғи, мулк солиғи ва иш ҳақини бир қисмини Пенсия фондига ажратиш (кейинчалик уни пенсия сифатида қайтариш) билан бевосита таъсир қилса, фирма иш ҳақи фондидан тўланадиган ва бошқа солиқлар орқали билвосита таъсир кўрсатади.

Турли ҳисоб-китобларга қараганда иш ҳақи фондига солинадиган солиқлар (бунга мажбурий ижтимоий ажратмалар ва даромад солиғи қўшилади) йиғиндиси иш ҳақи фондининг 15—30 фоизини ташкил этади.

Ўзбекистон Республикаси Президенти И. Каримов 2002 йил 16 февраль куни Вазирлар Маҳкамаси мажлисида сўзлаган нутқида «Биз бундан буён ҳам солиқлар миқдорини камайтириш сиёсатини изчиллик билан олиб боришимиз керак», деган эди. Ўзбекистон давлати мустақиллик йиллари мобайнида молиявий қудратининг юксалиши, моддий имкониятларининг кенгайишига қараб аҳолидан солиқ олиш миқдорини қадам-бақадам камайтириб бораяпти. Масалан, энг кам иш ҳақининг ўн беш баравари миқдоридан ва ундан юқори миқдорида даромад олган жисмоний шахсларга солинадиган солиқ ставкаси бундан бир неча йил илгари 45 фоиз эди, бугун бу рақам 32 фоизни ташкил этади. Бу кўрсаткич Францияда 44 фоиз, Германияда 38 фоиз, Буюк Британияда 37 фоиз, Канадада — 35 фоиз, АҚШда — 30 фоизни ташкил этади.

Жаҳон тажрибаси кўрсатадики, солиқ ставкаларининг оптимал даражаси фойдага 15—20 фоиз, қўшимча қийматга — 5—7 гача, иш ҳақига даромад ва ижтимоий солиқлар 30—35 фоизни ташкил этади. Даромад солиғи тўлайдиган жисмоний шахслар доирасини аниқлашда солиқ солиш даражаси чегараларини доимий қайта кўриб туриш механизмининг сақланиши жуда муҳим.

Фуқаролардан олинадиган даромад солиғи «Ўзбекистон Республикаси фуқароларидан ва фуқаролиги бўлмаган шахслардан олинадиган даромад солиғи тўғрисида»ги Қонун асосида белгиланиб, унинг тўловчилари ўз мустақил даромадларига эга бўлган жисмоний шахслар ҳисобланади. Бу солиқнинг ўзига хос хусусиятлари қуйидагилардан иборат:

1. Бу солиққа фақат доимий турар жойи бўлган шахслар эмас, чет эллик фуқаролар ва фуқаролиги бўлмаган шахслар ҳам тортилади.

2. Солиққа асосий иш жойидан олинадиган иш ҳақидан ташқари, ўриндошлик йўли билан бажариладиган хизматлари учун олинадиган, шунингдек муаллифлик ҳуқуқи ва тадбиркорлик чет эллан келадиган даромаллардан келадиган даромадлар ва бошқа манбалардан олинадиган даромадлар ҳам тортилади.

3. Корхона ва ташкилотлар солиқ миқдорини ойлик иш ҳақи ва бошқа даромадлардан ушлаб қоладилар. Икки ва ундан кўп жойда ишловчилар, бошқа даромад манбаларига, жумладан, муаллифлик ҳуқуқи ва тадбиркорлик даромадига эга бўлганлар ҳар йили 1 апрелгача солиқ инспекцияларига декларация топшириб, бунда ялпи даромадларининг умумий миқдорини ва уларнинг айрим манбаларини кўрсатадилар.

4. Солиқ ставкалари даромад миқдорига қараб ошиб борувчи (прогрессив) усулда ҳисобланади. Ставкалар ҳар йили ўзгариб туриши мумкин.

5. Даромад солиғи бўйича фуқароларнинг бир қатор тоифаларига имтиёзлар кўзда тутилган. Енгилликлар қаторида ҳарбий хизматчилар, алоҳида хизматлари учун айрим шахслар, ногиронлар, кўп болали оилалар солиқдан тўла ёки қисман озод этилиши мумкин.

6. Чет элдан келадиган даромадлардан, шунингдек, меросхўрлар, ҳуқуқий ворислар, тўловлардан даромад солиғини Ўзбекистон Республикаси ҳудудида шу маблағни тўловчи ташкилот томонидан ушлаб қолади.

Ўзбекистонда фуқаролардан олинадиган даромад солиғининг ставкалари Ўзбекистон Республикаси Солиқ кодексининг 55-бандида кўрсатилган бўлиб, 2003 йилга қуйидагича белгиланган:

— энг кам иш ҳақининг 5 бараваригача — 13,0 %;

— 5 баравардан — 10 бараваригача 22,0 %;

— 10 баравар ва ундан юқорига 32,0 %;

Солиқ сиёсатининг долзарб муаммоларидан бири — солиқ имтиёзлари муаммосидир, бунда имтиёз беришни тартибга солиш мезонига имкон яратиш зарур.

Яна бир муаммо — солиқ оғирлигининг оптимал даражасини аниқлаш. Уни оқилона ҳал этиш учун давлатнинг ресурслари ва сарфла-

надиган харажатларини баҳолаш, давлат харажатларини марказий бюджетга тушадиган молиявий ресурслар миқдорини ўзаро мувофиқлаштириш лозим. Прогрессив солиқ солиш масаласини ҳал қилиш аҳоли даромадларини дифференциацияси аҳолини даромадлар гуруҳи бўйича табақаланиши зичлигига узвий боғлиқ.

Ҳар қандай давлат ўзининг вазифаларини тўла-тўкис бажариши учун етарли даражада молиявий манбаларга эга бўлиши керак. Шу муносабат билан республикада шаклланаётган бозор иқтисодиётига ўтиш шароитида давлат хазинаси маблағлар билан тўлдиришнинг муҳим воситаси сифатида солиқлар хизмат қилади ва қилиши керак.

Ҳозирги вақтда саноати ривожланган мамлакатларда давлат бюджетлари кирим қисмини 80—90 фоизи солиқлар ҳисобига вужудга келади. Ўзбекистонда иқтисодий тараққиётнинг бундан кейинги ривожи ҳам кўп жиҳатдан солиқ тушумларига боғлиқ бўлади. Шу сабабли, бозор иқтисодиёти қонунларига амал қилиб республика солиқ тизимини янгилаб бориш ва уни такомиллаштириш муҳим аҳамият касб этади. Солиқлар — макроиқтисодий ролининг кескин ўсиб борувчи кўрсаткичи бўлиб, улар ҳиссасининг ялпи миллий маҳсулот ҳажмидаги ҳиссаси ҳисобланади. Бу кўрсаткичлар қанча юқори бўлса, давлат шунча қудратли бўлади.

Маъмурий буйруқбозлик тизимида солиқлар ўрнига турли ажратмалар ва тўловлар жорий этилгандики, улар ўша даврнинг хўжалик юритиш усулларига мос тушар эди. Иқтисодиётни бошқаришнинг бозор иқтисодиётига асосланган янги шакл ва усулларига ўтиш бир томондан корхоналар билан давлат, бошқа томондан аҳоли ва давлат ўртасидаги кўп қиррали ва мураккаб ўзаро муносабатларни янгича шарт-шароитларига мослаштиришни талаб қилиб қўйди.

Солиққа тортиш ишларини шундай олиб бориш керакки, унинг натижасида давлат ва маҳаллий бюджетлар етарли манбага эга бўлиши ва ундан мамлакат миллий иқтисодиётининг ҳамма соҳаларида фойдаланиш имконияти яратилиши, маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмини кўпайтиришга ва харажатларни камайтиришга эришилиши таъминланиши лозим.

Солиққа тортиш тизимини солиқларнинг иқтисодий моҳияти билан боғлаб ўрганиш ва ундан оқилона фойдаланиш республика иқтисодиёти учун катта аҳамиятга эга. Солиқлар солиш йўли билан иқтисодий жараёнларни тартибга солишнинг асосий моҳияти шундаки, иқтисодий жиҳатдан ривожланган корхоналардан солиқлар кўпроқ олиниб, бошқа корхоналарга енгилликлар яратиб берилиши лозим.

Булардан ташқари, солиқлар ёрдамида ишлаб чиқаришни рағбатлантириш, товар ишлаб чиқариш ва истеъмолни кўпайтириш ёки

баъзи ҳолларда айрим товарларни ишлаб чиқаришни камайтириш мумкин, яъни солиқлар иқтисодий жараёнларни тартибга солиб туришнинг муҳим воситаси бўлиб хизмат қилади.

Республикада солиққа тегишли қатор қонунлар қабул қилинган бўлиб, уларда мамлакат ҳудудида амал қилувчи солиқ турлари ва ставкалари, солиқ субъектлари ва объектлари, солиқларни тўлашнинг тартиб-қоидалари, солиқ солиш юзасидан корхоналар, бирлашмалар, ташкилотлар, уюшмалар, муассасалар (бундан кейин улар корхона деб юритилади) ва фуқароларга бериладиган енгилликлар, солиқ қонунларини бузганлик учун жавобгарлик ҳамда солиқ тўлаш юзасидан келиб чиқадиган низоларни ижобий ҳал этишнинг умумий тартиб-қоидалари белгиланган бўлиб, улар билан иқтисодиётга таъсир ўтказиш қуйидаги умумий қоидалар асосида амалга оширилади:

— манбаларидан қатъи назар, барча олинган даромадлардан солиқлар тўлашнинг мажбурийлиги;

— барча ҳудудий-маъмурий поғоналар учун ягона бўлган умумдавлат сиёсатини амалга ошириш;

— ўз фаолияти билан энг муҳим ижтимоий-иқтисодий, сиёсий ва экологик муаммони ҳал этишга кўмаклашаётган самарали ишловчи корхоналарга солиқлар бўйича енгилликлар бериш, шунингдек, хўжалик юритишнинг илғор шакл ва услубларини такомиллаштириш орқали солиқ қонунларининг рағбатлантирувчи функциясини ошириш;

— декларациялар ҳамда танлаб ўтказиладиган текшириш ва тафтишларни уюштириш асосида барча субъектларнинг солиқ тўловлари юзасидан олган мажбуриятлари устидан молиявий назорат ўрнатиш, солиқ қонунларига риоя қилмайдиганларга нисбатан маъмурий, иқтисодий чоралар кўриш.

Ўзининг моҳияти, мазмуни ва амал қилиш доираси бўйича солиқ субъектларининг (солиқ тўловчилар ва давлат) барчасига мақбул бўладиган солиқ қонунлари мавжуд эмас. Шунинг учун ҳам, ҳар бир мамлакат ўзининг иқтисодий ривожланиш даражаси ва юзага келган турли ижтимоий-иқтисодий шароитлар таъсири остида солиққа тегишли қонунларни ўзгартириб туради.

Солиқларнинг иқтисодий жараёнларини давлат томонидан тартибга солиб туришдаги асосий ҳамда энг муҳим механизмлардан бири эканлигини эътироф этиш лозим. Солиқнинг ҳар қандай тури корхоналар ва аҳоли даромадларининг бир қисмини давлат ва маҳаллий бюджетларига ундириб олиш функциясини бажаради. Ваҳоланки, бу маблағлар ишлаб чиқариш воситалари ва ишчи кучи сотиб олиш ёки бошқача қилиб айтганда, ишлаб чиқаришни кенгайтириш учун ишлатилиши мумкин. Шундай экан, солиқ солиш тизимини такомиллаштириш миллий иқтисодиётни барқарорлаштиришнинг муҳим омили бўлиб хизмат қилади.

Солиқ солишдаги муҳим мезон солиқ ставкасини мақсадга мувофиқ белгилашдир. У солиқ солиш объекти ва шароитларига қараб ўзгариб бориши керак, акс ҳолда ўзининг ишлаб чиқаришни талаб даражасида ўстиришдан ёки даромадни кўпайтириб боришни рағбатлантиришдан иборат функциясини бажармай қўяди, чунки агар солиқ ставкаси ғоят паст бўлса, давлат бюджетининг даромад қисми ошиб боради, лекин солиқ тўловчилар ўзларининг даромадларини кўпайтиришдан камроқ манфаатдор бўладилар, чунки даромад ошгани сари унинг катта қисми солиқ тариқасида олиб қўйилади ва унга қоладиган даромад камаяди.

Солиқ тизимини такомиллаштириш ва унинг иқтисодиётга таъсирини кучайтириш мақсадида корхонанинг қайси мулк шаклига мансублигидан қатъи назар, солиқ ставкасини корхоналар даромадига ёки устав фондининг миқдорига қараб белгилаш керак. Солиқларнинг иқтисодий жараёнларни тартибга солишдаги ўрни кўп жиҳатдан солиққа тортилмайдиган минимумга боғлиқ. Унинг даражаси қанча паст бўлса, солиқ тўловчиларнинг сони шунчалик кўп бўлади. Демак, давлат ихтиёрига тушадиган молиявий ресурсларнинг миқдори ошади.

Солиқлар такрор ишлаб чиқариш жараёнига таъсир этиб, иқтисодий фаолликни тартибга солиб турувчи воситалардан бирига айланиши лозим. Бу масалада саноати ривожланган мамлакатларда қўлланиладиган «тезлаштирилган амортизация» деб аталадиган солиқ механизмининг аҳамиятини кучайтириш керак. Унинг мазмуни шундан иборатки, солиқ органлари корхоналарга амортизация фондига асосий капиталнинг ҳақиқий емирилишидан ҳам ортиқроқ суммани ажратишга рухсат беради. Шу тариқа солиқ солинадиган фойда ҳажми камаяди. Тезлаштирилган амортизация усули корпоратив секторда капитал маблағларни рағбатлантиришда, айниқса, фан тармоқларини ривожлантиришда кенг фойдаланилади.

Солиқ тизимини такомиллаштиришда солиқ тўловчиларга идентификация рақамларини бериш ва қўллаш муҳим аҳамият касб этади. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги қарори билан 1997 йил 1 апрелдан бошлаб солиқ тўловчиларга идентификация рақамларини бериш ва қўллаш тизими жорий этилди. Бундан кўзланган асосий мақсадлар қуйидагилардан иборат:

— Ўзбекистон Республикаси солиқ тўловчиларининг идентификация рақамлари ягона реестрини шакллантириш;

— солиқ тўловчиларни ҳисобга олишни тартибга солиш;

— солиқларнинг бюджетга тушишини ҳисобга олиш ва солиқ органларининг ўзаро ҳамкорлиги бўйича маълумотларни компьютерда ишлашни жорий этиш;

— солиқ қонунчилигига риоя этилиши бўйича ахборотларнинг яхлитлиги ва ишончлилигини кўп томонлама текшириш, назорат қилишни ташкил этиш;

— солиқ органлари билан давлат ҳокимияти ва бошқарувнинг бошқа органлари, банк муассасалари ва молиявий тусдаги, шунингдек, кўчар ва кўчмас мулк бўйича операцияларни амалга оширувчи ва бошқа ташкилотлар ўртасидаги ахборот айирбошлашни мувофиқлаштириш;

— даромадларни, тўланган солиқларни ва хўжалик юритувчи субъектлар ва жисмоний шахслар томонидан ижтимоий ва бошқа суғурта бўйича давлат жамғармаларига тўловларни ҳисобга олиш ва бошқалар.

Таянч атамалар

Турмуш даражаси; турмуш сифати; меҳнат турмуши сифати; эҳтиёжлар: жисмоний, интеллектуал (маънавий) ва ижтимоий; инсоний ривожланиш индекси; истеъмол бюджетлари: тўқ турмуш даражасидаги, оқилона, энг кам даражадаги; яшаш минимуми; камбағаллик: мутлақ, нисбий; даромад: номинал, ҳақиқий тасарруфдаги, аралаш; уй хўжаликларининг ялпи даромади; даромадларнинг табақалашиши; лоренц эгри чизиғи; Жини коэффициенти; даромадларга солиқ солиш; Лаффер эгри чизиғи; истеъмол сарф-харажатлари; фуқароларнинг жамғармалари; аҳоли даромадлари; энг кам иш ҳақи; солиқлар ва солиққа тортиш.

ТАКРОРЛАШ УЧУН САВОЛЛАР

1. «Турмуш даражаси» тушунчасининг мазмунини очиб беринг.

2. Турмуш даражасини таърифлаш учун қандай кўрсаткичлардан фойдаланилади?

3. Инсоний ривожланиш индексини ҳисоблаб чиқиш услубияти нимадан иборат?

4. Аҳолининг турмуш даражалари қандай табақалашади?

5. Истеъмол бюджетларининг турларини санаб ўтинг ва ҳар бирини қисқача тавсифланг.

6. Камбағалликни таърифлаш турли концепцияларининг моҳияти нимадан иборат?

7. Яшаш минимуми бюджетини ҳисоблаб чиқиш услубиятининг мазмунини очиб беринг.

8. Меҳнат турмуши сифатини таъминлашнинг асосий шарт-шароитларини таърифланг.

9. Аҳоли даромадлари деганда нималарни тушунасиз?

10. Қуйидаги тушунчаларга таъриф беринг ва уларнинг мазмунини очиб беринг: номинал, ҳақиқий ва тасарруфдаги даромад.

11. Бозор иқтисодиётидаги даромад доиравий айланиши босқичларининг мазмунини очиб беринг.

12. Уй хўжаликлари бирламчи ва иккиламчи даромадларининг таркибий қисмларини санаб ўтинг.

13. Даромадлар табақалашиши усуллари ва сабаблари қандай?

14. Лоренц эгри чизиғи ва Жини коэффициентини ҳисоблаб чиқиш услубиятини очиб беринг.

15. Даромадларни тақсимланиши ва А. Лаффер назарияси ҳақидаги фикрларингиз.

16. Истеъмол сарф-харажатларининг асосий йўналишлари қандай?

17. Аҳоли даромадларини давлат қандай тартибга солади?

18. Даромадларни давлат томонидан тартибга солишнинг мақсад ва вазифалари нималардан иборат?

19. Ривожланган мамлакатларда даромадларни тартибга солиш хусусиятлари ва улардан Ўзбекистон шароитида қай даражада фойдаланиш мумкин?

20. Энг кам иш ҳақи қандай белгиланади ва нималарни ифодалайди?

21. Даромадларни тартибга солишда солиқлар қандай роль ўйнайди?

ТАВСИЯ ЭТИЛАДИГАН АДАБИЁТЛАР

1. Абакумова Н.Н., Подовалова Р.Я. *Политика доходов и заработной платы.* Учебное пособие. М.: Инфра — М.: 1999.

2. Аникиев С.Д. Политика доходов и заработной платы. Учебное пособие. М.: РЭА, 1999.

3. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. Қ. Абдурахмоновнинг умумий таҳрири остида. Т.: «Ўқитувчи», 2001.

4. Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда. *Учебник.* М.: «МИК», 1999.

5. Рынок труда и доходы населения. Под ред. Н.А. Волгина. Учебное пособие. М.: «Филинт», 1999.

6. Ўлмасов А., Шарифхўжаев М. Иқтисодиёт назарияси. Дарслик. Т.: «Меҳнат», 1995.

7. Экономика труда (социально-трудовые отношения). Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегов. М.: «Экзамен», 2003.

8. Ўзбекистон Республикаси Солиқ кодекси. Т.: «Адолат», 1998.

12-боб

РИВОЖЛАНГАН ХОРИЖИЙ ДАВЛАТЛАРДА ДАРОМАДЛАР СИЁСАТИ ВА ИШ ҲАҚИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ ХУСУСИЯТЛАРИ

12.1. Даромадлар сиёсати ва иш ҳақи

Даромадлар сиёсатининг асосий шарт-шароитлари. Кейинги ўн йилликлар мобайнида бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда меҳнат бозорини ва инфляцияга қарши тадбирларни тартибга *солиш учун даромадлар сиёсатидан бирмунча ибратли тажрибалар* тўпланди, фойдаланиш катта қизиқиш уйғотади. Мазкур тажрибаларни умумлаштириш ва таҳлил қилиш бу соҳада амалга ошириладиган тадбирларнинг самарадорлиги даражаси ҳақида муайян хулосалар чиқариш имконини беради.

Маълумки, 90-йилларнинг бошларида бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда инфляция юқори бўлди, яъни нарх-наво *тез кўтарилиб кетди. Турли мамлакат ҳукуматлари инфляцияга қар*ши курашда нархларни тартибга солиш чора-тадбирларидан кенг фойдаландилар. Бу сиёсатнинг ҳал қилувчи тадбирлари — давлат харажатлари ва бюджет танқислигининг камайиши, солиқларнинг оширилиши, чекловчи кредит-пул ва бошқа чоралар бўлди, улар тўлов қобилиятига эга бўлган талабни ва пул массасини қисқартиришга қаратилган эди.

Инфляцияга қарши механизмнинг ишлаб чиқилиши назарий ва амалий жиҳатдан кўпчиликда қизиқиш уйғотади. Назарий жиҳатдан олганда «харажатлар инфляцияси» ғоясининг тарафдорлари иш ҳақи ўсишининг нархларга бўлган таъсири ҳал қилувчи роль ўйнайди деб биладилар. Бундай ҳолда «Иш ҳақи — нархлар» спирали ҳақидаги таълимотга амал қилинади. Бу спиралнинг механизми анча оддий бўлиб, у иш ҳақининг барқарор ортиб бориши ишлаб чиқариш харажатларининг умумий тарзда ўсишига олиб келади. Бу, ўз навбатида, хусусий компаниялар олаётган фойдасини сақлаб қолиш мақсадида ўз маҳсулотларининг нархини кўтаришга мажбур қилади. Нархларнинг, шу жумладан, истеъмол моллари нархининг ортиб бориши ходимлар иш ҳақини янада ошириш учун курашга рағбатлантиради. Иш ҳақининг оширилиши эса нархларни янада кўтарилишига сабабчи бўлади. «Иш ҳақи — нархлар» спирали механизмида меҳнат унумдорлиги муҳим роль ўйнайди. Меҳнат унумдорлиги кам даражада ошганда ортиб бораётган иш ҳақининг нархларга бўлган таъсири сезиларли равишда кучаяди.

Иқтисодиётнинг барча соҳаларида меҳнатга тўланадиган ҳақни баравариаштириш, айниқса, юқори унумли соҳаларда, юксак малакали мутахассислар етишмайдиган тармоқларда даромадларни тенглаштириш умумий тарзда инфляциянинг авж олиши учун омил бўлиб хизмат қилади. Бу ҳол шунга олиб келадики, иш ҳақини ошириш пировард натижада, бутун иқтисодиётда меҳнат унумдорлигини қувиб ўтади.

Ҳақиқатан икки муҳим омил иш ҳақининг чегараси бўлиб хизмат қилади ва, айни вақтда унинг самарадорли кўрсаткичи ҳисобланади. Юқори чегарани фирмалар раҳбарлари берадиган энг юқори меҳнат унумдорлиги ташкил этади. Бирор раҳбар ходимга у корхонага келтирадиган фойдадан юқори маош тўламаслиги лозим. Қуйи чегарани расмий кафолатланган энг кам миқдордаги меҳнат ҳақи билан белгиланади. Шундай қилиб, иш ҳақи учун ортиқча сарфлар инфляцияга олиб келади ва у меҳнат унумдорлигини чеклаб қўяди ва бу билан тармоқларда нархларнинг кўтарилишига олиб келади. Бунинг натижасида авжга чиқадиган инфляция фақат ички иқтисодий барқарорликни издан чиқариб қолмай, балки тўлов балансида тақчилликка, мувозанатнинг бузилиши эса иқтисодий таназзулга сабаб бўлади. 12.1-жадвалда бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда нархлар ва иш ҳақининг нисбий ўсиши ўша йиллардаги инфляция спиралининг таркибий қисмини ташкил этади.

Келтирилган маълумотлар шундан далолат беради, 60—80-йилларда иш ҳақининг ўсиши истеъмол нархларининг ўсишини ортда қолдириб кетди, фақат АҚШ бундан истисно бўлиб, 1980—1988 йилларда бу кўрсаткичлар мазкур мамлакатда, тахминан, параллел равишда ўсган. Қараб чиқилаётган мамлакатларда 60-йиллар — 80-йиллар охирида меҳнат унумдорлигининг ўсиши параллел равишда секинлашди, бунга экологик ва энергетик қийинчиликлар сабаб бўлди. Масалан, АҚШ иқтисодиётида меҳнат унумдорлигининг ўртача йиллик ўсиш суръатлари 1960—1970 йилларда 2,5 фоизни, 1971—1980 йилларда 0,7 фоизни; Буюк Британияда тегишли равишда 2,1 ва 1,5 фоизни; Францияда — 5,1 ва 3,1 фоизни; Германияда — 4,6 ва 3,7 фоизни; Японияда – 9,2 ва 4,4 фоизни ташкил этган.

Бундай ҳолларда иқтисодий назария муаммонинг мумкин бўлган уч ечимини таклиф этади:

— нархлар ва даромадларнинг ортиб боришини тартибга солиш;

— даромадларнинг тартибсиз ошиб боришига озми-кўпми мажбуран рози бўлиш; бу бошқариб бўлмайдиган сакрашсимон ривожланишга, *муваффақият ва мағлубиятнинг алмашиниб* туришига, барқарорлик ва таназзулнинг алмашиниб келишига сабаб бўлади.

12.1-жадвал

Истеъмол нархлари ва номинал ўртача соатлик иш ҳақининг йиллик ўсиш суръатлари, % ҳисобида

Мамлакатлар	1960—1970 йиллар		1970—1980 йиллар		1981—1988 йиллар	
	Нархлар	Иш ҳақи	Нархлар	Иш ҳақи	Нархлар	Иш ҳақи
АҚШ	2,8	3,8	7,8	8,1	4,6	4,4
Буюк Британия	4,0	6,5	13,7	15,2	6,0	9,4
Германия	2,6	8,4	5,11	8,0	23,5	4,0
Франция	4,1	8,8	9,6	14,9	7,0	9,2
Италия	3,6	10,3	14,0	19,6	10,7	11,9
Япония	5,8	11,6	9,0	13,1	1,9	3,6
Саноати ривожланган барча мамлакатлар	3,3	6,0	8,6	11,2	5,0	5,6

— «ижтимоий шериклик» (давлат, касаба уюшмалари ва тадбиркорлар) билан ҳамкорликда ва уларнинг розилиги билан ишлаб чиқиладиган даромадлар сиёсатини ўтказиш, бунда ўз олдига қўшалоқ мақсадни қўйиш; миллий даромаднинг ўсишига ва миллий ривожланиш самараларини адолатли тақсимланишига эришиш.

Даромадлар сиёсати ва меҳнатга ҳақ тўлаш воситалари амалий тажрибаси. Амалий жиҳатдан АҚШ иқтисодиётининг беқарорлашувида ишлаб чиқариш харажатларининг аҳамияти ва таъсирини ҳисобга олиб, ҳукумат 60—70-йилларда уч маъмурият орқали даромадлар сиёсатидан фойдаланди ва уни инфляцияга қарши курашнинг муҳим ва ҳал қилувчи воситаси деб ҳисоблади.

Дастлабки уриниш демократ-президент **Кеннеди** даврида амалга ошириб кўрилди. Бу президент маъмурияти 1962 йилда «мўлжаллар», яъни муайян чегараланган ҳажмлар тизимини жорий қилдики, унга мувофиқ бир йил мобайнида нархлар ҳам, иш ҳақи ҳам ана шу миқдорлардан юқори кўтарилмаслиги лозим эди. Чегараланган мўлжаллар, одатда, мамлакат иқтисодиётидаги меҳнат унум-

дорлигининг ўртача ўсиш суръатларини ҳисобга олган ҳолда белгиланар эди. Тадбиркорлар ҳам, касаба уюшмалари ҳам ҳукуматнинг ҳеч қандай алоҳида назоратисиз, ихтиёрий равишда таклиф қилинган мўлжалларга амал қилишлари назарда тутилган эди. Бироқ АҚШда даромадлар сиёсатининг ихтиёрий вариантидан фойдаланишга уриниш муваффақият қозонмади, чунки бунга, биринчи навбатда тадбиркорлар ҳам, касаба уюшмалари ҳам ишонмадилар, бу хилдаги режанинг фойдали эканлигига шубҳа билан қарадилар. Тадбиркорлар мазкур мўлжаллар лойиҳасини ўзлари оладиган фойда учун таҳдид солади, деб ҳисобладилар, касаба уюшмалари ўз аъзоларининг иш ҳақига хавф туғдиради, деб топдилар. Иккинчи уриниш республикачилар президенти **Никсон** даврида қилиб кўрилди. Даромадлар сиёсатининг янги чора-тадбирлари маъмурий-қонунчилик хусусиятига эга бўлиб, илгари АҚШда бу хилдаги муаммолар ҳал этилмаган эди. 1971—1974 йилларда амалга оширилган чора-тадбирларнинг моҳияти Америка жамоатчилигининг амалиётчи қатламлари томонидан салбий тарзда қутиб олинди. Аввало, бу дастурнинг асосий мақсади бўлган инфляцияни, нархларнинг ортиб кетишини тўхтатиб қолувчи мақсадига эришишда унинг самара келтириши шубҳа остига олинди. Агар бундай тўхтатиб қолиш Никсон маъмуриятининг уч йиллик дастурида ҳам эътироф этилган бўлса, у фақат нархлар ўсишидаги навбатдаги босқич муддатини вақтинча чўзиш деб қаралган эди. Назоратнинг заифлашуви ёки бекор қилиниши дарҳол нархларнинг тезлик билан кўтарилишига олиб келар, тўхтатиб қолиш натижаларини йўққа чиқарар эди. Бунинг устига нархларни назорат қилиш бир қатор товарларнинг тақчил бўлиб қолишига олиб келди. Касаба уюшмаларининг Никсон маъмурияти томонидан олиб борилган даромадлар сиёсатига салбий муносабатда бўлишига сабаб, аввало шу эдики, у АҚШ аҳолисининг реал иш ҳақи ортишига сабаб бўлиб қолмасдан, шу билан бирга, унинг мутлақ равишда пасайиб кетишига олиб келди. Иш ҳақининг ўсишини тўхтатиб қолишни амалга ошириш техник жиҳатдан анча осон бўлсада, уни амалга ошириш натижаси нархларнинг ўсишини тўхтатиб қолишга нисбатан анча қаттиқроқ шаклларда намоён бўлади.

Демократ — президент **Картер** маъмурияти ҳам даромадлар сиёсатидан фойдаланишга интилди, лекин бунда тадбиркорлар ва касаба уюшмаларининг ихтиёрий мажбуриятларини бирга қўшиб олиб бориш асосида белгиланган ўсиш чегараларини бузганлик учун рағбатлантирувчи омилларни ёки жазо чораларини татбиқ этиш кўзда тутилган эди. Нархларни ошириш бўйича белгиланган мўлжалларни бузган тадбиркорларга қарши жазо чораси сифатида ҳукумат буюртмаларини бермай қўйиш ва уларни экспорт-импорт банкининг берадиган қарзларидан маҳрум этишдан фойдаланилди. Иш ҳақини

ошириш бўйича белгиланган мўлжалларга риоя қилишга рози бўлган касаба уюшмаларига нисбатан солиқ чегирмалари таклиф этилди, бу чегирмалар реал иш ҳақининг пасайиб кетиши ўрнини қоплаш имконини берарди, лекин чакана нархлар 7 фоиз оширилган тақдирдагина шундай қилинарди.

Бироқ, президент Картер маъмуриятининг даромадлар сиёсати варианти ҳам муваффақият қозона олмади. Тадбиркорлар билан бир қаторда, касаба уюшмалари ҳам салбий роль ўйнади, улар Картер маъмурияти дастурини Никсон маъмурияти дастурига нисбатан ёмон вариант деб ҳисоблади.

1979 йилда Буюк Британияда **Тэтчернинг** консерваторлар ҳукумати АҚШда 1980 йилда президент **Рейган** маъмурияти ҳокимият тепасига келиши билан юқори даражадаги инфляцияга қарши кураш воситаси сифатида ва умуман давлат иқтисодий сиёсатининг таркибий қисми сифатида даромадлар сиёсатидан тўлиқ воз кечилди. Бу сиёсат умуман жамият манфаатлари ва хусусан унинг айрим гуруҳлари манфаатларига ҳам тўғри келмайди, деб ҳисобланди.

60—70-йилларда Францияда даромадлар сиёсатининг ўзига хос вариантларидан фойдаланилди. Бу ерда, бир томондан, миллийлаштирилган тармоқларда иш ҳақининг ўсиши устидан назорат ўрнатилди, иккинчидан, нархлар бевосита назорат остига олинди, бунда уларнинг ўсишини тўхтатиб қўйиш ва қонуний тарзда қайд қилишдан фойдаланилди. Бу ҳол, айниқса, 70-йилларнинг ўрталарида намоён бўлди. **Барр** ҳукумати бу вақтда даромадлар сиёсатининг бир қатор изчил ва етарли даражада қаттиқ чора-тадбирларини, шу жумладан, нархлар, иш ҳақи, фойда нормалари ва уй-жой ҳақи нормаларини оширишни 1976 йилнинг охирги ойларида тўхтатиб қўйишни қўллади. Мазкур дастурда 1976 йилнинг охиригача иш ҳақининг ўсишини тўлиқ тўхтатиб қўйиш, 1977 йилда эса тадбиркорларга унинг ўсишини муайян миқдорда (6,5 фоиз) сақлаб туриш топшириғи берилди. Франция ҳукумати 1978 йилгача даромадлар сиёсати чора-тадбирларини қўллашни давом эттирди. У тадбиркорларга иш ҳақини янада юқорироқ суръатларда оширмаслик, бунда истеъмол товарлари нархининг ошишини ҳисобга олиб, ижтимоий нафақаларга нисбатан янада эркинроқ сиёсатни амалга оширишни таклиф этди. Умуман, мутахассислар, кўпинча Барр режаларининг ёлланма меҳнат кишилари харид қилиш қобилиятини қисқартириш соҳасида эришган ютуқларини эътироф қиладилар. Натижада, «иш ҳақи — нархлар» спиралининг мамлакатдаги инфляция жараёнларини кучайтиришга таъсири камайди, бу эса мамлакатда бюджет ва молия вазиятини соғломлаштириш имконини берди. 80-йилларнинг охирига келиб Франция ҳукумати нисбатан тор доирадаги товарлар — нефть, дори-дармонлар, қурол-яроғларнинг айрим турлари бўйича нархларининг давлат назоратини сақлаб қолди.

Ана шу йилларда даромадлар сиёсати Швеция, Норвегия, Голландия, Австрия ва Финляндияда анча муваффақиятли амалга оширилди. Бу сиёсат иқтисодиёти ривожланган бошқа айрим мамлакатларда ҳам инфляцияга қарши сиёсатда қўшимча восита сифатида ишлатилди. Масалан, Япония ҳукумати 100 дан ортиқ товар хилининг улгуржи ва чакана нархларини вақтинча оширмасдан бир жойда сақлаб турди. 80-йилларда тез ривожланиб бораётган мамлакатлар орасида Мексикани кўрсатиб ўтиш керак, бу ерда юқори инфляция, давлат бюджетида катта тақчиллик юз бераётган, давлат ва банк корхоналари кенг суръатда хусусийлаштирилаётган бир шароитда ҳукумат пухта ўйланган даромадлар сиёсатини мақбул қилди. Тадбиркорлар, ўз навбатида, нархларни фақат фактда белгиланган доирадагина ошириш мажбуриятини олдилар. Ҳукумат айрим оммавий истеъмол молларининг нархларини назорат қилиб боришга, шунингдек, меҳнаткаш аҳоли фойдасига бир қатор қўшимча тадбирлар кўришга ва тадбиркорлар фойдасига электр қуввати нархларини оширишни тўхтатиб туришга, Мексика песоси курсини барқарорлаштиришга, капиталдан олинадиган фойдага солиқни камайтиришга ва шу кабиларга рози бўлди. Мазкур келишувнинг муваффақиятли амал қилиши Мексика даромадлар сиёсатининг ижобий натижаларга эришишини олдиндан белгилаб берди.

Венгрияда меҳнатга ҳақ тўлаш воситаларини солиққа тортиш хусусиятлари. Шарқий Европанинг собиқ социалистик мамлакатлари орасида Венгрия бозор муносабатларига анча осонлик билан кирди, унинг тажрибаси анча диққатга сазовордир. Шуниси эътиборга лойиқки, Шарқий Европа мамлакатлари орасида бу мамлакат биринчи бўлиб иш ҳақини бевосита солиқ билан тартибга солишдан воз кечди. У ҳали социализм шароитидаёқ уч томонлама ҳукумат — иш берувчилар — касаба уюшмалари ҳамкорликни: йўлга қўйишга киришганлигини таъкидлаб ўтиш керак. Иш ҳақининг энг кам миқдори ва унинг ўртача солиққа тортилмайдиган ўсиш миқдори томонларининг келишувига кўра янгидан тузилган Миллий кенгашда шартлашиш асосида белгилаб олинди. 1992 йилдан бошлаб Венгрияда иш ҳақини корхоналарнинг оладиган фойдасига солинадиган солиқ орқали тартибга солишга ўтилди. Бунга меҳнатга тўланадиган ҳақнинг йиллик ўсиш массаси киритилар эди, бу миқдор ўртача иш ҳақининг йўл қўйиладиган энг кўп ошириш натижасида олинарди. Миллий кенгаш манфаатлар келишувига кўра, макроиқтисодий манфаатлар ва ижтимсий шароитларга баҳо бериш асосида ўртача иш ҳақининг ўсишига доир учта кўрсаткични: энг кам, ўртача ва энг кўп кўрсаткични белгилади. 1992 йилда бу кўрсаткичлар 13, 23 ва 28 фоизни ташкил этди (инфляция 1991 йилдаги 35 фоиздан 1992 йилда 23 фоизга тушди). Иш ҳақининг ортиш миқдори жамоа шартномаларида тармоқлар ва корхоналар даражасида белгиланди.

Ижтимоий шериклар саъй-ҳаракатларининг келишиб олинганлиги, инфляция суръатларининг пасайиши, бунинг устига солиқ маневрининг ўз-ўзига муваффақиятли бўлиши корхоналарни ўз маҳсулотларининг нархларига нисбатан сезгирроқ бўлишга, ундан ва меҳнат жамоаларининг истеъмолчилик эҳтиёжларини бирмунча пасайтирди, бу эса ўша йилларда иш ҳақининг оширилиши билан боғлиқ бўлган жарима санкцияларидан воз кечиш имконини берди, чунки у белгиланган чегаралардан нарига чиқмаган эди. 1996 йилда Венгриядаги вазият аввалги йил иқтисодиётидаги ташқи ва ички мувозанатнинг жиддий ёмонлашуви оқибатида бирмунча мураккаблашди. Инфляция кучая бошлади. Бундай шароитда меҳнат вазирлиги ижтимоий шерикларни иш ҳақини ошириш кўрсаткичларини белгилашда мўътадиллик ва вазминликка чақиради ҳамда уни нархларнинг кутилаётган ўсишига эмас, балки ишлаб чиқариш самарадорлиги (меҳнат унумдорлиги) билан боғлашга ундади. Ўша вақтда бу чақириқлар ўз мақсадига эришгандай туюлган эди. Бироқ, 1996 йилги воқеалар инфляциянинг янада кучайиши ва турмуш даражасининг пасайишига сабаб бўлди, бу эса ижтимоий шериклар учун жиддий синовга айланди. Гап шундаки, дастлаб ҳукумат касаба уюшмаларининг иш ҳақини оширишни анча сезиларли даражада секинлатишга розилигини олишга муваффақ бўла олмади. Ҳақиқатда ҳукуматнинг 1995 йилнинг март ойида қабул қилган иқтисодиётни барқарорлаштириш дастури қаттиқ чора-тадбирлар кўришга таянган бўлиб, бюджет харажатларини қисқартиришга ва истеъмолни пасайтиришга қаратилган эди. Шу сабабли ҳам солиқлар, иш ҳақи соҳасида жиддий сиёсат кўрилиши талаб қилинди (иш ҳақининг ўсиши йилига 5—6 фоиздан ошмаслиги лозим эди) ва давлат хизматчилари сонини қисқартириш кўзда тутилди (улар 1996—1997 йилларда тахминан 10 фоизни ташкил этган эди). Касаба уюшмалари бунга норозилик тўлқини билан, иш ташлаш эълон қилишга тайёрлиги ва, аввало, иш ҳақини ошириш лозимлигини талаб қилиб чиқди. Келишмовчиликларни тартибга солишга доир музокаралар уч босқичда ўтказилди. Миллий кенгашнинг манфаатларини келиштириш бўйича ана шу музокараларда иш берувчиларнинг тўққизта ташкилоти ва олтита касаба уюшмалари иштирок этди ва ҳоказо. Пировард натижада, иш ҳақи хусусидаги муросаи-мадора қарори қабул қилинди.

Миллий кенгаш қатнашчилари 1998 йилги манфаатлар келишувига мувофиқ иш ҳақининг энг кам миқдорини феврал ойидан бошлаб 1220 форинтдан 14500 форинтгача оширишга (бу 103 АҚШ долларига деярли тенг келарди) келишиб олдилар. Қишлоқ хўжалиги билан боғлиқ тармоқларда бу энг кам миқдор фақат сентябрь

ойидан жорий этиладиган бўлди. Ўртача ойлик иш ҳақини 19,5 фоиз (унинг энг кам ўсиши 13, энг кўп ўсиши 24 фоизни ташкил этди) оширишга ҳам келишиб олинди. 2000 йилда ўртача иш ҳақи тахминан энг кам иш ҳақининг уч баравари миқдорига етказилди. Инфляция даражасининг 20 фоиздан ортиқлигини ҳисобга олганда реал иш ҳақи яна 2 фоиз пасаядиган бўлди.

Юқорида айтилганлардан қуйидагиларини хулоса қилиш мумкин. **Биринчидан**, даромадларга доир сиёсат айрим мамлакатларда мағлубиятга учраган бўлишига қарамай инфляцияга қарши, молиявий ва иқтисодий барқарорликнинг қудратли воситаси бўлиб қолди. Бу сиёсатнинг ҳал қилувчи муваффақияти — ҳукумат, тадбиркорлар ва касаба уюшмаларининг ўзаро пухта ҳамкорлигини йўлга қўйишдан, бундай сиёсатни келишган ҳолда ўтказишдан, унинг айрим ҳолларда салбий оқибатларга ҳам олиб келиши мумкинлигини олдиндан кўра билишдан иборатдир.

Иккинчидан, даромадларга доир сиёсат дастурларини ишлаб чиқиш ва жорий этишнинг муҳим ижобий томони даромадларнинг асосий манбалар бўйича ҳосил бўлиши ва олинган маълумотларни таҳлил қилиш учун инфратузилманинг яратилганлиги бўлди. Бу хилдаги ахборот базаси — давлатнинг умумий таркибий ва ижтимоий сиёсатини амалга ошириш учун жуда муҳим шартдир. Муайян мақсад учун — инфляцияга қарши кураш олиб бориш учун тузилган бу сиёсат жамиятдаги ижтимоий—иқтисодий манфаатларнинг мувозанатини сақлаб туришнинг жиддий воситаси ҳисобланади.

12.2. Иш билан бандлик, иш ҳақи ва ишчи кучи харажатларининг халқаро статистикаси

Иш билан бандлик ва иш ҳақи тўғрисида. Дунёда ишлаб чиқариш соҳасида рўй бераётган умумий таназзул натижасида кейинги йилларда иш билан бандлик борасидаги аҳвол бирмунча мураккаблашди. Охирги ўн йил ичида дунё бўйича ўртача киши бошига тўғри келадиган даромад кетма-кет қисқарди. Бозор иқтисодига ўтган ривожланган мамлакатларда ҳам иқтисодий ўсиш жуда секинлик билан борди, чунки пул билан ифодалаганда уларнинг ҳиссасига жаҳон ялпи ички маҳсулотининг 3/4 қисми тўғри келади, бу ҳол ривожланган мамлакатларда талабнинг ва товарлар нархларининг пасайишига олиб келди. Жанубий ва Шарқий Осиёда иқтисодий ўсишни 5 фоиз атрофида сақлаб қолишга муваффақ бўлинди. Хитойдаги иқтисодий ўсиш ана шу йилларда икки рақамли сонлар билан ифодаланди. Бу ҳол эса бутун дунёда ишсизликнинг кучайишини белгилаб берди.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг маълумотларига қараганда, 2000 йилда жаҳондаги ишчи кучининг 30 фоизи — ишсиз ёки тўла бўлмаган иш билан банд эди. Ишсизлик кўлами шу қадар каттаки, аҳвол танглик ҳолатида, деб эътироф этилмоқда, бундай вазият 30-йиллардаги буюк турғунлик давридан буён ҳам бўлмаган эди.

Ғарбнинг саноати ривожланган кўпгина мамлакатларида ва Шарқий Европа мамлакатларида ўтиш иқтисодиёти муносабати билан ишсизлар фоизи кўрсаткичи икки рақамли сонлар билан ифодаланади. Испаниядаги ишсизлик даражаси 24,4 фоизга, Финляндияда 17,7 фоизга, Ирландияда 15,4 фоизга, Бельгияда 12,7 фоизга, Францияда 12,2, Италияда 11,9, Грецияда 11, Данияда 10,5, Германияда 10 фоизга етди.

Россиядаги ишсизлик (тўлиқ ва яширин ишсизлик) 10 фоиздан кўпроқни, Польшада 16,9, Болгарияда 13,3, Венгрияда 11 фоизни ташкил этади. Фақат айрим мамлакатлардагина ишсизлик нисбатан мақбулроқ даражада, яъни 6 фоиздан камроқ даражада сақланиб турибди. Масалан, Японияда 2,8 фоиз, Швейцарияда 3,8, Австрияда 4,6, Норвегияда 5,2 ва АҚШда 5,8 фоизни ташкил этади.

Ҳозирги вақтда дунёдаги ишсизликнинг аҳволи иқтисодий жиҳатдан ва маънавий нуқтаи назардан мақбул эмас, чунки ишсизлик ресурсларнинг ниҳоятда кўп миқдорда исроф бўлишига олиб келади ва ишдан маҳрум бўлиб қолганларнинг азият чекишларини тобора оширади. Кўпгина ривожланган мамлакатларда ишсизлик даражасига амалга оширилаётган иқтисодий сиёсатнинг қандайлиги, шунингдек, меҳнат бозорини тартибга солиш усуллари таъсир кўрсатмоқда.

ХМТнинг расмий ҳужжатларида жаҳон мамлакатлари ҳукуматлари томонидан бундай аҳволни тузатиш учун бир хилдаги чора-тадбирлар эмас, балки уларнинг турини кўпайтириш лозим, хусусан, бу соҳадаги муҳим одимлар қаторида қуйидагилар санаб ўтилган:

— савдони эркинлаштириш;

— молиявий бозорларни барқарорлаштириш, тўлов балансларини муаммоларининг кескинлигини юмшатиш учун халқаро ҳамкорликни кенгайтириш ва узоқ муддатли ҳисобга олиш ставкаларини пасайтириш;

— саноатни экспортга мўлжаллаб ривожлантириш;

— меҳнат бозорларини такомиллаштириш учун мослашишга доир ижобий таркибий чора-тадбирларни кўриш, шу жумладан, ҳали ишлаб топилмаган меҳнат харажатларини, чунончи иш ҳақи фонди солиғи ва ижтимоий таъминотга мўлжалланган харажатлар солиғини камайтириш, ишчи кучининг қўнимсизлигини пасайтириш ва иш билан бандликни рағбатлантириш тизимларини ислоҳ қилиш.

Охирги ўн йил ичида барча ёлланма ходимларнинг ўртача ҳафталик иш ҳақи 503 АҚШ долларигача кўтарилди, бу йилига 5,4 фоиз ўсишни ташкил этади.

Ҳар қандай мамлакатнинг иқтисодиётида турли касблар ва турли меҳнат режимлари, иш ҳақи ставкалари, қўшимча ҳақлар ва ижтимоий таъминот тизимларига эга бўлган меҳнат турлари билан банддирлар. Лекин статистик «ўртача иш ҳақлари»га мувофиқ келадиган «ўртача» ходимни тасаввур қилиш қийин. Бу ўринда кўпчилик ходимлар учун муаммо туғилади: улар ўзларининг даромадларини иш ҳақларининг расмий рақамлари билан қиёслай олмайдилар, ҳолбуки, бу рақамлар ўртача рақамлар сифатида тақдим этилган.

Иш ҳақларининг тарқоқлиги анча сезиларли бўлиши мумкин. Шу сабабли иш ҳақининг тақсимланиши ҳақида иложи борича кўпроқ ахборотга эга бўлиш фойдалидир, бу ахборот статистикларнинг атамаси билан айтганда, экстремал миқдорларни (қайд қилинган иш ҳақларидан энг юқори ва энг кам миқдорини) кўрсатади.

Ёлланма ходимларнинг кўпчилиги учун иш ҳақи улар томонидан олинадиган даромадларининг асосий қисмини ташкил этади. Афсуски, ҳозирги вақтдаги кузатишларда иш ҳақлари қандай ҳисобга олинишини кўздан кечирадиган бўлсак, уларда иш ҳақининг муҳим элементлари ўз аксини топмас экан. «Иш ҳақи таркиби» кўпчилик мамлакатлар амал қиладиган мазкур масалага доир амалдаги халқаро тавсияларга мувофиқ, иш ҳақининг таърифи ва айрим элементларини ўз ичига олади. Ўтказиладиган ойлик, чораклик ва ярим йиллик текширишларнинг кўпчилигида иш ҳақининг барча элементлари ҳисобга олиняпти деб бўлмайди, фақат ҳар бир ҳисоблаш даврида олинган пул миқдорлари эътиборга олинади. Демак, 13 ва 14-ищ ҳақлари, йиллик мукофотлар, овқат талонлари, бепул товарлар ва натура билан берилган бошқа тўловлар иш ҳақи таркибига киритилмаган.

Иш ҳақи таркиби

Меҳнат статистикаси бўйича XII Халқаро конференция тавсияларига кўра иш ҳақи таркибига унинг қуйидаги элементлари киради:

I. Бевосита иш ҳақи ва маош (пул билан):

1. Нормал иш вақти учун тўланган ҳақ.
2. Ишдан ташқари вақтда ва байрамларда ишлангани учун қўшимча ҳақ.
3. Сменали, тунги иш ва шу кабилар (уларни ишдан ташқари иш деб ҳисоблашмайди) учун тўланган қўшимча ҳақ.
4. Рағбатлантирувчи қўшимча ҳақлар (ишлаб чиқариш мукофотлари ва шу кабилар).

5. Бошқа мунтазам тўлаб бориладиган мукофотлар.

6. Иш берувчи томонидан бевосита ва мунтазам тўлаб бориладиган оилавий нафақалар.

7. Турмуш қиймати ёки қимматлашиш билан боғлиқ устамалар.

8. Бевосита иш берувчи томонидан тўланадиган уй-жой ижараси учун қўшимча ҳақ.

II. Ишдан ташқари вақтда ишлангани учун тўловлар (пул билан):

1. Ҳар йилги таътил ва бошқа ҳақ тўланадиган таътиллар, шу жумладан, узоқ муддатли стаж учун таътил ҳақлари.

2. Давлат байрамлари ва бошқа эътироф қилинган байрамлар учун ҳақ тўлаш.

3. Ишдан ташқари бошқа вақт учун ҳақ тўлаш (агар сабаби — фарзанд туғилиши ёки оиланинг аъзоси вафот этиши, никоҳдан ўтиш, касаба уюшмаси иши, оилавий мажбуриятлар, овоз бериш ва шу кабилар бўлса).

4. Иш берувчи томонидан таътилга чиқиш сафари учун йўл чипталари сотиб олиниши.

III. Мукофотлар ва совғалар (пул билан):

1. Йиллик, мавсумий ёки бошқа бир галги мукофотлар.

2. Фойдада иштирок этиш тарзидаги мукофотлар.

3. Таътил муносабати билан қўшимча тўловлар (одатдаги таътил ҳақига қўшимча), шунингдек, ҳар ойда ёки тўлов даврида тўланмайдиган бошқа мукофотлар ва совғалар.

Новаторлик таклифлари ёки меҳнат усулларини ихчамлаштириш учун айрим ходимларга иш берувчи томонидан бериладиган махсус тўловлар киритилмайди.

IV. Натура билан тўловлар (иш берувчи учун уларнинг қиймати бўйича):

1. Овқат ва ичимликлар.

2. Ёқилғи (кўмир, кокс, электр, газ ва шу кабилар).

3. Бепул ёки субсидия ажратиладиган уй-жойнинг ҳисоб қиймати.

4. Натура билан бошқа тўловлари (пойабзал, ордерлар ва шу кабилар).

Ижтимоий таъминот тизимлари доирасидаги бепул ёки субсидия ажратиладиган тиббий хизмат ва бошқа тўловлар киритилмайди. Масалан, Бельгияда овқат талонлари кунига 300 франк туриши мумкин — бу 2000 йилда ишланма саноатдаги ходимнинг қўшимча бир соатлик иш ҳақига тенгдир — шунинг учун ҳам уларни фақат овқатланиш корхоналарида эмас, балки кўпгина дўконларда ҳам

татбиқ этиш мумкин. Шундай бўлса ҳам, улар статистик мақсадлар учун ўртача иш ҳақларини белгилашда ҳисобга олинмайди, ҳолбуки, улар солиққа тортиш мақсадлари учун даромад қаторига киритилади.

Хизмат машиналаридан фойдаланиш, бепул ёки субсидия ажратиладиган уй-жой, озиқ-овқатлар нархларининг ва компания хизматлари нархининг камайтирилиши ва шу кабиларнинг ҳаммаси, яъни меҳнаткашларнинг даромадларига қимматли қўшимча бўладиган бу нарсаларнинг ҳаммаси кўпинча ўртача иш ҳақи тўғрисидаги маълумотларда акс эттирилмайди. Буюк Британияда яқинда ўтказилган текширишда аниқланишича, кичик менежер учун хизмат машинаси тақдим этиш ўрнига бериладиган ўртача йиллик қўшимча ҳақлар 3845 фунт стерлингга тенг бўлган, бу барча эркак менежерларнинг ўртача ялпи иш ҳақининг 12 фоизига тенгдир.

«Ялпи» ва «соф» иш ҳақлари. Ўртача иш ҳақлари расмий статистикаси, одатда, ходимларнинг қўлига ҳақиқатан ҳам қанча пул тегишини деярли кўрсатиб ўтмайди. Кўпинча расмий статистика ялпи иш ҳақларини — даромад солиғи олинишидан ва ишсизлик туфайли тиббий суғурта бадаллари ушланмасдан олдинги суммани, пенсия ва бошқа жамғармаларга ушлаб қолинган чегирмаларни чиқариб ташламасдан ҳисобланган суммаларни киритади. Кўрсатиб ўтилган чегирмалардан кейин қолган сумма турлича аталади — «соф иш ҳақи», «қўлга теккан иш ҳақи» ва ҳоказо. Ҳолбуки, бу сумма ялпи иш ҳақидан бирмунча камроқ бўлади.

Солиқлар ва бадалларни кўпинча иш берувчининг ўзи ушлаб қолади ва уларни тегишли органга ўтказади, меҳнаткашлар эса ҳақиқатан ялпи иш ҳақини тўлиқ ҳажмда сира олмайдилар ва ҳатто қанча ушлаб қолинганлигини билмасликлари ҳам мумкин.

Ижтимоий таъминот тизимларининг мажбурий ва ихтиёрий турлари турли мамлакатларда ўзининг мажбурийлиги, бадаллар ва даромад солиғининг миқдори билан жиддий равишда фарқ қилади. Бундан ташқари, турли ушлаб қолишларни ҳисоблаш вақтида, одатда, оилавий аҳвол, оиланинг ялпи даромади ҳисобга олинади. Масалан, Данияда ишлаб чиқаришдаги якка ишчилар ўзларининг йиллик иш ҳақларидан фақат 53,5 фоизини олганлар, 43,9 фоизи даромад солиғини ташкил этган, 2,6 фоизи эса мажбурий ижтимоий суғуртага ушлаб қолинган. Уйланган ва икки нафар боласи бор даниялик учун тегишли рақамлар 61,9; 35,5 ва 2,6 фоизни ташкил этган. Ана шу маълумотлар асосида даниялик меҳнаткашлар ёмон яшайдилар, айниқса, ёлғиз ишчиларнинг аҳволи оғир, деб хулоса чиқариш мумкин эди, чунки улар ўзларининг ялпи иш ҳақларининг фақат ярмидан сал кўпроғини оладилар. Бироқ «соф иш ҳақлари»нинг моҳиятини тўғри баҳолаш учун қўшимча ахборотга, хусусан, данияликлар бево-

сита ўз иш берувчиларидан қўшимча ҳақлар ва хизматлар тарзида (бепул ва субсидия тарзида) оладиган нарсалар, уларнинг ижтимоий таъминот тизимлари ёки солиқлар хусусида, масалан, оилавий нафақалар, касаллик туфайли ҳақ тўланадиган таътиллар ёки фарзанд туғилганда бериладиган нафақалар, пенсиялар, таълимга тўланадиган ҳақ, тиббий ва транспорт хизматлари тўғрисида ахборотга эга бўлиш керак.

Данияда аҳоли жон бошига ҳисоблаганда ижтимоий тўловлар, шу жумладан, ижтимоий суғурта, оилавий нафақалар, давлат соғлиқни сақлаш тизими ва ижтимоий ёрдамини қўшиб ҳисоблаганда, улар қўлга тегадиган иш ҳақининг тахминан 40 фоизига тенг бўлди.

Халқаро қиёслашлар йўлидаги иккинчи бир тўсиқ — бу ҳар бир мамлакатда қўлланиладиган иш ҳақи тушунчасидир. Кўпгина мамлакатлар халқаро стандартларга (юқорида айтиб ўтилганидек, «Иш ҳақи таркиби»га) мурожаат қиладилар, уларни ўзларининг миллий эҳтиёжлари ва шарт-шароитларига мослаштирадилар, чунки нафақалар, мукофотлар ва устамалар тўлаш амалиёти турли мамлакатлар, тармоқлар ва корхоналарда ғоят хилма-хилдир.

Ишчи кучига сарфланадиган харажатлар таркиби. Халқаро статистика таснифини стандартлаш қуйидаги босқичларда амалга оширилади:

I. Бевосита иш ҳақи ва мажбурий тўловлар.

1. Вақтбай ишлайдиганларнинг асосий иш ҳақи.

2. Вақтбайчиларга рағбатлантирувчи қўшимча ҳақ тўлаш.

3. Ишбайчиларнинг иш ҳақи (иш вақтидан ташқари қилинган иш учун тўланган қўшимча ҳақ бунга кирмайди).

4. Ишдан ташқари ва тунги вақтда ҳамда байрам кунлари ишланган иш учун қўшимча ҳақ тўлаш.

II. Ишдан ташқари вақт учун ҳақ тўлаш.

1. Ҳар йилги ва бошқа ҳақ тўланадиган таътиллар шу жумладан, узоқ иш стажи учун бериладиган таътил.

2. Давлат байрамлари ва эътироф қилинган бошқа байрамлар.

3. Иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан ташқари бошқа вақт (фарзанд туғилиши ёки оила аъзосининг вафот этиши, ходимнинг никоҳдан ўтиши, расмий вазифаларни бажариши, касаба уюшмаси иши ва бошқ.).

4. Ишдан бўшаганда қонунга мувофиқ бериладиган пул (агар буни ижтимоий таъминот доирасидаги харажат деб ҳисобланмаса).

III. Мукофотлар ва совғалар.

1. Йил ёки мавсум охиридаги мукофотлар.

2. Фойдада қатнашиш тарзидаги мукофотлар.

3. Асосий таътилга чиққанда тўланадиган пулдан ташқари таътилга қўшимча тўланадиган тўловлар.

IV. Овқат, ичимлик ва натура билан бериладиган бошқа тўловлар.

V. Иш берувчи ўз зиммасига олган ходимларнинг уй-жой харажатлари.

1. Корхонага тегишли уй-жой пули.

2. Корхонага тегишли бўлмаган уй-жой харажатлари (субсидиялар, устамалар ва шу кабилар).

3. Уй-жой билан боғлиқ бошқа харажатлар.

VI. Ижтимоий таъминотга иш берувчиларнинг харажатлари.

1. Ижтимоий таъминотга мўлжалланган мажбурий (қонун билан белгиланган) қарилик пенсиялари, ногиронлик пенсиялари фондларига ва боқувчисини йўқотганда ажратиладиган, касаллик туфайли ва фарзанд туғилганда, ишлаб чиқаришда шикастланганда, ишсизликда, шунингдек, оилавий нафақалар билан боғлиқ бўлган бадаллар.

2. Ижтимоий таъминот ва суғурта хусусий фондларига жамоа билан келишилган шартномавий ва номажбурий бадаллар (қарилик, ногиронлик ва боқувчисини йўқотганда, касаллик билан боғлиқ ва фарзанд туғилганда, ишлаб чиқаришда шикастланганда, ишсизликда ва оилавий нафақалар билан боғлиқ пенсия фондларига бадаллар).

3а. Ходимларга касаллик туфайли, фарзанд туғилганда ёки ишлаб чиқаришда шикастланганда ишда бўлмаганлиги сабабли иш ҳақини йўқотганлиги ўрнини қоплаш мақсадидаги бевосита тўловлар.

3б. Ходимларга ижтимоий таъминот нафақалари ҳисобланувчи бошқа бевосита тўловлар.

4. Тиббий ва шунга ўхшаш хизматларга мўлжалланган харажатлар.

5. Ишдан бўшаганда қонунга мувофиқ бериладиган пул (агар буни ижтимоий таъминот доирасидаги харажат деб ҳисоблашмаса).

VII. Касбий тайёргарликка мўлжалланган харажатлар (ўқув юртларининг ташқи йўриқчилари кўрсатган хизматлар ўқув материаллари учун тўланадиган ҳақ ва тўловлар, ходимларга уларнинг ўқиш харажатларини қоплаш ва шу кабилар учун тўланадиган компенсация).

VIII. Ижтимоий хизматларга сарфланадиган харажатлар.

1. Ошхоналар ва шунга ўхшаш хизматларни маблағ билан таъминлаш.

2. Таълим ва маданий муассасаларни маблағ билан таъминлаш ва тегишли хизматлар кўрсатиш.

3. Кредит берадиган иттифоқларга субсидиялар ва ходимларга шу хилдаги хизматлар учун мўлжалланган харажатлар.

IX. Ишчи кучига доир бошқа харажатлар, масалан, ходимларни ишга келтириб қўйиш ва ишдан уйларига олиб бориб қўйишга

мўлжалланган харажатлар; буларни иш берувчи ўз зиммасига олади (шу жумладан, ходимларга сарфланган харажатларни қоплаш), корхона, ишга ёллаш ва бошқа нарсалар билан таъминлашга доир харажатлар.

X. Ишчи кучига харажатлар сифатида қараладиган солиқлар, масалан иш билан, бандлар сонига ёки иш ҳақи фондига соф ҳолда қўшиладиган солиқлар, яъни давлат томонидан бериладиган чегирма ва имтиёзларни олиб ташлагандан кейинги солиқлар.

Статистик маълумотларни таҳлил қилиш шуни кўрсатадики, харажатлар даражаси бўйича мамлакатлар нисбати янгидан яратилган қийматнинг ҳажми соҳасидаги нисбатлардан жиддий равишда фарқ қилади.

Инвесторлар, иш берувчилар ва тадбиркорлар кўпинча иш кучига сарфланган харажатларни рақобатбардошликнинг бирдан-бир ёки ҳеч бўлмаганда энг муҳим кўрсаткичи деб ҳисоблайдилар. Юқорида қайд қилиб ўтилганидек, ягона валютада қайта ҳисоблаш муайян вақт мобайнида турли мамлакатларда ишчи кучига сарфланган нисбий харажатлар тўғрисида тасаввур бериши мумкин. Лекин бундай қиёслаш фақат битта жиҳат билан — ишчи кучининг қиймати билан чекланадики, уни бошқа элементлар, чунончи, унумдорлик, иш вақти, кадрлар қўнимсизлиги, инсон ресурслари, талаб қилинадиган сармоя, маълумот даражаси, давлатнинг аралашуви, хом ашё, ускуналар, ёқилғи ва транспорт қиймати, алоқа ва меҳнат муносабатлари кабилар билан биргаликда олиб қаралиши лозим.

Японияда ишчи кучига сарфланган харажатларнинг хусусиятлари. Ҳозирги Япония воқелигининг бошқа Ғарб мамлакатларига нисбатан фарқ қилувчи хусусияти ҳозирга қадар ижтимоий таъминот ривожланиш даражасининг бошқа Ғарб мамлакатларига қараганда бирмунча камроқлиги бўлиб қолмоқда. Шундай фикр тарқалганки, Японияда ижтимоий ҳимоя давлат механизмининг ривожланмаганлиги тегишли фирма ички тизимлари билан тўлдирилади, улар умуммиллий институтлар ўрнини тўла равишда эгаллаган. Шу билан бирга бу фирма ички тизимларидан меҳнатни бошқаришда муваффақиятли фойдаланмоқдалар ва корпорацияларни самарадорлик ҳамда фаолият кўрсатиш даражасини оширмоқдалар.

Япония бошқарув тизимини фарқлайдиган юксак самарадорликнинг ёрқин ифодаси унинг тежамлигидир. Масалан, Японияда меҳнатга солиштирма ҳақ тўлаш (меҳнат харажатларининг қўшилган қийматга нисбати) кўрсаткичи бошқа ривожланган мамлакатларга нисбатан 30—35 фоиз камроқдир.

Бунда япон фирмаларининг ишчи кучига сарфлаган харажатларининг алоҳида тузилиши туфайли эришилган. Бунда ижтимоий харажатлар эмас, балки иш ҳақи асосий ўрин эгаллайди.

Маълумки, Япония ривожланган мамлакатлар орасида иш ҳақи даражаси бўйича етакчи бўлиб қолди, лекин бунда у ташқи бозордаги рақобат курашида ўзининг тутган позицияларини йўқотмади. Бунинг сабабларидан бири Япониянинг рақобатга бардош беришнинг асосий манбаи бўлган жонли меҳнатга сарф этиладиган харажатлар салмоғини нисбатан паст кўрсаткичларда сақлаб қолишга эришганлигида эди.

Япон фирмалари ўзларининг хорижий рақобатчиларидан фарқ қилиб, ишлаб чиқариш жараёнлари бевосита иштирокчиларини моддий рағбатлантиришга ўз куч-ғайратларини анча изчиллик билан сарфлайдилар. Натижада, Японияда ишчи кучига сарф этиладиган харажатларнинг аксарият қисми иш ҳақига қаратилади.

Япон компаниялари ишчи кучига харажатларнинг ўсишини фақат иш ҳақи ҳисобига ушлаб туришга ҳаракат қилиб қолмасдан, шу билан бирга, иложи бўлган соҳаларда бу чора-тадбирларни қўллаган ҳолда ўзларининг фирма ичидаги ижтимоий-маиший фаолиятларининг айрим турлари ҳажмини қисқартиришга эришганлар.

12.3. Иш ҳақига доир бирдамлик сиёсати (Швеция модели)

Инфляциями ёки ишсизлик. Швецияда иш билан бандлик сиёсатига саноати ривож топган бошқа мамлакатларга қараганда катта эътибор берилади, уни ўтказиш билан боғлиқ тадбирларга ялпи миллий маҳсулотнинг деярли 3 фоизи ва бюджетнинг 7 фоизи сарфланади. Бу кўрсаткич давлатнинг мудофаага сарфлайдиган харажатларига тенгдир. Ишчи кучи турли бандлик дастурлари билан қамраб олинган бўлиб, 3—4 фоиз атрофида тебраниб туради. Мамлакатдаги очиқ қайд этилган ишсизлик камдан-кам ҳолларда 3 фоиздан ортади. Бундай кўрсаткичлар кам учрайди, бу иқтисодий ва ижтимоий сиёсатнинг умумий йўналиши билан боғлиқдир. Аввало, шу нарсага диққат-эътиборни жалб этиш керакки, амалда бозор иқтисодиётига ўтган деярли барча мамлакатлар ишсизлик ёки инфляция муаммосига дуч келадилар. Бироқ, Швеция ўзининг ялпи миллий маҳсулотининг учдан бир қисмини экспортга чиқаради, шу боисдан инфляция ва нархларнинг ошиб кетишига йўл қўя олмайди. Акс ҳолда, бу ҳол мамлакатнинг жаҳон бозоридаги рақобатбардошлигини пасайтириб юборар эди. «Инфляциями ёки ишсизлик?» саволига бериладиган жавобнинг Швеция варианти 50-йилларнинг бошларида касаба уюшмаларининг вакиллари бўлган иқтисодчилар гуруҳи томонидан таклиф этилган эди. Улар иқтисодий сиёсат моделининг муаллифлари бўлиб, мазкур сиёсат инфляциясиз иш билан тўлиқ бандликка эришишга қаратилган эди.

Моделнинг афзаллиги шундан иборатки, у ишчи кучига бўлган умумий эҳтиёжни барча меҳнат ресурслари ҳам ўз жойини топмаётган шароитдаги даражагача пасайтиришни таклиф этади. Иш билан бандлик муаммолари вужудга келган жойларда қўшимча маблағлардан фойдаланилади. Бу ҳол иш билан тўлиқ бандлик билан барқарор нархларни сақлаб туриш зарурати ўртасидаги низоларни ҳал қилиш имконини беради.

Меҳнат ресурслари бозоридаги фаол сиёсат фақат 50-йилларнинг охиридагина иш билан тўлиқ бандлик иқтисодий стратегиясининг таркибий қисмига айланди. Бу тизим узоқ вақт мобайнида шаклланди ва бугунги кунда қуйидаги хусусиятлари билан ажралиб туради:

1. Ишчи қучи соҳасида сиёсат ўтказиш билан шуғулланадиган фақат битта марказий маъмурият мавжуд — бу меҳнат ресурслари бозорининг (Ай-М-Би) кенгашидир. Швеция шароитида меҳнат ресурсларини шакллантириш ва улардан фойдаланиш соҳасидаги барча дастурлар маъмурлар томонидан амалга ошириладиган умумий сиёсатнинг таркибий қисмлари ҳисобланади;

— мамлакат ишчи кучи бўйича кенгашлар тармоғига ва меҳнат бўйича маҳаллий хизматларга эгадир, улар келишиб олинган сиёсатни амалга оширувчи органлар сифатида фаолият кўрсатади;

— барча даражадаги маъмурий органларда кенгашлар мавжуд бўлиб, уларда жамоатчилик, касаба уюшмалари ва тадбиркорлар ташкилотлари вакиллари иш олиб боради.

Ай-М-Бига 15 кишидан иборат директорат бошчилик қилади. Улар орасида касаба уюшмаларининг олти аъзоси, хусусий тадбиркорларнинг уч аъзоси, давлатнинг уч вакили бор. Бу ўзига хос Швеция варианти — ҳукумат, касаба уюшмалари ва бошқарув вакиллари манфаатлари мувофиқлиги вариантидир. Кенгашнинг вазифаси — меҳнат ресурслари соҳасидаги сиёсатни режалаштириш, мувофиқлаштириш ва амалга оширишдир. Минтақавий кенгашлар мақсади ва йўналишларини аниқлаш, уларнинг ишига баҳо бериш ва давлат томонидан ажратилган маблағларни тақсимлашдир. Ай-М-Би ҳукуматдан мустақил бўлиб, бу органга миллий бюджетдан харажатларининг бир қисми тўланади. Молиявий йил мобайнида ҳукумат бу кенгашга парламент томонидан маъқулланган махсус қарорлар асосида қўшимча маблағлар ажратиши мумкин.

2. Ишчи кучини ўқитиш — иш билан бандликни оширишнинг кенг татбиқ этиладиган муҳим ва анъанавий йўлидир. Ҳар йили ишчи кучининг 2 фоизидан кўпроғи ўқишга жалб этилади. Ишидан маҳрум бўлиб қолиш хавфи остида қолган кишилар ёки ишсизлар ишга жойлаштириш хизмати орқали бепул таълим олиш ҳуқуқига эгадирлар ва нафақа оладилар. Шундай бўлса ҳам, ишга жойлаштириш хизмати ёрдамида ўқиш корхона ичидаги таълимнинг жуда

озгина қисмини ташкил этади ва тадбиркорлар томонидан маблағ билан таъминланади.

3. Иш ўринлари ташкил этиш соҳасидаги тадбирлар меҳнат ресурслари бозори дастурларида муҳим ўрин тутади. Дастур билан қамраб олинган умумий кишилар сонидан 3—4 қисми янги иш ўринлари ташкил этиш дастурларига киради.

4. Иш билан бандлик бўйича субсидиялар ногиронларга ва аҳолининг бошқа тоифаларига ҳам татбиқ этилади, чунки улар оддий меҳнат бозоридан иш топишда қийналадилар.

Шундай қилиб, Швеция иқтисодиётини барқарорлаштириш зарурлиги иш билан бандликни таъминлаш соҳасида ҳам меҳнат ресурслари бозоридаги сиёсатнинг муҳим омили бўлиб қолди.

Меҳнат бозорида ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф механизми. Бозор иқтисодиётида товарлар ва хизматларнинг харид қилиниши ҳамда турли бозорларда сотилиши, меҳнат бозорида ишчи кучининг харид қилиниши фақат ишсизликни таҳлил қилиш учун бошланғич нуқта ҳисобланади. Ёлланма ходимлар ўз ишчи кучини сотиб меҳнат ҳақи олишга умид қиладилар, иш берувчилар ишчи кучига талаб билдирадилар ва унга ҳақ тўлайдилар. Шундай қилиб, бошқа бозорларда бўлгани каби меҳнат бозорида ҳам таклиф, талаб ва иш ҳақи мавжуд бўлади. У иш билан бандлик билан ишсизлик ўртасидаги нисбатга боғлиқдир.

Ишчи кучини таклиф қилиш бир қатор омиллар таъсирида юз беради, яъни қарор топган иш ҳақи даражаси, солиқ тизими, касаба уюшмалари ва ҳоказолар. Иш қидираётганлар ўз ишчи кучини таклиф қилади, турли кишилар бу таркибга кирадилар, сўнгра унинг таркибидан чиқиб кетадилар. Булар — эндигина мактабни тамомлаб ишлаётганлар, боласини парвариш қилиб уйда ўтирганлар ёки пенсионерлардир.

Ишчи кучига бўлган талаб иш берувчиларнинг одам ёллашга бўлган эҳтиёжи билан белгиланади. Иш берувчилар улардан умумий иқтисодий талабга мувофиқ товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш учун фойдаланадилар. Бунинг маъноси шуки, бу талаб умумий талабнинг тазйиқига ҳам, шунингдек, ишлаб чиқаришнинг техника билан таъмин этилишига ҳам боғлиқ бўлади. Иш ҳақига қилинган харажатлар, шунингдек, машиналар сотиб олиш учун сарфланган харажатлар муҳим роль ўйнайди. Ишга қабул қилинганлар иш билан бандлар қаторига қўшилади. Ишсизлик мазкур вақтда ишчи кучи сафида бўлганлар билан банд бўлганлар сони ўртасидаги фарқ сифатида белгиланади.

Ишсизликнинг сабабларини тушунтирганда уч асосий йўналишни ажратиб кўрсатиш мумкин: **ишсизлик иш ҳақининг ҳаддан ташқари юқори эканлиги сабабли вужудга келади; ишчи кучига талаб оз**

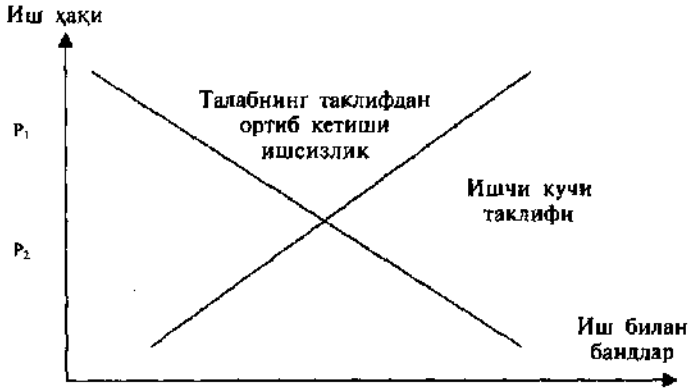
бўлади; меҳнат бозори мослашувчан эмас, бу ҳол талаб билан таклифнинг мос келишини қийинлаштиради.

Агар иш ҳақи даражаси барча иш қидирувчилар иш топадиган даражадан юқори бўлса, меҳнат бозорида таклиф керагидан ортиқча бўлади. Бу вазият 12.1-чизмада кўрсатилган.

Классик иқтисодчилар меҳнат бозорини бошқа бозорлар билан бир қаторда олиб қарайдилар. Агар товарларнинг нархи мувозанат нархидан юқори бўлса, у ҳолда таклифнинг ортиб кетиши содир бўлади. Ишсизлик ишчи кучи таклифининг ортиб кетиши сифатида қаралади: у ўз навбатида, иш ҳақининг ўзгаришига сабаб бўлади. Бундай вақтда ишсизликнинг давоси сифатида иш ҳақини мувозанат даражасигача пасайтириш хизмат қилади.

Ишчи кучи таклифининг эгри чизиғи юқорига томон оғади. Бу — ходимлар кўпроқ ишлашга тайёр эканликларини билдиради, чунки иш ҳақи ортади. Агар талаб эгри чизиғи пастга томон оғса, у ҳолда иш берувчилар иш ҳақи ошганлиги сабабли камроқ одамни ишга жалб қиладилар. Иш ҳақининг мувозанат даражаси P_1 нуқтаси билан кўрсатилган. У шу даражани қайд қиладики, унда барча ишловчилар, яъни мавжуд иш ҳақига рози бўлганлар ишга эга бўладилар.

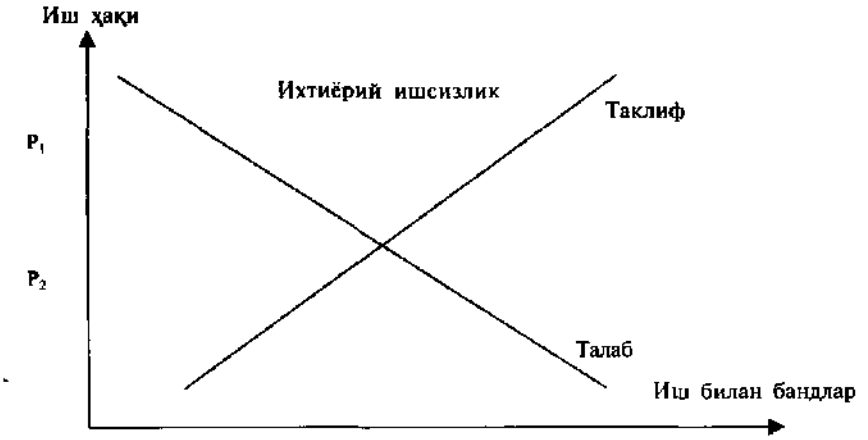
Лекин, энди иш ҳақи қандайдир сабабга кўра, масалан, кучли касаба уюшмаларининг ҳаракатлари туфайли P_1 даражадан P_2 даражага суриб қўйилди, деб тахмин қилайлик. Бундай даражада иш берувчилар кўпроқ одамни ишга қабул қилишни истамайдилар. Ишчи кучи таклифининг ортиб кетиши содир бўлади. Бироқ, меҳнат бозорида таклифнинг ортиқ бўлиши мавжуд ишдан кўра иш қидирувчилар кўпроқ эканлигини билдиради, бошқача айтганда, ишсизлик келиб чиқади. Демак, классик вариантда ишсизлик ёлланма ходимларнинг иш ҳақи ҳаддан ташқари юқори эканлиги туфайли пайдо бўлади.



12.1-чизма. **Классик ишсизлик.**

Шундай қилиб, модель иш ҳақининг пасайишини назарда тутади. Лекин ҳақиқатан эса иш ҳақи секинлик билан пасайиб боради. Бунинг кўпгина сабаблари бор. Иш ҳақи фақат иш берувчилар учун чиқимдан иборат бўлиб қолмай, шу билан бирга, ёлланма ходимлар учун даромад ҳамдир. Шунинг учун ҳам ёлланма ходимлар ўз ташкилотлари бўлган касаба уюшмаларини тузганлар. Касаба уюшмалари ходимларнинг даромадларини ҳимоя қилади. Бироқ, иш берувчилар ҳам барқарор иш ҳақи бўлишидан манфаатдордирлар, чунки бундай иш ҳақи ишлаб чиқаришни яхшироқ режалаштириш ва ёлланма персонал билан анча осойишта муносабатлар ўрнатишни ҳам назарда тутади. Касаба уюшмалари ва жамоа шартномалари бундай йўл билан иш ҳақи даражасини барқарорлаштириб, унинг меҳнат бозори аҳволига қараб гоҳ юқори кўтарилишига, гоҳ пастга тушишига тўсқинлик қилади. Бироқ, классик моделдаги барқарор иш ҳақи ишсизликнинг мавжуд бўлишини назарда тутади. Агар иш ҳақи даражаси секинлик билан пасайган тақдирда нима содир бўлиши 12.2-чизмада кўрсатилган. Бу ерда иш ҳақи P_2 дан пастга тушмайди. Таклиф эгри чизиғи ёки горизонталнинг кўрсатишича, иш ҳақи бандлик ошадиган даражада бўлиши мумкин эмас. Бундай ҳолда, классик иқтисодчиларнинг фикрича, ишсизлик ҳақиқатда ихтиёрий бўлади. Бу иқтисодчилар: ёлланма ходимларнинг ўзлари иш ҳақининг пасайишига рози бўлмайдилар ва шу билан ишсизликни танлайдилар, деб ҳисоблайдилар.

Агар иш ҳақи даражаси P_2 дан пастроқ тушмаса, у ҳолда таклиф эгри чизиғи горизонтал йўналишга эга бўлади, ишсизлик даражаси эса ўзгармасдан қолади. Классик назария намояндалари бундай иш-



12.2-чизма. **Ихтиёрий ишсизлик.**

сизликни ихтиёрий ишсизлик деб ҳисоблайдилар, чунки хизматчилар янада юқорироқ иш ҳақи тўланишини талаб этадилар, бу ҳол ишга эга бўлишларига тўсқинлик қилади.

Шундай қилиб, меҳнат бозорининг мавжуд бўлиш (фаолият кўрсатиш) усули катта аҳамиятга эгадир. Иқтисодчилар ҳар хил бозорларни таҳлил қилишда нарх механизмига катта эътибор беришлари туфайли, меҳнат бозори ҳақида гап борганда, уларнинг иш ҳақи — ишчи кучининг баҳоси алоҳида қизиқтириши бежиз эмас. Бунда улар иш ҳақи тузилишининг аҳамиятини алоҳида таъкидлаб ўтадилар. Одатда, шундай хулоса чиқарилади: нисбий иш ҳақи, яъни касбга қараб меҳнатга ҳақ тўлашдаги фарқ иш кучини анча юқори малакали мутахассислар талаб қилинадиган бозорларга йўллашда муҳим роль ўйнайди.

Масалан, Швецияда иккита ихтисослаштирилган меҳнат бозори бор: биттаси ҳисоблаш машиналари операторлари, иккинчиси — пўлат қуювчилардан иборат ишчилар бозори. Бу ерда бошланғич асосий нуқта шуки, бу ҳар иккала бозор бир хил бўлиб, уларда ишсизликнинг йўқлигидир. Лекин, айтайлик, техника билан қайта таъминлаш рўй беради: ишлаб чиқариш жараёнлари ўзгаради, камроқ пўлат ишлаб чиқариш ва кўпроқ ҳисоблаш техникаси чиқариш талаб қилинади. Натижада, ҳисобловчи техникаларга бўлган талаб ортади ва пўлат қуювчиларга бўлган талаб қисқаради.

12.3-чизмада кўриниб турибдики, иш ҳақи бозори эркин шаклланадиган меҳнат бозорида нималар бўлишини намоён қилади. Операторларга бўлган талабнинг ортиши уларнинг иш ҳақи ҳам ортишига сабаб бўлади, айни вақтда, пўлат қуювчи ишчиларга талабнинг камайиши уларнинг меҳнатига тўланадиган ҳақни ҳам камайтиради. Иш ҳақи даражасидаги фарқ иш кучини пўлат қуювчилар бозоридан ҳисоблаш машиналари операторлари ва техниклари бозорига кетиб қолишга ундайди. Операторларнинг бандлиги ортади, пўлат қуювчи ишчиларнинг бандлиги эса пасаяди. Эркин рақобатли оддий моделда бу ҳолат тезлик билан намоён бўлади.

Ҳақиқатан эса иш ҳақи тузилишининг ўзгариши унчалик тез содир бўлмайди. Агар нисбий иш ҳақи кам ҳаракатчан бўлса ҳисоблаш машиналари операторларига бўлган талаб ортиб кетиши ва пўлат қуювчи ишчилар таклифининг кўп бўлиши муқаррардир. Эҳтимол, бу ҳол ҳисоблаш машиналари техникалари ва операторлари иш ҳақининг кўпайишига сабаб бўлиши мумкин, ҳолбуки, пўлат қуювчи ишчилар, аксинча, ишсизликдан азоб чекадилар.

Ишсизликни бундай изоҳлаш классик изоҳлаш билан қиёсланади: иш ҳақи ишсизликнинг сабаби ҳисобланади, ҳатто, у мазкур ҳолатда ялпи меҳнат бозорида эмас, балки ихтисослашган бозорда

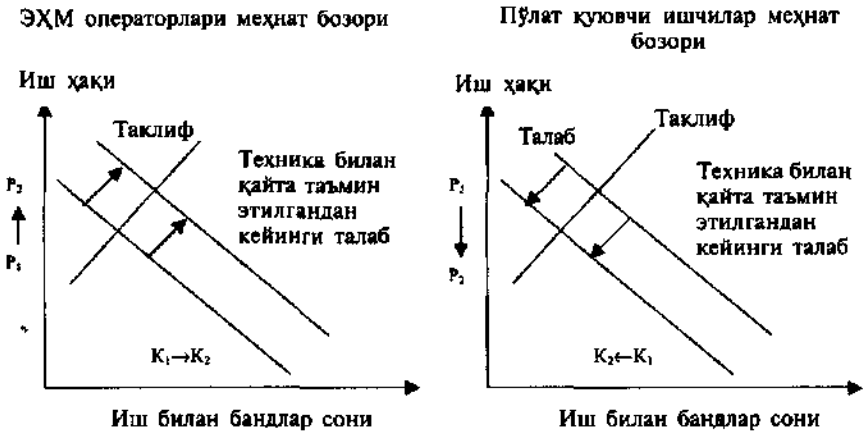
вужудга келган бўлса ҳам шундайдир. Кўпгина иқтисодчиларнинг хулосаси худди ана шунга асосланади, яъни иш ҳақи даражаларида катта фарқлар бўлишига йўл қўйилиши керак.

Агар техника тараққиёти натижасида пўлат қуювчи ишчиларга бўлган талаб, айни вақтда, электрон-ҳисоблаш машиналари операторларига бўлган талаб ортса, у ҳолда иш ҳақи бозорга боғлиқ бўлган иқтисодиётда пўлат қуювчи ишчиларнинг иш ҳақи камайиши (12.3-чизмада ўнгдаги пўлат қуювчиларнинг иш ҳақи P_1 дан P_2 гача пасаяди), ЭҲМ операторларининг иш ҳақи ортиши содир бўлади (12.3-чизмада чап томондаги иш ҳақи P_1 дан P_2 гача ошади).

Иш ҳақидаги фарқ одамларни пўлат қуйиш саноатидан электрон саноатга ўтиб ишлашга ундайди. Пўлат қуйиш саноатидаги бандлик қисқаради, электрон саноатдаги бандлик ортади (тегишли равишда 12.3-чизмада чапдаги K_2 га нисбатан K_1 камроқ).

Юқорида баён қилинган йўл классик йўлга нисбатан анча узоқ истиқболни очиб беради. Келтириб ўтилган мисолдан кўриниб турибдики, *меҳнат бозорининг самарали фаолият кўрсатиши* (талаб билан таклиф ўртасида мосликка эришилиши) кўпроқ даражада иш ҳақининг ўзига эмас, балки бошқа омилларга боғлиқдир.

Иш ҳақи даражаларидаги фарқ қанчалик катта бўлмасин, пўлат қуювчини дарҳол ҳисоблаш машинасининг оператори ёки техникига айлантириб бўлмайди, бунинг устига пўлат қуювчилар бошқа жойда истиқомат қилишади, яъни операторлар ёки техниклар керак бўлган жойдан узоқда туришади. Чамаси, бунда таълимнинг мослашувчан тизими зарур бўлиб, у янги техника ва янги талаб илгари сурадиган талабларга тезлик билан жавоб беришга қодир бўлиши



12.3-чизма. **Ихтисослашган икки меҳнат бозорининг нисбати.**

лозим. Бу нарса бошланғич таълимга ҳам, олий мактабга ҳам, шунингдек, меҳнат бозорида ишсизлик хавф солиб турган шахсларни қайта тайёрлаш ва иш ўринларида таълим олишга ҳам тааллуқлидир. Ишсизликка мубтало бўлганлар эса, бўш иш ўринлари мавжуд бўлган жойларда керакли мутахассисликлар бўйича малака ошириш ва қайта тайёргарликдан ўтиш йўли билан ишсизликдан қутулишлари мумкин.

Бирдамлик иш ҳақи сиёсатини амалда рўёбга чиқариш. Швеция касаба уюшмалари жамоа шартномаларини қайта тузиш тўғрисида музокаралар олиб борганда «бирдамлик иш ҳақи» деган сиёсатни амалга оширадилар, унинг асоси қуйидаги тамойиллардир: баравар қилинган меҳнатга баравар ҳақ тўлаш, энг кам миқдордаги иш ҳақи билан энг кўп миқдордаги иш ҳақи ўртасидаги фарқларни қисқартириш.

(Тенг) меҳнатга тенг ҳақ тўлаш тамойили бир хил жадаллик билан бир хил малакада бир хил ишни бажарадиган ходимлар учун халқ хўжалигидаги универсал таъриф шархларини назарда тутади. У текисчилик билан ҳеч қандай умумийликка эга эмас. Бунда шу нарсани қайд қилиш муҳимки, мазкур тизим муайян натижаларга қараб иш ҳақларининг табақаланишини ҳам истисно қилмайди.

Иш ҳақи тўғрисидаги ва бошқа меҳнат шарт-шароитлари ҳақидаги музокараларда иш берувчилар томонидан Швеция иш берувчилар иттифоқи қатнашади, у асосан, хусусий сектордаги корхоналар ва фирмаларни, шунингдек, давлат, муниципал, кооператив ташкилотлар ва хусусий фирмалар номидан иш кўрувчи бошқа иш берувчилар ташкилотларини бирлаштиради. Ана шу музокаралар натижасида касаба уюшмалари билан иш берувчилар ташкилотлари ўртасида жамоа шартномалари тузилади, уларда иш ҳақи ҳажмига қўйиладиган умумий талаблар ва бошқа меҳнат шартлари белгилаб берилади.

Музокаралар одатда уч босқичли бўлади. Биринчи босқичда уларда марказий касаба уюшмалари бирлашмалари ва иш берувчиларнинг ташкилотлари иштирок этади. Бу ерда асосий нарса — у ёки бу касаба уюшмасига қарашли барча ходимлар учун иш ҳақини оширишнинг умумий миқдорлари ҳақида бир тўхтамга келинади. **Навбатдаги босқичда** музокараларни энди тегишли тармоқ касаба уюшмалари ва иш берувчилар ташкилотлари олиб борадилар, бундан кўзланган мақсад — умумий келишув шартларини мазкур тармоққа татбиқ этишни аниқлаб олишдан иборатдир. **Музокараларнинг охирги босқичи** бевосита корхоналарда маъмурият ва касаба уюшмалари қўмиталари ўртасида ўтказилади.

Музокараларни ўтказиш ва вужудга келадиган низоларни ҳамда келишмовчиликларни ҳал қилиш учун тегишли қонунларда махсус тадбирлар белгилаб қўйилган, шу билан бирга, ўзаро келишувга мувофиқ иш ҳақи асосий битимда белгиланган, лекин ундан кам бўлмаган даражадан юқорироқ белгиланиши ҳам мумкин. (Бу ерда меҳнат муносабатларини биргаликда тартибга солиш тўғрисидаги қонун, меҳнат низоларини суд йўли билан ажрим қилиш ҳақидаги қонун, меҳнат низоларини ҳал қилишда воситачилик тўғрисидаги фармон ва ҳоказолар назарда тутилади).

Бирдамлик иш ҳақи сиёсати бир қатор мақсадли вазифаларни ҳал этишга қаратилган. Аввало, бу сиёсат бозор рақобати билан бир қаторда фан ва техниканинг сўнгги ютуқлари асосида ишлаб чиқаришни доимо янгилаб бориш жараёнини рағбатлантиради. Бунда баравар қилинган меҳнатга баравар ҳақ тўлаш тамойилига риоя этилади, бу тамойил шведча талқинда шуни англатадики, турли корхоналарнинг бир хил малакага эга бўлган ва ўхшаш ишларни бажарувчи ходимлари корхонанинг хўжалик фаолияти натижаларидан қатъи назар бир хил иш ҳақи оладилар. Агар бир тармоқдаги ўнта корхонадан учтаси юқори унумда ишласа, бештаси ўртача даражада, иккитаси зарар келтириб ишласа, у ҳолда бу корхоналардан ҳар бирининг ишчилари ишни бир хилда бажармаган бўлсалар ҳам, бир хил ҳақ оладилар, яъни уларга тармоқ шартномасида қайд этилган ўртача даражада ҳақ тўланади.

Амалда бу нарса касаба уюшмаларининг тадбиркорлар билан олиб борадиган музокаралардаги тутган талабчан йўли орқали рўёбга чиқади. Бу йўл шундан иборатки, касаба уюшмалари барча корхоналар учун тегишли даврда иш ҳақининг бир хил даражада ўсишига (фоизларда) эришишга интиладилар, бунда ўртача рентабеллик имкониятларидан келиб чиқилади. Бу ўринда гап меҳнатга ҳақ тўлашнинг шундай даражаси ҳақида борадики, бунда ўртача рентабелликдаги корхоналарга тенг шароитларда зарур рақобатбардошликни сақлаб туриш имконини берадиган бир меъёрдаги фойда нормаси таъминланади. Шу тариқа белгиланган иш ҳақи нормаси паст рентабелли корхоналар учун жуда юқори бўлиб туюлади. Шунда раҳбарият олдида қийин масалалар кўндаланг бўлиб туради. Албатта, бозор муносабатлари шароитида тадбиркорнинг бундай корхоналар ходимлари билан келишиб, жамоа битимида белгиланганидан пастроқ иш ҳақи тайинлаш ёки меҳнат интенсивлигини тегишли компенсациясиз, иш ўринларини сақлаб қолиш ҳақида бир тўхтамга келиш имконияти мавжуд. Лекин бу ҳол техника жиҳатидан қолоқ корхоналарга иш ҳақи харажатларини қисқартириш ҳисобига кун кўриш им-

конини беради, бу эса, ўз навбатида, технологияларни янгилашга тўсқинлик қилар ва рақобатбардошликни таъминламас эди. Ҳақ тўлашдаги ижтимоий адолат ҳам бузиларди. Швеция касаба уюшмалари кам рентабелли корхоналарнинг эгаларига иш ҳақини умумий даражадаги жамоа меҳнат шартномаларини қайта тузиш бўйича музокараларда белгиланган даражадан пасайтиришга йўл қўймайди. Шундай қилиб, бирдамлик иш ҳақи сиёсати кам рентабелли корхоналарни тугатишга ёрдам беради.

Саноат ва ноишлаб чиқариш соҳасидаги турли тармоқ корхоналарида бир хил иш турларини бажарадиганлар учун иш ҳақининг ягона даражасини белгилашнинг бундай тамойили мазкур тармоқ доирасидаги кам рентабелли корхоналарни тугатишга ёрдам бериб қолмасдан, шу бйлан бирга, иш ҳақи сиёсати орқали иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришларни ҳам рағбатлантиради.

Бирдамлик иш ҳақининг ягона даражаси сиёсати юқори рентабелли корхоналар даромадлари ва харажатлари тузилишига, уларни тақсимлаш ва улардан фойдаланишга ҳам ижобий таъсир кўрсатади. Бу ўринда ходимлар иш ҳақини ошириш учун нормал ўртача даражадан ортиқча олинган фойдадан талаб қилишга расмий асоста эга эмаслар. Натижада, тадбиркорлар фойданинг бу қисмини ишлаб чиқаришни кенгайтириш ва модернизация қилишга сарфлаш имконига эга бўладилар, бу ҳол шак-шубҳасиз, фан-техника тараққиётини жадаллаштириш ва мазкур фирмаларнинг рақобатбардошлигини оширишга ёрдам беради.

Касаба уюшмалари бирдамлик иш ҳақи сиёсатини амалга оширишда катта роль ўйнайдилар. Улар илғор корхоналар жамоаларини меҳнатга ҳақ тўлаш даражасини кўпроқ оширишдан ўзларини тийишга ундайдилар, бу иш барча меҳнаткашлар манфаатлари ва мамлакат иқтисодиётининг изчил ривожланиши йўлида умуммиллий битимда кўзда тутилган доирада амалга оширилади.

Илғор корхоналар манфаатларини қондиришга меҳнаткашлар жамғармалари деб аталган жамғармаларни ташкил этиш ёрдам беради, бу жамғармалар худди ана шу ортиқча фойда қисми ҳисобига ташкил этилади. Шу йўл билан олинган маблағлардан акциялар ва бошқа қимматли қоғозлар сотиб олиш учун фойдаланилади. Бироқ, шуни айтиш керакки, швед тадбиркорлари бундай тажрибага қаршилик кўрсатадилар, яъни меҳнаткашлар жамғармалари ташкил этилишини хусусий мулкка тажовуз деб ҳисоблайдилар. Мамлакат иқтисодиётида бундай жамғармаларнинг роли анча чекланганига ана шу ҳол сабаб бўлаётир.

Реал ҳаётда кўпинча ихтилофли вазият вужудга келади. Швеция касаба уюшмалари бу ихтилофларни, одатда, анча муваффақиятли ҳал қилмоқдалар, чунки меҳнат низоларини бартараф этиш учун ривожланган норматив негиз мавжуддир.

Ишлаб чиқаришни доимий янгилаб боришни ва иқтисодиётнинг таркибий қайта қурилишини рағбатлантирувчи бирдамлик иш ҳақи сиёсатига амал қилиш, шак-шубҳасиз оммавий ишсизликка олиб келиши мумкин бўларди. Лекин аҳолининг бандлигини таъминлашдаги ноёб тажриба туфайли бундай аҳвол рўй бераётгани йўқ. Давлат меҳнат ресурсларини касбий қайта тайёрлаш, уларни қайта тақсимлаш, вақтинча бандларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш юзасидан юксак самарали чора-тадбирлар тизимини амалга оширмоқда.

Бирдамлик иш ҳақи сиёсатининг яна бир ўзига хос хусусияти иш ҳақининг энг кам миқдори билан энг кўп миқдори ўртасидаги фарқни қисқартиришдир. Иш ҳақи оширишнинг ягона даражасини белгилаш тизимининг ўзи турли вариантларда амал қилади, бунда кам ойлик оладиганларнинг иш ҳақи ошириб борилади ва юқори ҳақ оладиганлар иш ҳақининг ўсиши тўхтатиб турилади. Бундан ташқари, жамоа шартномаларини қайта тузиш ҳақидаги музокараларнинг боришида касаба уюшмалари, одатда, уларга меҳнаткашларнинг кам ҳақ тўланадиган тоифалари иш ҳақининг ўсиш суръатлари олдини олиш тўғрисида махсус бандлар киритилишига эришадилар.

Энг кам иш ҳақи тўланадиган ишчилар йилига 95—100 минг крон, энг юқори иш ҳақи тўланадиганлар эса (узлуксиз ишлаб чиқаришда банд бўлган қурувчи ва ишчилар) 200 минг кронагача оладилар. Солиқлар ҳам шундай шкала бўйича ҳисобланади, яъни олинган даромадлар нисбати улар тўлангандан сўнг аҳолининг исталган тоифаси ўртасида 1:2 нисбатдан ошмайди. Жаҳоннинг бирор мамлакатида бундай кам табақаланиш йўқ.

12.4. Иш ҳақини фирма ичида тартибга солиш

Фан-техника тараққиёти таъсирида иш ҳақини ташкил қилишдаги ўзгаришлар. Ғарб мутахассисларининг кўп сонли тадқиқотлари шундан далолат беради, меҳнат орқали рағбатлантиришнинг пул шакли биринчи ўринда туради. Иш ҳақи даражаси ва уни ошириш имкониятлари фақат кам ҳақ олувчиларни эмас, балки катта маош олувчи ходимларни ҳам қизиқтиради.

Шуни дадил айтиш мумкинки, инсон омилини фаоллаштириш ва унинг меҳнат потенциалидан фойдаланишнинг энг таъсирчан қуроли иш ҳақи бўлиб қолмоқда. Бунда ходимларнинг мавжуд малакаси ва ижодий потенциалидан фойдаланиш иш ҳақи билан малака ўртасидаги, бажариладиган иш, меҳнат натижалари ва у содир этадиган шарт-шароитлар ўртасидаги алоқа усулларининг ҳар томонлама илмий асосланганлиги улардан мувофиқларини танлашга боғлиқ бўлади.

Ишлаб чиқаришнинг техникавий базасидаги асосий силжишлар, ходимлар меҳнати мазмуни ва вазифаларидаги ўзгаришлар меҳнатни ташкил қилиш янги шаклларининг жорий этилиши кейинги ўн йилликларда иш ҳақини ташкил қилишга тааллуқли бўлган фирма ички сиёсатининг қатор қоидаларида жиддий ўзгаришлар содир бўлишига олиб келди.

Ҳозирги компаниялар иқтисодий стратегиясининг бош мақсади ишлаб чиқаришда миқдорий параметрларга эришиш: асбоб-ускуналар, иш вақти, фан фойдаланиш ишчи кучининг таркибини, маҳсулот сифатини яхшилашдан иборат бўлиб, у умуман ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишга қаратилгандир. Бу эса, хўжалик юритишнинг интенсив усуллари ҳисобига унинг экстенсив усулларидан воз кечишни билдиради.

Фирма ички стратегияси ва моддий рағбатлантиришдаги қайта қуришнинг бундай зарурати кўпчилик ривожланган мамлакатларнинг тадбиркорлар ва ҳукуматлари хом ашё нархларининг ошиши, инфляция ва ишсизлик каби нохуш ҳодисаларнинг тобора кўпайиб бораётганлиги муносабати билан қаттиқ тежаш йўлини тутиб ётганлигидадир. Натижада, ишлаб чиқаришнинг асосий мақсади бўлган фойдани кўпайтиришга ҳозирги пайтда қўшимча ресурсларни жалб қилган ҳолда ишлаб чиқариш ҳажмини ошириш ҳисобига эмас, балки барча мавжуд ресурслардан янада самаралироқ фойдаланиш ва ишлаб чиқариш харажатларини ҳар томонлама камайтириш ҳисобига эришилмоқда.

Шу нарса ҳам муҳимки, фирмаларнинг фан-техника тараққиёти ютуқларини кенг қўллашга, уларнинг ишлаб чиқаришда татбиқ этилиш муддатларини жадаллаштиришга асосланган асосий эътиборни ҳозирги замон иқтисодий стратегияси оддий меҳнатдан кўра мураккаб меҳнатдан фойдаланишга қаратишга ёрдам берди. Бундай шароитда меҳнат суръатларини жадаллаштириш ва меҳнат ютуқларини рационализациялаш масаласи ўз ўрнини бошқа масалага, яъни ходимларнинг ақлий имкониятлари, уларнинг ташаббускорлиги, кашфиётчилиги ва ҳоказоларни намоён этиш ва улардан кўпроқ фойдаланиш масаласига бўшатиб берди.

Бундай ёндашиш фирмаларнинг кадрлар сиёсатида янгича босқични бошлаб бердики, унга меҳнатни бошқаришнинг мажбурий, қаттиқ чораларидан аста-секин воз кечиб, ходимларда ишни яхшилашга қизиқиш уйғотадиган янада эркинроқ, демократроқ тадбирларига ўтиш хосдир. Ҳозирги пайтда моддий рағбатлантириш меҳнатнинг мазмундорлигини ошириш, унинг шарт-шароитларини яхшилаш билан боғлиқ ташкилий-техникавий тадбирлар билан бирга қўлланилиши сабаби ҳам, одатда, мана шундадир.

Шундай қилиб, персонални ривожлантиришни таъминлаш, уни янгича талабларга мос келтиришга қаратилган моддий рағбатлан-

тиришдаги зарур ўзгаришлар иш ҳақининг элементлари ва босқичларини шакллантиришни ҳар томонлама таҳлил қилиш ҳамда унинг шакл ва тизимларини ривожлантиришга асосланади.

Иш ҳақи тузилишини тартибга солиш. Ривожланган мамлакатлардаги бозор иқтисодиётида иш ҳақини тартибга солишнинг ўзига хос хусусияти — иш ҳақи тузилишини ишлаб чиқишдаги моддий рағбатлантиришнинг даража ва усулларига оид барча масалаларда корхоналар (фирмалар) тўлиқ мустақиллигидир. Шуни алоҳида таъкидлаймизки, самарали моддий рағбатлантиришнинг зарур шарти корхонанинг *молиявий аҳволини белгилайдиган товарлар ва хизматлар* бозорларидаги рақобатбардошлигини ва меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигини ҳисобга олишдир. Бунда, энг аввало, корхоналарда ишчи кучининг таркиби ва қўнимсизлигини белгиловчи касбий ва минтақавий меҳнат бозорларини назарда тутмоқ керак.

Иш ҳақи сиёсати, унинг тизимларини ишлаб чиқиш ва жорий қилиш корхона (фирма) кадрларининг муайян касб малака таркибини моддий рағбатлантиришга бўлган эҳтиёжи билан белгиланади. Бу жадвалда умумлаштирилган ҳолда берилган.

Иш ҳақи даражасини разрядлар бўйича аниқлаш ёки ҳар бир разряднинг пул ифодасига «баҳосини» белгилаш икки омилга: мазкур корхона (фирма)нинг ижтимоий-иқтисодий сиёсатига ва бошқа компаниялардаги шу каби касб ва малакага эга бўлган ходимларнинг иш ҳақи бўйича статистик маълумотларига таянади. Корхона (фирма)нинг ижтимоий-иқтисодий сиёсати борасида унинг раҳбари қуйидаги омилларга: корхонанинг молиявий аҳволи, рентабеллиги, фаолият хусусияти ва ҳоказоларга асосланади. Лекин, бозор иқтисодиёти шароитларида иш ҳақи сиёсати ва даражасини белгилаш учун бу омиллар камлик қилади. Бу ўринда компаниянинг меҳнат бозоридаги кадрлар қўнимсизлигининг юқорилиги янги ходимларни йиғишдаги қийинчиликлар ва бошқа шу каби омиллар бўйича рақобатбардошлигини аниқлаш катта аҳамиятга эгадир. Бу соҳада меҳнат бўйича муниципал органлар томонидан ўтказиладиган иш ҳақи юзасидан статистик тадқиқотлар муҳим роль ўйнайди. Компаниялар ўртасида иш ҳақи масалалари бўйича ҳар икки томон учун қулай бўлган ахборотлар алмашинуви, тармоқларга оид жамоа шартномалари ҳам маълум роль ўйнайди. Бу ўринда гап муҳим касб эгаларининг иш ҳақлари, тариф сеткалари ва ставкалари хусусида бормоқда.

Корхона (фирма) ўз имкониятларини, меҳнат бозорида содир бўлган вазиятда иш ҳақи шартлари ва даражаларини таҳлил қилиб, ходимлар учун иш ҳақи ставкалари даражасини белгилайди. Корхона меҳнат бозорида бир хил касблар бўйича иш ҳақи ставкаларини бозор ставкаларидан юқорироқ, бошқа яъни меҳнат бозорида ортиқча бўлган касблар бўйича эса пастроқ белгилаши мумкин. Юқори

иш ҳақи корхона учун ишчи кучи харажатларига ҳар доим ҳам таъсир қилавермайди. Бу ўринда корхонадаги меҳнат унумдорлиги даражаси, ишчи кучи харажатларининг умумий харажатларга нисбати, олинадиган фойдаларнинг жорий даражаси, корхонанинг ривожланиш истиқболлари, ходимларнинг иш ҳақи харажатларининг юқори нархлари орқали уларни истеъмолчи зиммасига юклаш катта роль ўйнайди. Корхонада иш ҳақи тузилмасини ишлаб чиқиш шахсга боғлиқ бўлмаган жараён бўлиб, у иш сифати, унинг самарадорлиги муаммоларини ҳал қилмайди. Ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш миқдорларини белгилашда корхона маъмуриятининг олдида шундай савол туғилади: бир хил малака даражасига эга бўлган барча ходимлар бир хилда иш ҳақи олишлари керакми? Агар олишлари керак бўлмаса, у ҳолда иш ҳақини қандай мезонлар бўйича белгилаш керак?

Ходимлар иш ҳақини уларнинг меҳнат самарадорлигини ошириш жиҳатдан бошқариш икки тамойилга асосланиши мумкин, яъни базавий иш ҳақи ставкаларини ўзгартириш; ходимларни меҳнат натижаларига қараб мукофотлаш.

Ишчи ва хизматчиларга иш ҳақи ставкаларини белгилаш усуллари. Ходимлар банд бўлган ишлаб чиқариш жараёнлари, уларнинг бажарадиган вазифалари, шунингдек, ишловчиларнинг сонига қараб ставкалар ва маошларни белгилаш ҳамда тартибга солишнинг бир неча усуллари мавжуд. Бунда қуйидагилар назарда тутилиши мумкин: иш ҳақининг ягона ставкалари; иш ҳақи ставкаларининг автоматик тарзда оширилиши; ходимлар хизматига баҳо бериш натижаларига мувофиқ ставкаларни ўзгартириш.

Иш ҳақининг ягона ставкалари. Ишлаб чиқариш ходимга боғлиқ бўлмаган жойларда, бир хилдаги ўзгармас, эскирган операцияларда (конвейерли ишлаб чиқаришда), яъни амалда ишлаб чиқаришнинг миқдорий кўрсаткичларини оширишга ўрин қолмаган жойда бир хил мураккабликдаги ишни бажарувчи ходимлар бир хилда иш ҳақи оладилар.

Иш ҳақининг норасмий ставкалари. Майда корхоналарда (кичик ташкилотларда) раҳбарларнинг ходимларга иш ҳақи даражасини белгилашда субъектив ёндашиш ҳоллари ҳаи бўлади. Лекин, бундай тизим самара бериши учун бир қатор шартларга риоя қилиш керак. Энг аввало, раҳбар ўз ходимларини яхши билиши, уларнинг иш ҳақида етарли даражада объектив маълумотларга эга бўлиши ва уларни мунтазам равишда назорат қилиб туриши зарур. Бундан ташқари, жамоада зўриқиш вужудга келмаслиги учун ходимларнинг норасмий иш ҳақи ставкалари даражаси худди шу вазифаларни бажарадиган бошқа корхона (ёки шу корхонанинг ўзида), ёхуд бошқа фирма ходимлари иш ҳақига яқинроқ бўлиши керак. Акс ҳолда, хорижий мамлакатлар амалиётида маълум бўлаётганидек, бундай ёнда-

12.2-жадвал

Иш ҳақи тузилишини тартибга солиш

Тартибга солиш босқичлари	Тартибга солиш мақсадлари
Ишни таҳлил қилиш	Иш элементларини аниқлаш
Иш тафсилоти	Иш элементларини стандартлаш
Ишга баҳо бериш	Ишнинг нисбий аҳамиятини аниқлаш
Мазкур ишнинг разрядли сеткага тааллуқлилиги	Таъриф тизимини самарали бошқариш
Иш қийматини пул шаклида белгилаш	Ишнинг нисбий қийматини пулли эквивалентга айлантириш
«Хизматларни баҳолаш» ва тақдирлаш тизимини ишлаб чиқиш	Меҳнат унумдорлигини ва иш сифатини оширганлиги учун ходимларни мукофотлаш
Ижтимоий тўловлар дастури	Иқтисодий хавфсизликни таъминлаш, ноқулай иш шароитлари учун ходимларга товон пули (компенсация) тўлаш
Касаба уюшмалари иштироки	Жамоа музокаралари талабларини ҳисобга олиш
Ахборот	Иш ҳақи тузилмаси бўйича қуйи бўғин раҳбарларига зарур ахборотни тақдим қилиш
Маъмурий тадбирлар	Баъзи ходимлар ёки бир гуруҳ ходимларнинг моддий рағбатлантирилиши ва иш ҳақига онд муаммоларни ҳал қилиш борасида умумий раҳбарликни амалга ошириш
Назорат	Моддий рағбатлантириш бюджетлари (лимитлари)нинг бажарилишини таҳлил қилиш

ишш меҳнат муносабатларида кўпинча кескинликни келтириб чиқаради ва бу ҳол бутун меҳнат жамоаси иш натижаларига салбий таъсир этади.

Иш ҳақининг автоматик тарзда оширилиши. Бундай ёндашув норасмий ёндашувга тўғридан-тўғри зиддир. Иш ҳақини корхона (бўлинма)нинг ҳамма ходимлари учун бир вақтнинг ўзида ошириш ҳақидаги масала иқтисодий вазиятдан, рақобат шартлари ва умуман, корхона фаолияти натижаларидан келиб чиқилган ҳолда юқори раҳбарият томонидан ҳал этилади. Бундан ташқари, бу тизим қуйидаги объектив кўрсаткичлар бўйича иш ҳақини автоматик тарзда оширишни

кўзда тутади: иш стажининг ошиши, малака даражасини расмий равишда кўтариш ва ҳоказолар. Бу тамойиллар тариф сеткаларига киритилади ва корхонада малакали кадрларни мустаҳкамлаш ҳамда қўшимча меҳнат стажини рағбатлантиришда улардан фойдаланилади. Америкалик тадқиқотчи Р. Симпсон фармацевтика корхоналаридан биридаги бундай тариф сеткасини мисол тариқасида қуйидагича кўрсатиб ўтади (12.3-жадвал):

12.3-жадвал

Фармацевтика саноати корхонасида иш ҳақининг тариф сеткаси
(1-разрядниинг бошланғич ставкаси = 100)

Разряд	Бошланғич ставка	Разряд ичидаги сетка				
		1	2	3	4	5
1	100	102,7	106,1	110,0	113,0	116,3
2	107,5	110,9	114,3	117,7	121,1	124,5
3	115,6	119,0	122,4	125,9	129,3	133,3
4	124,5	127,9	131,3	135,4	139,5	143,5
5	133,3	137,4	141,5	145,6	149,7	153,7
6	142,9	146,9	151,0	155,8	160,5	165,3
7	153,1	157,8	162,6	167,3	172,1	176,9
8	164,6	169,4	174,1	179,6	185,0	190,5
9	176,9	182,3	187,8	193,2	198,6	204,1

Бундай тариф сеткаси иш ҳақи ставкалари ҳар 6 ойда ошиб борадиган ушбу корхона ходимларининг иш стажларини рағбатлантиришга мўлжалланган. Мазкур сетканинг ўзига хос хусусияти шундаки, анча паст разрядниинг юқори ставкаси анча юқори разрядниинг паст ставкасидан баландроқдир. Бундан мақсад — агар ходимнинг янада юқорироқ даражага интилиш истаги бўлмаса, унинг мазкур разрядда мустаҳкамланиб қолишини рағбатлантиришдир.

Бундай иш ҳақи ставкаларини белгилаш тизимининг ижобий хусусияти шундан иборатки, унда касаба уюшмалари томонидан унинг иш ҳақи оширилишини назорат қилиш ва бундай ошириш тамойилларини ишлаб чиқишда иштирок этиш имкониятлари туғилади. Унинг салбий томони эса бевосита ишлаб чиқариш унумдорлигини ва ходимларнинг меҳнат самарадорлигини оширишга мўлжалланмаганлигидир.

Иш ҳақининг шакл ва тизимлари ҳамда унинг кўрсаткичлари. Ҳозирги вақтда саноати ривожланган мамлакатларда меҳнатга ҳақ тўлашнинг, асосан, икки шакли: ишбай ва вақтбай шакллари мавжуд (12.4-жадвалга қаранг).

12.4-жадвал

Иш ҳақининг шакл ва тизимлари ҳамда унинг кўрсаткичлари

Иш ҳақининг шакл ва тизимлари	Кўрсаткичлар
Ишбай тизимлар	
Якка тартибдаги ва жамоа ишбай тизими: а) ишлаб чиқаришга мос тўғридан-тўғри ишбай (прогрессив ва регрессив) тизим б) ишбай — мукофотли в) рационализаторлик таклифлари учун мукофотлар	Ишлаб чиқарилган маҳсулот (дона) 1.Ишлаб чиқариш ёки вақт нормалари 2.Сифат 3.Асбоб-ускуналардан фойдаланиш 4.Хом ашё ва материаллардан фойдаланиш 5.Аралаш тизимлар Рационализаторлик таклифларини қабул қилиш
Вақтбай тизимлар	
1.Нормалаштирилган кундалик топшириқлар (якка ёки жамоа тарзидаги) а) мукофотлашнинг қатъий ставкалари билан вақт нормалари б) бундан аввалги ҳақ тўлаш даврига нисбатан ишлаб чиқариш нормасига асосланган нормалар 2.Ходимларнинг хизматларига баҳо бериш билан боғлиқ тизимлар: а) иш натижаларига баҳо бериш билан боғлиқ равишда иш ҳақи ставкаларини ошириш б) мукофотнинг ҳар хил турлари	Белгиланган ишлаб чиқариш ёки вақт нормаси Иш натижаларига субъектив баҳо бериш, ходимларга тааллуқли бўлган мақсадларга эришиш

Ҳозирги замон ишлаб чиқариши учун меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил қилишнинг турли тизимларини қўллаш хосдир. Масалан, АҚШда саноатда ишлайдиган ходимларнинг 17 фоизи тўғридан-тўғри ишбай ҳақ олиш тизимига киради, мукофотлашнинг жамоа тизимида эса 33 фоиз ходимлар ҳақ оладилар. Икки гуруҳ тизим энг оммавий ҳисобланади, яъни: фойдаларда иштирок этиш ва ишлаб чиқариш кўрсаткичларига эришганлик ҳалқа, энг аввало, меҳнат унумдорлигини оширганлик учун мукофотлаш, мукофот миқдори ўртача ойлик иш ҳақининг 5 фоизидан 18 фоизгачасини ташкил қилган.

Францияда меҳнатга ҳақ тўлаш кўпроқ вақтбай тизимида оммалашган. Бу ерда иш ҳақи тўлашни ташкил қилишни такомиллаштириш уни алоҳида йўналишда, яъни ҳақ тўлаш билан унумдорлик

ўртасида тўғридан-тўғри боғланиш бўлади. Алоҳида ҳақ тўлаш базаси бўлиб тариф тизими қолаверади. У меҳнатнинг миқдорий натижаларинигина эмас, балки унинг сифатини ва иш ўрнидаги ўзини тутиш омилларини ҳам ҳисобга олади.

Тариф тизими икки йўналишда амал қилади. **Бир томондан,** тармоқ ва тармоқлараро даражадаги жамоа музокаралари натижасида тариф сеткаси, яъни касб тоифалари бўйича разряд ва коэффициентлар шкаласи, улар бевосита фирмаларда ҳисобга олинади. **Иккинчи томондан,** ўша жамоа музокараларига мувофиқ шундай қоидалар белгиланадики, бу разряд ва коэффициентлар ходимларга шу қоидаларга мувофиқ берилади, бошқача айтадиган бўлсак, уларни таснифлаш амалга оширилади.

Тариф сеткаларида қуйидаги категориялар (тоифалар) мавжуд:

— энг қуйи ишчи тоифаси — малакасиз ёки ҳар турли ишларни бажараверадиган ишчи (биринчи разряд);

— ярим малакали ишчи (иккинчи разряд);

— малакали ишчи (учинчи разряд);

— техниклар (тўртинчи разряд);

— қуйи бўғин бошқарувчилари (уста, бригадир бошлиғи).

Айрим тариф сеткалари Франция корхоналарида ўрта ва юқори бошқарув ходимлари ва муҳандислари учун амал қилади.

Амалиётда рағбатлантиришнинг ҳар хил тизимлари қўлланилади. Масалан, олинадиган фойдаларда иштирок этиш тизими фирмаларнинг 70 фоизида; меҳнат натижаларига баҳо беришда хизматларни баҳолаш усули фирмаларнинг 36 фоизида; турмуш қийматининг ўсишига мувофиқ иш ҳақини автомат тарзда индексациялаш фирмаларнинг 36 фоизида қўлланилади. 59 фоиз фирма меҳнатга ҳақ тўлашнинг уч босқичли тизимини қўллайди, булар: энг кам даражада кафолатланган ҳақ тўлаш, жамоа мукофотлари ва шахсий иш натижалари учун якка тартибдаги мукофотлардир.

Иш ҳақини ҳисоблашнинг асосий тамойиллари. Биринчи тамойил — меҳнатга ҳақ тўлаш миқдорини белгилаш жараёнида анъанавий ёндашишдан қочиш. Таъкидлаб ўтамизки, анъанавий ёндашишда асосий иш ҳақи иш ўрнини норматив баҳолаш негизида шаклланган. Бироқ, ҳозирги замон ишлаб чиқариш ва меҳнат шароитлари ёлланиладиган ишчилар малакасига нисбатан қўйиладиган талабларга анчагина ўзгариш киритилишни тақозо қилади. Кун тартибида ходимнинг ярим валентлилиги деб аталадиган, яъни унинг ҳар қандай аралаш ишни ўз олдига қўйилган иш вазифаси доирасида бажаришидан иборат потенциал имкониятлар масаласи

туради. Касбий омилкорлик соҳасидаги бу тадбир иш ҳақига қўшиладиган алоҳида устамаларнинг ҳар хил турларида ўзининг моддий ифодасини топади, улар иш берувчи учун индексацияланадиган иш ҳақидан фарқли ўлароқ, бирмунча афзалликларга эга, яъни улар дастлабки ҳолга қайтиши мумкин. Бу эса, кўп даражада ўз рағбатлантирувчи ролини сақлаб қолиш қобилиятига эга, деган сўздир.

Иккинчи тамойил — иш ўрнига эмас, балки ходимнинг шахсий сифатларига меҳнатга ҳақ тўлашда эътибор беришдир. Менежмент назариясида иш ўрни ишчига, унинг имкониятлари ва талабларига мослаштирилган бўлиши, яъни аксинча бўлмаслиги керак, деган фикр тобора мустаҳкамланиб бормоқда. Шунинг учун Тейлор назарияси бўйича меҳнатни ташкил қилишдаги нормалаш амалиёти ишловчиларнинг шахсий омилкорлигига баҳо бериш амалиётидан кейинда туради. Иш ўрни ҳозирги шароитда ўз-ўзидан доимий ўзгаришда бўлади. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг шаклланиши учун база бўлиб, инсоннинг билимлари ва потенциал имкониятларига баҳо бериш хизмат қилади. Бинобарин, бу фақат иш ҳақининг сиртқи қисми учун эмас, балки асосий иш ҳақининг ўзи учун ҳам хосдир.

Учинчи тамойил — алоҳидалаштириш ёки табақалаштириш ҳаддан ташқари ортиб боришидан қочишга интилишдир. Иш ҳақини табақалаштириш ғоясидан ўйламай фойдаланилганда ҳамкорлик муҳити яратишда ходимлар ўртасида хавф, ҳатто, адоват пайдо бўлади. Ўта худбинлик хатти-ҳаракатларининг ривожланиши келгусида иш самарадорлигига салбий таъсир этиши ва корхона олдида турган умумий мақсадларга эришишга халақит бериши мумкин. Шунинг учун ҳам замонавий корхоналарда моддий рағбатлантиришнинг (агар, бу меҳнатни ташкил қилишга имкон яратса) жамоа шакли ҳар томонлама қўллаб-қувватлантирилади.

Бундай муаммони ҳал қилиш (рағбатлантиришнинг мақбул шакллари билан кўпчилик меҳнаткашлар учун руҳан номақбул шаклларини танлаш) иш ҳақини оширишнинг дастлабки ҳолига қайтариш ва ёлланма ишчининг даромадини кафолатланган энг кам миқдордаги тамойилларидан аралаш фойдаланишда ифодаланади. Натижада, бир томондан меҳнатга ҳақ тўлаш, иш билан бандлик, нархналовар ва ижтимоий сарф-харажатлар ўртасида ижобий мувозанат вужудга келса, иккинчи томондан, ижтимоий соҳада маълум даражада келишувчанлик вужудга келади.

Моддий рағбатлантиришнинг замонавий кўринишини белгиловчи кейинги омил ўзгарган меҳнат муносабатларига, ижтимоий шериклик пайдо бўлишга тааллуқлидир. Бу муносабатлар изга тушмоқда ва бунда иш берувчи билан ёлланма ишчи аввалгига қараган-

да кўпроқ тенг ҳуқуқли шерик бўлиб қолмоқдалар: биттаси ўз меҳнатини (ва ўз потенциал имкониятларини) сотса, иккинчиси уни сотиб олади. Шу муносабат билан ташқи кўринишидан савдо-сотиқ шаклини оладиган моддий хусусиятининг ўзи ҳам ўзгаради.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг умумий миқдори иш бажарилгунга қадар эмас, балки иш бажарилгандан кейин аниқ бўлади. Бунда, табиийки, олдиндан белгиланадиган тўловнинг кафолатланган қисми ҳам сақланиб қолади, меҳнат сифати эса олдиндагига қараганда каттароқ роль ўйнайди.

Ҳозирги шароитда меҳнатга ҳақ тўлаш гўё кўп босқичли хусусиятга эга бўлиб бормоқда. Уни шартли равишда қуйидаги беш қисмга бўлиш мумкин:

1. Ходимларнинг муайян меҳнат функциялари ва вазифаларни бажарганликлари учун товон (компенсация) тўлаш. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг бир қисми тариф коэффициенти билан боғлиқ бўлиб, унинг энг кам чегараларини белгилаб беради.

2. Ходимнинг шахсий фазилатини қомпенсациялаш: меҳнатга алоҳида равишда ҳақ тўлаш. Бу қисм ходимнинг касбий жиҳатдан ўсиши, унинг унумдорлиги, потенциали, хулқ-атвори, фирмага садоқатлилиги ва ҳоказолар билан боғлиқдир.

3. Кичик жамоада ишлаганлик учун — бригаданинг меҳнат кўрсаткичлари учун компенсациялаш.

4. Катта жамоада ишлаганлик учун компенсациялаш: булар «иштирок этишнинг» ҳар хил турлари, манфаатдорлик ҳақидаги шартномалар, кечиктирилган тўловлар, ўз корхонасининг акциялари бўйича дивиденд тўловлари ва қоғозлардир.

5. Умуман иқтисодиёт равнақи учун ишлаганлигига тўланадиган компенсация бир марталик мукофотлашнинг турли шакллари (жуда муҳим буюртмаларни бажарганлик учун ва ҳоказо). Статистикани ўрганиш моддий рағбатлантиришнинг асосий тамойиллари ҳақида юқорида баён этилган тезисларни бўрттириброқ кўрсатиш имконини беради. Хусусан, бошқарув ходимлари учун мослашувчан моддий рағбатлантириш (тақдим этилган сўровномалардан бирига қараганда). Франция фирмаларининг 85 фоизида, Германия фирмаларининг 40 фоизида, Бельгия фирмаларининг 50 фоизида, Англия фирмаларининг 67 фоизида, Голландия фирмаларининг 69 фоизида қўлланилган. АҚШда бу кўрсаткич анча юқори, яъни 93 фоиз бўлган. Энг қизиқарли томони шундаки, меҳнатга ҳақ тўлашнинг мослашувчан шакли ишчиларга нисбатан бир қатор давлатлар (фирмалар)да ҳам кенг қўлланилади (у Францияда 60 фоиз, ГФР да 30 фоиз, Бельгияда 14 фоиз, Буюк Британияда 16 фоиз, Нидерландияда 50 фоиз, Японияда 71 фоиз ишлатилади).

Турли социологик сўровлар ва статистик тадқиқотлар меҳнатга ҳақ тўлаш даражасини белгилайдиган баъзи омилларнинг реал аҳамиятини намоён этиш имконини беради.

Молия муассасаларида меҳнатга ҳақ тўлашнинг ўртача даражаси анча юқори, яъни йилига 146 минг франкдир. Ундан сўнг суғурта фирмалари (138 минг франк), энергетика (136 минг франк) туради. Ҳақ тўлашнинг энг паст даражали соҳаларига носавдо хизматлари (107 минг франк), агро ишлаб чиқариш саноати (102 минг франк) ва кўчмас мулкларга хизмат кўрсатиш соҳаси (99 минг франк) киради. Ана шу омилга кўра ҳақ тўлашдаги фарқ иш ҳақининг тахминан учдан бир қисмини (32 фоизни) ташкил қилиши мумкин.

Иш ҳақи бўйича ошкорлик, ҳисобга олиш ва назорат тизими. Корхонадаги нормал ишлаб чиқариш шароити учун ходимларни корхона раҳбарияти қабул қиладиган қарорлар билан таништириб бориш катта аҳамиятга эгадир, бу қарорлар ходимларнинг меҳнат ҳаёти ва биринчи навбатда, уларни моддий рағбатлантиришдаги адолатлиликка тааллуқли бўлади.

Корхоналарда иш ҳақи тузилмасини ишлаб чиқишнинг бутун жараёни жуда мураккаб бўлиб, барча қабул қилинадиган қарорларни икир-чикиригача тушунтириб беришнинг иложи йўқ. Лекин ишчилар ўз малакалари, тажрибалари ва касбий тайёргарликлари, ўзлари бажарадиган ишни у ёки бу разрядга киритишда қандай ҳисобга олинишини билиш ҳуқуқига эгадирлар. Шунингдек, улар ўзлари бажарадиган ишнинг миқдори ва сифатига қараб иш ҳақи оширилишини белгилайдиган омилларни ҳам билишлари шарт. Меҳнатга ҳақ тўлаш масалаларида алоҳида тоифадаги ходимларни моддий рағбатлантиришнинг ягона тамойилларига асосланадиган холислик муҳим ўрин тутади.

Компаниянинг иш ҳақи соҳасидаги сиёсатини ходимларга тушунтириш вазифалари (бўлинма) раҳбарлари зиммасидадир. Лекин, улар қўл остидагилар билан бундай иш олиб бориш учун корхона раҳбариятидан барча зарур маълумотларни олишлари керак.

Корхона (фирма) раҳбариятининг иш ҳақига ажратиладиган маблағларининг сарфланишини назорат қилиши. Иш ҳақининг самарали бошқарилишига корхона (фирма)нинг юқори даражадаги раҳбарлари унга ажратиладиган маблағларнинг сарфланиши устидан қатъий назорат ўрнатишлари ҳам киради. Назорат қилишнинг икки усули мавжуд: бюджетли ва статистик назорат.

Бюджетли назорат меҳнатга ҳақ тўлашга ва ажратиладиган маблағларни режалаштириш ва сарфлаш билан узвий боғлиқдир. Иш ҳақи бюджетини ишлаб чиқиш маблағларнинг бир қисмидан бево-

сита ишлаб чиқариш бўлинмаларида раҳбарлар томонидан умуман ходимларни самарали моддий рағбатлантиришда фойдаланиш имконини беради. Корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлашнинг икки хил бюджет тури ишлаб чиқилмоқда: тўлов ведомостлари бўйича моддий рағбатлантиришга сарфланадиган маблағларнинг умумий суммаси ва меҳнат унумдорлиги ҳамда иш самарадорлигини оширишни рағбатлантириш учун мўлжалланган маблағлар.

Меҳнат унумдорлигини ошириш учун тўпланадиган моддий рағбатлантириш бюджетларида бўлинма раҳбарларига ходимларни юқори меҳнат натижалари туфайли тақдирлаш учун имкон туғдириш мақсадларида ҳар бир бўлинма учун муайян суммалар кўзда тутилади.

Ходимларни тақдирлаш учун сарфланадиган суммаларни аниқлашда корхона раҳбарияти қуйидаги омилларни ҳисобга олади: молиявий имкониятларни; меҳнат бозорида рақобатбардошликни; корхонанинг ходимларни меҳнат натижаларига қараб мукофотлаш борасидаги сиёсатини; мазкур корхонанинг мукофотлаш бюджетини бошқа корхоналар бюджети билан таққослашни; корхонанинг турли бўлинмаларида меҳнат унумдорлигини (самарадорлигини) ошириш имкониятларини; охирги иш ҳақи оширилган вақтдан бошлаб нарх-навонинг ошганлигини (турмуш қиймати индексини) ҳисобга олиб боришни.

Статистик назорат бюджетли назоратга қўшимча сифатида хизмат қилади. Агар бюджетли назорат санаш (ҳисоблаш) даражасини кўрсатса, статистик назорат умуман корхона бўйича ва алоҳида бўлинмалар бўйича ҳам бажарилиш даражасини назарда тутади.

Статистик назорат бошқа ахборотни ҳам беради: ишларни таҳлилий баҳолашга қараб қайта баҳоланадиган иш ўринлари сони; бўлинмалар бўйича ишлар малакаси ва иш натижаларига қараб мукофотлаш даражаси корхона бўлинмалари томонидан маблағларнинг сарфланиши (бунга иш натижалари бўйича тўланган суммалар кирмайди); ходимларнинг иш ҳақининг пастлиги борасидаги шикоятларини қондиришга сарфланган суммалар. Бўлинма раҳбарлари томонидан моддий рағбатлантириш маблағлари устидан назорат қилиниши корхонанинг (фирманинг) иш натижалари бўйича ходимларни мукофотлаш самарадорлигини ошириш борасидаги сиёсатининг таркибий қисмидир. Бўлинма раҳбарларининг бу соҳадаги иш самарадорлиги уларнинг тайёргарлигига боғлиқдир, хорижий компаниялар бундай тайёргарликка кўпроқ эътибор берадилар. Тайёргарликдан мақсад — бўлинма раҳбарларининг йўл қўйган хатоларини тўғрилаш учун эмас, балки тўғри қарорга келишларига кўмаклашишдир.

Раҳбарлар иш сифатини ошириш борасида компания сиёсатини муваффақият билан амалга оширишлари учун компания раҳбарияти бўлинма раҳбарларига компания қабул қилган иш ҳақи сиёсати

ҳақида зарур ахборотни етказиб беради, уларни ишларга баҳо беришга ўргатади, ходимларни мукофотлаш мезонлари билан таништиради. Иш ҳақи сиёсатини амалга оширишда асосий йўл-йўриқлар беради, бўлинма раҳбарларини ўз бўлинмаларида иш ҳақи бўйича қарорлар қабул қилишга ҳар томонлама ҳозирлик кўришига вақт ажратади, улардан қабул қилинган қарорлар ҳақида ҳисобот топширишни талаб қилади. Иш катта аҳамият касб этади.

Шундай қилиб, бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатлар корхоналарида иш ҳақини бошқариш қатъий тартибга солинадиган жараён бўлиб, унга корхонадаги барча бошқарув даражалари киритилади. Бинобарин, мазкур жараённинг самарадорлиги корхонага нисбатан ҳамма омилларни: ҳам ички, ҳам ташқи омилларни ҳисобга олишга боғлиқдир.

12.5. Иш ҳақини табақалаштириш ва унинг ишлаб чиқариш самарадорлигига таъсири

Иш ҳақининг ишлаб чиқариш самарадорлигига таъсири. Иш ҳақи ишлаб чиқариш самарадорлигига турли даражада ўзининг бевосита таъсирини ўтказади:

— корхона (фирма) миқёсида бу таъсир меҳнат унумдорлигини ошириш, ишчи кучи қийматининг ўзгариши маҳсулот сифати, иш вақтидан фойдаланиш ва ходимнинг меҳнат фаолиятининг бошқа кўрсаткичлари билан боғлиқдир;

— миллий миқёсда иш ҳақининг ҳажми ва табақаланиши ишлаб чиқариш тузилмаси (тегишли равишда бошқарув тузилмасига ҳам) ва умуман, иқтисодиёт ҳамда истеъмол бозори тузилмаси билан узвий боғлиқ бўлиб, у бутун миллий иқтисодиётга ўз таъсирини ўтказади;

— жаҳон хўжалиги миқёсида иш ҳақи аҳоли даромадларининг асосий таркибий қисми сифатида **аҳоли даромадларининг асосий таркибий қисми**, ишчи кучининг сифатини белгилайдиган, мамлакатнинг технологик жиҳатдан ривожланиш даражаси, унинг жаҳон хўжалигидаги иштироки билан узвий боғлиқ миллий иқтисодиётнинг рақобатбардошлик кўрсаткичларидан бири бўлиб қолди.

Бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатлардаги ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишга қаратилган иш ҳақи тизимларида корхона ходимларини рағбатлантиришда икки йўналиш аниқ кўзга ташланади: биринчидан, ишлаб чиқариш кўрсаткичларини бевосита оширишни, биринчи навбатда, иш ҳақини ва мукофотлаш тизимини табақалаштириш ёрдамида (меҳнат миқдори ва сифатига қараб) рағбатлантириш; иккинчидан, ишчи кучини сифатини фақат иш

ҳақини табақалаштириш усули билан эмас, балки ходимларнинг фирма компаниядан оладиган даромаднинг бошқа моддалари ёрдамида ҳам оширишни рағбатлантириш.

Иш ҳақини табақалаштириш моддий рағбатлантириш самарадорлигида асосий омил ҳисобланади. Ходимлар шунга қараб меҳнатга ҳақ тўлашдаги адолатлилик хусусида фикр юритадилар:

— ходимларнинг қўшган ҳиссасини баҳолашда;

— ички малакани таққослашда;

— тармоқлараро таққослашда;

Иш ҳақини табақалаштиришда уч тур мавжуд бўлиб, иқтисодиётни ривожлантириш учун ҳал қилувчи аҳамиятга эгадир. Булар: тармоқли, касб малака ва минтақавий табақалаштириш.

Тармоқли табақалаштириш. Ишланма саноатида иш ҳақини 200 фоиз деб оладиган бўлсак, у ҳолда саноат тармоқлари бўйича иш ҳақини табақалаштириш ҳақидаги маълумотлар 12.5-жадвалда кўрсатилган тарзда бўлади.

12.5-жадвал

Бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда 2000 йилда иш ҳақини тармоқли табақалаштириш (ишланма саноат = 100)

Саноат тармоқлари	АҚШ	Буюк Британия	Германия	Франция	Швеция	Япония
Ер ости қазилма саноати	126,7	129,3	105,9	108,9	118,6	112,2
Машинасозлик	99,7	102,0	106,0	108,3	—	112,1
Нефтни қайта ишлаш	170,7	177,7	135,1	—	101,7	165,0
Тўқимачилик	75,1	81,8	82,2	88,0	86,9	72,1
Тикувчилик	60,7	63,9	69,6	80,1	—	79,8

Шундай қилиб, бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда саноатдаги иш ҳақининг нисбати 1:2 ни ташкил этса, қазилма саноатда тармоқларда иш ҳақини табақалаштириш ишланма саноат даражасининг 30 фоизидан ошмайди. Маъмурий ва малакаси жавобгарлик ҳамда меҳнат шартнома шароитлари — бозор иқтисодиётига ўтган мамлакатларда касб малака гуруҳлари бўйича иш ҳақининг табақаланишини белгилайдиган асосий омилларидир (гарчи, баъзан касблар бўйича унинг даражаси ҳар хил мамлакатларда турлича бўлса-да).

12.6-жадвал

Касб-малака гуруҳлари бўйича иш ҳақининг табақаланиши
(ноқишлоқ хўжалиги соҳаларида иш ҳақи даражаси = 100)

АҚШ		Япония		Буюк Британия	
Шифокорлар		Учувчилар	325,7	Шифокорлар	292,5
Учувчилар	227,0	Шифокорлар	205,6	Бухгалтерлар	198,6
Ўқитувчилар	221,6	Кончилар (шахтёрлар)	103,1	Кончилар (шахтёрлар)	168,6
Бухгалтерлар	195,7	Суғурта агентлари	83,3	Пўлат эритувчилар	117,7
Муҳандислар	166,0	Техниклар (кимёгарлар)	81,1	Автомеханиклар	111,9
Электрончилар	133,3	Йиғувчилар (конвейерда)	76,2	Ҳайдовчилар	98,8
Пўлат эритувчилар	109,5	Ошпазлар	71,7	Ошпазлар	93,0
Сотувчилар	78,1	Тикувчи тўқувчилар	57,5	Сотувчилар	83,3
Ҳайдовчилар (автобус ҳайдовчилари)	76,2				
Ҳар турли ишчилар	61,8				

Ҳозирги вақтда бозор иқтисодиётига ўтган мамлакатларда иш ҳақи кучи қиймати ўрнини қоплашнинг ягона усули эмаслигини қайд этиб ўтиш керак. Ишчи кучига иш ҳақидан ташқари ноишлаб чиқариш соҳасидаги мукофотлар, натура тўловлари, хизматлар, корхонадан тўланадиган ижтимоий тўловлар ҳам киради. Ходимлар даромадларига, шунингдек, акция дивидендлар, корхона акцияларини сотиб олишдаги фарқ, корхонанинг жамғарма ҳисоблари ва ҳоказолар ҳам киради. Бу элементнинг ҳаммаси у ёки бу даражада самарадорлигини ишлаб чиқариш унумдорлигини ошириш тизимида мавжуддир. Бунда ҳар бир таркибий қисм ўзига хос бўлган вазифани ва ишчи кучини рағбатлантириш бўйича умумий вазифаларни ҳам бажаради. Лекин, корхона ходимларининг умумий даромадида таркибий қисм салмоғи унча катта бўлмайди. Чунки корхона меҳнат миқдори ва сифатини моддий рағбатлантиришнинг иш ҳақи олиш-

да ўрин тутади. Моддий рағбатлантиришнинг бошқа таркибий қисми орасида иш ҳақининг салмоғи кўпроқдир. Буни 12.7-жадвалдан кўриш ва тасдиқлаш мумкин.

Ишларни баҳолаш усуллари. Иш ҳақининг ходимларга рағбатлантирувчи таъсир кўрсатиш самарадорлиги ҳақ тўлашдаги мутаносибликнинг асосланганлигига бутунлай боғлиқдир. Иш ҳақининг фирма ичидаги табақаланиши шартли равишда икки кўринишга эга. Улардан буни оддий ва мураккаб равишда меҳнат ўртасидаги сифат фарқларини акс эттиради. Бу иш ҳақининг вертикал табақаланиши бўлиб, унинг кейинги мақсади тариф ставкалари ёки маошларини меҳнат сифати билан боғлашдан иборатдир. Бу эса, ходимларнинг ўз касбий билимлари даражасини ошириш ва амалий тажриба тўплашдан манфаатдорлигини таъминлайди. Фирма ички табақаланишининг иккинчи кўриниши — горизонтал табақаланиши бўлиб, унинг мақсади тариф ставкалари ва маошларини меҳнат натижалари билан, шунингдек, янада унумлироқ ишлашга кўмаклашувчи ишчанлик ва шахсий сифатлар билан боғлиқдир. Агар вертикал табақаланиш малака разрядлари ёки бажариладиган ишнинг мураккаблигига қараб ставкаларни лавозимлар бўйича кўпайтиришни назарда тутса, горизонтал табақаланиш эса ижрочилар меҳнатини баҳолашдаги фарқларга мос равишда ставкаларни кўпайтириш имконини беради. Сифат фарқларининг ва вертикал табақаланиш таърифининг намоён бўлишидаги амалий восита ишларни баҳолашдир.

Ишларни баҳолаш нормал иш унумдорлигига эришиш учун ишнинг ижрочиларга қўядиган талабларни таҳлил этишга таянади. Лекин муайян ходимларнинг шахсий қобилиятлари ва куч-ғайратлари ишнинг ижрочиларга қўядиган талабларини таққослаш ва таҳлил этишда ҳисобга олинмайди. Ҳозирги замон корхоналари иш жараёнида дуч келадиган асосий қийинчилик — алоҳида иш турлари ўртасида сифат фарқларини аниқлашдан иборатдир, бу айниқса, ҳар хиллик кўп бўлган жойда намоён бўлади. Тайёргарлик муддатлари каби мезон негизида бундай фарқларни амалга оширишга камдан-кам ҳолларда муваффақ бўлинади. Бир қатор қўшимча омилларни ҳам ҳисобга олиш зарур, уларга: жавобгарлик даражаси, жисмоний ва ақлий зўриқиш даражаси, меҳнат шарт-шароитлари киради. Муддатлар ва кўр-кўрона ўргатиш ёрдамида, меҳнатдаги сифат фарқларини аниқлашга уриниш шундай вазиятларга олиб келиши мумкин: масалан, муҳандис бажараётган ишга узлуксиз таълим тизимида қайта тайёгарликдан ўтган ишчининг ишидан пастроқ баҳо берилиши мумкин. Ёки бошқа вазият рўй бериши мумкин, бунда иш ҳақи юзаки белгиланган иш жойида малакадан тўлиқ фойдаланмаслиги мумкин. Ишларни тасвирлаш амалиётида бир-биридан қатъий фарқ қиладиган икки ёндашув пайдо бўлади. Биринчи ёндашувга кўра, ишларни тасвирлаш улар-

12.7-жадвал

Алоҳида касбий гуруҳлар бўйича иш ҳақи, ижтимоий тўловларга сарфланадиган харажатлар
(АҚШ иқтисодиёти секторида ишланган вақтнинг 1 соати ҳисобига)
(2000 йил, АҚШ долларида)

Касбий гуруҳлар	Умумий харажатлар	Иш ҳақи	Ижтимоий тўловлар ва имтиёзлар харажатлари						
			Жами	Ҳақ тўланадиган таътил	Қўшимча тўловлар ва иш ҳақи	Суғурта	Пенсия таъминоти ва шу мақсадлар учун жамғарма	Қонунда белгиланган мажбурий ижтимоий тўлов ва имтиёзлар	Бошқа ижтимоий тўлов ва имтиёзлар
Раҳбарлар, мутахассислар ва бошқа хизматчилар (оқ ёқалилар)	26,55	18,99	7,56	1,90	0,14	1,96	2,03	1,50	0,03
Мутахассислар ва муҳандис-техник ходимлар	31,50	23,10	8,40	1,86	0,16	2,14	2,48	1,71	0,03
Таълимнинг барча даражаларидаги ўқитувчи ва муаллимлар	34,42	25,74	8,68	1,65	0,08	2,31	2,82	1,78	0,04
Раҳбар ва маъмурий-бошқарув ходимлари	29,86	20,84	9,02	2,98	0,14	1,81	2,31	1,76	0,02
Ёрдамчи бошқарув ходимлари (жумладан, кичик хизматчилар)	15,03	9,90	5,13	1,41	0,09	1,68	0,99	0,95	—
Ишчилар (кўк ёқалилар)	18,06	11,69	6,38	1,67	0,34	1,70	1,26	1,39	0,02
Хизмат кўрсатиш соҳаси ходимлари	16,52	10,54	5,99	1,53	0,36	1,53	1,46	1,09	0,02

нинг ҳақиқий мазмунини ўрганиш асосида ўтказилади. Кейинги йилларда иккинчи ёндашув кўпроқ ривожланмоқдаки, технология ва ишлаб чиқаришни ташкил қилиш соҳасида энг яхши ютуқларни ҳисобга олган ҳолда иш мазмунини таҳлил қилишдан иборатдир. Айнан бундай ёндашув иш жараёнларини ихчамлаштириш, ташкил этиш ва умуман ишлаб чиқаришга доир хизмат вазифалари ва тавсияларни лойиҳалашга асос қилиб олиниши керак, деб ҳисобланмоқда. У ишлаб чиқаришни ташкил этишга асосланган ўсиш захираларини аниқлаш имконини беради. Ишларга баҳо бериш жараёнларининг энг муҳим босқичи — уларни тизимининг тарзида таққослашдир, бундан мақсад иш ҳақи иерархиясини (босқичлилигини) ташкил этишдан иборат. Буни умуман ишларни жамлаш ва таҳлил этиш усуллари ёрдамида таркибий элементларга ажратмай туриб таққослаш йўли билан амалга ошириш мумкин. Бунга қаторлар усули ва таснифлаш усули киради.

Қаторлар усули — оддий усул бўлиб, бу унинг устун томонидир. Бу усулни қўллашда ишларга миқдорий баҳо берилмайди, фақат уларнинг бошқа ишларга қараганда афзаллиги нимада эканлиги кўрсатилади. Ўз вазифаларига кўра бир хил бўлган асосий чекланган ишларни танлаб олиш усули унинг муҳим томонидир. Бу ишлар унинг ҳажми биринчи навбатда қиёсланиладиган умумий ишлар сонининг тахминан 10—15 фоизини ташкил қилиши керак ва бошқа барча ишларга баҳо бериш учун намуна бўлиб хизмат қилади деб ҳисобланади. Шундан кейин ишлар ўз мазмунига кўра бир-бирига ўхшаш ва яқин ишларни ўзида мужассамлаштирган разрядларга бўлинади. Ҳар бир разрядга тариф ставкалари ва маошларнинг маълум даражаси тўғри келади. Битта бўлинмада бажариладиган ишлар таққосланганда бу усул ўзини оқлайди.

Таснифлаш усули ҳам худди қаторлар усули каби ишларни миқдорий баҳолашни кўзда тутмайди. Бу усул бўйича дастлаб разрядлар белгилаб олинади, шундан сўнг ишлар ўз мазмунига қараб шу разрядлар бўйича тақсимланади.

Таснифлаш усули ақлий меҳнат ходимлари учун (жумладан, юқори малакали мутахассислар учун) кенг тарқалган. Таснифлаш усулида разрядларни аниқлаб олиш энг мураккаб жараён ҳисобланади, бу разрядлар талаб қилинадиган малака, иш стажи, жавобгарлик даражалари билан бир-биридан кескин фарқ қилади. Разрядлар сони ишлар мазмунининг кенглиги, корхонанинг катта-кичиклиги, бажариладиган ишларнинг фарқи ва компаниянинг кадрлар сиёсатига боғлиқдир.

Ишларни разрядлар бўйича аниқроқ тақсимлаш учун ишларнинг муҳимлигига баҳо бериш махсус танланган омиллар бўйича

амалга оширилади. Масалан, АҚШ федерал хизмати тизимида бу омил саккизта бўлиб, улар ишларнинг мураккаблиги ва ҳар хиллиги, ишларни бажаришдаги мустақиллик даражаси, бирор қарорга келиш зарурати, ишни бажаришдаги янгилик, расмий алоқаларнинг турлари ва мақсади, ишлаб чиқариш тажрибаси, масъулият, билимлардан иборатдир.

Таснифлаш усули қўлланишида оддий, тежамлилик, қаторлаш усулига қараганда анча аниқ ва объектив маълумотлар олиш имконини беради, анча мослашувчан усул сифатида баҳоланади. Чунки бу усулдан фойдаланишда ишларнинг яхши ва қайта тузилган турлари анча кенг тарифли разрядлар бўйича тақсимланади.

Ишларни баҳолашнинг таҳлилий усуллари нотаҳлилий усуллардан шу билан фарқ қиладики, бунда иш алоҳида-алоҳида омилларга бўлинади ва бу омилларнинг ҳар бирига баллар билан ифодаланадиган миқдорий баҳо берилади. Барча омиллар бўйича берилган умумий баҳо барча иш турлари тузилмасида мазкур ишнинг қанчалик аҳамиятга эга эканлигини кўрсатади. Кўпчилик мамлакатларда балли баҳолаш усули ёки бошқача қилиб айтганда, омилли, энг кенг тарқалган усул ҳисобланади. Кўп ишлар баҳолаш фарқларини аниқлаш учун хос бўлган омилларни танлаб олишдан бошланади. АҚШ электр саноатчилари миллий уюшмаси томонидан ишлаб чиқилган балли баҳолаш тизими кўпроқ маълумдир. У ишчилар учун 4 та асосий ва 10 та ёрдамчи омилни ажратиб кўрсатади. Бу омилларнинг ҳар бири беш босқичли фарқлаш бўйича баҳоланади (12.8-жадвалга қаранг). Хизматчилар учун эса фарқлаш етти босқич бўйича баҳоланади (12.9-жадвалга қаранг).

Ҳар бир омилга унинг ушбу иш тури учун муҳимлигига қараб баҳо берилади. Шундан сўнг арифметик, геометрик ёки эркин прогрессия асосида даражалар бўйича омилларга миқдорий баҳо берилади. Балли баҳолаш ёки омилли усули умуман шуни баҳолайдиган нотаҳлилий усулларга қараганда муҳим афзалликларга эгадир. Масалан, унинг афзалликларидан бири шундаки, бу усулда олинган натижалар аниқ ва объективроқдир ва унинг асосида миқдорий баҳолаш ётади. Бундай афзаллик маъмурият билан ходимлар ўртасидаги муносабатларда кескинликни юмшатмайди, деб ҳисобланади. Бу усулнинг бошқа афзаллиги ишлаб чиқариш шароитларига мослашишдир. Чунки бундай омил кўлами анча кенг ва ишчи учун ҳам, хизматчилар учун ҳам, шунингдек, технологик ўзгаришлар таъсирида пайдо бўладиган янги иш турларида ҳам қулайлик туғдиради.

Ходимлар «хизматига баҳо бериш» тизими. Горизонтал табақаланиш омили хизматига баҳо бериш деб аталадиган баҳо беришдир. Бажариладиган меҳнат мазмуни ҳисобланадиган ишларни баҳолаш

объективдан фарқли ўлароқ хизматларини баҳолаш ишларнинг бевосита ижрочиси билан боғлиқдир. Иш ҳақини ошириш, миқдорини белгилашда, касб-малака салоҳиятини, малакани оширишга бўлган эҳтиёжни аниқлашда, хизмат юзасидан кўтарилишида ва ходим мазкур бўлинмада касбий ўсиш имкониятларидан қай даражада фойдаланишида хизматларга баҳо бериш муҳим роль ўйнайди. Хизматларга баҳо беришнинг маъноси қуйидагилардан иборат бўлади: бир хил малакага эга бўлган ва бир хил лавозимни эгаллаб турган ходимлар ўзларининг табиат инъом этган қобилиятлари, иш стажлари, кўзланган мақсадлари ва интилишлари туфайли ишда турли натижаларга эришишлари мумкин. Бундай фарқлар маошларни табақалаштириш ёрдамида бир разряд (ёки лавозим) доирасида ўз аксини иш ҳақида топиши кёрак. Ривожланган мамлакатларда хизматлардан фойдаланиш амалиётини таҳлил қилиш шундан далолат берадики, кейинги ўн йилликда моддий рағбатлантириш тизимида хизматларга баҳо бериш унинг роли жиддий равишда ўзгаради. Энг аввало, бу тажриба татбиқ этилади, ходимлар сони қўпаяди. Хизматларга анъанавий баҳо бериш иш натижаларини бирор аниқ кўрсаткич билан ифодалаш анча қийин бўлган мутахассислар, раҳбар ходимлар ва хизматчиларининг иш ҳақини ташкил қилишда қўлланилади.

Бироқ ақлий ва жисмоний меҳнат ходимларининг бажарадиган меҳнатида объектив жараёнга қараб яқинлик пайдо бўла бошлаган сари, уларга ҳақ тўлаш усулларида ҳам яқинлик содир бўлмоқда. АҚШ мутахассислар хизматларига 80 фоиз компаниялар, ишчилар хизматларига эса тахминан 50 фоиз компаниялар баҳо беради.

Хизматларга баҳо беришдан фойдаланиш хусусияти ҳам ўзгаради. У рағбатлантиришнинг заиф ёрдамчи воситасидан ходимларнинг иш ҳақини ташкил этишнинг фаол элементига айланиб қолди. Агар илгарилари мутахассисларинг иш ҳақи, асосан, иш стажига, Ғарб мамлакатларида эса ҳатто ходимнинг ёшига қараб баҳоланган бўлса, бизнинг давримизга келиб, фақат маош ва мукофотлар эмас, баъзан эса билвосита тўловлар ҳам ишчанлик ва шахсий сифатлар билан боғланмоқда. Яқин вақтларгача моддий рағбатлантириш мақсадларида хизматларга баҳо беришни қўлланиш борасида АҚШ етакчилик қиларди. Кейинги йилларда саноати ривожланган бошқа мамлакатларда ҳам баҳо бериш оммавий кескин ортиб кетди. Ҳатто ёшга қараб ҳақ тўланиш анъанаси билан шуҳрат қозонган Япония ҳам бундан мустасно бўлмай қолди. Бу бозор иқтисодиётига ўтган ҳамма мамлакатлар учун ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишда ҳақ тўлашнинг афзал усулларини қўллаш ва уларни иш натижалари билан боғлашга уринишдаги умумий томонлари билан изоҳланади. Ғарб мутахассисларининг фикрига қараганда, хизматларга баҳо бе-

ришни тўғри ташкил қилиш ўз-ўзидан меҳнат унумдорлигини рағбатлантириш усули бўлиб хизмат қилади. Фирма ва компанияларнинг бошқарув хизматлари бу масалага диққат билан эътибор берадилар, яъни хизматларга ким баҳо бериши керак ва кўпинча меҳнат натижаларини, ишчанлик ва шахсий сифатларини қандай мезонлар билан баҳолаш лозим, уларни миқдорий жиҳатдан қандай баҳоламоқ ва баҳолаш натижалари билан маошни қандай боғламоқ керак, деган масалалар билан қизиқадилар. Ишчанлик ва шахсий сифатлар кўплаб бошқа омиллар билан баҳоланади. Кўпинча: ишнинг натижаси, ўз вақтида бажарилганлиги, иш сифати усул ва услублари, сарфланган вақт билан баҳоланади. Анъанавий меҳнат натижалари ва ишга бўлган муносабати умуман беш балли тизим билан баҳоланган, яъни жуда аъло (юқори); яхши (ўртачадан яхшироқ); қониқарли (ўртача даража); ёмон эмас (ўртачадан пастроқ); ёмон (қониқарсиз). Бундай ёндашув анча субъективлиги билан ажралиб туради. Гарчи аслида беш хил баҳо мавжуд бўлса-да, улардан фақат учтасидан фойдаланилади. Баҳолашнинг аниқлиги ва объективлигини ошириш учун мутахассислар омилларга асосланган моделни тавсия этдилар. Бу моделда ходимларнинг ишчанлик ва шахсий сифатлари: ҳар бири алоҳида ҳолда ҳар хил ходимлар томонидан ишнинг бажарилишидаги фарқларни белгиловчи бешта босқич билан баҳоланиши керак. Масалан, инглиз мутахассислари фарқланишларнинг бешта омили ва даражасидан иборат йиғиндини ишлаб чиққанлар.

Омил	Фарқланиш даражалари
Лойиҳани тез бажариш	А
Бир қарорга келиш, тайёрлик	Б
Лойиҳани ишлаб чиқишдаги ташаббускорлик	С
Жамоага муносабат	Д
Иш сифати	Е

Ҳар бир фарқланиш даражасига маълум баллар тўғри келади: **А** учун 12—35 балл; **Б** учун 35—59 балл; **С** учун 60—83 балл; **Е** учун 97—108 балл. Балларнинг ўртача миқдори олинган баллар йиғиндисини омиллар сонига тақсимлаш йўли билан аниқланади. Юқори натижаларга эришган ходимлар анча юқорироқ разрядга ёки лавозимга ўтказилади. Хизматларга баҳо бериш одатда бир йилда бир марталик даврийлик билан ўтказилади. Ишга янги қабул қилинганлар эса кўпроқ — ярим йилда бир марта аттестациядан ўтадилар.

Фирма ва компаниялар раҳбарлари маошларини табақалаштириш. Бошқарув бўғини ва ходимларнинг бошқа тоифаларини муко-

12.8-жадвал

Жисмоний меҳнат ходимлари учун ишларига арифметик прогрессия асосида баҳо беришнинг омилли усули

Омиллар	Фарқлаш даражалари				
	I	II	III	IV	V
I. Маҳорат					
1. Маълумот	14	28	42	56	70
2. Тажриба	22	44	66	68	110
3. Ташаббус ва иштиёқ	14	28	42	56	70
II. Куч-ғайрат					
4. Жисмоний	10	20	30	40	50
5. Ақлий ва кўз билан кўрадиган	5	10	15	20	25
III. Жавобгарлик					
6. Ускуналар ёки жараён	5	10	15	20	25
7. Материаллар ва маҳсулотлар	5	10	15	20	25
8. Бошқаларнинг хавфсизлиги	5	10	15	20	25
IV. Меҳнат шарт-шароитлари					
9. Меҳнат шарт-шароитлари	10	20	30	40	50
10. Муқаррар таваккалчиликлар	5	10	15	20	25

фотлашдаги фарқлар шундан иборатки, раҳбарларнинг ойлик иш ҳақи (маошлар) миқдори уларнинг оладиган даромадлари унчалик катта эмас. Бунда унинг кўпроқ қисмини фирмалар (корхоналар) фаолияти натижалари бўйича тўланадиган фойда улушлари ва мукофотлар ташкил этади. Бунга сабаб шуки, раҳбарлар халқаро методологияга мувофиқ, маҳсулот тан нархи ҳисобига олинадиган ишчи кучи харажатларни ҳисоблашда, ҳатто ёнланиб ишласа ҳам эътиборга олинмайди. Умуман олганда, раҳбарлар таркибининг шахсий даромадлари қуйидаги манбаларни ташкил этади:

— расмий лавозим маоши;

— фойдадан тўланадиган мукофотлар;

12.9-жадвал

Ақлий меҳнат ходимлари учун ишларга эркин прогрессия асосида баҳо беришнинг омиллар усули

Омиллар	Фарқлаш даражалари						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
I.Тайёргарлик							
1. Маълумот	15	30	45	60	75	100	150
2. Тажриба	20	40	60	80	100	125	
II. Ташаббус							
3. Вазифаларнинг мураккаблиги	15	30	45	60	75	100	
4. Раҳбарлик даражаси	5	10	20	40	60		
III. Жавобгарлик							
5. Куч-ғайрат	5	10	20	40	60	80	
6. Ҳамкасблар билан алоқалар	5	10	20	40	60	80	
7. Ақлий ёки кўз билан кўриладиган зўриқиш	5	10	15	20	25		
8. Иш шароитлари	5	10	15	20	25		
IV. Раҳбарлик							
9. Раҳбарлик хусусияти	5	10	20	40	60	80	100
10. Раҳбарлик миқёслари	5	10	20	40	60	80	

— компаниялардан сотиб олинадиган, нархи биржа нархларидан бирмунча арзон бўлган акциялар тарзидаги мукофотлар;

— суғурта жамғармаларидан тўланадиган, оддий ходимлар оладиган ҳақдан анча юқори бўлган турли хил тўловлар;

— шахсий хизматлар учун компания томонидан тўлиқ ёки қисман тўланадиган турли имтиёзлар.

Раҳбарлар лавозим мажбуриятларини бажариши билан боғлиқ равишда тасарруф қиладиган суммалар ҳам ҳисоблаб чиқилади. Бошқарув ходимларига ана шу тўловлар бериши ва хизмат кўрсатилиши, шунингдек, маошларнинг даражасини белгилаш назорат остида

бўлади. Тўловлар даражасини ва шартларини тартибга солиш механизми ишлаб чиқилган ва у суиистеъмол қилинишга йўл қўйилмайди.

Шу билан бирга раҳбарларни қийин вазиятларда ҳимоя қилишга ёрдам берадиган чора-тадбирлар мажмуи ҳам мавжуддир. Бу вазиятлар улар фаолиятининг таваккалчилик хусусиятларига эга эканлиги ва кўпроқ ташқи омилларга алоқадорлиги билан боғлиқдир. Мазкур чора-тадбирлар ўзига хос бўғини бўлган раҳбар кадрларни сақлаб қолиш учун қилинарди, чунки тараққиёт ана шу бўғинга боғлиқдир.

Раҳбарлар меҳнати ҳақ тўлашнинг пухта ўйлаб чиқилган тизими бутун компаниянинг самарали фаолияти учун муҳим аҳамиятга эгадир. Шунинг учун ҳам раҳбарларни мукофотлаш даражасини таркибий белгилашда қуйидаги ижтимоий-иқтисодий омиллар эътиборга олинади:

— бизнеснинг умумий вазияти, компаниянинг ривожланиш режалари, мазкур тармоқдаги рақобат;

— компаниялар раҳбарларини мукофотлашнинг адолатли эканлиги ҳақида акциядорлар ва кредиторлар тасаввурларининг компаниядаги бошқа ходимлар иш ҳақи даражаси билан мос келиши. Меҳнат бозоридаги вазиятни синчиклаб таҳлил қилишда «инсон ресурслари»дан фойдаланишда рақобатчи компаниялар фаолиятига баҳо бериш катта аҳамиятга эгадир.

Кўпинча раҳбарларни мукофотлаш тизимини ишлаб чиқиш учун ходимларнинг махсус гуруҳи тузилади, бу гуруҳ мутахассисларини четдан туриб ҳуқуқий, молиявий, инвестиция ва кадрларга оид экспертизадан ўтказишга жалб этиши мумкин. Гуруҳ меҳнат бозори талабларини аниқлаб чиқишга, мукофотлар механизми акциядорлар ва раҳбарларнинг манфаатларига мос келиши, улар учун етарли тарзда юқори асос бўлиб хизмат қилиши лозим. Бунда давлат манфаатларига риоя қилиниши биринчи навбатда фуқароларнинг даромадларига доир солиқлар ҳақидаги қонунчилик қоидаларини эътиборга олишдан иборат. Бошқарувчилар оладиган меҳнатнинг миқдорини белгилаб берувчи омиллар, америкалик мутахассисларнинг фикрича, компаниянинг катта-кичиклигида (сотувлар қатламида), унинг қолган тармоққа тааллуқли эканлигида, компаниянинг оладиган фойдасида, бошқарувчи ваколатларининг ҳамда унинг вазифасига кўра қайси бўлинмага мансублигида ўз ифодасини топади (12.10-жадвалга қаранг). Бу жиҳатдан АҚШдаги солиқлар тўғрисидаги қонунлар шак-шубҳасиз қизиқиш уйғотади.

Раҳбар ходимларга тўлаган ҳақ «базавий сумма»дан 3 баравар ошиб кетса, ортиқча ҳақ тўлаш ҳисобланади. Кейинги беш йилда компанияда ишлаб олинган ўртача йиллик ҳақ базавий сумма деб

12.10-жадвал

Компаниянинг катта-кичиклиги, сотиладиган маҳсулотлар ҳажми ва қайси тармоққа мансублигига қараб раҳбарлар (бошқарувчилар) маошларини табақалаштириш

Тармоқларнинг 1-гуруҳида иш ҳақи даражаси = 100 %.

Сотиладиган маҳсулотлар ҳажми бўйича компанияларнинг катта-кичиклиги (йилига млн.доллар)	Тармоқ гуруҳлари				
	1	2	3	4	5
Кичик фирмалар (корхоналар)					
0,5 гача	100,0	135,0	176,0	206,0	235,0
5—1 дан	100,0	129,0	172,0	119,0	221,0
1—5	100,0	123,0	150,0	178,0	191,0
5—15	100,0	121,0	133,0	145,0	148,0
Ўртача фирмалар					
15—25	100,0	119,0	136,0	158,0	178,0
25—35	100,0	115,0	131,0	142,0	157,0
35—50	100,0	107,0	110,0	127,0	138,0
50—75	100,0	110,0	120,0	128,0	136,0
Ўрта даражадан юқори фирмалар					
75—125	100,0	111,0	120,0	131,0	140,0
125—250	100,0	107,0	119,0	127,0	140,0
250—500	100,0	113,0	126,0	136,0	149,0
Йирик фирмалар					
500—1000	100,0	113,0	131,0	144,0	164,0
1000—2000	100,0	135,0	138,0	151,0	172,0

олинади. Бироқ бошланғич ишни назарда тутиб, ўз иш ҳақини камайтирган бўлса ва бунга ҳужжатлари мавжуд бўлса, у кейинчалик ўзи оладиган ҳақни норматив ҳақдан юқори қилиб кўпайтириши мумкин.

Раҳбарлар даромадининг кафолатлари ва унинг назорат қилиниши. Маошлардан ташқари, раҳбарларни рағбатлантиришнинг муҳим таркибий қисми бўлиб, акцияларнинг опционлари хизмат қилади. Раҳбарлар учун акцияларнинг қиймати пасайиб кетиш оқибатларига барҳам бериш ёки зарарлар миқдорини энг кам даражага келтириш мақсадида махсус тизим ишлаб чиқилган:

— раҳбарлар таркибига акциялар бозор нархидан пастроқ нархда сотилади;

— акцияларнинг қиймати тушиб кетган тақдирда раҳбарга дастлабки қиймат билан фонд бозорида пасайиб кетган қиймат ўртасидаги фарқ тўланади;

— раҳбарлар учун опцион қиймати бозор қийматидан юқорироқ қилиб белгиланади;

— раҳбарлар қўшимча акциялар пакетини, кўчмас мулкни сотиб олиш учун акциялар ҳисобидан қарз олишлари мумкин, бу қарзларга тўланадиган фоизлар бозор фоизларидан пастроқ бўлади.

Раҳбарларга тўланадиган мукофотлар пакети таркибига тўплаб қўйилган тўловлар ҳам киради. Буларга корхона (компания)лар берадиган нафақаларни, шунингдек, муайян вақтдан кейин ҳосил бўладиган бошқа тўловлар турларини ҳам киритиш мумкин, яъни:

— ўзаро келишувга мувофиқ бир неча йилдан кейин тўланадиган мукофот (омонат ҳисоблари деб аталувчи ҳисоблар);

— мазкур ходим ёки умуман компания меҳнат унумдорлиги ёки фойда олиш юзасидан муайян даражага эришгандан кейин тўланадиган мукофот.

Раҳбарлар билан улар учун тўплаб қўйилган тўловлар хусусида тузиладиган шартномалар икки турда бўлиши мумкин: расмий мақомга эга бўлган шартномалар; расмий мақомсиз амал қиладиган шартномалар.

Раҳбарларни мукофотлаш тизимида энг мақбул вазият — стратегик мўлжални қисқа муддатли мослашувчанлик билан бирга қўшиб олиб боришдир. Раҳбарларни мукофотлашнинг айрим моддалари, масалан, пенсия тизимлари узоқ муддатли хусусиятга эгадир. Айни вақтда жаҳон иқтисодиётининг олдиндан башорат қилиб бўлмайдиган хусусиятга эга эканлиги, техника ва технологиядаги ўзгаришлар, рақобат курашида асосий эътиборнинг бошқа нарсага қаратилиши раҳбарлар билан узоқ муддатли шартномалар тузилишида мослашувчанликни, ҳужжатларга, АҚШда айтишларича, «олтин

парашют» тамойилига асосланган қоидаларнинг киритилишини талаб қилади. Мазкур тамойил раҳбарлардан иборат кадрлар таркибини сақлаш ва уларга танглик ҳолатларида ёрдам кўрсатиш чора-тадбирларини амалга ошириш тизимини назарда тутади. Унинг моҳияти шундан иборатки, компания қайта ташкил этиладиган ёки раҳбар кадрларнинг бир қисми бўшатиладиган бўлса, бу кадрлар ўз оёқлари билан ерга қўнишлари лозим. Ана шу мақсадда бўшатилиш вақтида бериладиган моддий компенсация солиққа тортилмайди, агар у янги ишлаб чиқаришга (бизнесга) сарфланган бўлса, бундай ҳолда «амалий харажатлар» моддаси бўйича қараб чиқилади.

Раҳбарларнинг имтиёзлари орасида муносабатларни тўхтатиш тўғрисидаги шартномалар ҳам бўлади. Уларнинг мақсади — компанияни қайта ташкил этиш вақтида раҳбарлар мақомидаги кадрларнинг асосий таркибини сақлаб қолиш ёки буни америкалик қонуншунослар таърифлаганидек, «бизнесдаги назоратнинг ўзгариши» билан муносабатларнинг тўхтатилишидан иборатдир. У қуйидагиларни англатади:

— овоз берувчи акцияларнинг эълон қилинган фоизини харид қилиш;

— директорлар кенгашидаги кўпчиликнинг ўзгариши;

— ўзини сақлаб қололмаган компаниянинг бошқа компанияга қўшилиб кетиши;

— амалда компаниянинг барча активларининг сотилиши ёки унинг тугатилиши.

Бундай шартномалар мукофотлашнинг икки вариантини назарда тутади. Ҳар икки томондан муносабатлар ихтиёрий равишда тўхтатилган тақдирда барибир муайян суммалар тўланади. Компания ишдан бўшаган раҳбарни олти ойдан бир йил муддатгача «бошқариб туради». Муносабатлар мажбуран тўхтатилган тақдирда раҳбарлар учун моддий компенсация тўланиши назарда тутилади. Бу маблағ йиллик олинадиган мукофотнинг 1—3 баравар ҳажмига тенг бўлиши мумкин ва бир йўла ёки қисмларга бўлиб тўланади. Бундан ташқари, раҳбарлар компаниянинг тиббий хизматга тўлайдиган ҳақи ва суғуртанинг бошқа турлари бўйича тўланадиган ҳақлардан камида олти ой мобайнида, лекин кўпи билан икки йилгача фойдаланиб юришлари мумкин.

Муносабатларни тўхтатиш ҳақидаги контрактлар компаниялар учун ҳам, раҳбарлар учун ҳам фойдалидир, чунки зарар кўриш хавфи қисқаради. Контрактлар компанияларга иқтисодиётнинг муайян тармоғида қабул қилинган стандартларга мувофиқ раҳбар кадрларни жалб этиш ва мустаҳкамлаш соҳасида рақобатбардош бўлиш имконини беради. Раҳбарлар учун улар мартаба соҳасида танаффус

қилиш ва моддий зарар кўришдан ҳимоялаш воситаси бўлиб хизмат қилади.

Раҳбарларни тақдирлашнинг элементларидан бири табиий тўловлар шаклидаги турли хил хизматлар бўлиб, уларнинг ҳақини компания тўлиқ ва қисман тўлайди: булар — транспорт бериб туриш, самолёт чиптасининг ҳақини тўлаш, автомобилларни бепул парковка қилиш, бепул кафетерийлар, сиҳатгоҳ ва пансионатларга йўлланмалар, спорт билан шуғулланишга ҳақ тўлашдир.

Бозор иқтисодиётига ўтган мамлакатларда фирмалар ва корхоналарнинг раҳбарлари маошини белгилашда чеклашлар йўқ. Лекин раҳбарлар учун иш ҳақининг асосланган бўлишига доир талаблар мавжуд. Буни икки ташкилот: солиқ бошқармаси ва мазкур компания акциядорлари йиғилиши кузатиб боради.

Солиқ бошқармаси раҳбарларнинг асоссиз равишда олган иш ҳақини дивиденд сифатида қарайди ва унга солиқ солишнинг бошқача қоидалари татбиқ этилади, уларга риоя қилмаслик қонун асосида жазоланади.

Солиқ бошқармаси раҳбарларга тайинланган маошларнинг асосли эканлигини қуйидаги мезонлар бўйича аниқлайди:

— раҳбарнинг бурчлари;

— жавобгарлик даражаси, бизнес (ишлаб чиқариш) ҳажми ва мураккаблиги;

— меҳнат шароитлари;

— умумий иқтисодий шарт-шароитлар, ривожланиш истиқболлари;

— мазкур минтақадаги турмуш даражаси;

— мазкур раҳбарнинг имконият ва қобилиятлари;

— маълумоти, касбий тайёргарлиги ва иш тажрибаси;

— раҳбарнинг компания ишининг самарадорлигига қўшган ҳиссаси;

— ходимлар сони;

— компаниянинг дивидендларга нисбатан тутган сиёсати;

— компаниянинг даромадлар соҳасидаги сиёсати.

Мазкур компания акцияларининг эгаларига келсак, улар раҳбарлар иш ҳақини ортиқ деб ҳисобласалар, судга мурожаат қилиш ҳуқуқига эгадирлар.

Компания раҳбарларига маош белгилашда қуйидаги омиллар эътиборга олинади;

— раҳбар кадрларни жалб қилиш ва уларни мустаҳкамлаш учун лавозим маошлари даражаси;

— мазкур минтақадаги бошқа компаниялар раҳбарларига тўланадиган компенсациялар даражаси;

— компаниянинг ялпи ёки соф фойдалари;

— раҳбарлар маошлари билан компания бошқа ходимлари иш ҳақи ўртасидаги нисбатлар;

— раҳбарлар маошлари билан компания акциялари бўйича тўланадиган дивидендлар нисбати;

— бизнеснинг муайян турларида фойда олишнинг мураккаблиги;

— мазкур компаниядан фойда олишда раҳбарлар муваффақиятининг барқарорлиги.

Компаниянинг раҳбарларга тўловлари ва берадиган имтиёзларини назорат қилиш тамойили, **биринчидан**, шундан иборатки, юқори ҳақ тўланадиган ходимларнинг солиқ тўлашдан бош тортиш имкониятидан маҳрум этиш, **иккинчидан**, раҳбарлар билан оддий ходимлар меҳнатига ҳақ тўлашдаги мутаносиблик бузилмаслигига ёрдам бериш, **учинчидан**, жон бошига тўланадиган солиқнинг камайиб кетишига ва ижтимоий суғурта жамғармасига бадаллар ундириш негизларига путур етишига йўл қўймасликдир.

Раҳбарлар таркибига ҳақ тўлашни тартибга солиш унинг хизмат фаолияти билан боғлиқ харажатларни тартибга солишини ҳам ўз ичига олади. Бу ўринда амалий учрашувларга доир харажатлар, ишга доир шерикларга мукофотлар сотиб олишга, симпозиумларга, иш билан боғлиқ овқатланишларга, компания ҳисобидан автомобиль ва самолётлардан фойдаланишга мўлжалланган харажатлар назарда тутилади.

Таянч атамалар

Даромад сиёсати; инфляцияга қарши механизм; истеъмол нархлари; меҳнатга ҳақ тўлаш воситалари; касаба уюшмалари; консерваторлар ҳукумати; миллийлаштирилган тармоқлар; дори-дармонлар; иқтисодий бирдамлик; солиққа тортиш хусусиятлари; ижтимоий шериклар; иш ҳақининг энг кам миқдори; ишчи кучи харажатлари; ишсизлик кўлами; савдони эркинлаштириш; молиявий бозорлар; саноатни экспортга мўлжалланиши; меҳнат харажатлари; иш ҳақи таркиби; мукофотлар ва совғалар; натура билан тўловлар; ялпи ва соф иш ҳақлари; истиқболли касблар; уй-жой харажатлари; ижтимоий таъминот; инфляция ёки ишсизлик; талаб ва таклиф механизми; классик ишсизлик; ихтиёрий ишсизлик; иш билан бандлар; бирдамлик ва иш ҳақи сиёсати; музокаралар ўтказиш; фан-техника тараққиёти; иш ҳақи ставкаларини белгилаш; разряд ичидаги сетка; ишбай тизимлар; вақтбай тизимлар; моддий рағбатлантириш; ишлаб чиқариш самарадорлиги; касб-малака гуруҳлари; жисмоний меҳнат ходимлари; ақлий меҳнат ходимлари; хизматга баҳо бериш.

ТАКРОРЛАШ УЧУН САВОЛЛАР

1. Ривожланган хорижий давлатларда даромадлар сиёсатининг хусусиятлари нимада?

2. Даромадлар сиёсати ва меҳнатга ҳақ тўлаш воситалари бўйича қандай амалий тажрибалар бор?

3. Венгрияда меҳнатга ҳақ тўлаш воситалари қандай хусусиятларга эга?

4. Иш билан бандлик ва иш ҳақи тўғрисида, халқаро статистика ҳақида гапиринг.

5. Иш ҳақи статистикаси тўғрисида нималарни биласиз?

6. Иш ҳақи таркибига қандай элементлар киради.

7. «Ялпи» ва «соф» иш ҳақи тўғрисида нималарни биласиз?

8. АҚШдаги истиқболли касблар бўйича меҳнатга ҳақ тўлаш қандай амалга оширилади?

9. Ишчи кучига сарфланадиган харажатлар ва унинг таркибига нималар киради?

10. Японияда иш кучига сарфланадиган харажатларнинг хусусиятлари ҳақида гапиринг.

11. Швецияда иш ҳақини ташкил этиш хусусиятлари нималарда ифодаланади?

12. Швед меҳнат бозоридаги ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф механизми. Классик, ихтиёрий ишсизлик хусусиятлари ҳақида гапиринг.

13. Бирдамлик иш ҳақи сиёсатини амалда рўёбга чиқиши ҳақида гапиринг.

14. Фан-техника тараққиёти таъсирида иш ҳақини ташкил қилишдаги қандай ўзгаришларни биласиз?

15. Иш ҳақи тузилмасини қандай усуллар билан тартибга солиш мумкин?

16. Ишчи ва хизматчиларга иш ҳақи ставкаларини белгилаш усулларини айтиб беринг.

17. Иш ҳақининг шакл ва тизимлари ҳамда унинг кўрсаткичларини айтиб беринг.

18. Иш ҳақи бўйича ошкоралик, ҳисобга олиш ва назорат тизими ҳақида нималарни биласиз?

19. Иш ҳақининг ишлаб чиқариш самарадорлигига таъсири қандай кўрсаткичларда ифодаланади?

20. Ишларни баҳолаш усулларини асослаб беринг.

21. Ходимлар «хизматига баҳо бериш» тизимини ифодаланг.

22. Фирма ва компаниялар раҳбарлари маошини табақалаштириш қандай амалга оширилади?

ТАВСИЯ ЭТИЛАДИГАН АДАБИЁТЛАР

1. Борисов С.М. Азбука обратимости или что надо знать о конвертируемости валют. М.: 1994.

2. Bowen W/The Woge-Price Issue. N.V., 1997. p.84.

3. Дж. Эренберг, С.Смит. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: МГУ, 1996.

4. Dremires infirmotions. 1992, № 291.

5. ILO: Year Book of Labour Statisties, 1994.

6. Ежегодник статистики труда МБТ и национальные публикации. Женева, 1998.

7. Costangers J. Perssonel Low. Answer Book. N.V.1992, p.122.

8. Lotiers Guy. Les Remunerations. Paris, 1995.

9. Политика в области занятости в условиях глобализации экономики МОТ. Женева, 1998.

10. Polityka Spotecziko. 1995, №5, №7.

11. Ского П. Опыт закрытия некоторых крупных предприятий в Швеции. Министерство труда Швеции. Стокгольм, 1999.

12. Труд в мире. Международная организация труда. Женева, 1997.

13. Труд в мире. Международная организация труда. Женева, 1996.

14. The Economic of the President Wasn. P. 88.

15. Эклунд К. Эффективная экономика. Шведская модель. М.: 1996.

16. Яхонсон Я. Состояние и результаты Шведской политики на рынке трудовых ресурсов. Стокгольм, 1996.

13-боб

БОЗОР ИҚТИСОДИЁТИ ШАРОИТИДА ИШ ҲАҚИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ ВА УНИ ИСЛОҲ ҚИЛИШ

13.1. Иш ҳақининг моҳияти

Иш ҳақи меҳнаткашларнинг аксарият кўпчилиги учун асосий даромад манбаи сифатида истиқболда ҳам унумдорликни оширишнинг қудратли рағбатлантирувчи кучи бўлиб қолаверади.

Меҳнат бозори бозор иқтисодиётининг таркибий қисми бўлиб, унинг асосий таркибий қисмлари бўлган ишчи кучига талаб ва таклиф, ходимлар, иш берувчилар, ходимлар билан иш берувчилар ўртасидаги рақобат ва бошқалар орасидаги муносабатлар натижасида ишчи кучи қиймати ва иш ҳақининг иқтисодий моҳияти юзага келади. Бунда ишчи кучининг қиймати ходимни нормал ишлаши учун зарур ҳаётий восита сифатида намоён бўлади. Бу мутлақ табиий ўзаро алоқадир, чунки меҳнат жараёнидаги мушак, асаб, мия ва бошқа сарфлар қопланиши лозим, акс ҳолда киши ишлаб чиқариш фаолиятида фаол иштирок этишга қодир бўлмай қолади.

Аммо инсон физиологик эҳтиёжларининг ҳажми ва тузилмаси, уларни қониқтириш воситаларини қўллаш фақат меҳнаткашларнинг интенсивлиги, ходимнинг жисмоний ва ақлий сарфларига эмас, балки ишчи кучининг шаклланишдаги тарихий шарт-шароитларига, мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланганлик даражасига, табиий-иқлимий хусусиятларига, маданий ва бошқа анъаналарига боғлиқ бўлади. Масалан, ривожланган мамлакатлар (АҚШ, Франция, Англия ва бошқ.)даги кишилар эҳтиёжининг ҳажми ривожланаётган мамлакатлар (Вьетнам, Лаос, Африкадаги кўпчилик мамлакатлар ва бошқ.) даги кишилар эҳтиёжидан анча юқорилиги сир эмас. Табиийки, меҳнатга бўлган лаёқатни ва ишчи кучини қайта тиклаш учун зарур бўлган ҳаётий воситалар инсоннинг озиқ-овқат, кийим-кечак ва тураржойга бўлган физиологик эҳтиёжларини қондириш билан чекланмайди. Ходимда тарихий шарт-шароитларга боғлиқ бўлган маънавий эҳтиёжлар ҳам бор. Уларни қониқтириш харажатлари ҳам ишчи кучи қийматига киради. Шундай қилиб, ишчи кучи қийматини аниқлаш учун тарихий ва маънавий жиҳатларни ҳам ҳисобга олиш зарур.

Ишчи кучини қайта тиклаш учун зарур ҳаётий воситалар йиғиндиси юқорида айтилганлар билан чекланмайди, у ишчи оила аъзоларини боқиш, таълим, тиббий хизмат, касб малакасини оширишни ҳам қамраб олади. Ишчининг малакаси қанчалик юқори бўлса, унинг ишчи кучи ҳам шунчалик қиммат бўлади. Ишчи ва унинг оила аъзоларининг янги товар хизматларга бўлган эҳтиёжларнинг объектив ўсишини ҳам ҳисобга олмаслик мумкин эмас, бу ҳам ўз навбатида ишчи кучи қийматининг ошишига таъсир қилади.

Шундай қилиб, ишчи кучининг қиймати ишчи ўз меҳнатининг тақдирловчи сифатида оладиган ҳаётий воситалар йиғиндисининг муайян қийматини акс эттиради. **Ишчи кучи баҳосининг пул ифодасидаги аниқ шакли иш ҳақи ҳисобланади.** Иш ҳақи миқдори ва динамикасига ишчи кучи қийматига таъсир этадиган барча омиллар таъсир қилади. Аммо иш ҳақининг миқдори ишчи кучи қийматидан фарқ қилиши мумкин. Бунга меҳнат бозорининг ҳолати жиддий таъсир этиши мумкин.

Энг аввало, ~~товар~~ ва хизматлар нархининг ўсиши, уларнинг танқислиги, шунингдек, пулнинг харид қобилиятини сезиларли даражада пасайтириб юборувчи инфляция даражаси реал иш ҳақи даражасини ҳам кескин пасайтириб юборади. Кутилаётган инфляция шароитларида ишчи ҳақи иш кучи қийматига кўпроқ мутаносиб бўлиши учун давлат кўламида аҳоли даромадларини индексация қисмидан фойдаланилади. Иш ҳақи миқдорига иш билан бандлик, ишчи кучига талаб ва таклиф нисбати таъсир қилиши мумкин. Бу ҳолатда мумкин бўлган учта вариант назарда тутилиши керак. **Биринчи (идеал) вариант** — меҳнат бозорида талаб ва таклиф бир-бирига мутаносиб. Мазкур ҳолатда ишчи оладиган иш ҳақи белгилайдиган ишчи кучи баҳоси ишчи кучи қийматига мувофиқ бўлади. **Иккинчи вариант** — ишчи кучига талаб таклифдан ортиқ. Бундай ҳолатда иш берувчилар, мулкдорлар, тадбиркорлар меҳнат бозорида рақобатлашиб, ишчиларга ишчи кучи қийматидан анча юқори иш ҳақини таклиф қилишлари мумкин. **Ниҳоят, учинчи вариант** — бу ҳолат бозор иқтисодиёти шароитларида кенг тарқалган бўлиб, унга кўра ишчи кучига бўлган таклифи ундаги талабдан ортиқ бўлади. Бу ҳолатда иш ўрнига эга бўлиши учун ишчилар рақобатлашади, демак, ишчи кучининг баҳоси ва иш ҳақи миқдори камайиши мумкин. Назарий жиҳатдан олганда мазкур ҳолатда ишчи кучи қийматидан камроқ иш ҳақини белгилаш имконияти юзага келади. Аммо давлат қонунчилик йўли билан бундай имкониятларнинг рўёбга чиқишига йўл қўймаслиги керак. Бу мақсадда энг кам истеъмол бюджети ёки тирикчилик учун зарур нарсалар минимуми расмий тасдиқланади. Унга кўра энг кам иш ҳақи физиологик яшаш минимуми даражасидан кам бўлмаслиги керак.

Иқтисодиётга оид илмий ва ўқув адаб[redacted]акур иқтисодий категорияга берилган йигирмадан ортиқ[redacted]дуч келиш мумкин. Аммо уларнинг аксарият кўпчил[redacted]к юритишнинг ҳозирги шарт-шароитларига мувофиқ кел[redacted]орида айтилган таърифлардан иш ҳақи бу алоҳида ишчи[redacted], уларнинг меҳнатга кўра тақсимланадиган ижтимоий ма[redacted]г бир қисми деб берилган таъриф кўпроқ тарқалган. Бу қо[redacted]ли ўзгаришлар билан ҳозирги кунда ҳам турли асар ва да[redacted]да фойдаланилмоқда. Иш ҳақини бундай тушунишда ку[redacted]уқсонлар кўзга ташланади. **Биринчидан**, мазкур иқтисоди[redacted]ориянинг асосий хусусияти сифатида фақат иш ҳақи манба[redacted]тирилади, буни эса тўғри деб бўлмайди, чунки унинг чуқу[redacted]ти тилга олинмайди. **Иккинчидан**, муаллифлар таклиф қи[redacted]ҳақига оид барча таърифларда иш ҳақи манбалари (ялпи ижти[redacted]маҳсулот, миллий даромад ва бошқалар) етарлича батафсил ёки[redacted]келтирилмайди. **Учинчидан**, таърифлардан англанишича, иш [redacted]гуё меҳнат миқдори ва сифатига кўра тақсимланади. Аслида[redacted]иш ҳақининг миқдори кўп жиҳатдан ишчининг ҳақиқий меҳнат унумига ва айниқса, ўзига хослиги, у меҳнат қилаётган корхона хўжалик фаолиятининг пировард натижаларига боғлиқ бўлади. **Тўртинчидан**, киши фақат ишлаб чиқарувчи ишчи кучига айланибгина қолмай, балки корхона ва уни ишлаб чиқариш фондларининг мулкдорига айланадиган мулкчилик, давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш муносабатидаги ўзгаришлар ҳисобга олинмаган.

Иш ҳақи моҳиятини аниқлашга оид шу кунгача бўлган ёндашувлар кўп жиҳатдан иқтисодиётнинг экстенсив ривожланиши босқичини акс эттиради, бу йўналишга кўра аниқ меҳнат жамоасига меҳнат натижалари билан алоқасини аниқ ҳисобга олмай давлат бюджетидан сезиларли маблағлар ажратилади. *Иш ҳақи манбасини*, шунингдек, унга бериладиган таърифни аниқлаш зарурлиги меҳнат жамоаларининг ўзини ўзи маблағ билан таъминлаш ва бозор муносабатига ўтишлари муносабати билан юзага келади.

Ҳозирги кунда иш ҳақининг илгари қайд этилган белгилари хўжалик юритишнинг янги шарт-шароитларига моҳияти жиҳатидан чуқур жавоб бера олмаслиги аён бўлиб қолди. Иш ҳақига ялпи ижтимоий маҳсулот, миллий даромад миқёсида шакллантириладиган бошқа воситалар қисми деб бериладиган таърифларда иш ҳақининг ҳосил этиладиган бевосита манба билан, умуман меҳнат жамоаси ишнинг умумий натижаларининг ҳаммаси шакллантирилиши аниқ корхона доирасидан ташқарига чиқмаслиги лозим бўлган ҳақиқий, манбадан анча узоқлашганлигини кўрсатади. Айнан шундай ёндашув хўжалик юритишнинг янги шакл ва усулларига мувофиқ кела-

ди, иш ҳақи фонди бевосита корхонанинг ўзида ишлаб чиқилиши *кераклиги тўғрисидаги талабга жавоб беради.*

Айтилганларни ҳисобга олиб, мазкур категорияга қуйидаги таърифни шакллантириш ва тавсия этиш мумкин. **Ишчи кучининг қиймати сифатидаги иш ҳақи бу ишчилар ўртасида сарфланган меҳнат миқдори ва сифатига қўйилган ҳақиқий ҳиссага мувофиқ тақсимланадиган ҳамда корхона ишининг пировард натижалари фойданинг асосий қисмидир.**

Мазкур таърифда, энг аввало, иш ҳақи — бу ишчи кучи (меҳнатнинг эмас) баҳосининг (қийматининг эмас) шакли эканлиги таъкидланади. Бу ўриндаги асослаш тўла қонуний ва мантиқийдир. Ишчи кучининг товарлигини тан олган бўлсак, демак, у қиймати бўйича эмас, балки меҳнат жараёнида сарфланганларни (қиймат бўйича) қоплашдан ташқари, иш кучини ривожлантириш учун, ишчи оиласини сақлаш учун зарур бўлган қандайдир фойдани ҳам ўз ичига оладиган баҳода сотилади ёки сотилиши керак. Шундай экан, ҳар қандай товар муносабатида бўлганидек, ишчи кучининг баҳоси (Б) қиймат (Қ) ва фойда (Ф) йиғиндисидан таркиб топади:

$$Б = Қ + Ф.$$

Иш ҳақи меҳнат баҳоси бўла олмайди, чунки у ишчи кучини қайта шакллашнинг фақат (ишчи кучидан фойдаланиш) фазасини эмас, балки умуман уни етиштириш (ишчи кучини шакллантириш), тақсимлаш ва айирбошлашни ҳам акс эттиради.

Иш ҳақининг мазкур таърифи кўпроқ даражада фақат унумли меҳнат соҳасига хосдир, чунки барча ишловчилар (ишлаб чиқариш, ижтимоий соҳа, давлат хизматчилари ва бошқ.) иш ҳақининг моҳиятига ягона таъриф беришга интилмасликлари керак, акс ҳолда мазкур иқтисодий категориянинг энг муҳим, аҳамиятли хусусиятлари «сийқаланиб», «бемаънилашиб» кетиши мумкин. Иш ҳақининг моҳияти ана шундай аниқланганда, **биринчидан,** иш ҳақининг асосий хусусияти — ишловчилар ҳаётий воситалари фондининг асосий қисми бўлиши таъкидланади; **иккинчидан**, ҳар бир ишчининг иш ҳақи *фақат у сарфлаган меҳнат миқдори ва сифатига эмас*, балки ҳақиқий меҳнат улуши, меҳнат жамоаси ишининг пировард натижаларига боғлиқлиги кўрсатиб ўтилади; **учинчидан**, иш ҳақи ишловчилар ҳаётий воситаларининг асосий қисми ҳисобланади. У меҳнат бўйича тақсимлашнинг асосий шаклигина эмас, балки энг муҳим моддий ва маънавий эҳтиёжларини қондириш учун ишловчилар иш ҳақини олиш ва унинг ўсишидан, демак, иш ҳақининг миқдори боғлиқ бўладиган ўз ва умуман жамоа меҳнат унумдорлигини оширишдан объектив манфаатдор бўладилар. Демак, иш ҳақининг миқдори ўзи ва умуман жамоанинг меҳнат унумдорлигини ошириш билан боғликдир.

Иш ҳақи категория сифатида ишчи кучининг товар хусусиятига, яъни ходим меҳнат бозорида ўз ишчи кучини (ёки меҳнат қилиш қобилиятини) сотишига асосланган муносабатларни акс эттиради.

Ҳар қандай товар сингари ишчи кучи ҳам унга тегишли бўлган иккита хусусиятга: **фойдалилик ва баҳога эга**. Баҳо пул шаклида ифодаланган ҳақ бўлиб, ходим бу ҳақни ўз ишчи кучини бегоналаштирганлиги (муайян муддатга берганлиги) учун иш берувчидан олади.

Ишчи кучининг баҳоси ходимлар (ишчи кучининг эгалари) ва уларнинг оилалари (янги ишчи кучи эгаларини такрор ишлаб чиқаришнинг зарур шарти) учун зарур бўлган ҳаётий воситалар қиймати билан белгиланади. Бу қиймат ўз навбатида бир қатор шартларга: тарихан таркиб топган неъматларни истеъмол қилиш даражасига, жамиятнинг маданий ривожланишига, иқлим ва бошқа табиий омилларга боғлиқ бўлади.

Товар сифатида ишчи кучи бозорда (меҳнат бозорида) сотилади ва меҳнат жараёнида қўлланилади. Шу сабабли ходим билан иш берувчи ўртасидаги ўзаро муносабатларнинг икки соҳаси: меҳнат бозоридаги ва корхона ичидаги муносабатлар билан фарқланади. Бир соҳадан бошқасига ўтказилганида ушбу ўзаро муносабатлар характери ўзгаради: меҳнат бозорида иш берувчи билан ходим мустақил харидор ва сотувчи бўладилар, меҳнат жараёнида эса ходим иш берувчига бўйсунади ва унинг назорати остида ишлайди. Ишчи кучини сотиш вақтида «иш ҳақи ставкаси» белгиланади. Ишчи кучининг қиймати ана шу ставканинг объектив негизи бўлади. Корхонада ишчи кучи истеъмол қилинади ва бунинг эвазига иш ҳақи ставкасига ҳамда ходим бажарган ишга мувофиқ ҳақ тўланади. Натижада, ходимнинг иш ҳақи шаклланади. Шундай қилиб, сотилган ишчи кучига «иш ҳақи ставкаси» атамаси, истеъмол қилинган ишчи кучига эса «иш ҳақи (ёки маош)» атамаси мос келади. Ҳар икки атама ҳам «ишчи кучининг баҳоси» деган ўзига хос ҳодисани акс эттиради.

Корхона ичида ходим билан тадбиркорнинг ўзаро муносабати, яъни тадбиркор бошқаруви ва назорати остида ишлаш ҳамда шунга мувофиқ ишчи кучини истеъмол қилиш, меҳнатни нормалаш ва ҳақ тўлаш тизимлари воситасида амалга оширилади.

Жамият ривожланиб борган сари ишчи кучининг баҳоси ва иш ҳақи тушунчаларининг ўзаро нисбатида муҳим ўзгаришлар юз беради. Бу ўзгаришлар натижасида иш ҳақидан ташқари ишчи кучи баҳосининг янги шакллари: пенсиялар, касаллик бўйича нафақалар, ишсизлик бўйича нафақалар ва бошқалар пайдо бўлди. Бу эса ходим ҳаёти ва фаолияти циклининг узоқ давом этиши ва улар бир хил эмаслиги билан фарқланади. Ушбу цикл ходимнинг эҳтиёжлари

турличалиги ва уларни меҳнат ҳисобидан қондириш имконияти билан, ҳаёт циклининг турли босқичларида ушбу эҳтиёжларни қондириш борасида ходимлар ва тадбиркорлар ўртасида турлича ўзаро муносабатлар мавжудлиги билан боғлиқдир.

Ҳозирги шароитда «иш ҳақи ставкаси» ва «ходимнинг иш ҳақи» ҳаёт циклининг ишчи кучи меҳнатга қобилиятли ёшдаги ходимга қарашли бўладиган ва маҳсулот ишлаб чиқариш (хизматлар кўрсатиш) жараёнида истеъмол қилинадиган босқичида ишчи кучи баҳосининг мавжуд бўлиш шаклидир. Касаллик бўйича нафақа меҳнат қилиш қобилиятини вақтинча йўқотган ходимга қарашли ишчи кучининг баҳосидир. Бу фазада ишчи кучи истеъмол қилинмайди ва иш ҳақи бўлмайди. Ишсизлик бўйича нафақа вақтинча ишини йўқотган ходимга қарашли ишчи кучининг баҳосидир. Бунда ҳам ишчи кучи истеъмол қилинмайди ва иш ҳақи бўлмайди. Бу нарса пенсияларга кўпроқ боғлиқдир. Буларнинг барчаси меҳнат жараёнида ходимни жамият аъзоси сифатида қайта ишлаб чиқариш учун зарур воситаларни яратмай қўйганлигини англатмайди. Ходим ва унинг оила аъзолари яшаши учун зарур бўлган ҳаётий воситалар фондининг тегишли қисмини олиш шакллари ва шартлари ўзгарган, холос. Агар илк капитализм босқичида улар «иш ҳақи ставкаси» таркибига ва тегишли суратда маош таркибига кирган ҳамда ходим меҳнатининг натижаларига боғлиқ қилиб қўйилган бўлса, вақт ўтиши билан улар иш ҳақи ставкасидан ажралиб чиқди ва алоҳида шаклланадиган бўлди. Улар меҳнат улуши билан бевосита алоқага эга эмас ёки бу алоқа анча бўшашган, уларни тўлаш эса суғурталаш тамойиллари билан бошқарилади ва ҳоказо.

Иш ҳақи тадбиркор билан ходимнинг ўзаро ҳамкорлиги маҳсули бўлганлигидан, у тегишли томонларнинг манфаатлари нуқтаи назаридан ҳам кўриб чиқилмоғи керак.

Ходим учун иш ҳақи тадбиркор корхонасидаги ўз меҳнати эвазига алмашиб оладиган даромаддир. У табиийки, мазкур даромад меҳнат бозорида ишчи кучи баҳосининг ўсиши ҳисобига ҳам, шунингдек, кўпроқ маош олиш учун кўпроқ меҳнат сарфлаш воситасида ҳам кўпайишидан манфаатдор. Ходим иш берувчининг бошқаруви ва назорати остида ишчи кучини истеъмол қилиш жараёнида меҳнат сарфлаш нормалари жуда ҳам қаттиқ бўлмаслигига эришишдан ва бошқа шарт-шароитлар бир хил бўлганида аввалгича меҳнат сарфлаган ҳолда кўпроқ маошга ёки нисбатан камроқ меҳнат сарфлаб ўшанча маошга эришишдан муайян даражада манфаатдор бўлади.

Тадбиркор учун иш ҳақи ҳамиша харажат бўлиб келган. Шу сабабли у ходимнинг иш вақти мобайнида иш билан янада оқилона банд бўлишига эришиш йўли билан ҳам, меҳнат ва ишлаб чиқаришни янада самарали ташкил этиш, унинг техникавий даражасини оши-

риш, шунингдек, меҳнатни янада қаттиқроқ нормалаштириш ҳисобидан ҳам маҳсулот бирлигига тўғри келадиган иш ҳақини камайтиришга ҳаракат қилади. Иш берувчи ишчи кучини сотиб олиш чоғида ўзи учун анча фойдали «иш ҳақи ставкаларига» эришишга ҳаракат қилади. Ҳозирги шароитда «ишчи кучи баҳоси» ишчи кучининг барча нархларидан ташкил топадиган мураккаб тушунчага айланганлиги сабабли, иш берувчи фақат иш ҳақини эмас, балки ишчи кучига қилинадиган чиқимларнинг ҳамма турларини маҳсулот бирлигига қиёсан камайтиришга ҳаракат қилади.

Шўролар давридаги иқтисодиётга татбиқан иш ҳақини меҳнатга қараб тақсимлаш шакли ва гўё ходимнинг жамият истеъмол фондидаги ўзи сарфлаган меҳнат миқдори ва сифати билан белгиланадиган улуши деб ҳисобланар, яъни ишчи кучи баҳосининг намоён бўлиш шакли бўлмай қолар эди. Ишчи кучи эса товар бўлмай қолар эди. Ходимнинг қобилиятларини ишлаб чиқариш мулк эгасининг давлат ихтиёрига бериш шартлари давлат томонидан марказлаштирилган тартибда белгиланар эди.

Ишчи кучининг баҳоси билан ходимнинг ижтимоий ишлаб чиқариш пировард маҳсулотидаги улуши ўз иқтисодий мазмуни ва намоён бўлиш шакли жиҳатидан бир-биридан катта фарқ қилади. Лекин уларнинг иш ҳақига айлантирадиган қандайдир муштарак жиҳати ҳам бўлиши керак: ҳар икки ҳолда ҳам гап ходимнинг меҳнати учун ҳақ сифатида унинг ихтиёрига ўтадиган зарур маҳсулот ҳақида боради. Бу маҳсулот ишлаб чиқарувчи кучлар тараққиётининг муайян босқичида унга мос келадиган, моддий ва маънавий неъматларни (истеъмол буюмлари ва хизматларни) истеъмол қилиш соҳасида тарихан таркиб топган даражани таъминлайдиган ҳаётий воситалар ҳажмидан иборат бўлади.

Жамият тараққиётининг муайян босқичида ишчи кучи баҳосининг бирдан-бир шакли бўлган иш ҳақидан мазкур баҳонинг янги кўринишлари (пенсиялар, ҳар хил нафақалар — ишсизлик нафақаси, касаллик бўйича нафақа, болалар нафақаси ва шу кабилар) ажралиб чиқди.

Ушбу жараён режали иқтисодиёт шароитида янгича ривожланди. Ишчи кучи такрор ишлаб чиқарилишини таъминлашнинг янги шакллари ҳам пайдо бўлди. Бу шакллар ишчи кучининг эгаси айни бир вақтда умумхалқ ишлаб чиқариш воситаларининг эгаси бўлишидан, ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш борасидаги муносабатлар эса товар характерида бўлмаганлигидан келиб чиқади. Жамиятнинг ҳаётий воситалари фонди таркибидан эҳтиёжларни биргаликда қондиришга хизмат қиладиган ҳаётий воситалар ажралиб чиқа бошлади. Бу, энг аввало, одамга ходим сифатида ҳам, хўжайин сифатида ҳам, жамиятнинг оддий аъзоси сифатида ҳам бир хил даражада керак бўладиган эҳтиёжларга тааллуқли эди. Бундай эҳтиёжлар жумла-

сига биринчи навбатда таълим, соғлиқни сақлаш, жисмоний тарбия ва спорт, маънавий маданият соҳасидаги эҳтиёжлар киритилди. Бу эҳтиёжлар бутун жамиятнинг даромади ҳисобидан, гўёки ходим учун бепул қондирилиши аслини олганда бутун жамиятни такрор ишлаб чиқаришнинг бошқа босқичига ўтишни англатар эди. Бир қатор эҳтиёжлар ходим томонидан қисман ҳақ тўлаш асосида қондирила бошлади. Масалан, уй-жой, транспорт, ахборот билан таъминлаш, дам олиш эҳтиёжлари шулар жумласидан. Жамият ҳаётий воситалари фондининг муштарак эҳтиёжларни қондириш учун хизмат қиладиган улуши мутлақо аниқ ном — ижтимоий истеъмол фонди номини олиб, унинг таркибига ишчи кучи эгаси ҳаётий циклининг турли босқичлари билан боғлиқ бўлган эҳтиёжларни қондириш ҳам киритилди. Ушбу эҳтиёжларни қондириш манбаларини шакллантириш принциплари ҳам ўзгарди. Уларни ходимлар ва иш берувчилар ажратмаларидан суғурталаш тамойили асосида шакллантириш ўрнига, жамият ҳаётий воситалари фондидан тўғридан-тўғри режали суратда маблағ ажратишга ўтилди.

Шундай қилиб, ходимнинг миллий даромаддаги (жамият истеъмол фондидаги) ижтимоий ишлаб чиқаришга қўшган меҳнат улушига мос ҳиссаси сифатидаги иш ҳақи унинг ҳисобидан қондириладиган эҳтиёжлар доираси жиҳатидан ишчи кучининг баҳоси сифатидаги иш ҳақидан анча фарқ қилади. Мана шу эҳтиёжлар жумласига овқатланиш, кийим-кечак, санитария-гигиена буюмларига, маданий-маиший буюмларга, узоқ фойдаланиладиган бир қатор буюмларга: мебель, совиткичлар, теле ва радиоприёмниклар, шахсий транспорт, уй кутубхонаси, жавоҳирот ва шу кабилар кирар эди. Кўриниб турибдики, иш ҳақи ҳисобидан қондирилган эҳтиёжларнинг тури анчагина бўлса-да, барибир улар чекланган бўлиб, асосан шахсий ва оилавий эҳтиёжлар эди. Ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш соҳасидаги бошқа барча эҳтиёжлар ижтимоий истеъмол фондларидан қондирилар эди. Бозор иқтисодиётига ўтиш вақтида бу хусусиятни тегишли суратда ҳисобга олиш зарур. Масалан, пулли тиббиётни жорий этиш учун илгари ижтимоий истеъмол фондлари ҳисобидан қондириб келинган бу эҳтиёжга сарфланадиган пулни тўлалигича ёки қисман иш ҳақига қўшиб бериш зарур. Соғлиқни сақлаш тизимини сақлаб туриш учун керакли маблағларни шакллантириш механизмини шунчаки алмаштириб қўя қолиш билан (мажбурий тиббий суғурталаш фондига пул ажратиш ва бюджетдан солиқлар ёрдамида молиялаш орқали) бепул тиббий ёрдамни суғурталаш принципларига ўтказиш мумкин эмас. Шунингдек, иш ҳақига уй-жой эҳтиёжларини қондиришга қилинадиган харажатларни қоплаш манбаини киритмасдан ҳамда иш ҳақини илгари умуман жамият ҳисобидан бутунлай

қоплаб келинган миқдор даражасида кўпайтирмай туриб, уй-жойлар батамом пулли бўлишига ўтиш ҳам мумкин эмас.

Ҳар қандай барқарор ижтимоий ҳодиса (иқтисодий, социал, сиёсий ҳодиса) ижтимоий тизим билан бирга ривожланиши учун у жамиятда яшашнинг тамомила аниқ ташкилий шаклларига эга бўлиши керак. Бу шакллар, **бир томондан**, ушбу ҳодисанинг моҳияти билан белгиланади, **иккинчи томондан** эса ушбу ҳодиса доимо такрор ҳосил бўлиб туриши учун энг яхши шароитларни яратиши керак. Бу гап иш ҳақига ҳам тўла-тўкис тааллуқлидир. Жамиятда иш ҳақини доимо такрор ишлаб чиқаришнинг ташкилий шакллари мавжуд бўлиши, улар ушбу иш ҳақининг иқтисодий табиатига мос келиши керак.

Бозор иқтисодиёти шароитида яшаётган мамлакатлар тажрибаси бутун жамият миқёсида иш ҳақини бозор қонунлари асосида ташкил этиш механизми **тўрт асосий унсурни ўз ичига олишини кўрсатмоқда:**

- ҳақ тўлаш шартларини белгилаш чоғида музокарада иштирок этувчиларнинг ҳаммасининг манфаатларини етарли даражада тўлиқ акс эттириш (ҳақ тўлаш шартлари юзасидан ўзига хос савдолар) имконини берадиган кўп босқичли коллектив-шартнома тизими;
- меҳнатга ҳақ тўлаш ва иш ҳақини бозор иқтисодиётидаги салбий ҳодисалардан ҳимоя қилиш соҳасида минимал кафолатларни таъминлаш тизими;
- индивидуал даромадлар таркибида ва (айрим ҳолларда) иш берувчининг ишчи кучига қиладиган чиқимлари таркибида меҳнатга ҳақ тўлашни бошқарувчи солиқ тизими;
- иш ҳақи ва иш берувчининг ишчи кучига қиладиган бошқа чиқимлари даражаси ҳақида, ишчи кучининг баҳоси бўлган иш ҳақи тўғрисида реал манзарани тасвирлаб берадиган ахборот тизими.

Иш ҳақини ташкил этишнинг ана шу асосий унсурларини ўз ичига оладиган конкрет моделлари ғоят хилма-хиллиги билан ажралиб туради ва у ёки бу мамлакатнинг иқтисодий ривожланиш даражасини, унинг анъаналари ва миллий хусусиятларини, иш берувчилар билан ходимларнинг ўзаро нисбатини (уюшганлик даражасини), иқтисодиётни бошқаришда давлатнинг ролини ва бошқа кўпгина омилларни ҳисобга олади.

Иш ҳақини ташкил этишнинг бозор моделида марказий бўғин меҳнатга ҳақ тўлашни жамоа-шартномавий бошқариш тизимидан иборат. Бу тизим турли даражаларда, шу жумладан, алоҳида корхона даражасида иш берувчилар ташкилотлари билан касаба уюшмалари ўртасидаги бевосита музокаралар асосида меҳнатга ҳақ тўлаш миқдорларига кўпдан-кўп омиллар таъсирини акс эттириш имконини беради. Бу омиллар иқтисодиёт самарадорлигининг умумий

ўсиши таъсирида жамиятда зарур маҳсулот миқдорининг ўзгаришидан; иқтисодиётнинг алоҳида соҳалари эришадиган самарадорликдаги фарқлар таъсири остида ишчи кучига бўлган талабдан; меҳнат бозорида таклиф қилинаётган ишчи кучининг миқдоридан; давлатнинг меҳнат бозорига ҳамда товарлар ва хизматлар бозорига бошқарувчи таъсири ва бошқалардан иборатдир. Музокара жараёнларининг кўп босқичда ўтиши иш берувчилар ва ходимлар алоҳида гуруҳларининг ғоят хилма-хил манфаатларини (иқтисодий, сиёсий, социал манфаатларини) тўлароқ акс эттириш имконини беради ва ҳоказо.

Иш ҳақини ташкил этишнинг бозор тизимидаги бошқа барча унсурлари унинг марказий бўғини самарали амал қилиши учун зарур шарт-шароитларни яратади. Хусусан, меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасида минимал кафолатларни таъминлаш тизими иш ҳақининг қуйи чегараларини ошириш даражасини аниқлаш учун бошланғич нуқта ва бу чегараларни пасайтириш учун тўсиқ бўлади.

Иш ҳақини бозорнинг салбий ҳодисаларидан ҳимоялаш унинг ўз вақтида тўланишини ва харид даражасини сақлаб туришини таъминлайди ва шу тариқа бутун музокара жараёнининг кафили бўлади.

Солиқ тизими музокара жараёнида белгиланадиган ҳақ тўлашдаги нисбатларни рационлаштиришга ёрдамлашади ҳамда меҳнат бозорида айрим касблар (фаолият турлари) тақчиллиги таъсири остида меҳнатга ҳақ тўлаш даражаларининг бузилиш эҳтимолини камайтириш имконини беради. Ахборот тизими музокаралар жараёнини амалий руҳда олиб бориш, меҳнатга ҳақ тўлашдаги ўзгаришлар билан меҳнат ҳақини белгилайдиган омиллар миқдор жиҳатдан ўзгариши ўртасидаги ўзаро боғлиқликни кўрсатиш имконини беради.

Бунда давлатнинг вазифалари иш ҳақини бозор қоидалари асосида ташкил этувчи механизмнинг амал қилиши учун энг яхши шароитларни таъминлаб беришдан, шунингдек, вужудга келадиган тамойил жамият учун салбий тус ола бошлаганида бу механизмга зарур тузатишларни киритиш мақсадида унинг амал қилишига тўғридан-тўғри (гарчи, анча эҳтиёткорлик билан ва чекланган бўлса-да) аралашишдан иборат бўлади. Давлат иш берувчи сифатида намоён бўлган вақтда унинг ўзи ҳам иш ҳақини тартибга солишнинг амалдаги бозор механизмига бўйсуниб, ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш юзасидан олиб борилаётган музокараларнинг томонларидан бири бўлади.

Корхона даражасида эса иш ҳақини ташкил этиш ишчи кучининг баҳосини меҳнат сарфлари нормалари ва меҳнат натижалари билан боғлайдиган турли иш ҳақи тизимларини ишлаб чиқишдан иборат бўлади. Бунда корхона ичида ишчи кучидан фойдаланиш

масаласида ходим билан иш берувчи ўртасидаги барча ўзаро муносабатларнинг асоси меҳнатни техникавий ва ташкилий жиҳатдан чегаралашга асосланган меҳнат нормаларидан иборат бўлади.

Иш ҳақини ташкил этишнинг вужудга келган модели меҳнатга қараб тақсимлаш бўлмай қолди, лекин ишчи кучининг қийматига (баҳосига) қараб тақсимлашга айланмади. Аслини олганда ходимларнинг, бир томондан жамият даромадидаги ва иккинчи томондан, корхонанинг даромадидаги улуши шаклидаги меҳнатга қараб тақсимлаш қай даражада бозордан ташқари бўлса, бу модель ҳам шу даражада бозордан ташқаридир.

Энг кам иш ҳақи, иш ҳақига қўшиладиган туман коэффициентлари ва иш ҳақига солинадиган солиқлар борасида давлатнинг бошқарувчи роли ушбу моделнинг бозордан ташқари характерини янада кучайтиради, чунки у бозор тамойилларига таянмайди.

Иш ҳақи соҳасида амалга оширилган ислоҳотнинг мутлақо нотўғрилиги шундан иборат эдики, бир ишни қўйиб (меҳнатга ҳақ тўлашнинг деярли барча масалаларини марказда ҳал қилишни тўхтатиб) бошқа ишга киришилди (ҳамма ўз эътиборини корхоналарга қаратди). Натижада, ҳар икки ҳолда ҳам меҳнатга ҳақ тўлаш даражасига меҳнат бозорининг тартибга солувчи таъсири истисно этилди. Ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш даражаси ва динамикаси ҳамда улар меҳнатига ҳақ тўлашдаги зарур нисбатларни сақлаб туриш масаласида иш берувчилар ва ходимларнинг тармоқ ва ҳудудлар билан боғлиқ манфаатларини зарур даражада ҳисобга олишга барҳам берилди.

Иш ҳақини бошқаришнинг бозор механизмини шакллантириш мулк шаклларининг амалдаги хилма-хиллиги шароитида вужудга келади. Бу хилма-хиллик амалга оширилган иқтисодий ўзгаришлар, шу жумладан, корхоналарни хусусийлаштириш жараёнида мулкни давлат тасарруфидан чиқариш натижасида воқеликка айланди. Ҳозирги вақтда Ўзбекистон иқтисодиётида давлат, акциядорлик корхоналари, чет эл сармояси иштирок этадиган ёки иштирок этмайдиган хусусий корхоналар, шунингдек, мулкнинг ижара шаклига мансуб корхоналар иш олиб бормоқда. Шу билан бирга ушбу корхоналарнинг ҳар бири доирасида мулкнинг хилма-хил кўринишлари, шунингдек, турли фаолият кўринишлари мавжуд. Табиийки, иш ҳақини ислоҳ қилиш ишчи кучининг баҳоси сифатида ташкил этиш механизмини яратишга қаратилган ҳолда, равшанки, ушбу механизмга мулкчиликнинг турли шаклларидаги корхоналарни киритиш хусусиятларини ҳам ҳисобга олиш зарур бўлади.

13.2. Бозор шароитида иш ҳақининг асосий вазифалари

Иш ҳақи маҳсулотини ҳар томонлама тўла кўриб чиқиш унга табиий хос бўлган вазифалар аҳамиятини таҳлил қилиш ва англаб олиш учун методологик базани яратади.

Иш ҳақининг тўрт асосий вазифасини фарқлаш мумкин:

— қайта тиклаш, ишч кучини қайта тиклаш имкониятини таъминлайди;

— рағбатлантириш (асослаш), ишлаб чиқаришни ривожлантиришдаги манфаатдорликни оширишни назарда тутади;

— ижтимоий, ижтимоий адолат принципини амалга оширишда ёрдам беради;

— ҳисоб — ишлаб чиқариш[1], маҳсулот баҳосини ҳосил қилишда жонли меҳнатнинг қанчалик ҳиссаси борлигини ва унинг ишлаб чиқаришни жами чиқимлардаги улушини ифодалайди.

Шундай қилиб, иш ҳақининг вазифалари хилма-хилдир. У бажарадиган вазифалар диалектик бирликни ташкил қилиб, улар бир жам бўлгандагина иш ҳақининг моҳиятини, ундаги зиддият ва муаммоларни тўғри англаш мумкин бўлади. Иш ҳақи вазифаларини илмий таснифлаш зарур, бу ҳозирча иқтисодий адабиётда тўла амалга оширилган дея олмаймиз. Бу муносабатда ҳам бир вазифа тўғрисида ягона бир бутуннинг — фақат бошқа қисмларнинг мавжудлигини назарда тутибгина қолмай, балки улар элементларини ўз ичига олган иш ҳақининг қисми тўғрисидаги хулосага келиш муҳимдир. Масалан, ҳисоб — ишлаб чиқариш, такрор ишлаб чиқариш, рағбатлантириш каби вазифалар айни бир вақтда ижтимоий ролни ҳам бажаради. Ўз навбатида такрор ишлаб чиқариш вазифасида иш ҳақининг рағбатлантириш ва ҳисоб — ишлаб чиқариш вазифалари рўёбга чиқарилади. Шу билан бирга умумий бирликдагина вазифалардан бири бошқасига қарши чиқиши, баъзида истисно қилиши, таъсири натижасини пасайтириши мумкин.

Вазифаларнинг энг жиддий қарама-қаршилиги, бири иш ҳақини тафовутлашга, иккинчиси эса иш ҳақини тенглаштиришга олиб боришидадир. Тенглаштириш қанчалик кучли бўлса, табақалаштириш ҳам, иш ҳақининг рағбатлантирувчи таъсири ҳам шунчалик кам бўлади. Бу ички бирлик нормал ҳодиса бўлиб, ажратиб кўрсатилган *вазифаларнинг тўғрилигини англатмайди.*

Иш ҳақини тартибга солишда уни вазифаларининг объектив бирлиги ва қарама-қаршиликларидан моҳирона фойдаланиш, иш ҳақи жамиятни ривожлантиришнинг объектив мазмуни ва хусусиятларига жавоб бера олиши учун вазифалардан бирини ўз вақтида кучайтириш ёки бошқаларини сусайтириш зарур бўлади.

Ҳозирги кунда иш ҳақининг барча асосий мақсадлари умумий мажмуида унинг рағбатлантирувчилик вазифасини кучайтириш му-

---

[1] Фикримизча, бу вазифа иқтисодий адабиётда кўплаб учрайдигандек ҳисоб ёки ўлчов эмас, балки ҳисоб — ишлаб чиқариш деб аталиши унинг мазмунини кўпроқ очиб беради.

ҳим масала ҳисобланади. Иш ҳақини рағбатлантирувчилик ролининг юқори даражасига эришиш имконияти ишловчилар ва улар оиласи даромадлари тузилмасида, бошқа даромад манбаларига қиёсан иш ҳақи асосий ўринни эгаллайди.

Яқин йиллар мобайнида, ҳатто ишловчиларни акциялардан оладиган дивидендлари, хусусий эркин тадбиркорликдан ва хўжаликни юритишнинг янги истиқболли шаклларидан оладиган даромадларининг ортиши ҳисобга олинган тақдирда ҳам иш ҳақининг улуши ишловчилар даромадлари умумий ҳажмида устувор бўлиб қолади.

Иш ҳақининг рағбатлантирувчилик роли иш ҳақининг рағбатлантирувчилик вазифаси чуқурроқ англаб етилгандагина ошиши мумкин. Иш ҳақи бевосита сарфланган меҳнат билан мутаносиб боғлиқлиги учун ҳам унинг жамият тараққиётига рағбатлантирувчи таъсири белгиловчи ҳисобланади. Бу вазифадан усталик билан фойдаланиш иш ҳақини ишлаб чиқариш унумдорлиги ва иқтисодий ўсишни оширишнинг энг муҳим омилларидан бири ҳисобланади.

Иш ҳақининг «рағбатлантирувчилик вазифаси» ва «рағбатлантирувчилик роли» тушунчалари кўп муаллифлар томонидан қўлланилади, лекин иқтисодий адабиётда ҳали тўла очиб берилмаган. Кўпинча рағбатлантирувчилик вазифаси ва рағбатлантирувчилик роли айнанлаштирилади.

«Рағбатлантирувчилик вазифаси» ва «рағбатлантирувчилик роли» бир-бирига яқин бўлса-да, уларни айнанлаштириб бўлмайди. **Иш ҳақининг рағбатлантирувчилик вазифаси — иш ҳақининг тўланадиган ҳақ миқдори ва меҳнат улуши ўзаро алоқасини таъминлаш ҳисобига ишловчилар манфаатларини талаб этиладиган меҳнат натижалари (кўпроқ миқдор, юқорироқ сифат ва бошқ.)га эришишга йўллаш хусусиятидир. Иш ҳақининг рағбатлантирувчилик роли иш ҳақи миқдорини ишловчи меҳнат фаолиятининг аниқ натижалари билан ўзаро алоқасини таъминлашда намоён бўлади.**

Шундай қилиб, рағбатлантирувчилик ролини рағбатлантирувчилик вазифасининг ўзига хос «двигатели» дейиш мумкин. «Двигатель» ишлаяптими, демак, рағбатлантирувчилик вазифаси амалга ошаётган бўлади, у ишламай қолса иш ҳақи миқдори билан унинг натижалари ўртасида узвий алоқа йўқлигидан, демак, иш ҳақи ишловчиларнинг юқори пировард натижага эришишдаги манфаатдорликларини таъминламаётганлигидан дарак беради. Рағбатлантирувчилик вазифасининг амалга оширилиш даражаси иш ҳақининг рағбатлантирувчилик роли даражасига мутаносибдир, дейиш мумкин. Бу тушунчаларнинг принципиал фарқи ва табиий ўзаро алоқаси мана шундадир. Иш ҳақининг «рағбатлантирувчилик вазифаси» ва

«рағбатлантирувчилик роли» мазмунини аниқлашга бундай ёндашувни ишчи даромадларининг бошқа турларига ҳам қўллаш мумкин.

Бундан ташқари, агар рағбатлантирувчилик вазифасини миқдорий ўлчаш мумкин бўлмаса, у фақат бор ёки йўқ бўлиши мумкин бўлса, иш ҳақининг рағбатлантирувчилик роли ўлчанадигандир. Рағбатлантирувчилик ролининг даражаси, биринчи навбатда, иш ҳақи миқдори ва ишчилар меҳнат улуши, уларнинг натижалари билан алоқасини таъминланишига кўра ошиши ёки пасайиши мумкин. Демак, бу вазифа қилинган меҳнатнинг миқдори, сифати ва натижаларига қараб, иш ҳақининг нисбий даражасини белгилашни мақсад қилиб қўяди. Ана шу мақсадга мувофиқ уни амалга оширишнинг асосий тамойили — меҳнат унумдорлиги ва самарадорлиги мезонлари бўйича меҳнатга ҳақ тўлашни табақалаштиришдир. Бу тамойил меҳнатга ҳақ тўлашга текисчилик билан ёндашишга қарама-қарши қўйилади, бундай ёндашув ходимларга рағбатлантирувчи таъсир кўрсатмайди, балки уларнинг меҳнат ва ижодий салоҳиятидан фойдаланишга халақит беради.

Иш ҳақини табақалаштириш меҳнат унумдорлиги ва самарадорлигини оширишга ёрдам бериши лозим. Айни вақтда у иш берувчилар томонидан ҳам, ходимлар томонидан ҳам тўғри тушунилиши керак. Демак, меҳнатга ҳақ тўлашни табақалаштиришнинг амалдаги тизими қанчалик асосли эканлиги ҳақида меҳнат фаолиятининг самарадорлиги ва меҳнат жамоаларидаги ижтимоий-психологик вазиятга қараб, шу жумладан, меҳнат ҳақи даражасини турлича тушуниш негизида меҳнат низолари мавжудлиги (ёки йўқлиги)га қараб хулоса чиқариш мумкин.

Меҳнатга ҳақ тўлашни табақалаштириш асослари таркибан меҳнат бозорини сегментациялаш билан боғлиқдир, у талаб ва таклифни ҳисобга олган ҳолда ишловчилар турли тоифаларининг меҳнатига ҳақ тўлаш нисбий даражасини башорат қилади. Бундай боғлиқлик меҳнатга ҳақ тўлашни табақалаштиришга зарур даражада мослашувчанлик бағишлаши лозим, токи у ана шу табақалаштиришнинг имкониятлари ва мақсадга мувофиқлигини акс эттирсин. Хусусан, шу нарса аниқланганки, автоматлаштириш ва замонавий технологияларнинг ривожланишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашнинг бевосита меҳнат унумдорлигига боғлиқ қисмида табақалаштириш соҳаси камаяди, айни вақтда у меҳнат самарадорлиги мезони бўйича меҳнатга ҳақ тўлашга нисбатан ортади. Бошқача айтганда, табақаланиш объекти айрим операциялардан ишлар ва вазифаларга томон мустаҳкамланиб бориш тамойилига эгадир.

Меҳнатга ҳақ тўлашни табақалаштиришнинг асосий омили тариф тизими ҳисобланади. У нормативлар йиғиндиси бўлган тариф ставкалари ва лавозим маошлари схемаларини, тариф сеткаларини,

тариф — малака маълумотномаларини, туман коэффициентлари ва ҳар хил устамалар ва тариф тарзидаги қўшимча ҳақларни ўз ичига олади, улар бажарилган иш учун тўланадиган ҳақлар миқдорини белгилашда ишлатилади. Бозор муносабатлари шароитида корхоналар меҳнатга тариф бўйича ҳақ тўлашнинг у ёки бу тизимини мустақил равишда жорий этишлари мумкин. Шу билан бирга, мазкур вазифани ҳал этишда кўпчилик корхоналарнинг тутадиган йўлига марказлашган ҳолда ишлаб чиқилган тавсиялар етарли даражада ўз таъсирини ўтказади.

Ҳозирги вақтда корхоналар ягона тариф сетқаси (ЯТС)га амал қилмоқда ва бу тариф ставкалари (маошлар) разрядлар бўйича табақалаштирилган, бунда ходимлар бажарадиган ишларнинг мураккаблиги ва уларнинг малакаси асос қилиб олинган. Бошқа омиллар — меҳнат шарт-шароитлари, оғирлиги, қийинлиги, меҳнат сарфлаш соҳаларининг аҳамияти, якка тартибдаги ва жамоа меҳнатининг миқдор ва сифат натижалари — иш ҳақини ташкил этишнинг устамали, қўшимча ҳақлар, мукофотлар каби элементлари ёрдамида ҳисобга олинади. Уларга нисбатан тариф ставкаси (маош) бутун иш ҳақини шакллантириш учун асос ҳисобланади. Ходимни бозор разрядига киритишда ишлар ва ишчилар касбларининг ягона тариф — малака маълумотномасига; ойлик маошлар белгиланадиган ишчилар касбларининг малака маълумотномасига; хизматчилар лавозимларининг малака маълумотномасига амал қилинади.

Давлат хизмати, барча муассасалар ва бюджет ташкилотлари ходимларига ҳақ тўлаш тартиби ҳам ишлаб чиқилди. Ана шундай йўл билан разрядлар тизимидан ва унга хос бўлган тузилишнинг поғонали усулидан умуман воз кечиш ва ҳар бир ходимнинг рейтингига ҳамда меҳнатга ҳақ тўлашнинг тегишли даражасига баҳо беришга ўтиш мумкин бўлиб, бунда ходим ишининг муайян мазмуни ва натижаларидан келиб чиқилади. Шу билан бирга иш ҳақини оширишни ҳис қила бошлаш ва у билан боғлиқ бўлган разряд коэффициентларининг ортиб бориш шартлари муаммоси барҳам топди, ходимнинг мазмун ва мураккаблик жиҳатидан турли-туман ишларни бажаришда меҳнатга ҳақ тўлаш даражасига бирмунча ўхшашроқ баҳо бериш имконияти туғилди. Бошқача айтганда, ҳар бир ходимнинг алоҳида тариф коэффициенти (рейтинги) уни у ёки бу разрядга киритиш ўрнига меҳнат тарификацияси универсал тизимининг асоси бўлиб қолиш имкони туғилади.

Иш ҳақини рағбатлантирувчилик роли ортиб бориши иш ҳақи самарадорлигининг ўсишига таъсир кўрсатувчи омил сифатида фикр билдириш мумкин. Аммо яқин кунларгача ишлаб чиқариш моддий омиллари (капитал қўйилма, асосий фондлар, техника, моддий ресурслар ва бошқалар)нинг самарадорлиги тадқиқ қилиниб, иш ҳақининг самарадорлигини ўрганишга жиддий эътибор берилмаган.

Иш ҳақи самарадорлигини ўрганиш зарурлигини, энг аввало, тадбиркорлик ва бозор муносабатларининг ривожланиши ҳамда кенгайиши тақозо қилади. Самарадорлик формуласи яратилган маҳсулот (натижа, самара)нинг уни ишлаб чиқаришга тўланган иш ҳақига нисбати, яъни иш ҳақи самараси сифатида тасаввур қилиш мумкин. Самарадорликни аниқлашга бундай ёндашиш ижтимоий маҳсулотни яратиш жараёнида иш ҳақи фондини сарфлашдаги оқиллик даражасини аниқлаш ва иш ҳақининг рағбатлантирувчилик ролини баҳолаш имконини беради. Самарадорликни ошириш иш ҳақининг оширилиши ишлаб чиқариш кўрсаткичларининг яхшиланиши билан бирга кечишида ифодаланади.

Албатта, иш ҳақи самарадорлигини таҳлил қилишнинг бундай методикасини мутлақ аниқ дея олмаймиз, чунки у меҳнатга кўра ҳақ тўлашни ўзининг самарасини тўлиқ аниқлаш имконини бермайди. Иш ҳақи самарадорлиги (самараси) формуласининг сурати меҳнатга кўра ҳақ тўлаш билангина эмас, балки маблағлардан ва меҳнат ашёларидан ҳам фойдаланиш билан боғлиқ бўлган сарфлар натижаси ҳисобланади. Айтиб ўтилган ҳолат мазкур кўрсаткични қўллаш соҳасини ҳеч бири чекламайди ва унинг такомиллашган мезонларини излашда давом этишни талаб қилади. Аммо у айниқса, ўхшаш технологиялари, ишлаб чиқариш шарт-шароитлари ва шу кабилари билан ифодаланувчи корхоналар ва ишлаб чиқариш бўлинмаларидаги иш ҳақи самарадорлигини қиёслашда долзарблигини йўқотмаган.

Кейинги йилларда хўжалик амалиётида иш ҳақи самарадорлиги кўрсаткичига тескари миқдорлардан, ишлаб чиқарилган пировард маҳсулотда меҳнатга кўра ҳақ тўлаш сарфлари коэффициентларидан унумли фойдаланилмоқда:

$$К_{иҳ} МҲФ / М,$$

бунда, $К_{иҳ}$ — маҳсулотни иш ҳақига талаб коэффициентини англатади;

МҲФ — меҳнат ҳақи фонди;

М — ижтимоий маҳсулот, миллий даромад ёки ЯММ миқдори;

Иш ҳақининг рағбатлантирувчилик имконияти асосан ва фақат меҳнатга тўланадиган ҳақ миқдори билан белгиланади деб ўйлаш хато. Иш ҳақини рағбатлантирувчилик роли даражасининг оширилиши бир қатор омилларга боғлиқ бўлади. Шунинг учун уларнинг мажмуини ва мазкур жараёнга таъсир даражасини тўлиқроқ аниқлаш муҳимдир. Бу омилларни аҳамиятига кўра таснифлаш мақсадга мувофиқдир.

Иш ҳақининг рағбатлантирувчи роли боғлиқ бўлган омилларни ички ва ташқи омилларга ажратиш мумкин.

Иш ҳақини ташкил этиш ички омиллар қаторига киради. Иш ҳақини ташкил этиш деганда унинг тузилиши, меҳнат сифати ва

миқдорининг унга ҳақ тўлаш миқдори билан ўзаро алоқасини таъминлаш, шунингдек, таркибий элементлар йиғиндиси (нормалаш, тариф тизими, мукофотлар, қўшимча тўловлар ва устамалар) тушунилади.

Ташқи омилларга бошқарув тизимини, ишлаб чиқариш ташқи тузилмалари, ҳуқуқий асослар ва хўжалик юритиш нормаларини ўзгартиришни, товар ва хизматларга талаб ва таклифнинг мувофиқлигини қўшиб ёзишлар, пора ва бошқа меҳнатсиз даромадларга барҳам бериш ва шу кабиларни ажратиб кўрсатиш мумкин.

Ташқи омилларни иш ҳақининг рағбатлантирувчилик ролига таъсир этиш усули характерига кўра қуйидагиларга ажратиш мумкин:

— иш ҳақини ташкил этишнинг амалийлигига таъсир этадиганлар (бошқарув тизимини, ҳуқуқий асосларни, хўжалик юритиш нормаларини ўзгартириш ва бошқалар);

— ишловчилар даромадлари тузилмасига ва улардаги иш ҳақи улушига таъсир этадиганлар (хусусий мулк, хусусийлаштириш чеклари, акциялардан даромадлар, меҳнатсиз даромадлар ва бошқалар);

— кишининг кайфиятига, психологик ҳолатига кўпроқ ҳақ олиш мақсадида унумдор меҳнатга интилишига таъсир этадиганлар (меҳнат жамоалари ва оилаларда ички шароитни, ишчилар меҳнат, маиший ва дам олиш шароитларини яхшилаш, товар ва хизматларга талаб ва таклифнинг мувофиқлиги ва бошқалар).

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг такрор ишлаб чиқариш вазифаси ходим ва унинг оиласи ҳаётий эҳтиёжларини таъминлаш учун зарур бўлган меҳнатга ҳақ тўлашнинг мутлақ даражасини белгилаб беради. Бу вазифани амалга оширишнинг объектив асоси маргиналлаш (французча marginal — чекланган, чегараланган) тамойили бўлиб, у ана шу даражанинг чегараланган аҳамиятини белгилашни назарда тутади, унга амал қилиш мажбурий ва тавсия қилувчи хусусиятга эгадир. Хусусан, ҳозирги вақтда физиологик энг кам миқдордан келиб чиқиб, меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини белгилаш тажриба қилинмоқда, бу иқтисодиётнинг танг ҳолатда эканлигини акс эттиради. Нормал шароитларда меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам даражаси истеъмол саватига кирадиган товарлар ва хизматлар қийматига, шу жумладан, физиологик эҳтиёжларга мувофиқ келиши лозим, шу билан бирга ходимлар малакасининг ошишини ва ижодий потенциалини ривожлантиришни ҳам таъминлаши лозим. Шу муносабат билан ишчи кучининг қиймати каби тушунча фақат назарий аҳамиятга эмас, балки амалий аҳамиятга ҳам эга бўлиб, бу қийматга физиологик ва ижтимоий мезонлар бўйича баҳо берилади, у тегишли равишда ишчи кучини оддий ва кенгайтирилган такрор ишлаб чиқариш харажатларини белгилаб беради.

Тажриба ишчи кучининг ҳисоб-китоб қийматини ва унга асосланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам даражасини белгилашга табақалашган ҳолда ёндашиш зарурлигини кўрсатади, бу эса турли минтақаларда истеъмол товарлари ва хизматлар нархининг даражасидаги даромадларни солиққа тортиш даражасидаги фарқлар, яъни ишловчиларнинг ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш учун керак бўладиган энг кам маблағлар билан таъминлашнинг реал шарт-шароитлари билан боғлиқдир. Хусусан, ноқулай табиий иқлим шароитларига эга бўлган туман ва минтақалар учун меҳнатга тўланадиган ҳақ даражасини тегишли равишда оширадиган туман коэффициентлари жорий этилади.

Ишчи кучи қийматини белгилаш вақтида унинг физиологик ва ижтимоий мезонлар бўйича ҳисоб-китоб миқдорини ҳақиқий харажатлар билан таққослаш мақсадга мувофиқдир, бу харажатлар иш берувчининг иш ҳақи ва компенсацион тўловлар бўйича амалга оширадиган, энг кам ва ўртача меҳнат ҳақи даражасига татбиқан жамоа шартномасида назарда тутилган барча тўловларни ўз ичига олади. Аналитик мақсадларда битта ходим ишчи кучининг ўртача қиймати кўрсаткичлари ёки айрим ҳолларда ходимларга тўланадиган ўртача компенсациялар миқдори ишлатилади. Бу ҳол турли тоифадаги ишчилар ва хизматчилар ишчи кучи қийматининг даражаси ва тузилишидаги фарқларни аниқлаш имконини беради.

Ёлланма ходимларнинг юқори тоифаси — корхона раҳбарлари, ижрочи директорлар, менежерлар иш ҳақининг чегараланган миқдорини белгилашга меҳнатга ҳақ тўлаш даражасини чегаралаш тамойили оммалашган бўлиб, у ходимларни ёлловчиларга корхона раҳбарларининг алоҳида имкониятларини баҳолаш тамойилидан келиб чиқиб, уларнинг лавозим маошларини белгилашда йўл-йўриқ беради. Бу эса корхонанинг муваффақиятли ишлаши ва ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш эҳтиёжларини таъминлаш, айни вақтда уларнинг иш ҳақи ўртача даражадан асоссиз равишда ошиб кетишига йўл қўймаслик имконини беради.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тартибга солувчи вазифаси унинг ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф ўртасидаги нисбатга, персонални, ходимлар сонини шакллантиришга ва уларнинг бандлик даражасига таъсир кўрсатишдан иборат. Мазкур вазифа такрор ишлаб чиқарувчи ва рағбатлантирувчи вазифалар ўртасида оралиқ мавқени эгаллайди ва уларга нисбатан бирлаштирувчи вазифани бажаради, бундан мақсад ходимлар ва иш берувчилар манфаатлари мутаносиблигига эришишдир. Ана шу функцияни амалга оширишнинг объектив асоси меҳнатга ҳақ тўлаш даражасини бўғимларга ажратиш тамойили бўлиб, у айрим бўғимлар (суббозорлар), яъни фаолият соҳасининг устуворлиги ва моддий таъминланиш даражаси билан фарқ қилувчи ходимлар гуруҳлари бўйича иш ҳақи даражасини чеклаш-

ни назарда тутади. Ҳақиқатда гап ходимларнинг турли тоифаларига меҳнат ҳақи даражасини белгилашнинг муайян сиёсатини ишлаб чиқиш ва уни аниқ ҳолда амалга ошириш ҳақида боради, бунда ижтимоий шериклик асосида меҳнат муносабатларини тартибга солишнинг умумий талабидан келиб чиқилади. Бу тартибга солиш турли даражаларда —асосий ва тармоқ тариф битимлари доирасида, корхоналарнинг жамоа шартномаларида амалга оширилади. Бундай тартибга солишни унинг хусусияти ва вазифасидан келиб чиқиб, сегментлашган (бўғимларга ажратилган) тартибга солиш деб аташ мумкин, чунки у касб-тармоқ, малака — иш ҳақи ва ижтимоий-демографик белгиларга қараб меҳнатга ҳақ тўлаш даражасини ўзгартиришга доир умумий ёндашувларга тааллуқлидир.

Меҳнатга ҳақ тўлашни бўғимларга ажратилган ҳолда тартибга солишнинг долзарб вазифаларига меҳнатга ҳақ тўлашда экологик ва ижтимоий мезонларга жавоб берадиган нисбатлар белгиланиши киради. Бу нисбатлар иқтисодиёт секторлари ўртасида (хусусан, бозор сектори билан бюджет соҳаси ўртасида, қазиб чиқариладиган ва қайта ишланадиган тармоқлар ўртасида, ишлаб чиқариш билан савдо-сотиқ ўртасида) мавжуд бўлади. Бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатлар тажрибасидан келиб чиқиб, ишлаб чиқариш ва меҳнатга ҳақ тўлаш ўртасида нисбатлар белгилаш ҳуқуқи корхоналарнинг жамоа шартномалари доирасида эмас, балки асосий ва тармоқ тариф битимлари даражасида муваффақиятли амалга оширилиши мумкин. Шу билан бирга, тажрибанинг кўрсатишича, энг кам иш ҳақининг эмас, балки ўртача иш ҳақининг фоизи ортишини, шунингдек, унинг сурътини ўстиришни белгилаш мақсадга мувофиқдир.

Тармоқ тариф битимлари иш ҳақини тармоқлар ичида ва касблар ичида табақалаштириш масалаларини ҳал қилишида асос бўлиб хизмат қилиши лозим. Бозор муносабатларига ўтиш шароитида мазкур муаммо етарли даражада кескинлик касб этади, лекин барча ҳолларда реал эҳтиёжлардан келиб чиқиш, аҳолининг турли гуруҳларига мансуб бўлган ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш даражасидаги асосланмаган фарқларни келтириб чиқарадиган ижтимоий оқибатларни ҳисобга олиш зарур.

Меҳнатга ҳақ тўлашдаги тартибга солувчилик функциясининг аҳамияти унинг ходимлар бандлигига ва уларнинг меҳнат потенциалидан фойдаланишга таъсири нуқтаи назаридан корхонанинг кундалик фаолиятида бевосита ишлаб чиқариш топшириқларини бажариш учун зарур бўладиган ходимларнинг энг мақбул таркибини аниқлаш масалаларини ҳал қилишда намоён бўлади, бунинг учун жамоа шартномаси ва алоҳида меҳнат шартномасига мувофиқ ходимлар манфаатларини ҳисобга олиш керак. Шунинг учун ҳам

макродаражада ишлаб чиқиладиган сегментлаш сиёсатини амалга ошириш микродаражадаги, яъни корхонадаги шошилинч тартибга солишни талаб қилади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш шошилинч тартибга солиниши ходимларнинг меҳнатни таклиф қилиши билан иш берувчининг меҳнатга талабининг ўзаро мақбул асосда мос келишига эришиш учун шарт-шароитлар яратилишини мақсад қилиб қўяди. Бу иш меҳнат бозоридаги нарх белгилаш механизмини ва у билан боғлиқ бўлган бозор муносабатлари субъектларини ўрганишга таянгандагина бундай вазифани муваффақиятли ҳал этиш мумкин. Товарнинг бозордаги ўзига хос хусусияти нархга доир иккита тушунчанинг (ишчи кучининг нархи ва меҳнат нархи) зарурлигини келтириб чиқаради.

Ишчи кучининг нархи унинг қийматини пул билан ифодалашдир, бу қиймат меҳнат бозорида талаб ва таклиф ўртасидаги қарор топган нисбатини ҳисобга олган ҳолда ишчи кучини такрор ишлаб чиқаришга сарфланган зарур харажатларни бўғимларга ажратиш белгилари бўйича табақалаштириш даражасини акс эттиради. Ишчи кучининг нархи корхонада, тармоқда, минтақада меҳнатга ҳақ тўлаш даражасини табақалаштириш сиёсатини ишлаб чиқишда, шунингдек, иш берувчи томонидан ёлланган муайян ходимлар меҳнатига ҳақ тўлашнинг шартномавий шартларини белгилашда асос бўлиб хизмат қилади.

Меҳнат нархи иқтисодий категория сифатида турли миқдордаги меҳнатни пул билан ифодалаш, ходимларга етказиб бериладиган меҳнат миқдорини унга тўланадиган ҳақ билан қиёслаб кўриш имконини беради. Меҳнат нархини ўлчаш бирлиги бир соатлик меҳнат нархи бўлиши мумкин, у ишчи кучи нархидан келтириб чиқариладиган ҳосила миқдор бўлиб, у корхонада ички меҳнат бозорининг механизми амал қилиш шароитида ходимнинг меҳнатига унинг жорий фаолияти натижаларига қараб ҳақ тўлаш шартини белгилаб беради. Турли меҳнат турларининг нархи тариф ставкалари шаклини олади. Тариф ставкаси муайян мураккабликдаги меҳнат нархининг ўлчовидир, яъни бу муайян касб ва малакага эга бўлган ходим аниқ меҳнатининг муайян вақт: соат, кун, ҳафта, ой мобайнидаги нархидир. Оммавий касб ходимлари учун жуда кенг тарқалган нарх соатлик тариф ставкаларидир.

13.3. Иш ҳақини ташкил этиш тамойиллари — даромадлар ва меҳнатга ҳақ тўлаш сиёсатини ишлаб чиқишнинг методологик асоси

Иш ҳақини рағбатлантирувчилик ролини оширувчи хилма-хил омиллар орасида ички омиллар, яъни иш ҳақини ташкил этиш ус-

тувор аҳамиятга эгадир[1]. Шунга кўра иш ҳақини меҳнат ва ишлаб чиқариш унумдорлигини оширишнинг амалий қуролига айлантириш мақсади, бунинг устига мазкур муаммо назарий жиҳатдан етарлича ишлаб чиқилмаганлигини назарда тутиб, иш ҳақини ташкил қилишда қайси тамойилларга асосланиш лозимлигини англаб олиш муҳим аҳамият касб этади.

«Тамойил» тушунчаси «қонун», «қонунчилик» тушунчаларига яқин, шундай бўлса-да, тамойилларнинг қонунлар ва қонунчиликлар билан алоқаси муносабатида турли фикрлар мавжуд. Айрим олимлар бу тушунчаларни тўласига тенглаштирадилар[2]. Бошқа муаллифлар тамойилларни қонун таъсирига бевосита алоқадор бўлмаган «асосий қоидалар», «раҳбар ғоя», «мафкуравий йўл-йўриқ» деб, ҳисоблайдилар[3].

Тамойиллар ва қонунлар турлича бўлса-да, улар бир-бири билан боғлиқ тушунчалардир, чунки «принциплар» табиатига ва тарихга мувофиқлиги билан ҳам тўғрилигини ҳаёт тасдиқлайди. Тамойиллар кўп ҳолларда бўлганидек, асосланмаслиги керак, балки объектив амалда бўлган иқтисодий қонунлар мажмуасидан чиқарилиши керак. Бу иш ҳақини ташкил қилиш тамойилига ҳам тааллуқлидир.

Иқтисодий қонунлар ва субъектив омиллар таъсирини акс эттирадиган объектив тамойилларни аниқ фарқлаш лозим. Масалан, айрим муаллифлар томонидан тамойиллар сифатида таклиф этилаётган меҳнат ҳақининг аниқлиги, ўзгарувчанлиги, кўргазмалилиги, оддийлиги ва бошқа баъзи талаблари иқтисодий қонунлар таъсирини акс эттирмайди ва шунинг учун гарчи корхонанинг моддий рағбатлантиришни ташкил этиш фаолиятида ҳисобга олиш зарур бўлса-да, улар тамойиллар қаторига киритилмаслиги керак. Тамойиллар асосга эга, табиатан ўзгармас, меҳнат ҳақини ташкил этиш талаблари эса ўзгарувчандир.

Талаблар иш ҳақини ташкил этиш талабларини тўлароқ амалга оширилишида ёрдам беради ёки уларни аниқлаштиради ва иқтисодиётнинг ҳолати, вазифаларига кўра қайта кўриб чиқилиши ҳамда ўзгартирилиши мумкин. Улар иш ҳақини ташкил этиш жараёнида риоя қилиниши лозим бўлган норматив ҳужжатларда аниқ кўрсатма, норматив кўрсаткич, максимал ёки минимал йўл қўйиладиган чегарада, ўртача миқдорда акс эттирилади.

Демак, иш ҳақини ташкил этиш принциплари объективдир, чунки объектив қонунлар таъсирини акс эттиради, талаблар эса —

---

[1] *Волгин Н.А.* Новая модель оплаты труда. М.: «Луч», 1992, 18—20-б.

[2] *Омаров А.М.* Социальное управление. Некоторые вопросы теории и практики. М.: Мысль, 1980, 60-б.

[3] Философия луғати. Т.: «Ўзбекистон», 1976, 387-б.

субъективдир, чунки уни одамлар белгилайди. Шунинг учун тамойиллар ва талаблар бир хил бўлолмайди, уларни ягона таснифга киритиш мумкин эмас.

Юқорида айтилганларни назарда тутиб ҳамда иш ҳақини ташкил этиш принципларини бир хил тушуниш назарий ва амалий хусусда ҳам муҳимлигидан келиб чиқиб, қуйидаги таърифни тавсия этиш мумкин: **иш ҳақини ташкил этиш принциплари — бу иқтисодий қонунлар таъсирини акс эттирадиган ва иш ҳақи вазифаларини тўлиқроқ амалга оширилишига йўналтирилган объектив, илмий асосланган қоидалардир.** Шунга кўра, иш ҳақини ташкил этишнинг қуйидаги энг характерли тамойилларни ажратиб кўрсатиш мумкин:

— номинал ва реал иш ҳақининг узлуксиз ошиб бориши;

— меҳнат меъёрининг унга ҳақ тўлаш меъёрига мувофиқлиги;

— ишловчиларнинг юқори меҳнат пировард натижаларига эришишдан моддий манфаатдорлиги;

— меҳнат унумдорлигини ўстиришнинг иш ҳақини ошириш суръатларига нисбатан илгариловчи суръатларини таъминлаш.

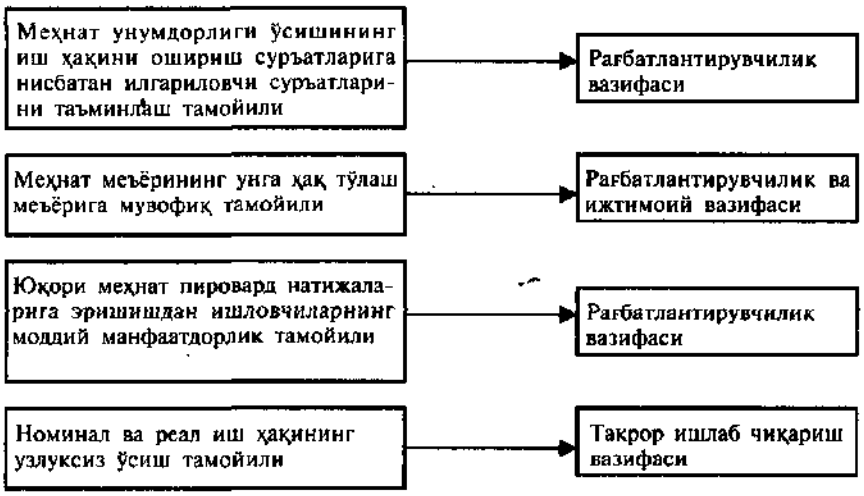
Ҳар бир принцип бир неча иқтисодий қонунлар таъсирини акс эттиради. Тамойилларни иш ҳақи қайси вазифани амалга оширишга йўналтирилган бўлса, шу вазифага кўра таснифлаш мақсадга мувофиқдир. Албатта, «тамойил — иш ҳақининг вазифаси»нинг алоқаси ҳам худди «қонун-тамойил» алоқаси каби бевосита эмас. Ҳар бир тамойил битта вазифа билан эмас, балки вазифалар мажмуи билан боғланган. Шундай бўлса-да, мазкур тамойил биринчи навбатда бажаришга йўналтирилган асосий вазифани ажратиб кўрсатиши мумкин.

Иш ҳақини ташкил этишнинг айтиб ўтилган тамойиллари ва вазифаларидан ҳамда улар мазмунидан келиб чиқиладиган бўлса, бу алоқа қуйидаги кўринишда бўлиши мумкин (13.1-чизма).

Чизмадан кўриниб турибдики, меҳнат унумдорлиги ўсишининг иш ҳақини ошириш суръатларига нисбатан илгариловчи суръатларини таъминлаш тамойили ва юқори меҳнат пировард натижаларига эришишдан ишловчиларнинг моддий манфаатдорлиги тамойилини энг аввало рағбатлантирувчилик вазифасини жадаллаштириш ҳамда амалга оширишга ёрдам бериши керак. Меҳнат меъёрининг унга ҳақ тўлаш меъёрига мувофиқлик тамойили учун асосий вазифани ажратиш мураккаброқ. Бу тамойил айни бир вақтда ҳам рағбатлантирувчилик, ҳам ижтимоий вазифаларни амалга оширишга йўналтирилган.

Тамойиллар учун иш ҳақининг асосий вазифаларини аниқлаш фақат назарий аҳамиятга эга бўлмай, балки иш ҳақининг аниқ вазифаларидан фойдаланишга оид амалий вазифаларни ҳам ҳал қилиш-

да ёрдам беради. Масалан, 13.1-чизмадан кўриниб турибдики, иш ҳақининг рағбатлантирувчилик вазифасини тўлиқ амалга ошириш учун биринчи навбатда иш ҳақини ташкил этишда меҳнат унумдорлиги ўсишининг иш ҳақининг ошиш суръатларига нисбатан илгариловчи суръатларини, меҳнат меъёрининг унга ҳақ тўлаш меъёрига кўпроқ мувофиқлигини, юқори меҳнат пировард натижаларига эришишдан ишловчиларнинг максимал моддий манфаатдорликларини таъминлайдиган ўзгаришларни амалга ошириш зарур бўлади.



13.1-чизма. **Иш ҳақини ташкил этиш тамойиллари ва вазифалари алоқаси чизмаси.**

Шундай қилиб, иш ҳақини ташкил этиш вазифалари ва тамойилларини тўғри тушунтириш ва унинг хусусиятлари ҳамда мазмунини тўғри ҳисобга олиш иш ҳақининг ишловчиларни максимал пировард натижалардан ва иқтисодий ўсишдан манфаатдор қиладиган илмий асосланган модель ва концепцияларини яратишда ёрдам бериши мумкин.

13.4. Тариф тизими — иш ҳақини ташкил этиш унсури сифатида

Тариф тизими деганда, бажарилаётган ишларнинг мураккаблик даражасини, меҳнат шароитлари ва интенсивлигини, уни қўллаш соҳаларининг аҳамиятини ва меҳнат жараёнининг ёлланиб ишловчилар меҳнат билан қўшадиган улушини баҳолашнинг у ёки бу тизимида «тариф ясовчи» деб аталадиган баъзи бир бошқа кўрсат-

кичларини ҳисобга олиш имконини берадиган жами ҳақ тўлаш шартлари тушунилади.

Тариф ясовчи асосий омиллар. Улар орасида энг муҳимларидан бири — бажарилаётган ишларнинг мураккаблик даражаси ва шунга мувофиқ ҳолда ходимларнинг бу ишларни бажариш қобилиятидир. Тариф тизими орқали, энг, аввало, ушбу омилга боғлиқ ҳолда ҳақ тўлаш даражалаштирилиши керак. Малакали ишчи бошқа шароитлар тенг бўлганида, бир хил вақт мобайнида малакаси кам ишчига қараганда анча кўп моддий бойликлар яратади. Бундан ташқари, юқори малакали ишчи малакаси кам ходим умуман бажара олмайдиган ишларни бажаришга қодир бўлади. Малакали ишчига ўз кўникмалари ва билимларини қўлга киритиши, сақлаб туриши ва ошиб бориши учун малакасиз ишчига қараганда кўпроқ харажат талаб қилинади. Буларнинг барчаси, бир томондан, малакалироқ ишга малакаси камроқ ишга қараганда кўп ҳақ тўлашни талаб қилади, иккинчи томондан эса, бунинг учун имконият яратади.

Ходимларга тўланадиган иш ҳақини меҳнатнинг мураккаблигига қараб, даражалаш иш берувчиларнинг турлича малакали меҳнатга бўлган эҳтиёжини *жуда яхши қондириш ва ходимларни малака* эгаллашга ва уни оширишга рағбатлантириш учун шарт-шароит ҳам таъминлаб бериши керак. Ходимларнинг малакаси ҳозирги бозор иқтисодиёти шароитида иш ҳақини даражалашнинг ғоят муҳим омили бўлмоқда. Тўпланган иш тажрибасидан ташқари умумий ва касбий таълим ва ўқиб-ўрганиш даражаси ҳамда давомийлиги, амалий иш стажи ҳам малакани билдирувчи кўрсаткичлардир.

Иш ҳақи тариф тизими орқали ишни бажаришнинг ишлаб чиқариш-техника шароитларидаги фарқни ҳам акс эттириши керак. Меҳнат интенсивлиги ўртачадан юқорироқ бўлган, меҳнатнинг жисмоний ва руҳий оғирлиги юқорироқ бўлган, одамлар учун зарарли ва хавфли меҳнат шароитларида ишлаётганлар учун ходимларнинг юқори даражада сарфланган ҳаётий энергиянинг ўрнини босиш мақсадида оширилган ҳақ тўлаш жорий этилиши керак. Меҳнат шароитлари омилининг ижтимоий аҳамияти техникавий ва социал тараққиёт кучайиб борган сари ўзгаради. Бир томондан, техника тараққиёти оғир жисмоний ишларни қисқаришига, саломатлик учун ёмон оқибатларга олиб келадиган ва ишловчиларнинг ҳаёти учун хавфли бўлган меҳнат турлари йўқолишига олиб келмоқда. Иккинчи томондан, иш берувчилар ва ходимлар ишловчининг саломатлигини ҳеч қандай пул билан қоплаб бўлмаслигини тушуниб бормоқдалар. Шу сабабли бу омил тариф ясовчи омил сифатида ҳозирги бозор иқтисодиётида ўз таъсирини аста-секин йўқотмоқда. Бироқ, техникавий ҳимояга, иш режимига, меҳнат фаолияти жараёнида саломатликни тиббий назорат қилишга, овқатланиш ва дам олиш

учун зарарли ва саломатлик учун хавфли бўлган меҳнат шароитларига қўйиладиган талаблар ошиб бормоқда.

Шундай қилиб, ноқулай шароитларда иш бажарганлик учун тариф тизими орқали ҳақ тўлаш бошқа афзалликлар, имтиёз ва тўловлар тизими билан тўлдирилади ва ҳатто алмаштирилади. Бундай тизимлар жумласига қисқартирилган иш кунини, қўшимча меҳнат таътилларини, бепул овқатланишни, оширилган пенсия тизимини ва уларнинг имтиёзли муддатлар билан белгиланишини, социал суғурталаш ва социал таъминот борасида афзалликлар беришни жорий этиш киради. Кўпинча меҳнат шароитлари ўзгача бўлиши муносабати билан ходимларга бериладиган қўшимча афзалликлар иш ҳақига киритиладиган қўшимча компенсация тўловларидан анча ошиб кетади.

Тариф ясовчи кўрсаткичлар жумласига ходимлар яшайдиган табиий-иқлим ва иқтисодий шароитлардаги фарқлар ҳам киритилиши керак. Табиий-иқлим шароитларининг бир хил бўлмаслиги, айрим жойлар ўзлаштирилган марказлардан узоқда бўлиши бошқа шарт-шароитлар бир хил бўлганида ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш шароитларида ҳудудий фарқларга олиб келади. Улар товарлар ва хизматларнинг нархларидаги ҳудудий фарқлар билан ҳамда истеъмол таркиби бир хил бўлмаслиги билан боғлиқдир. Шу сабабли агар тариф тизими табиий-иқлим ва иқтисодий зоналари турлича бўлган бир неча ҳудудда амал қилса, у тегишли равишда табақалаштирилмоғи керак.

Кўпинча у ёки бу фаолият турининг корхона, тармоқ, ҳудуд ёки бутун иқтисодиёт учун аҳамияти ҳам тариф ясовчи кўрсаткичлар жумласига кириб қолади. Хусусан, аввалги иқтисодий тизимда техника тараққиётини таъминлайдиган ҳамда кенгайтирилган такрор ишлаб чиқаришнинг моддий асосини яратадиган тармоқларда тариф тизими ёрдамида ушбу тармоқлар ходимлари учун меҳнатга ҳақ тўлашда афзалликлар яратилар эди. Маҳсулот ишлаб чиқариш, ишлар бажариш ва хизматлар кўрсатишнинг юқори техникавий даражасини таъминлаш мақсадида муҳандис-технологлар ва конструкторлар учун мансаб окладлари схемаларида оширилган окладлар назарда тутилар эди.

Шундай қилиб, тариф тизимининг асосий вазифаси индивидуал меҳнат натижаларига қараб эмас, балки ишнинг мазмуни ва уни бажариш шароитларидаги объектив фарқларга боғлиқ ҳолда иш ҳақини табақалашдан иборат. Шу сабабли тариф тизими ҳамма вақт меҳнатнинг ўзидаги ижтимоий аҳамиятга молик фарқлар учун ҳақ тўлаш шартлари юзасидан иш берувчилар билан барча ходимлар ўртасидаги муносабатларни акс эттиради, ходимнинг меҳнат билан қўшган ҳиссасини баҳолаш учун ушбу тизим қўлланадиган доираларда унинг ёрдамида тенг меҳнат учун тенг ҳақ тўлаш ёки турлича

меҳнат учун турлича ҳақ тўлаш тамойили амалга оширилиши таъминланади.

Хуллас, тариф тизими деганда, иш берувчилар билан ходимлар келишиб жорий этган ва ишни бажариш шартларида объектив мавжуд бўлган фарқларни эталон сифатида қабул қилинадиган меҳнат бирликларида миқдор жиҳатидан ўлчаш учун ҳамда ходимнинг меҳнат мажбуриятлари (унинг меҳнат нормаси) доирасида келтирилган меҳнат бирлиги учун ҳақ тўлаш даражасини белгилаш учун фойдаланиладиган норматив ҳужжатлар мажмуи тушунилади.

Тариф бўйича ҳақ тўлаш ва унинг вазифалари. Тариф тизими асосида ходимга тариф бўйича тўланадиган ҳақ, яъни у меҳнат нормасини (меҳнат мажбуриятларини) бажарганлиги учун тўланадиган ҳақ шакллантирилади. Ходимнинг амалдаги иш ҳақи у ўзи учун белгилаб қўйилган меҳнат нормаларини қанчалик бажараётганлигига боғлиқ ҳолда тариф бўйича тўланадиган ҳаққа тенг бўлиши, ундан юқори ёки паст бўлиши мумкин. Меҳнатга ҳақ тўлаш унсури ҳисобланган тариф бўйича ҳақ тўлаш иш ҳақи меҳнат ва маҳсулотлар бозорларининг такрор ишлаб чиқариш, рағбатлантириш ва бошқариш вазифаларини бажаришига ёрдам бериши керак.

Тариф системасининг вазифаси меҳнат сифати (малакаси) ва шароитига, ишлаб чиқариш тармоғининг аҳамияти ҳамда корхоналар ҳудудий жойлашувига қараб, ходимларнинг иш ҳақини тартибга солишни таъминлашдан иборат. Бу вазифа тариф системасининг айрим таркибий қисмларини тўғри тузиш, яъни тариф-малака справочнигини ишлаб чиқиш, тариф жадвалини ва тариф ставкасини тузиш йўли билан ҳал этилади.

Тариф-малака справочниги ишлаб чиқаришнинг муайян тармоғидаги барча асосий иш турларининг, шунингдек, муайян тариф гуруҳи ходимларига қўйиладиган асосий талаблар бўйича малака тарифи тўпламидан иборат.

Ходимларнинг ҳар бир тариф гуруҳи касб, ихтисос ва малака билан характерланади. Муайян тайёргарлик, маълум назарий билим ва амалий кўникма талаб қиладиган меҳнат фаолияти ва машғулотларининг тури **касб** деб аталади. Масалан, токарь, слесарь, пўлат қуювчи, шахтёр, тўқувчи ва ҳоказо. Касб, одатда, бир қатор **ихтисосни** — бажариладиган ишлар ёки хизмат кўрсатиладиган ускуналар характерига кўра фарқ қилинадиган меҳнат фаолияти турларини бирлаштиради. Ихтисос тор доирада чуқур билимга эга бўлиш ва амалий билимларни ўзлаштиришни талаб қилади. Чунончи, слесарь касби слесарь-йиғувчи, слесарь-ремонтчи, слесарь-асбобсоз ва ҳоказоларни бирлаштиради. Ниҳоят, **малака** муайян ташкилий-техникавий шароитда ўз ихтисосига қараб, ишларни бажариш учун зарур

бўлган меҳнат малакалари ва билимни эгаллаганлик даражасини ифодалайди.

Ишчининг малака кўрсаткичи унга берилган тариф разряди ҳисобланади. Энг оддий ишларни бажарувчи ишчилар биринчи разрядга киради. Разряд номерлари малака ошишига қараб ортиб боради. **Вазифа** — турли касб ва ихтисосдаги ишчилар меҳнатининг сифатини тўғри аниқлаш ва уларни малака гуруҳлари, разрядлар бўйича тақсимлашдан иборат. Бунинг учун ҳар бир ишлаб чиқаришда муайян малака белгилари бўйича бажариладиган ишларга сифат жиҳатдан тавсиф бериш керак бўлади.

Тариф разрядлари ишнинг мураккаблиги, аниқлиги ва уларни бажариш масъулиятига қараб белгиланади. Ишнинг мураккаблиги технология операцияларининг мазмуни, мураккаблиги, шунингдек, муайян меҳнатни ташкил этиш шароити ва ишда зарур мустақиллик даражаси билан аниқланади. Тариф-малака справочникларнинг моҳияти шундаки, меҳнат жараёни ҳар қандай меҳнат турига хос айрим ишчи функцияларига бўлинади:

а) ҳисоб функцияси, яъни ишчининг иш жараёни бошланишидан олдинги ҳамда иш жараёни вақтидаги барча юмушларни бажариши;

б) иш жойини тайёрлаш ёки асбоб-ускуналарни танлаш, ускуналарни созлаш;

в) иш жараёнини юритиш, яъни ишчининг меҳнат предметини ишлашга, унинг ҳолатини ўзгартиришга қаратилган мақсадга мувофиқ фаолияти;

г) иш жараёнида ускуналарни бошқариш.

Бундан ташқари, ишлар мураккаблигини баҳолашда ижронинг ишончлилиги ва ишчининг масъулияти ҳисобга олинади.

Барча функциялар турлича мураккаблилик даражаси билан характерланади, яъни оддий, ўртача, мураккаб, катта ва ғоят катта доирада бўлиши мумкин. Турли ишларни бажаришда барча функциялар ва ишончлилик омили юзасидан мураккаблик даражаларини турлича мувофиқлаштириш зарурати вужудга келади. Оқибат натижада, иш умуман озми-кўпми мураккаб бўлиши мумкин. Кўпчилик ривожланган мамлакатларда буни аниқлаш учун ишончлиликнинг ҳар бир функцияси ва омили бўйича мураккаблик даражасини балл баҳолаш системаси қўлланилади. Балларнинг умумий миқдори аниқлангандан кейин махсус шкала бўйича иш бирон-бир разрядга киритилади.

Балл билан баҳолаш тизими ишнинг мураккаблигини аниқловчи аналитик методнинг техник воситаси ҳисобланади. Баллар ёрдамида турли функцияларнинг мураккаблиги нисбатан шартли баҳоланади ва шу асосда ишлар разрядлари бўйича бўлинади.

Мамлакатимизда яратилаётган тариф-малака справочниклари ягона структура: умумий қисм, малака тавсифи ва касбларнинг алфавит кўрсаткичига эгадир. Умумий қисмда ходимга қўйиладиган талаблар, айрим ишлаб чиқариш хусусиятлари, янги ишларга тариф белгилаш тартиби, справочникларга ўзгартиришлар ва қўшимчалар киритиш қоидалари баён этилади.

Справочникнинг асосий қисми **малака тавсифи** ҳисобланади. Бу қисм уч бўлимдан иборат: биринчи бўлим **«Ишлар характеристикаси»** деб юритилади. Бу бўлимда муайян разряддаги ишчи бажарадиган ишлар баён этилади, бу ишларнинг мураккаблик даражаси кўрсатилади, уларни бажаришда ишчининг мустақиллиги, кўрсатилади.

Иккинчи бўлим **«Билиши лозим»** — бунда биринчи бўлимда кўрсатилган ишларни бажариш учун ишчи эгаллаши керак бўлган билимларга қўйиладиган асосий талаблар кўрсатилади. Учинчи бўлим **«Ишлар намуналари»** — касблар ва разрядлар бўйича ишлаб чиқаришнинг муайян тармоғи учун намунавий ҳисобланган касблар ва разрядлар бўйича ишлар рўйхати баён этилади.

Справочник илмий-техника тараққиёти ва амалга оширилаётган ислоҳотлар таъсири остида содир бўлаётган ишлар тизими ва турларидаги, ходимлар тизими, касб-малака тизимидаги ўзгаришларни ўз вақтида акс эттириши лозим.

Тариф-малака справочникларини ишлаб чиқариш жараёнида турли конкрет меҳнат турларини ишлаб чиқаришнинг шарт-шароитларини мулкчилик формаларини эътиборга олган ҳолда улар мураккаблилигига қараб таққослаш ва гуруҳлаш вазифаси ҳал этилади. Шу тариқа унинг турли касб, ихтисос ва малакадаги персонал меҳнатига ҳақ тўлашда бирликни таъминлайдиган муҳим роли белгиланади.

Тариф жадвали тариф тизимининг муҳим таркибий қисми ҳисобланади. Бу жадвалнинг вазифаси унинг ёрдамида ҳар бир корхона персоналнинг малакасига мувофиқ иш ҳақи тўлашдаги зарур фарқларни аниқлашдан иборат. Тариф жадвали тариф разрядлари ва тариф коэффициентларидан ташкил топади. Разряд белгилаш эса ишчига қандай ишни топширишни аниқлаш учун хизмат қилади. Бу ходим учун жуда катта маънавий ва моддий аҳамиятга эга. Моддий рағбатлантириш шунга боғлиқки, меҳнат ҳақи одатда иш разрядига кўра тўланса-да, вақтбай иш ҳақи ҳамда турли кафолатли ва компенсацияли тўловларда ишчининг разряди ҳисобга олинади.

Тариф жадвалининг бошқа бир таркибий қисми — **тариф коэффициенти** бўлиб, у тариф жадвалининг ҳар бир разряди билан эришилади. Тариф коэффициентлари абсолют ва нисбий бўлади. Разрядлар

ўртасидаги нисбатларнинг абсолют миқдори икки турдош разрядларнинг тариф коэффициентлари ўртасидаги фарқдан иборат. Разрядлар ўртасидаги нисбатларнинг нисбий миқдори ҳар бир кейинги разряд тариф коэффициентининг олдинги разряд коэффициентига қараганда ўсиш фоизи билан ифодаланади.

Разрядлар ўртасидаги нисбатлар муайян диапазондаги разрядлар миқдорига боғлиқ. Улар разрядлар бир хил бўлганида жадваллар диапазони қанча катта ёки ўзгармас диапазонда разрядлар қанча кам бўлса, шунча катта бўлади. Бунда шуни назарда тутиш зарурки, унча катта бўлмаган разрядлар ўртасидаги нисбатлар малака оширишда манфаатдорликни таъминламайди, меҳнат ҳақини ташкил этишда тенглаштириш элементларини киритади.

Тариф коэффициентларининг разрядлан разрядга ўсиб ўтиш характери катта аҳамиятга эга. Иш ҳақи разряди ўртасидаги нисбатларда анча юқори малакали ишларда малакасиз ишларга қараганда разряддан разрядга ўтиш жараёни соҳасидаги тобора ортиб борувчи қийинчилик ҳисобга олиниши лозим. Шу боисдан қуйи разрядлардан юқори разрядларга ўтишда иш ҳақидаги абсолют ҳамда нисбий фарқлар камайиб борадиган тариф жадваллари мақсадга мувофиқ эмас.

Ишчиларга қайта тариф белгилаш ёки турли тариф жадвалларини, шунингдек, ишчилар малака тизимини қиёсий таҳлил қилишда ўртача тариф разрядлари ҳамда ўртача тариф коэффициентларидан кенг фойдаланилади.

Белгиланган тариф жадвали ва амалдаги тариф-малака справочнигига мувофиқ иш вақти бирлиги иш ҳақининг абсолют миқдорини белгиловчи тариф ставкалари тариф системасининг асосий таркибий қисмига киради. Бунда биринчи разряд тариф ставкаси алоҳида роль ўйнайди, чунки бу разряд бўйича тегишли тариф коэффициентлари асосида бошқа барча тариф разрядлари ставкалари белгиланади.

Мавжуд тариф сеткасидаги разрядлар сони ишчилар ва хизматчилар меҳнатининг мураккаблигидаги фарқланишлар асосида қарор топтирилган бўлиб, улардан 1—8 разрядлар тоифалари ишчилар меҳнатини тарификациялаш учун ажратилган, мутахассис ва хизматчилар учун эса 9—16 тариф разрядлари ажратилгандир. Қолган 17—22 разрядлар эса юқори лавозимли давлат хизматчилари учун мўлжалланган дир.

Ҳозирги вақтда мавжуд ягона тариф сеткаси (ЯТС) мамлакатда мавжуд қонун ва қоидалар асосида ўрнатилган бўлиб, ҳар бир фуқаронинг меҳнати учун ижтимоий жиҳатдан етарлича тўланадиган маблағнинг кафолатловчи механизми ҳисобланади. Шу билан бирга унинг қуйи чегараси мамлакатимиз аҳолисини социал ҳимоялаш вазифасини ҳам ўтайди.

Ягона тариф ставкаси бюджет соҳасида меҳнат қилувчи ходимларнинг барча категорияларига тарификация ва иш ҳақи тўлаш шкаласидир. Ходимларнинг ҳар бир гуруҳи (ишчидан директоргача) ягона тариф ставкасида тегишли разряд диапазонини эгаллайди.

Мамлакатимиз мустақиллиги йилларида амалга оширилаётган иқтисодий ислоҳотлар натижаси ўлароқ иш ҳақини ташкил этиш, унинг самарадорлигини ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси ҳукумати ЯТСини ҳам бир неча марта ўзгартирди. Вазирлар Маҳкамасининг қарорига биноан Ўзбекистонда биринчи ЯТС 1993 йил 1 январдан бошлаб иш ҳақини ташкил этишда фойдаланила бошлади. Бу киритилган ЯТС 28 разрядли бўлиб, унда ЯТСидан фойдаланиш бўйича барча қоидалар ишлаб чиқилди. Мамлакатда амалга оширилаётган иқтисодий ўзгаришлар 1996 йилдан бошлаб 22 разрядли ЯТСга ўтишни тақозо этди. Янгидан таклиф этилган ЯТС бундан олдин амал қилган ЯТСидан қатъий фарқланмай, унда тариф коэффициентларининг ўсиб бориш тенденцияси кузатилади (13.1-жадвал).

13.1-жадвал

Ўзбекистонда ходимларга ҳақ тўлаш бўйича ягона тариф сеткаси ва унинг ўзгариб бориши

Меҳнатга ҳақ тўлаш разряди	Вазирлар Маҳкамасининг 1996 йил 23 июлдаги № 262 Қарорига биноан 1996 йил 1 сентябрдан	Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 7 майдаги № 233 Қарорига биноан 1997 йил 1 июлдан	Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 19 июлдаги № 349 Қарорига биноан 1999 йил 1 августдан	Вазирлар Маҳкамасининг 2000 йил 20 июлдаги № 280 Қарорига биноан 2000 йил 1 августдан	Вазирлар Маҳкамасининг 2004 йил 2 июлдаги № 309 Қарорига биноан 2004 йил 1 августдан
Тариф коэффициентлари					
0	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
1	1.450	1.740	1.880	2.014	2.181
2	1.595	1.915	2.068	2.216	2.400
3	1.755	2.107	2.276	2.439	2.641
4	1.930	2.316	2.502	2.681	2.904
5	2.115	2.539	2.741	2.937	2.181
6	2.308	2.769	2.991	3.205	3.471
7	2.510	3.012	3.252	3.484	3.773

13.1-жадвалнинг давоми

8	2.716	3.260	3.521	3.773	4.086
9	2.926	3.512	3.793	4.064	4.401
10	3.140	3.768	4.070	4.361	4.723
11	3.358	4.029	4.352	4.663	5.050
12	3.581	4.297	4.641	4.973	5.386
13	3.808	4.569	4.935	5.288	5.727
14	4.038	4.845	5.232	5.606	6.071
15	4.271	5.125	5.536	5.931	6.423
16	4.508	5.409	5.842	6.259	6.779
17	4.748	5.697	6.153	6.593	7.140
18	4.991	5.989	6.468	6.930	7.505
19	5.238	6.285	6.788	7.273	7.877
20	5.488	6.585	7.112	7.620	8.253
21	5.741	6.889	7.441	7.937	8.635
22	5.998	7.198	7.773	8.328	9.019

Ягона тариф сеткасида паст ҳақ тўланадиган ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш мақсадида юқори разрядга қараганда паст разрядларда анча юқори разрядлараро муносабатлар кўзда тутилган. Худди шу мақсадларда, яъни тармоқ бюджетининг иш ҳақи қисмини ҳимоя қилиш учун ягона тариф сеткаси жорий қилинган эди, чунки бошқа тармоқларга нисбатан бу ерда қўшимча маблағ ишлаб топиш имконияти камроқ.

Разряд бўйича ҳақ тўлаш ставкаси дифференциацияси ягона тариф сеткасида фақат бажарилаётган ишларни мураккаблиги белгисига қараб (лавозим мажбуриятлари) ва ходимлар малакасини ҳисобга олиб амалга оширилади.

Иш ҳақида уни дифференциялашнинг бошқа омилларини ҳисобга олиш (меҳнат шароитлари, оғир-енгиллиги, жиддийлиги, у сарфлаган соҳанинг аҳамияти, меҳнатнинг натижаси) иш ҳақи тўлашни ташкил этишнинг бир қатор элементлари воситасида амалга оширилади. Иш ҳақи ҳисоб-китобида ЯТСдаги тариф коэффициентлари билан бир қаторда мамлакатда белгиланган иш ҳақи минимуми му-

ҳим ўрин тутади. Мамлакат аҳолисининг турмуш тарзини белгиловчи омиллар ичида энг бош кўрсаткич иш ҳақи минимумидир.

Иш ҳақи минимуми аҳоли даромадларининг энг қуйи нуқтаси бўлиб, давлат томонидан белгиланадиган яшаш минимумини ташкил этади. Айни бир вақтда минимал иш ҳақининг миқдори давлат томонидан белгиланадиган бошқа ижтимоий кафолатларнинг — пенсия, стипендия ва бошқа ҳар хил тўловлар учун асос сифатида белгиланади.

Ўзбекистонда иш ҳақи минимуми ҳам, иқтисодий ўзгаришлар билан доимо ўзгариб бормоқда (13.2-жадвал).

13.2-жадвал

Ўзбекистон Республикасида иш ҳақи минимумининг ўзгариб бориши (1992—2002 йиллар оралиғида)

Йиллар	Иш ҳақи минимуми	Киритилган даври	Эслатмалар
1	2	3	4
1991	70 руб		1972 йилдан бошлаб ўзгармаган
1992	350 руб	1992 йил 1 январ	
	550 руб	16 март	
	1000 руб	1 июл	
	1250 руб	1 сентябр	
	2000 руб	1 октябр	
1993	2500 руб	1993 йил 1 январ	
	3000 руб	1 апрел	
	7500 руб	1 июн	
	11250 руб	1 июл	
	13500 руб	1 сентябр	
	16200 руб	1 ноябр	
	24300 сўм-купон	1 декабр	Сўм-купон киритилган
1994	30000 сўм-купон	1994 йил 1 январ	

13.2-жадвалнинг давоми

1	2	3	4
	45000 сўм-купон	1 март	
	70000 сўм-купон	1 июн	
	100 сўм	1 август	*Сўм киритилган*
1995	150 сўм	1995 йил 1 март	
	250 сўм		
1996	400 сўм	1996 йил 1 апрел	
	550 сўм	1 сентябр	
	600 сўм		
1997	750 сўм	1997 йил 1 июл	
1998	1100 сўм	1998 йил 1 июл	
1999	1750 сўм	1999 йил 1 август	
2000	2450 сўм	2000 йил 1 август	
2001	3430 сўм	2001 йил 1 август	
2002	3945 сўм 4535 сўм	2002 йил 1апрел 2002 йил 1 август	
2003	5440 сўм	2003 йил 1 май	
2004	6530 сўм	2004 йил 1 август	

Иш ҳақи миқдорини аниқлаш учун ҳар бир ходим ўзининг қайси разрядга мансублигини билиши ва шу разряд коэффициентини *минимал иш ҳақи миқдорига кўпайтириш йўли* билан топиши мумкин.

Тариф бўйича табақалашнинг иқтисодий омиллари. Агар иш ҳақини тариф бўйича табақалаш омиллари меҳнат жараёнининг ўзида мавжуд бўлса, бу *табақалашнинг ҳам абсолют, ҳам нисбий кўламлари*, бир томондан, тегишли тариф тизими амал қилиб турган хўжалик бирлигининг иқтисодий имкониятлари билан, иккинчи томондан эса *унинг иш ҳақини ташкил этиш механизмидаги* ўрни билан, бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда ҳақ тўлашнинг тариф шартлари бутун жамият фаолиятининг натижалари билан боғланмайди. Қоида тариқасида улар иш берувчилар билан ходимлар ўртасидаги, аниқроғи, иш берувчилар ва ходимларнинг иттифоқлари ўртасидаги турли жамоа битимлари билан тартибга солинади. Ходимлар оладиган иш ҳақида тариф бўйича ҳақ тўлашнинг улуши

90—95 фоиз даражасида бўлиб, айнан тариф шартлари иш ҳақидаги амалдаги фарқларни ҳам олдиндан белгилаб беради.

13.5. Иш ҳақини ислоҳ қилишнинг асосий йўналишлари

Иқтисодиётни ислоҳ қилиш шароитида иш ҳақи, пенсия ва нафақаларнинг, яъни истеъмолчилар асосий оммаси оладиган даромадларнинг доимий равишда пасайиб бориши шундай бир ҳолатга олиб келдики, улар ўзларининг иқтисодий функцияларини бажармай қўйдилар; иш ҳақи ходимни ва унинг оила аъзоларини нормал такрор ишлаб чиқаришни таъминламаётир ва ходимни юқори унум билан самарали меҳнат қилишга рағбатлантирмайди, пенсиялар меҳнатга лаёқатлиларнинг энг зарур эҳтиёжлари қондирилишини таъминламайди, нафақалар эса номигагина амалга ошириладиган тўловларга айланиб қолади.

Ислоҳотларни давом эттириш меҳнатга ҳақ тўлаш сиёсати, аҳоли пул даромадларининг ўсиши билан боғланмоғи керак. Бунинг учун қуйидагилар зарур:

- даромадлар ва, энг аввало, иш ҳақи истеъмол имкониятларини кенгайтириш ҳамда аҳолининг (биринчи навбатда ёлланма меҳнат ходимларининг) талаби ошиши асосида ишлаб чиқаришни таркибан қайта қуришга фаол таъсир кўрсатишини таъминлаш;
- меҳнат фаолиятидан келадиган аҳоли даромадларида иш ҳақининг улуши тушиб кетишини реал иш ҳақи даражаси ва ўсиш суръатларини ошириш асосида тўхтатиш;
- даромадлар соҳасидаги энг кам социал кафолатларни истеъмолнинг асосланган социал нормативларини белгилаш ва иқтисодиётнинг бошқарувчанлигини ошириш асосида тегишли аҳоли гуруҳлари (ёлланиб ишлайдиганлар, нафақахўрлар, кам таъминланган ва кўп болали оилалар ва ҳоказо) нормал (физиологик даражада такрор ишлаб чиқарилишини таъминлайдиган даражага аста-секин яқинлаштириб боришга киришиш;
- ўз тажрибамизни ва чет мамлакатлар тажрибасини ўрганиш ҳамда улардан Ўзбекистон иқтисодиёти хусусиятларини ва миллий анъаналарини ҳисобга олган ҳолда фойдаланиш асосида аҳоли даромадларининг ҳамма турларини (иш ҳақи, пенсиялар, нафақалар, стипендиялар ва бошқаларни) бошқаришнинг бозор механизмлари шаклланишига фаол ёрдам бериш.

Санаб ўтилган вазифаларнинг ҳаммаси бир-бири билан чамбарчас боғлиқ бўлиб, уларнинг ҳар бирини ҳал қилиш бошқаларини ҳал қилишга ёрдам беради. Бунинг учун муддатлари жиҳатидан ҳам, иқтисодий мазмуни жиҳатидан ҳам бир-бири билан узвий боғланган бир қатор тадбирлар амалга оширилишини таъминлаш зарур.

Бозор иқтисодиёти ҳукм сураётган кўпгина мамлакатларда иш ҳақининг нархлар ўсишига қараганда илдам ўсиши ёки уларнинг ўсиш суръатлари бир-бирига мос келиши кузатилади. Даромадларнинг илдам суръатлар билан ўсиши бозорнинг бўшаб қолишига ва товар тақчиллиги вужудга келишига олиб боради, деган хавотирланиш бор. Агар даромадларни илдам суръатлар билан ўстириш сиёсатига қаттиқ бошқариладиган, аста-секин амалга ошириладиган, ички бозорни ривожлантириш борасидаги бошқа тадбирлар билан боғланган сиёсат деб қараладиган бўлса, тақчилликнинг пайдо бўлишига ва нархларнинг инфляцион ўсишига йўл қўймаслик мумкин. Буни исботлаш учун шуни далил қилиб келтириш мумкинки, тадбиркорлик суръатлари нархлар ўсишидан ўзиб кетадиган даражада юқори бўлмай, шунинг учун унинг ўсиши ушбу аҳоли қатламлари истеъмол қиладиган товарларнинг тақчиллиги ўсишига олиб келмади. Аксинча, мавжуд барқарор талаб бундай товарлар (қимматбаҳо автомобиллар, дам олиш зоналаридаги коттежлар, қимматбаҳо теле ва радиоаппаратуралар ва шу кабилар) бозорини доимо кенгайтиради.

Бозор иқтисодиёти шароитидаги кўпгина мамлакатлар учун сўнгги йилларда реал иш ҳақи ва реал даромадларнинг ўсишига фақат пул билан тўланадиган иш ҳақини нарх-навога қараганда илдамроқ ўстириш асосида эришилди. Бунинг устига, масалан, Францияда ўртача соатбай иш ҳақини нархларга қараганда илдам ўстириш энг кам иш ҳақини ўзгартириш механизмига таркибий қисм бўлиб қўшилади. Бу иш ҳақи энг кам иш ҳақининг ўсиш суръатлари, нархларнинг ўсиш суръатларидан илдамроқ боришининг ярми миқдорида оширилади. Бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда ишлаб чиқаришда эришиладиган самаранинг ходимлар билан ишлаб чиқариш воситалари мулкдорлари ўртасида тақсимланиши пул билан тўланадиган иш ҳақининг ўсиши билан истеъмол товарлари нархининг ўсиши ўртасидаги нисбат орқали тартибга солинади. Нархлар билан иш ҳақи баравар ўсганида самаранинг ҳаммаси тадбиркорларга ўтиб кетади, иш ҳақи илдам суръатлар билан ўсганида самаранинг бир қисми ходимларга тегади, қолган қисми эса тадбиркорларда қолади.

Иш ҳақини ва зарур маҳсулотнинг бошқа шаклларини ислоҳ қилиш солиққа тортиш ва социал суғурталаш тизимларида амалга ошириладиган ўзгаришлар билан боғланиши керак. Чунончи, корхонада солиқ юкининг камайиши бюджет ва суғурта фондлари миқдорига салбий таъсир этмаслиги учун иш ҳақи миқдорлари тегишли суръатда кўпайтирилиши зарур. Худди шунга ўхшаб, жисмоний шахсларнинг мол-мулкига солиқ солиниши аҳолининг камбағаллашиб

қолишига олиб келмаслиги учун тўланадиган солиқ тўловларининг ҳаммаси миқдорида ишловчиларга тўловлар ва иш ҳақини, пенсионерларга пенсияларни кўпайтириш керак. Шу билан бирга, равшанки, корхоналар даромадларидан солиқ тўловларининг ундириладиган иш ҳақига ва даромадларининг бошқа турларига бундай қайта тақсимланишига давлат томонидан қатъий бошқариладиган ва яхши ҳисоблаб чиқилган иш ҳақини босқичма-босқич мажбурий кўпайтириб боришни амалга оширган тақдирдагина эришиш мумкин. Бизнинг фикримизча, келажакда солиқ юкини қайта тақсимлаш оқилона бўлмаслиги ва ўзини оқламаслиги мумкин. Борди-ю, иш берувчи зиммасидаги амалдаги солиқ юкини камайтириш иш ҳақини тегишли суръатда кўпайтирмасдан амалга оширилса, бу ҳол аҳолининг турмуш даражасига салбий таъсир кўрсатади. Башарти, иш ҳақи ва бошқа даромадлар тегишлича кўпайтирилса, у ҳолда бу иш берувчи учун чиқимларнинг камайишини эмас, балки уларнинг солиқдан иш ҳақига қайта тақсимланишини англатади.

Таянч атамалар

Иш ҳақи; миллий даромад; меҳнат шартномалари; фойдалилик; ишчи кучининг баҳоси; иш ҳақи ставкаси; тадбиркор учун иш ҳақи; меҳнат улуши; ҳақ тўлаш шартлари; индивидуал даромадлар; иш ҳақининг унсурлари; иш ҳақини ташкил этиш механизми; меҳнатга қараб тақсимлаш; реал иш ҳақи; номинал иш ҳақи; тариф тизими; тариф ясовчи омиллар; иш ҳақининг тақрор ишлаб чиқариш вазифаси; рағбатлантирувчи вазифаси; тартибга солувчи вазифаси; иш ҳақи ислоҳоти.

ТАКРОРЛАШ УЧУН САВОЛЛАР

1. Даромаднинг вазифавий тақсимоти жамиятнинг ялпи даромади алоҳида уй хўжаликлари ўртасида тақсимланиши усули билан боғлиқ. "Ҳа" ёки "Йўқ" деб белгиланг.

2. Эгри чизиқлардан қайси бири даромадларнинг тенгсизлигини акс эттиради:

— Филлипс эгри чизиғи;

— Лаффер эгри чизиғи;

— Лоренц эгри чизиғи.

3. Аҳоли даромадлари тенгсизлигининг сабаблари қобилиятлардаги фарқ, маълумотнинг ҳар хиллиги ҳисобланади_____

_____

(мустақил ёзинг)

4. Даромадларни тенг тақсимлаш истеъмолчи эҳтиёжларини қондиришни максималлаштиришга ёрдам беради, даромадлар тенгсизлиги эса _____

_____

_____

(мустақил ёзинг)

5. Иш ҳақи меҳнатнинг баҳосими? «Ҳа» ёки «Йўқ» деб белгиланг.

6. Қайси таъриф тўғрироқ ва нима учун:

— иш ҳақи — меҳнат қиймати;

— иш ҳақи — ишчи кучи қиймати;

— иш ҳақи — меҳнат баҳоси;

— иш ҳақи — ишчи кучи баҳоси

7. Ишчи кучининг _____шаклидаги иш ҳақи, бу ишловчилар ўртасида сарфланган меҳнат _____га мувофиқ тақсимланадиган, ишловчилар_____ асосий қисми, корхона ишининг _____га боғлиқ бўлган реал ҳиссадир.

8. Иш ҳақининг асосий вазифалари — такрор ишлаб чиқариш _____

_____.

(мустақил ёзинг)

9. *Иш ҳақининг рағбатлантирувчилик вазифаси бу унинг ишловчилар*

_____

(қобилиятлари, манфаатлари, эҳтиёжлари)

_____ ни _____

(ЯММ, мукофот, ҳақ тўлаш)

миқдорлари ва меҳнат улуши ўзаро алоқасини таъминлаш ҳисобига қилинадиган меҳнат натижаларига йўналтириш хусусиятидир.

10. Иш ҳақини ташкил этиш принциплари — бу _____

_____қонунлар таъсирини акс

(сиёсий, юридик, иқтисодий)

эттирадиган ва иш ҳақи вазифаларини тўла амалга оширилишига йўналтирилган илмий асосланган _____

(фундаментал, объектив, субъектив)

_____қоидалардир.

11. Иш ҳақи муаммоларига доир асосий тушунчаларни баён этинг.

12. Ишчи кучининг баҳоси нималар билан ўлчанади?

13. Ходим учун иш ҳақи деганда нимани тушунасиз?

14.Тадбиркор учун иш ҳақи нималардан иборат?

15. Иш ҳақининг ташкил этиш механизми қайси унсурларни ўз ичига олади?

16. Тариф тизими деганда нимани тушунасиз?

17. Иш ҳақининг такрор ишлаб чиқариш вазифаси ҳақида гапиринг.

18. Иш ҳақининг рағбатлантирувчи вазифасига нималар киради?

19. Иш ҳақини тартибга солиб турувчи вазифасига нималар киради?

20. Иш ҳақини ислоҳ қилиш бўйича қандай ислоҳий йўллар мавжуд?

ТАВСИЯ ЭТИЛАДИГАН АДАБИЁТЛАР

1. Абакулова Н.Н., Подовалова Р.Я. Политика доходов и заработной платы. Учебное пособие. М.: ИНФРА-М,1999.

2. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. Қ. Абдураҳмоновнинг умумий таҳрири остида. Т.: «Ўқитувчи», 2001.

3. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда. Учебное пособие. М.: «Финансы и статистика», 2001.

4. Роффе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда. Учебник для студентов вузов. М.: МИК, 1999.

5. Современная экономика труда. Монография. Под. Ред. В.В. Куликова. М.: ЗАО «Финстатинформа», 2001.

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

7. Экономика труда (социально-трудовые отношения). Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегов. М.: «Экзамен», 2003.

14-боб

МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ ТИЗИМЛАРИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ

14.1. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари тушунчаси ва уларнинг таснифи

Меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари ва тизимлари деганда, ходимнинг меҳнат харажатлари ва натижаларини унга тегадиган иш ҳақи миқдори билан қиёслашнинг ташкилий-иқтисодий механизмлари тушунилади. Меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари муайян вақт мобайнида ходимнинг олган иш ҳақи унинг меҳнатидан олинган натижаларга боғлиқлигини аниқлаш усуллари сифатида, меҳнатга ҳақ тўлаш тизими эса ана шу боғлиқликни амалга ошириш технологияси сифатида белгиланади.

Мулк шаклларининг хилма-хиллигига ҳамда иш берувчилар (тадбиркорлар) томонидан ходимларни ёллаш муносабатларига асосланган иқтисодий формацияларда иш ҳақини ташкил этиш ходимлар билан иш берувчилар ўртасидаги муносабатларнинг икки асосий даражаси бўлишини тақозо этади.

Биринчи даража — уларнинг меҳнат бозоридаги ўзаро муносабатидан иборат бўлиб, бу бозорда ишчи кучининг баҳоси аниқланади. Юқорида кўрсатиб ўтилганидек, ишчи кучининг баҳоси ҳақида иш берувчилар билан ходимлар ҳозирги шароитда ё ўз вакиллари орқали турли даражалардаги жамоа музокаралар йўли билан ёки бевосита, вакилларсиз, индивидуал шартнома тузиш асосида келишиб оладилар.

Ходимлар билан иш берувчилар ўзаро муносабатининг **иккинчи даражаси** — корхона ичидаги ўзаро муносабатдан иборат. Ходимларнинг қобилияти рўёбга чиқиши, уларнинг меҳнати эса самарали бўлиши, яъни иш берувчи билан ходим ўзлари умид қилган нарсани олишлари учун уларнинг корхонадаги иши муайян тарзда ташкил этилиши, ишчи кучининг баҳоси билан ходим фаолиятининг самарадорлигини билдирувчи кўрсаткичлар ўртасида муайян ўзаро алоқа ўрнатилмоғи керак. Ана шу ўзаро алоқа корхонада иш ҳақини ташкил этиш предмети бўлади. Корхона фаолиятининг техник, технологик, ташкилий ва иқтисодий шароитларига қараб, ходимлар меҳнатининг интенсивлигига қўйиладиган ижтимоий ва физиологик талабларни ҳисобга олган ҳолда **ходим фаолиятининг конкрет миқдор ва сифат кўрсаткичларини белгилайдиган меҳнат фаолияти нормалари (меҳнат мажбуриятлари) ҳар бир ходимга маълум қилинмоғи керак.**

Шунингдек, ҳар бир ходим учун унинг меҳнатига берилган баҳо ва меҳнат нормаларини бажариш даражаси билан ходим меҳнатига ҳақ тўлаш даражаси ўртасида миқдорий ўзаро алоқа белгиланиши керак. Бошқача қилиб айтганда, меҳнат нормасининг миқдорий ўлчови ҳар қайси ишчи кучининг баҳосига қараб пулда нархланиши керак. Бундан ташқари, ходим билан иш берувчи **белгиланган меҳнат нормаларидан ортиқча меҳнатга ҳақ тўлаш ҳақида ҳам ўзаро келишиб олишлари керак.** Бу масалалар, қоида тариқасида, корхонанинг ички меҳнат бозори амал қиладиган соҳани ҳам белгилаб беради. Бундай ўзаро алоқанинг турли вариантлари иш ҳақи тизимини ифодалайди. Шундай қилиб, **меҳнатга ҳақ тўлаш тизими деганда, меҳнат меъёри доирасида унга ҳақ тўлаш меъёрини белгиладиган кўрсаткичлар ўртасидаги ўзаро алоқалар тушунилади. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизими ходимнинг амалда эришилган меҳнат натижаларига ҳамда ходим билан иш берувчи ўртасида келишилган ишчи кучининг баҳосига мувофиқ иш ҳақи олишини кафолатлайди.**

Иш ҳақи тизимларининг ҳаммасини меҳнат натижаларини аниқлаш учун қандай асосий кўрсаткичдан фойдаланилишига қараб икки катта гуруҳга бўлиш қабул қилинган. Бу гуруҳларни иш ҳақи шакллари деб аталади. Агар меҳнат натижаларининг асосий ўлчагичи сифатида тайёрланган маҳсулот миқдоридан фойдаланилса, буни иш ҳақининг **ишбай** шакли дейилади; бордию ана шундай ўлчагич сифатида ишланган иш вақтининг миқдоридан фойдаланилса, бунда гап **вақтбай** иш ҳақи тўғрисида боради. Бинобарин, **иш ҳақининг шакли — ходимга ҳақ тўлаш мақсадида унинг бажарган ишини баҳолаш чоғида меҳнат натижаларини ҳисобга олишнинг асосий кўрсаткичи бўйича гуруҳларга ажратилган ҳақ тўлаш тизимларининг у ёки бу туркумидир.**

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг у ёки бу шаклини танлаш, одатда, ишлаб чиқариш технологияси ва уни ташкил этиш хусусиятларига, маҳсулот сифатини таъминлаш, меҳнатни ташкил этиш шакллари ва иш кучи билан таъминлашга боғлиқдир. Лекин бу барча омиллар меҳнатга ҳақ тўлаш шаклларини техник шарт-шароитлар, уларни татбиқ этиш соҳаларини чеклаш имкониятлари нуқтаи назаридан белгиланади. Меҳнатга ишбай ҳақ тўлаш шаклидан фойдаланиш имкони йўқ бўлганда вақтбай ҳақ тўлаш шакли жорий этилади. Ҳақиқатда меҳнатга ҳақ тўлашнинг ҳар икки шаклини чегаралашнинг асосий белгиси меҳнат унумдорлигини миқдорий ўлчаш имкониятидир, у табиий шаклдаги маҳсулот ҳажмининг иш вақти сарфларига нисбати сифатида белгиланади. Ишбай ҳақ тўлаш асосида худди шундай имкониятлар мавжуддир, вақтбай ҳақ тўлашда энг яхши деганда, натижалар ва харажатларнинг қиймат ўлчагичлари бўлган меҳнат самарадорлигига баҳо бериш ҳақидагина гап бориши мумкин.

Амалиётда турли-туман ёндашувлардан фойдаланилади, улар нормалаштирилган топшириқларни белгилаш асосидаги ишбай ҳақ тўлашга хос бўлган усуллардан фойдаланиш ҳисобига вақтбай ҳақ тўлаш шароитидаги юқори унумли ишни рағбатлантиради. Бундан ташқари, меҳнатга ҳақ тўлашнинг аралаш: вақтбай-ишбай шакллари ҳам учраб туради. Ҳар икки шаклнинг интеграциясидаги бирлаштирувчи омил уларни ўзаро бойитиш асосидаги қоида, яъни иш ҳақи даражаси тўғридан-тўғри меҳнат самарадорлигига боғлиқ бўлиб, айни вақтда унинг рағбатлантирувчи омили бўлиб хизмат қилади.

Корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари олдига қўйиладиган муҳим талаблардан бири шуки, бу тизимлар тенг меҳнатга тенг иш ҳақи тўланишини таъминлаши керак. Бунинг учун меҳнат натижаларини ҳисобга олишда фойдаланиладиган кўрсаткичлар ёлланма ходимлар меҳнатининг миқдорини ҳам, сифатини ҳам баҳолаш ва ана шу кўрсаткичларга мос келадиган меҳнат миқдори ва сифати нормаларини белгилаш имконини бериши керак. Шу сабабли иш ҳақини ташкил этиш амалиётида меҳнатни нормалашнинг икки тури: **тариф** ва **ташкилий-техникавий** турлари мавжуд. Ҳозирги шароитда меҳнатни тариф бўйича нормалаш кўпинча бир корхона доирасидан чиқиб кетмоқда ва кўпгина корхоналарнинг биргаликдаги куч-ғайратлари билан амалга оширилмоқда. Ўзбекистон Республикасида корхоналарнинг кўпчилигида тариф бўйича нормалаш тизимидан фойдаланилади. У олдинги иқтисодий тизим даврида вужудга келган эди. Ташкилий-техникавий нормалашни ҳар қайси корхона мустақил таъминлайди, бироқ унинг методологияси ҳамма томонидан қабул қилинган бўлиши керак, акс ҳолда тенг меҳнатга тенг ҳақ тўлаш тамойили таъминланмайди.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай ҳамда вақтбай тизимларида тариф бўйича нормалаш бир хил бўлгани ҳолда, меҳнатни ташкилий-техникавий нормалашга турлича ёндашувлардан фойдаланилади. Вақтбай иш ҳақи тўлашда меҳнатнинг асосий нормаси қонун билан белгилаб қўйилган ягона иш вақти ва ходим шу вақт давомида бажариши керак бўлган меҳнат мажбуриятларининг рўйхатидан иборат бўлади. Ходимнинг меҳнат мажбуриятлари эса корхонада таркиб топган ходимлар ўртасида меҳнат тақсимоти тамойилларидан келиб чиқади. Бу тамойил ишлаб чиқаришнинг ташкилий-техникавий шароитлари билан белгиланади. Ушбу нормани бажарганлик учун муайян ҳақ тўлаш меъёри — тариф ставкаси назарда тутилади. Агар ходим нормада назарда тутилганидан камроқ вақт ишлаган бўлса, унга тариф ставкасидан кўра камроқ иш ҳақи ёзилади. Борди-ю, ходим ишлаган иш вақти ва унинг конкрет меҳнат мажбуриятлари белгиланган нормадан ошиб кетса, унинг меҳнатига тўланадиган ҳақ тариф ставкасидан ортиқ бўлади.

Ишбай ҳақ тўлаш чоғида маҳсулот чиқариш нормаси асосий меҳнат нормаси бўлади. У ҳам қонун билан белгиланган иш вақтининг узунлигига қараб ҳисобланади. Бундай нормани бажарганлик учун ходим тариф ставкаси миқдорида ҳақ олади. Тариф ставкаси бажарилмаганида ёки ошириб бажарилганида ходимга ёзилган ҳақ тегишли суръатда ундан паст ёки юқори бўлади.

Меҳнатга ишбай ҳамда вақтбай ҳақ тўлаш тизимларида асосий меҳнат нормаси билан бир қаторда кўпинча бир ёки бир неча қўшимча меҳнат нормаларидан фойдаланилади. Бу меҳнат нормаларини тўла ва ошириб бажарганлик учун **жорий мукофотлар** ёзилади. Ўзининг иқтисодий мазмунига кўра **бундай мукофотлар асосий меҳнат нормасига қўшимча тарзда белгиланган ҳақ тўлаш нормаларидан иборат бўлади.** Жорий натижалар учун тўланадиган мукофот гўё тариф бўйича ҳақ тўлашни давом эттиради, уни тўлдиради, мукофотлаш кўрсаткичлари ва шартлари эса асосий меҳнат нормасини тўлдиради.

Иқтисодий моҳият нуқтаи назаридан қараганда иш ҳақининг ишбай ва вақтбай шакллари ўртасида катта фарқ йўқ: уларнинг ҳар иккиси ҳам меҳнат бозори томонидан белгиланган ишчи кучининг баҳосига ҳамда қонун билан белгиланган иш вақтининг узунлигига асосланади. Ҳақ тўлашнинг икки шаклида меҳнат натижаси ҳам, унинг учун талаб қилинадиган иш вақти ҳам ҳисобга олинади. Ишбай ҳақ тўлаш тизимида унумдорликни ўстиришдаги юксак манфаатдорлик вужудга келади, лекин маҳсулот сифатини оширишдан ва моддий ресурсларни тежашдан манфаатдорлик бўлмайди, ҳолбуки вақтбай ҳақ тўлаш ходимларни иш вақти муайян даражада давом этишига рағбатлантиради, лекин меҳнат унумдорлигини ва бошқа кўрсаткичларни оширишга рағбатлантирмайди, деган қатъий фикр ҳам туғилар эди. Аслида эса иш вақти ва меҳнат натижаларини ҳисобга олиш мувофиқлаштирилмаганлиги у ёки бу меҳнатга ҳақ тўлаш тизимининг камчилиги қилиб кўрсатилар эди. Бу камчиликлар бартараф этилганида эса меҳнатга ишбай ҳамда вақтбай ҳақ тўлаш тизимлари ўртасидаги ходимга рағбатлантирувчи таъсир кўрсатиш билан боғлиқ фарқлар ҳам бартараф бўлар эди.

Ҳақ тўлаш тизимлари воситасида ходимларнинг моддий манфаатдорлигига муайян тарзда таъсир этиш ҳозирги иқтисодиётда иш ҳақини ташкил этишнинг асосий тамойилларидан биридир. Иш ҳақини ташкил этишнинг бозор моделида ишлаб чиқариш воситалари мулкдори билан ёлланма ходим ўртасида вазифаларни аниқ тақсимлаш назарда тутилади. Ишлаб чиқариш воситаларининг мулкдори корхона ишининг ижобий натижаларидан, уни мустаҳкамлаш ва ривожлантиришдан моддий манфаатдор бўлади. У техникавий сиёсатни белгилайди, бозор конъюнктурасини ўрганади, нимани ва қанча ҳажм-

да ишлаб чиқариш, қандай баҳода ва кимга сотиш кераклигини ва бошқа кўпгина нарсаларни белгилайди. Ёлланма ходим эса ўз меҳнатининг натижалари учунгина жавоб беради, умуман корхона фаолиятининг натижаларидан қатъи назар, бу меҳнат учун унга ҳақ тўлашлари шарт. Шу тарзда иш ҳақини ташкил этишнинг бозор моделида ходимнинг ўз меҳнат натижаларидан шахсий манфаатдорлиги биринчи ўринда туради. Бу эса корхона ва жамият манфаатлари иш ҳақини ташкил этишга таъсир кўрсатмайди, дегани эмас. Лекин бозор иқтисодиётида улар марказлаштирилган тарзда бошқариладиган иқтисодиётдаги каби мустақил характерга эга эмас.

Ходимнинг моддий манфаатдорлигига таъсир кўрсатиш нуқтаи назаридан қараганда, ҳақ тўлаш тизимлари оддий ва мураккаб бўлиши мумкин. Оддий ҳақ тўлаш тизимлари ходимга ҳақ тўлашни фақат ходим меҳнати натижаларини ҳисобга олишнинг асосий кўрсаткичи билангина боғлайди: **ишбай тизимлар** — фақат тайёрланган маҳсулот ҳажми билан, **вақтбай тизимлар** — ишланган вақт миқдори билангина боғлайди.

Мураккаб тизимлар меҳнатга ҳақ тўлашни бир неча кўрсаткичларга боғлиқ қилиб қўяди. Шулардан бири **асосий,** бошқалари эса **қўшимча** кўрсаткичлардир. Қўшимча кўрсаткичлар сони ходимларнинг меҳнат унумдорлигини ошириш борасида мавжуд резервлардан фойдаланишга таъсир кўрсатиш имкониятларига боғлиқдир. Бунда ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишнинг объектив шарт-шароитлари билан бир қаторда ходимларнинг субъектив фазилатлари ҳам ҳисобга олиниши мумкин.

Ҳақ тўлаш тизимларининг алоҳида олинган ҳар бир ходимга таъсирини ҳам, ходимлар гуруҳига таъсирини ҳам ҳар бир ходимнинг меҳнат натижаларини ёки жамоа меҳнат натижаларини назарда тутиб ҳисоблаб чиқариш мумкин. Шунга мувофиқ ҳолда ҳақ тўлаш тизимлари ҳам индивидуал ва жамоа бўлади. Мураккаб тизимларда бир хил кўрсаткичлар ходимлар шахсий куч-ғайратининг натижаси, бошқалари эса жамоа куч-ғайрат натижаси бўлиши мумкин.

Ҳақ тўлаш тизимлари ҳақ тўлаш меҳнат натижаларини ҳисобга олишнинг асосий ва қўшимча кўрсаткичлари бўйича меҳнат сарфи нормаларининг даражаси ва ошириб бажарилишига турли тарзда боғлиқ бўлишини билдириши мумкин. Меҳнат сарфи нормалари ошириб бажарилганида ёки бажарилмаганида ходимнинг меҳнатига тўланадиган ҳақ тегишли равишда меҳнат нормаларига нисбатан *пропорционал, прогрессив* ва регрессив тарзда ўзгариши мумкин.

Мураккаб ҳақ тўлаш тизимларида тўланадиган ҳақни ўлчашнинг пропорционал, прогрессив ва регрессив вариантлари қўшиб юбо-

рилиши мумкин. Хусусан, ҳақ тўлашнинг ишбай-мукофот тизимларини қўллаш амалиётида кўпинча моддий харажатлар тежалиши муносабати билан ҳақ тўланадиган ҳақнинг пропорционал ўсишини кузатиш мумкин.

Корхоналарда ҳақ тўлаш тизимларини ишлаб чиқиш чоғида бир вақтнинг ўзида икки вазифани ҳал қилишга тўғри келади. **Биринчидан**, ҳар қайси тизим ходимнинг куч-ғайратларини иш берувчи (тадбиркор, корхона мулкдори) зарур ишлаб чиқариш натижасига: кам харажат қилиб керакли миқдорда рақобатбардош маҳсулот чиқаришга эришишини таъминлайдиган меҳнат фаолиятининг кўрсаткичларини қўлга киритишга йўналтириши керак. **Иккинчидан**, бунда ходимга унинг ақлий ва жисмоний қобилиятларини максимал даражада намоён қилиш имконияти берилиши керак. Ана шу айтилганларнинг ҳаммаси ҳақ тўлаш тизимларини рағбатлантирувчи, кафолатловчи ва мажбур қилувчи тизимларга бўлиш учун негиз яратади.

Конкрет ишлаб чиқариш шароитларида юқорида кўрсатилган икки вазифани: иш берувчига зарур бўлган меҳнат фаолияти кўрсаткичларига эришиш ҳамда ходим меҳнат фаолияти жараёнида шахсий манфаатдорлик асосида ўзини намоён этиши учун унга шароит яратиб бериш вазифаларини оптимал ҳал қилишни таъминлайдиган ҳақ тўлаш тизимини **рағбатлантирувчи тизим** деб ҳисоблаш керак. Ҳақ тўлашнинг рағбатлантирувчи тизимлари ана шундай талқин қилинганида улардан ҳақ тўлашнинг мажбурловчи тизимларини ва кафолатловчи деб аталадиган тизимларини фарқлаш керак. Рағбатлантирувчи тизим ходимга кўрсаткичларни яхшилашда ўзининг иштирок этиш даражасини танлаш имконини беради. Мажбурловчи тизим эса ходимни иш берувчи томонидан анча юқори даражада белгиланган (қаттиқ) кўрсаткичларга эришишга йўналтиради ва бу кўрсаткичларни пасайтириш томонига бирон-бир оғишларга йўл қўймайди. Борди-ю, ана шундай пасайиш содир бўлса, ходим иш берувчининг талабига жавоб бермайди деб ҳисобланади.

Ҳақ тўлашнинг мажбурий тизимларини жорий этишни кўпинча иш берувчининг ишчи кучини авторитар услубда бошқаришга мойиллиги эмас, балки технология жараёнининг талаблари ёки корхона маҳсулотини сотиш бозоридаги жуда қаттиқ рақобат тақозо этади. Мажбурловчи тизимлар меҳнат сарфи нормаларидаёқ ҳисобга олинадиган **меҳнатнинг анча юқори суръати билан ҳамда меҳнат нормаларини бажарганлик ва ошириб бажарганлик учун анча юқори ҳақ тўланиши билан ажралиб туради.**

Ҳақ тўлашнинг кафолатловчи тизимлари ўзининг ташкилий тузилиши ва кўрсаткичлари бўйича рағбатлантирувчи тизимларни эслатади, лекин уларнинг асосий вазифаси ходимнинг иш ҳақини

бирон-бир кўрсаткичга боғлиқ қилиб қўйишдан иборат эмас, балки ходимга келишилган сумманинг корхонада амал қилаётган барча ҳақ тўлаш шартлари (тариф ставкалари, нархлар, қўшимча ҳақ, устама ҳақ, мукофотлар ва шу кабилар) орқали ёзилишини таъминлашдан иборат. Ҳақ тўлашнинг кафолатловчи тизимларининг муҳим жиҳатлари меҳнат фаолиятини баҳолаш учун белгиланадиган кўрсаткичларнинг **конкрет эмаслигидан ёки миқдорий номуайянлигидан, меҳнат сарфи нормаларининг пасайтирилганлигидан, кўрсаткичларни ҳисобга олиш бўш ташкил этилганлигидан, ходим бир қанча ҳолларда ўзи учун белгилаб қўйилган фаолият кўрсаткичларига таъсир кўрсата олмаслигидан иборатдир.**

Бозор иқтисодиёти шароитида ҳақ тўлашнинг кафолатловчи тизимлари иш берувчининг манфаатлари корхона мулкдорининг манфаатларидан ажралиб қолганида намоён бўлади. Ҳозирги иқтисодий шароитларда кўпгина корхоналар ҳақ тўлашнинг кафолатловчи тизимларини сақлаб қолиш у ёқда турсин, балки доимо «такомиллаштиришга» ҳам мажбур бўлмоқдалар.

Асосий ва қўшимча иш ҳақи. Ҳақ тўлашнинг рағбатлантирувчи тизимига юқорида келтирилган таъриф умумий руҳга эга. Конкрет олганда эса рағбатлантирувчи тизим деганда, иш ҳақи унинг белгиланган меҳнат нормасини бажарганлик учун ёки ходимнинг меҳнат улушини билдирадиган асосий кўрсаткични бажариш борасидаги фаолияти натижалари учун тўланадиган асосий қисмига нисбатан ошишини таъминлайдиган механизм тушунилади. Иш ҳақининг бу қисми, одатда, асосий қисм деб аталади.

Асосий иш ҳақи деганда ходим оладиган иш ҳақининг конкрет иш даври — ҳафта, ой, чорак, ярим йил, бир йил учун тариф ставкалари бўйича ҳақ тўлашга мос келадиган қисми тушунилади. Бир қанча ҳолларда иш ҳақининг нисбатан доимий қисми асосий иш ҳақи деб аталади. Ишбай ишловчилар учун у амалда тайёрланган маҳсулот учун расценкалар бўйича тўланадиган ҳақдир; вақтбай ишловчи учун — тариф ставкалари бўйича амалда ишланган вақт учун тўланадиган ҳақдир. «Асосий иш ҳақи» тушунчасининг баъзи бошқа талқинларини ҳам учратиш мумкин.

Рағбатлантирувчи ҳақ тўлаш сўзининг тор маъноси, умумий ҳақ тўлаш тизимининг ходимни асосий меҳнат нормасида назарда тутилган ўз мажбуриятлари доирасини кенгайтирадиган ёки улардан ошиб кетадиган кўрсаткичларга эришишга ундайдиган қисмидир. Ана шу маънода тушунилган рағбатлантирувчи ҳақ тўлаш ҳамма вақт қўшимча ҳақ бўлади.

Иш ҳақини асосий (тариф) ва қўшимча (рағбатлантирувчи) қисмларга бўлиш муқаррар равишда уларнинг ўзаро нисбати масаласини ўртага қўяди. Иш ҳақининг ушбу таркибий қисмлари номининг мантиқи асосий иш ҳақи ўз номини оқлаши учун кам деганда

50 фоиздан кўпроқни, рағбатлантирувчи қисми эса тегишли суратда 50 фоиздан камроқни ташкил этиши кераклигини кўрсатади.

Айни вақтда иш ҳақини амалда ташкил этиш учун фақат номлар мантиқига асосланишнинг ўзигина мутлақо етарли эмас. Иш ҳақи таркибий қисмларининг ўзаро нисбатига **корхонада ишлаб чиқаришни ташкил этиш даражаси ва унга мос келадиган меҳнатни нормалаш сифати** ҳал қилувчи таъсир кўрсатади. Амалиёт мана шу икки кўрсаткич қанча паст бўлса, ходимнинг мажбуриятлари доираси қанчалик ноаниқ бўлса, тариф бўйича тўланадиган ҳақнинг улуши шунча паст ва рағбатлантирувчи улуш шунча юқори бўлишини кўрсатмоқда ва аксинча. Олдинги хўжалик юритиш тизимида меҳнатни ташкил этиш ва ишлаб чиқариш даражаси юқори бўлган корхоналар кўпинча ўз ходимларига ҳақ тўлаш даражаси бўйича фаолияти яхши ташкил этилмаган корхоналарга қараганда пасайиб қолар эди. Бу ҳол тариф ставкалари ягона бўлгани ҳолда меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси паст бўлган корхоналарда ходимлардан зарур самара олиш учун кўпроқ рағбатлантирувчи тизимларни жорий этиш ёки анча юқори миқдорда рағбатлантиришни жорий этиш талаб қилинганлиги билан боғлиқ эди.

Бошқа шарт-шароитлар тенг бўлгани ҳолда тариф бўйича тўловлар билан рағбатлантирувчи тўловлар нисбатига таъсир кўрсатадиган иккинчи муҳим омил **корхона касаба уюшмаси ташкилотининг етуклик даражасидан,** унинг иш берувчилар билан жамоа шартнома муносабатларидаги ҳақ тўлаш шартлари ва даражасига таъсир кўрсата олишидан иборатдир. Ходимлар ўз меҳнатларига ҳақ тўлаш кафолатлари анча юқори бўлишидан манфаатдор. Бу эса тариф бўйича ҳақ тўлаш даражасини ошириш орқали таъминланади. Кўпинча касаба уюшмалари асосий ҳақ даражаси истеъмол товарлари нархларининг ўсиш динамикасига мос бўлишини назорат қиладилар ва иш ҳақининг тегишлича оширилишига эришадилар.

14.2. Иш ҳақининг ишбай ҳамда вақтбай тизимларини қўллаш

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг у ёки бу тизимини амалда қўллаш кўпгина ҳолатларга боғлиқ бўлади. Лекин у, энг аввало, ходим меҳнатининг натижаларини ҳисобга олиш учун асосий кўрсаткични танлашга нима таъсир кўрсатишига, яъни муайян тизим ишбай ёки вақтбай тизимлар жумласига киритилишига боғлиқ бўлади. **Ҳақ тўлаш тизимларини танлаб олиш ҳуқуқи иш берувчининг ихтиёрида бўлади. У мазкур тизимларни корхона касаба уюшмаси ташкилотининг вакиллари билан келишиб олиши керак.**

Иш ҳақининг ишбай ҳамда вақтбай шаклларини қўллаш шартлари анча яхши ишлаб чиқилган, лекин улар, асосан, иқтисодиёт-

нинг бозордан ташқари моделига ҳамда корхоналарда ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг шу моделга хос тизимига мўлжалланган. Эндиликда аҳвол анча ўзгарди: агар илгари ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этиш билан боғлиқ харажатларнинг анчагина қисмини давлат ўз зиммасига олган бўлса, ҳозир бу харажатлар бутунлай корхоналар зиммасига тушди. Корхона ичида ишларни ташкил этишга катта таъсир кўрсатадиган фаолиятнинг ташқи шароитлари ҳам ўзгарди. Буларнинг барчаси ҳозирги кунда иш ҳақининг у ёки бу шаклларига қўллашга таъсир кўрсатмаслиги мумкин эмас эди.

Ҳақ тўлаш шаклларини танлаб олишга таъсир кўрсатадиган асосий омил **бу меҳнатни нормалаштириш ва уни амалга ошириш шаклларини ишлаб чиқаришни ташкил этиш йўл қўядиган даражада деталлаштиришдир.**

Меҳнат фаолиятининг техникавий ва ташкилий шарт-шароитларига кўра ходимнинг меҳнат мажбуриятларини асосан анчагина қаттиқ белгиланган операцияларнинг чекланган доирасини бажаришдан ва сўнгра унинг иш натижаларини тайёрланган маҳсулот сони билан ўлчашдан иборат қилиб қўйиш мумкин. Лекин бунда ходимга ушбу маҳсулотни тайёрлашга кетадиган вақт нормаларини белгилаш учун ва шунга мувофиқ ҳолда иш ҳақининг ишбай тизимларини қўллаш учун шарт-шароит яратиш муҳимдир. Шуни ҳам назарда тутиш керакки, меҳнатнинг қатъий белгиланиши юқорида айтиб ўтилган нормаларни жорий этишдангина иборат бўлмаслиги керак. Ходим технология карталари билан хавфсизлик техникаси соҳасидаги вазифалари, фойдаланиладиган ишлаб чиқариш ресурсларини сарфлаш нормалари, мансаб йўриқномалари билан ҳамда ишлаб чиқариш нормаларини бажариш борасида самарали ишлаш учун зарур бўлган бошқа ҳужжатлар билан таништирилиши керак.

Бироқ, ҳақ тўлашнинг ишбай ҳамда вақтбай тизимларини қўллаш имкониятини улардан фойдаланишнинг иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқлиги билан аралаштириб юбормаслик керак. Ишбай ҳақ тўлашни фақат у иқтисодий самара берадиган ишлардагина қўллаш мумкин. Қоида тариқасида, у меҳнат унумдорлигини ўстиришни ва маҳсулот чиқаришни кўпайтиришни рағбатлантиради. Лекин ишлаб чиқаришни ўстиришни моддий жиҳатдан рағбатлантириш иш берувчида иш унумини кўпайтириш, техника ва қўлланилаётган технологиянинг мавжуд даражасида белгиланган нормалар, топшириқлар ёки режаларни ошириб бажариш учун реал зарурият бўлганидагина ижобий натижалар бериши мумкин. Борди-ю, эришилган даражага нисбатан ишлаб чиқаришни ошириш ва маҳсулот чиқаришни кўпайтириш фақат ишлаб чиқариш жараёнига муҳим

техникавий ва технологик ўзгаришлар [illegible]им ҳолларда технологик ускунакин бўладиган бўлса, маҳсулот чиқаришни [illegible]к фойдаланиш имконияти бай ҳақ тўлашдан фойдаланиш оқилона бўлмай [illegible]аро боғланган ишлаб [illegible]ом ашё ва мате-

Бундай шароитларда ишчиларни ишлаб чиқаришни [illegible]ва шундай маҳсулотни кўпайтиришдан моддий манфаатдор қилиш эмас, [illegible]лари уни қарор топган оптимал даражада сақлаб қолишдан моддий манфаатдор қилиш зарурияти туғилади. Ана шу мақсадлар учун вақтбай ҳақ тўлаб, белгиланган меҳнат унумдорлигига риоя қилганлик учун ёки миқдор топшириқларини бажарган ҳолда ишлаб чиқаришнинг сифат кўрсаткичларига амал қилганлик учун мукофотлаш ҳам, ана шу кўрсаткичлар учун ишбай ҳақ тўлаб мукофотлаш ҳам яроқли бўлиши мумкин.

Ишлаб чиқариш ўсишига ишчиларнинг таъсир кўрсатиш даражаси улар меҳнатининг техника билан қуролланганлик даражасига бевосита боғлиқ бўлади. Бу даража қанча паст бўлса, ишчиларда белгиланган ишлаб чиқариш нормаларини ошириб бажариш имконияти шунча кўп бўлади, мазкур даража қанча юқори бўлса, ишчиларнинг имконияти шунча кам бўлади. Ана шу нуқтаи назардан қараганда, ҳатто мураккаб ишлаб чиқариш қуролларидан фойдаланиладиган қўл ишлари ҳам ишлаб чиқаришни оширишга ишчининг меҳнат сарфи ғоят фаол таъсир кўрсатадиган соҳа бўлади.

Қисман машинада, қисман қўлда бажариладиган ишларда ишчиларнинг ишлаб чиқаришни илмий асосланган нормаларга нисбатан ошириш имконияти чекланади. Ҳозирги вақтда бундай ишлар кўпгина саноат тармоқларида асосий ўринда туради. Иш қанча давом этишини ишчи қоида тариқасида ўзгартира олмайдиган машина вақтининг салмоғи анча фарқланади. Турли ишларни бажаришга кетадиган вақтнинг умумий нормасида унинг салмоғи 50—80 фоизга етади. Бундай шароитда ишчи қўл ишларини бажарганида ёрдамчи вақтни қисқартириш ҳисобигагина иш унумини ошириши мумкин. Қисман машинада, қисман қўлда бажариладиган ишларда банд бўлган ишчиларнинг ишлаб чиқариш нормаларини бажаришидаги фарқлар одатда 20—40 фоиздан ошмайди.

Технология вақтининг улуши катта бўлиши қисман машинада, қисман қўлда бажариладиган ишларда техникавий жиҳатдан асосланган ишлаб чиқариш нормаларини ишлаб чиқишни енгиллаштиради. Ишчилар қўлда бажариладиган ишларга нисбатан ишлаб чиқаришнинг ўсишига камроқ таъсир кўрсатишига қарамай, қисман машинада, қисман қўлда бажариладиган ишлар ишбай меҳнат ҳақи ғоят самарали қўлланадиган соҳадир.

Ишчи техника, қўлланилаётган технологиянинг мавжуд даражасида маҳсулот тайёрлаш ва чиқаришни белгиланган нормаларга нисбатан кўпайтириш имкониятидан маҳрум бўладиган шароитларнинг

вужудга келиши ва кенгайиши узлуксиз, қатъий белгиланган автоматлаштирилган жараёнларнинг ривожланиши билан чамбарчас боғликдир.

Бинобарин, аппаратуралар ёрдамида кечадиган жараёнларда, асосан, вақтбай ҳақ тўлаш шаклларидан фойдаланган маъқул. Лекин бу ана шундай жараёнларда меҳнатга ишбай ҳақ тўлашни қўлланиши батамом истисно этилишини англатмайди. Технология жараёнларини бошқаришни автоматлаштириш даражаси муҳим аҳамиятга эга, чунки бундай автоматик бошқарув бўлмаса ёки у арзимас даражада бўлса, белгиланган режимлар ва кўрсаткичларга риоя қилиш кўп жиҳатдан ишчиларнинг малакаси, кўникмалари ва тажрибасига боғлиқ бўладики, бу ҳол ишчиларнинг маҳсулот чиқаришга таъсир кўрсатиши билан баравардир.

Узлуксиз, қаттиқ регламентланган ишлаб чиқариш жараёнларига иш режими (мароми) белгилаб қўйилган, қўл меҳнати ҳамда қисман машинада, қисман қўлда бажариладиган ишлар қўлланадиган конвейер ва поток линияларини киритиш мумкин, бироқ уларнинг характери мутлақо бошқача. Ишлаб чиқаришни конвейер усулида ташкил этишда иш ўринлари технологик кетма-кетликда жойлаштирилган бўлади. Ишчининг меҳнат унумдорлигини ошириш ҳисобига бажарилаётган иш ҳажмини кўпайтириш имконияти конвейер ишининг белгиланган режими билан чеклаб қўйилган. Ишчилар конвейерда бажарадиган операциялар сони конвейер линиясидан чиқариладиган, ҳажми қатъий белгилаб қўйилган маҳсулот сони билан белгиланади. Бундай шароитларда, гарчи, меҳнатни нормалаштириш ишбай ҳақ тўлашни қўллаш имконини берса-да, вақтбай ҳақ тўлашни қўллаб, миқдор ва сифат кўрсаткичларини бажарганлик учун мукофотлаш мақсадга мувофиқ.

Юқорида кўрсатиб ўтилганлар меҳнатга ҳақ **тўлаш шаклини танлашнинг иккинчи шартини** таърифлаш имконини беради: **ишларни механизациялаш ва автоматлаштириш даражасининг, маҳсулот сифатига қўйиладиган талабларнинг ўсиши ишбай ҳақ тўлашни вақтбай ҳақ тўлаш билан алмаштиришга олиб келади.**

Тажрибадан кўриниб турганидек, ишлаб чиқаришда ҳамма вақт ҳам маҳсулот чиқаришни кўпайтириш, демак, меҳнат унумдорлигини ўстириш зарур бўлавермайди. Бундай шароитлар айрим ишлаб чиқариш участкаларида, асосан, икки сабабга кўра пайдо бўлади.

Биринчидан, маҳсулот чиқариш умуман ўсишига қарамай, корхонада бажариладиган ҳамма ишлар ҳам ортиб борувчи миқдорларда талаб қилинавермайди. Бу ишларнинг кўли технологик ускунанинг ёки асосий ишлаб чиқарувчи ишчиларнинг нормал ишлашини таъминлаш учун хизмат қилади.

Иккинчидан, корхоналарда айрим ҳолларда технологик ускунанинг ишлаб чиқариш қувватидан тўлиқ фойдаланиш имконияти бўлмайди. Маҳсулотга талаб камайганида, ўзаро боғланган ишлаб чиқариш жараёнлари тўлиқ ўзлаштирилмаганида, хом ашё ва материаллар билан таъминлашда қийинчиликлар туғилганида шундай бўлади. Ишчилар ускунадан маҳсулот чиқишини кўпайтиришлари мумкин, лекин бунга талаб йўқ. Бундай ҳолларда меҳнатга ишбай ҳақ тўлашни қўллаш учун зарурат бўлмайди. Шундай қилиб, **ҳақ тўлаш шаклини танлашнинг учинчи шарти иш берувчида маҳсулот чиқаришни кўпайтириш (қисқартириш) ёки бажариладиган ишлар ҳажмини кўпайтиришга бўлган эҳтиёж даражасидир.**

Бу шарт ишчилар сарфлаган меҳнатни тўғри акс эттирадиган ишлаб чиқаришнинг миқдор кўрсаткичлари мавжуд бўлганида у ёки бу ҳақ тўлаш шаклини қўллашнинг мақсадга мувофиқлиги тушунчасини чуқурроқ ёритиш имконини беради. Меҳнатга ишбай ҳақ тўлашни қўллаш асосли ишлаб чиқариш нормаларини жорий этишни ва уларнинг бажарилишини ҳисобга олишни талаб қилади. Шу сабабли вақтбай ҳақ тўлашдан ишбай ҳақ тўлашга ўтилган вақтда одатда нормалаштириш ва ҳисоб юритиш харажатлари кўпаяди, лекин бу ишбай ҳақ тўлашни вақтбай ҳақ тўлашга қараганда самараси камроқ бўлган иш ҳақи шакли деб ҳисоблаш учун асос бўла олмайди.

Ишбай тизимни қўллашнинг мақсадга номувофиқлиги фақат вақт (ишлаб чиқариш) нормаларини кўпайтириш учун ва бажарилган ишларни ҳисобга олиш учун талаб қилинадиган харажатлар ишбай ҳақ тўлашни қўллаш билан боғлиқ ҳолда меҳнат унумдорлигининг ўсишидан кутилаётган ёки эришилган тежамдан ошиб кетган ҳоллардагина вужудга келади. Бу эса, асосан, ишчилар такрорланмайдиган ишларни бажаришларига тўғри келадиган индивидуал ишлаб чиқариш учун хосдир. Вақтбай ҳақ тўлашдан ишбай ҳақ тўлашга ўтиш чоғида меҳнатни нормалаштиришга қилинадиган харажатларни кўпайтириш зарурлигини кўрсатиб ўтар эканмиз, шуни назарда тутишимиз керакки, ишбай ҳақ тўлашдан вақтбай ҳақ тўлашга ўтиш чоғида меҳнатни нормалаштириш харажатларини қисқартиришга ҳеч сўзсиз интилмаслик керак. Бунинг ўрнига меҳнатни нормалаштириш соҳасидаги мавжуд имкониятларни амалдаги нормаларни сақлаб туриш ва қайта кўриб чиқишга ҳамда иш ҳужжатларида (технология карталари, мансаб йўриқномалари ва ҳоказоларда) меҳнатни янада батафсил регламентлашга қайта тақсимлаш керак, холос.

Нормалаштириш ва ишлаб чиқаришни ҳисобга олиш самарадорлигини баҳолаганда ҳамда ҳақ тўлашнинг у ёки бу шаклини қўллаш мақсадга мувофиқлиги масаласини ҳал қилганда, ҳар бир алоҳида ҳолда ҳисобга олишни соддалаштириш ва нормалаштириш харажат-

ларини камайтиришнинг мумкин бўлган йўлларини: охирги операция бўйича иш чиқаришни ҳисобга олишни ташкил этишни, йириклаштирилган нормалашни қўллашни, нормаларни ишлаб чиқиш чоғида нормативлардан фойдаланишни ва шу кабиларни кўриб чиқиш керак. Бундан ташқари бажарилаётган ишлар технологияси ўзгартирилиши мумкин. Бу эса нормалаштиришга ва ишлаб чиқаришни ҳисобга олишга қилинадиган харажатларни қисқартириш ҳамда ишбай ҳақ тўлашни қўллаш учун шароит яратиш имконини беради. Шундай қилиб, меҳнатга ҳақ тўлаш шаклини ўзига боғлиқ қилиб, тўртинчи шарт нормалаштириш ва меҳнат натижадорлигини ҳисобга олиш кўп меҳнат талаб қилишдан иборатдир.

Ҳақ тўлаш шаклини танлаб олишнинг яна бир шарти маҳсулот сифатига, технология режимларига риоя қилишга ҳамда ресурслардан оқилона фойдаланишга қўйиладиган талабларга боғлиқлик кўрсатилганини учратиш мумкин. Айрим ишларда ишбай ҳақ тўлашни қўллаш туфайли маҳсулот сифати ёмонлашади, хом ашё, материаллар ва энергия ортиқча сарфланади деган, фикрлар мавжуд. Кўпинча ишбай ҳақ тўлашнинг ишчилар иложи борича кўпроқ маҳсулот чиқариш ёки иш бажаришга ҳаракат қилиши билан боғлиқ бўлган мана шу салбий томонини йўқотиш учун ишчиларга биринчи навлардаги маҳсулот салмоғини оширганлик, брак фоизини камайтирганлик, технология режимларига риоя қилганлик ва бошқа сифат кўрсаткичлари учун мукофот бериш тавсия этилади. Ҳақ тўлашнинг ишбай-регрессив тизимини қўллаш ҳам шу даражада самара бериши мумкин. Шу сабабли сифат кўрсаткичларини моддий жиҳатдан қўшимча рағбатлантириш ва қўшимча иш ҳақини кўпайтиришнинг регрессив характери кўзланган мақсадга эришмаганидагина, уларнинг ёмонлашуви юз бериб, бу ҳол ишлаб чиқаришнинг иқтисодий натижаларига салбий таъсир кўрсатганидагина ишбай ҳақ тўлаш ўз ўрнини вақтбай ҳақ тўлашга бўшатиб бориши мумкин.

Меҳнатга ишбай ҳамда вақтбай ҳақ тўлашни қўллашнинг умумий шартлари меҳнатга ҳақ тўлаш шаклларини танлаш амалиётини яхшилашга, уларнинг иқтисодий самарадорлигини оширишга, ишлаб чиқаришнинг турли участкаларида улардан фойдаланиш чегараларини белгилашга ёрдам бериши керак. Айни вақтда ҳар бир корхонада меҳнатга ҳақ тўлашни қўллашнинг шартлари тармоқ хусусиятларини ва ишчиларнинг касбий-малака таркибини ҳисобга олган ҳолда конкретлаштирилиши ҳамда аниқлаштирилиши керак.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг оддий тизимлари. Бу тизимлар ишчиларнинг иш ҳақини меҳнат натижаларини ҳисобга олишнинг фақат бир кўрсаткичига: иш вақтига ёки тайёрланган маҳсулот миқдорига қараб шакллантиради.

Оддий вақтбай тизим ходимнинг маошини унинг тариф ставкасига ва амалда ишлаган вақтига қараб шакллантиради. Шунга мувофиқ ҳолда соатбай, кунбай ва ойлик тариф ставкалари қўлланади. Оддий вақтбай ҳақ тўлашда ишланган вақт миқдори билан маош ўртасидаги алоқа, энг аввало, пропорционал характерга эга бўлади. Оддий вақтбай ҳақ тўлаш бошқа алоқа шаклларига эга эмас.

Оддий ишбай ҳақ тўлашда ишчининг маоши тайёрланган маҳсулот (бажарилган иш) бирлигига тўланадиган ҳақ миқдоридан иборат бўлган ишбай расценкага ва ана шу маҳсулот миқдорига боғлиқ бўлади. Амалиётда меҳнатга ҳақ тўлашнинг бевосита индивидуал, жамоа (бригада), аккорд, билвосита, ишбай-прогрессив, ишбай-регрессив тизимлари қўлланиши мумкин.

Иш ҳақининг бевосита ишбай индивидуал тизими бўйича ҳар қайси ишчининг маоши унинг шахсий меҳнати натижаларига мувофиқ аниқланади. Бу меҳнат натижалари ишчи томонидан тайёрланган буюмлар ёки муайян вақт даврида у бажарган операциялар миқдорида ифодаланади. Бундай ҳолда ишчининг меҳнат сарфлари ва натижалари билан унинг маоши ўртасида бевосита тўғри алоқадорлик мавжуд бўлади — бажарилган ишнинг ҳар қайси бирлиги учун ўзгармайдиган ишбай расценка белгиланади.

Ишбай расценкаларни белгилаш чоғида вақт бирликларини ҳисобга олиш зарур. Вақт бирликлари ўрнига тариф ставкалари олинади ва уларнинг нормалари (соат, смена) белгиланади. Агар сменада ишлаб чиқариш нормаси белгиланган бўлса, расценкани ҳисоблаш чоғида бир кунлик (сменалик) тариф ставкасидан фойдаланилади, бордию, соатбай ишлаб чиқариш нормаси белгиланган бўлса, расценкани аниқлаш учун соатбай тариф ставкасидан фойдаланилади.

Соатбай расценканинг катталиги тариф ставкаси ҳамда вақт нормасининг катталигига ва тескари боғланишда ишлаб чиқариш нормасига бевосита боғлиқ бўлади. Тўғри индивидуал ишбай тизими ишчининг тушуниши учун ғоят содда бўлиб, нормалаш сифати юқори бўлганида меҳнатга ҳақ тўлашда бир текисликни истисно этади. Бу тизим ишлаб чиқариш шароитларига кўра ишлар бир ижрочи томонидан бажарилиши мумкин бўлган ва ўзини оқлаган жойда мақсадга мувофиқдир.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг жамоа (бригада) ишбай тизими шундай тизимки, унда ишчиларнинг маоши ишлаб чиқариш бригадаси бажарган иш ҳажмига (маҳсулот сонига) мувофиқ ҳисоблаб чиқарилади. Ишбай ҳақ тўлашнинг мана шу тури ишлаб чиқариш топшириқларини бажариш учун бир гуруҳ ишчилар бир вақтнинг ўзида биргаликда куч-ғайрат сарфлаши керак бўлганида, яъни бригада аъзолари ўртасида доимий ишлаб чиқариш алоқаси мавжуд бўлиб,

уни бузиш иш натижаларига салбий таъсир кўрсатганида ғоят самарали бўлади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг жамоа ишбай тизимида ишчилар маошини ҳисоблаб чиқариш бутун бригада учун умумий жамоа расценкаларни қўллаган ҳолда (бригада ичида қатъий, барқарор меҳнат тақсимоти бўлмаганида) ёки индивидуал ишбай расценкаларни қўллаган ҳолда (бригада ишчиларининг меҳнати қатъий тақсимланганида) амалга оширилади.

Биринчи ҳолатда бригада ишлаб чиқарган маҳсулот ва бажарган ишлар ҳажми бирлигига умумий жамоа расценка асосида бутун бригадага тўланадиган иш ҳақи аниқланади, сўнгра у бригада аъзолари ўртасида тақсимланади. Иккинчи ҳолатда ҳар бир ишчининг меҳнатига у бажарадиган иш турларига белгиланадиган расценкалар бўйича ҳақ тўланади. Бунда ишлаб чиқаришни ҳисобга олиш бутун бригада томонидан яратилган пировард маҳсулот бўйича амалга оширилади.

Жамоа иш ҳақини бригада аъзолари ўртасида тақсимлаш чоғида келиб чиқадиган асосий муаммо бригада ишининг умумий натижаларига ҳар бир ишчи қўшган индивидуал улушни тўла-тўкис ҳисобга олишдан иборатдир. Бу эса бригада маошини тақсимлашнинг турли усулларини жорий этишни зарур қилиб қўяди. Ана шундай усуллардан бири бригаданинг ишбай қўшимча иш ҳақини ва жамоа мукофотини иштирок этиш коэффициентлари ёрдамида тақсимлашдан иборат бўлиб, бу коэффициентлар бригаданинг айрим аъзолари умумий топшириқни бажаришда қай даражада иштирок этганлигини кўрсатади.

Ўртача иштирок этиш коэффициенти бирлик сифатида қабул қилинади. Унинг пасайиши, одатда, меҳнатга бепарволик билан муносабатда бўлиш, бригада бошлиғининг топшириқларини бажармаслик, паст унум билан меҳнат қилиш, меҳнат ва технология интизомларини ҳамда хавфсизлик техникаси қоидаларини бузиш ва бошқа сабаблар билан боғланади. Иштирок этиш коэффициентини оширишдан мақсад ишчилар бригаданинг бошқа аъзоларига қараганда юқорироқ меҳнат унумдорлигига эришган, улар яқин ихтисосларни (операцияларни) ўзлаштирган, ишлаб чиқариш топшириқларини бажариш чоғида ташаббус кўрсатган, ишларни юқори сифатли қилиб бажарган ҳолларда фойдаланилади. Амалиётда бригадаларда қўлланиладиган иштирок этиш коэффициентлари кўпинча 0,8—1,5 оралиғида бўлади. Ишланган вақт учун тариф бўйича иш ҳақи одатда кафолатланади, ишбай қўшимча иш ҳақи миқдори эса иштирок этиш коэффициентига пропорционал тарзда белгиланади.

Меҳнат тақсимоти барқарор бўлган, ҳар бир ишчи белгиланган доирадаги вазифаларни бажарадиган ва ишчининг малакаси бажа-

рилаётган ишнинг мураккаблигига тўла мос келадиган бригадаларда маош ҳар бир ишчи учун индивидуал расценкалар асосида ҳисобланади.

Бундай ҳолларда жамоа маошининг умумий суммасини тақсимлаш зарурати бўлмайди. Ҳар қайси ишчининг маоши бригада ишлаб чиқарган маҳсулот учун, лекин индивидуал расценкалар бўйича ҳисобланади, бригаданинг амалдаги маоши эса унинг барча иштирокчилари оладиган маошлар суммасидан иборат бўлади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг аккорд тизими шуниси билан ажралиб турадики, унда айрим операциялар ёки иш турларининг бажарилишига эмас, балки аккорд топшириққа кирадиган ишларнинг муайян комплекси бажарилишига ҳақ тўланади. Аккорд наряд бўйича маош суммаси калькуляция асосида белгиланади. Бу калькуляция мазкур комплексга киритилган иш турларига белгиланган вақт (унум) нормасини ва расценкаларни ҳисобга олади.

Меҳнатга аккорд ҳақ тўлаш, қоида тариқасида, ишчилар жамоаси (бригадаси, звеноси) учун жорий этилади ҳамда амалда меҳнатнинг пировард натижаларига қараб бригадалар меҳнатига жамоа ҳақ тўлаш тизимининг бир варианти деб ҳисобланиши мумкин. Унинг ишбай ҳақ тўлашнинг бошқа турларидан фарқи шундаки, топшириқни бажарганлик учун тўланадиган маошнинг умумий суммаси ишчиларга олдиндан, иш бошлангунча эълон қилинади.

Аккорд ҳақ тўлаш, одатда, ишлаб чиқариш топшириғини бажаришнинг конкрет муддатини белгилаш билан боғлиқ бўлади. Ишчилар аккорд наряд олгач, иш ҳажмини ҳамда уни белгиланган муддатда бажарганлик учун олишлари мумкин бўладиган маош суммасини яққол тасаввур этадилар. Бу эса уларнинг ишни бажариш вақтини қисқартиришдан манфаатдорлигини оширади. Ҳақ тўлашнинг бу тизими ишлаб чиқариш цикли узоқ давом этадиган тармоқларда, шунингдек, ишни бажариш муддатларини қисқартириш ҳал қилувчи роль ўйнайдиган, меҳнатни ташкил этишнинг жамоа шакли амал қиладиган ҳолларда, масалан, қурилиш ишларини энг қулай даврда жадал олиб бориш зарур бўлганида меҳнатни тўғри ташкил этиш мақсадга мувофиқдир.

Агар аккорд топшириқни бажариш учун узоқ вақт талаб қилинадиган бўлса, ишчиларга муайян даврда амалда бажарилган ишлар ҳажмига мувофиқ ўрнак берилади. Аккорд тизимда узил-кесил ҳисоб-китоб топшириқда назарда тутилган ҳамма ишлар тугаганидан кейин амалга оширилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг бевосита ишбай тизими шундан иборатки, ходимнинг маоши унинг ўзи шахсан бажарган ишга эмас, балки умумий меҳнат натижаларига боғлиқ қилиб қўйилади. Ҳақ тўлашнинг ушбу тизими бажарган ишларини ҳисобга олиш қийин

бўлган, лекин меҳнатларининг натижасига ишбай ишлайдиган асосий ишчиларнинг чиқарган маҳсулоти боғлиқ бўладиган ёрдамчи ишчилар учун қўлланилади.

Ҳар бир хизмат кўрсатувчи ходимнинг маоши билвосита расценкани ҳамма хизмат кўрсатувчи ходимлар бажарган буюмлар сонига кўпайтириш йўли билан аниқланади.

Агар ходим бир неча иш жойида ишлаётган бўлса, ҳар бир иш жойи бўйича ишбай расценкани аниқлаш учун тариф ставкаси дастлаб хизмат кўрсатилаётган иш жойлари сонига тақсимланади, бунинг натижасида олинган тариф ставкасининг қисми эса сўнгра хизмат кўрсатилаётган ҳар бир иш жойи учун белгиланган ишлаб чиқариш нормасига тақсимланади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай-прогрессив тизими шуниси билан ажралиб турадики, нормаларни бажаришнинг олдиндан белгилаб қўйилган даражасидан бошлаб бажарилган операциялар, чиқарилган деталлар ёки буюмлар учун ишбай расценка маълум даражада кўпаяди. Шундай қилиб, ишбай расценкалар нормаларни бажаришда эришилган даражага боғлиқ ҳолда фарқланади, яъни нормалар қанча ошириб бажарилса, ишнинг ҳар қайси бирлиги учун расценка шунча юқори бўлади.

Ишбай-прогрессив ҳақ тўлашнинг ўзига хос унсурлари ишбай нормаларни бажаришнинг бошланғич даражасидан (расценканинг кўпайиши шундан бошланади (база)) ҳамда нормаларни бошланғич базадан муайян даражада ошириб бажарилганида ишбай расценканинг кўпайиш миқдорини кўрсатувчи прогрессив қўшимчалар шкаласидан иборат. Қуйида прогрессив расценкаларнинг икки босқичли шкаласига мисол келтирилади:

Бошланғич базани ошириб бажариш, %	Ишбай расценканинг кўпайиши, %
1—10	20
10 дан ортиқ	50

Бошланғич базанинг катталиги нормалаштириш сифатига ва нормаларни бажаришда амалда эришилган даражага боғлиқ бўлади. Қоида тариқасида, бошланғич база ишбай-прогрессив ҳақ тўлаш жорий этилишидан олдинги 3 ойда нормаларнинг ўртача бажарилиши даражасида белгиланади.

Ишбай-прогрессив ҳақ тўлашда ишчининг маоши унинг чиқарган маҳсулотига қараганда тезроқ ўсади. Мана шу ҳолат ишбай-прогрессив тизимни оммавий тарзда ва доимий равишда қўллаш имконини бермайди. Бу тизим одатда у ёки бу сабабларга кўра режани бажариш соҳасида ёмон аҳвол вужудга келаётган ва шу сабабли ишчиларни нормаларни ошириб бажаришдан қўшимча моддий ман-

фаатдор қилиш керак бўлган ишлаб чиқариш**ник фазилатлари, унинг**
ланган муддатга (3—6 ойга) жорий этилади. **фазилатлари, ишга**

Ишбай-регрессив ҳақ тўлаш тизими шуниси бил**мласига, энг авва-**
радики, нормаларни ошириб бажариш муайян даража**фессионал ма-**
бай расценка камаяди. Бу тизим ишбай-прогрессив тизи**ик учун, хиз-**
хос аксидир: нормалар қанча ортиғи билан бажарилса, **лик учун,**
ташқари ишнинг ҳар қайси бирлиги учун расценка шунча паст**з сонли**
Ҳақ тўлашнинг бундай тизими ҳам нормаларни бажариш**ва ус-**
расценка пасая бошлайдиган даражасини белгилашни талаб қилад**и**
Бунда бошланғич базани белгилашга қўйиладиган талаб ишбай-про-
грессив тизимда қандай бўлса, ишбай-регрессив тизимда ҳам шундай бўлади. Қуйида регрессия шкаласини тузишга мисол келтирилади:

Нормани ошириб бажариш, %	**Ишбай расценканинг камайиш коэффициенти (марта)**
110 гача	**1,0**
110 дан 125 гача	**1,3**
125 дан юқори	**1,6**

Ишбай-регрессив тизимда маош ишлаб чиқаришга қараганда секинроқ ўсади, бу эса ходимнинг ишлаб чиқаришни оширишдан манфаатдорлигини чегаралаб қўяди. Шунинг учун уни корхоналарда ишлаб чиқариш фаолияти ҳажми бирон-бир сабабга кўра пасайиб кетганида, бироқ унда ишлаётган ходимларни, айниқса асосий *ишлаб чиқариш соҳасидаги ходимларни сақлаб қолиш мақсадга* мувофиқ бўлганида жорий этиш керак. Ҳақ тўлашнинг бундай тизимини энг тажрибали ходимлар ёшлардан ишни олиб қўймаслиги учун, ишлар ҳажми чекланган ҳолларда, шунингдек, ишлаб чиқарилаётган маҳсулот сонининг ўсишини рағбатлантиришга алоҳида зарурият бўлмаган барча ҳолларда ҳам қўллаш керак.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ҳар қандай ишбай тизими, юқорида айтилганидек, чиқарилаётган маҳсулот (иш) бирлигига ёки ишлаб чиқариш операциясига кетадиган вақт нормасини (ишлаб чиқариш) ишлаб чиқиш ва жорий этишга асосланади. Ушбу нормалар у ёки бу ишни бажаришнинг муайян ишлаб чиқариш-техникавий шартлари учун белгиланганлиги сабабли, бу шартлар ўзгариши билан нормалар қайта кўриб чиқилиши керак. Айни вақтда ишбай расценкалар ҳам ўзгартирилади. Нормалар ва ишбай расценкаларни мунтазам қайта кўриб чиқиш меҳнатга ишбай ҳақ тўлашни ташкил этиш соҳасидаги ғоят муҳим ишдир.

Корхоналарда жорий этилган рағбатлантирувчи тўловларнинг асосий турлари аввалги иқтисодий моделда ҳам, бозор иқтисодиё-

тига ўтишнинг ҳозирги шароитларида ҳам хўжалик фаолияти соҳасидаги амалиёт конкрет ишлаб чиқариш шароитларида алоҳида ёки бир-бири билан боғлаб қўлланиш мумкин бўлган ғоят хилма-хил рағбатлантириш тизимларини ишлаб чиқди.

Амалий фаолиятда тўпланган тажрибадан фаолроқ фойдаланиш учун хилма-хил тизимларни бирон-бир тарзда қайта таснифлаш, яъни муайян белгиларига қараб гуруҳларга ажратиш керак. Бу иш ходимларни рағбатлантириш ҳамда харажатларни камайтириш ва натижаларни ошириш мақсадида уларнинг манфаатдорлигини бошқариш соҳасида корхоналарда кўнгдаланг бўлаётган муаммоларни ҳал қилишнинг турли вариантларини кўриб чиқиш имконини беради.

Агар маъмурият ҳар бир рағбатлантирувчи тизимнинг ўзига хос хусусиятларини билса ва уларни қўлланиши борасида муайян тажрибага эга бўлса, у ўзи учун энг мос вариантни танлаб олиши мумкин. **Ҳақ тўлашнинг рағбатлантирувчи тизимларини,** энг аввало, рағбатлантирувчи ҳақ билан асосий маошни ўзаро боғлаб турувчи механизмнинг шаклини ҳам, мазмунини ҳам белгилайдиган аниқ мақсадига қараб фарқлаш керак бўлади. Ана шу нуқтаи назардан қараганда, рағбатлантирувчи тизимларнинг бир неча гуруҳларини кўрсатиш мумкин.

1. Асосий ҳақ ходим меҳнатининг асосий нормасидан ташқаридаги кўрсаткичларни тўла ва ошириб бажариш билан боғланадиган тизимлар. Бундай тизимлар жумласига ишдаги жорий натижалар учун бериладиган турли мукофотлар киради.

Рағбатлантиришнинг бу турлари ходимларни қамраб олиш кўлами жиҳатидан ҳам, иш ҳақидаги салмоғи жиҳатидан ҳам ғоят кенг тарқалгандир. Уларнинг хусусияти шундаки, улар қоида тариқасида, ходимнинг ўзига ҳам, шунингдек, унинг бевосита раҳбарига ҳам ҳисоблаб ёзилаётган иш ҳақи даражасини назорат қилиш имконини берадиган аниқ миқдор кўрсаткичларига эга. Бундан ташқари, улар ходимга олдиндан маълум бўлса, унинг ўз моддий манфаатдорлигидан аниқ мақсадни кўзлаб фойдаланишига, якка тартибда ёки бошқалар билан бирга ўзини қаноатлантирадиган иш ҳақи даражасига эришишига имкон беради.

Рағбатлантириш тизимларининг бу турида ҳақ тўлаш нормалари ва меҳнат нормаларидаги барча ўзгаришлар кўпинча касаба уюшмалари билан келишилади. Олдинги иқтисодий тизимда ходимларга бериладиган мукофотларнинг кўрсаткичлари, шартлари, миқдорлари тегишли вазирликлар (идоралар) томонидан мукофотлаш тўғрисидаги намунали низомлар деб аталган механизм орқали тартибга солинар эди. Ҳозирги вақтда корхоналар ўз фаолиятининг жорий натижалари учун мукофотлашни ташкил этишда тамоман мустақилдирлар.

II. Асосий ҳақни ходимнинг шахсий ишчанлик фазилатлари, унинг профессионал маҳорат даражаси, индивидуал фазилатлари, ишга муносабати билан боғлайдиган тизимлар. Булар жумласига, энг аввало, рағбатлантирувчи қўшимчалар ва устамалар: профессионал маҳорат учун, бир неча касбларда (лавозимда) ишлаганлик учун, хизмат кўрсатиш нормаларини (зоналарини) кенгайтирганлик учун, аввалгича ёки кўпроқ ҳажмдаги ишларни (хизматларни) оз сонли ходимлар билан бажарганлик учун тўланадиган қўшимчалар ва устамалар киради.

Қоида тариқасида рағбатлантиришнинг бу турлари ўз иш вақтини янада юқори даражада барқарор тиғизлаштиришга ёки бошқа рағбатлантирувчи тизимлар илғамайдиган юқори профессионал кўрсаткичларга эришадиган ёки жамоа ишида фаол қатнашиб, ҳамма вақт айрим индивидуал ютуқлардан ортиқроқ баҳоланиши керак бўлган анча юқори жамоа натижага эришишга у ёки бу тарзда ёрдам берадиган оз сонли ходимларни қамраб олади.

Қўшимча ва устамаларнинг рағбатлантириш тури сифатидаги муҳим хусусияти шундан иборатки, улар ҳар бир ходим меҳнатининг натижалари билан уни мукофотлаш миқдори ўртасида аниқ миқдор боғланишларига эга эмас. Кўпинча бу боғланиш аниқ миқдорий қиёслаш даражасида эмас, балки тамойил даражасида белгиланади. Масалан, ҳатто ходим бир неча касбда ишлаганлик учун рағбатлантирилганида, турдош ишни бажарадиганлар ўртасида тақсимланадиган рағбатлантириш маблағининг ҳажми маълум бўлганида ҳам турдош иш бўйича тариф ставкасининг 100 %и кўпинча касбларни қўшиб бажармоқчи бўлганларнинг асосий ишдаги вазифалари ҳажми номаълум ёки ҳисобга олиш қийин бўлиб қолаверади.

Олдинги иқтисодий тизимда қўшимчалар ва устамалар механизми орқали ходимларнинг шахсий ишчанлик фазилатларигина эмас, балки уларнинг у ёки бу фаолият соҳасида узоқ вақт ишлаганлиги (стаж устамалари) рағбатлантирилар, нормал шароитдан фарқ қиладиган меҳнат шароитларида ишлаш учун ҳақ тўланар (меҳнат шароитлари учун қўшимчалар), бир қанча бошқа вазифалар ҳал қилинар эди. Ҳозирги вақтда корхоналар олдинги иқтисодий тизимдан қолган қўшимчалар ва устамаларнинг анча кенг тармоқли тизими билан ишламоқдалар.

III. Ходимнинг ёки бир гуруҳ ходимларнинг асосий иш ҳақини мунтазам характерда бўлмаган бирон-бир муайян ютуқлар билан ёки муайян, анча узоқ давом этадиган календарь давр (ярим йил, бир йил) мобайнидаги умумий жамоа иш натижалари билан боғлайдиган тизимлар.

Булар ҳозир ҳам айрим корхоналарда бир йўла тўланаётган ҳар хил мукофотлар: ўта муҳим ишлаб чиқариш топшириқларини ба-

жарганлик учун, ишлаб чиқариш мусобақасида ютиб чиққанлиги учун бир йўла тўланадиган мукофотлар, корхонанинг бир йилдаги (ёки ярим йилдаги, бир чоракдаги) фаолияти якунлари бўйича бериладиган мукофотлар ва ҳоказолардир.

Бундай турдаги рағбатлантиришларнинг муҳим хусусияти шуки, улар мослашувчанлигидир. Улар қоида тариқасида, иш ҳақига ўз-ўзидан қўшиладиган қўшимчага айланмайди, кўпинча ходимлар томонидан яхши қарши олинади ва деярли ҳаммавақт ўзини оқлайди (ходим бутун йил мобайнида юқори пировард натижага эришиш мақсадида фаол ишлаши учун анча пухта ўйланиши ва ташкил этилиши керак бўладиган йиллик мукофот бундан мустасно бўлиши мумкин).

Шундай қилиб, ҳақ тўлашнинг рағбатлантирувчи тизимини таснифлашнинг баъзи белгилари, хусусан: ҳисобга олинадиган кўрсаткичлар сони, шарт-шароитлар ёки бирон-бир бошқа кўрсаткичлар; рағбатлантириш тизими билан айрим ходимлар ёки ходимлар жамоалари (гуруҳлари)ни қамраб олиш; рағбатлантириш тизимида мукофотлашнинг эътиборга олинадиган кўрсаткичларга нисбатан ошиб бориш характери тилга олинди. Биринчи ҳолатда гап оддий ва мураккаб рағбатлантириш тизимлари ҳақида, иккинчи ҳолатда — индивидуал ва жамоа тизимлар, учинчи ҳолатда — пропорционал, прогрессив ва регрессив тизимлар ҳақида борди. Бундан кейин у ёки бу рағбатлантириш тизимининг хусусиятлари бирмунча батафсил кўриб чиқилади.

14.3. Асосий иш натижалари учун рағбатлантириш тизимларини ишлаб чиқиш ва уларнинг самарадорлигини аниқлаш

Мукофотлаш тизимини ишлаб чиққан вақтда мукофотлаш кўрсаткичлари ва шартлари, мукофотларнинг миқдорлари, мукофотланадиган ходимлар доираси, мукофотлашнинг даврийлигини назарда тутиш керак.

Тизим ходимга рағбатлантирувчи таъсир кўрсатишини таъминлаш учун уни ташкил этишга қўйиладиган айрим талабларга риоя қилиш зарур. Энг аввало, мукофотлаш кўрсаткичлари муайян бўлимдаги, корхонадаги ишлаб чиқариш вазифаларига мос бўлиши ҳамда ушбу жамоа ёки ходимнинг меҳнат соҳасидаги куч-ғайратларига реал боғлиқ бўлиши керак. Масалан, маҳсулот етказиб бериш бўйича шартнома мажбуриятларига риоя қилиш кўрсаткичини мукофотлаш тизимига киритган вақтда унинг бажарилиши учун, энг аввало, корхонанинг ва маҳсулот чиқарувчи цехларнинг раҳбарлари, шунингдек, завод бошқармасининг айрим хизматлари жавоб беришини ҳисобга олиш керак. Бинобарин, ушбу кўрсаткични айнан мана шу ходимларни мукофотлаш пайтида назарда тутиш мақсадга

мувофиқдир. Айни вақтда, ишчилар, мутахассислар ва цех хизматчилари олдига маҳсулот етказиб бериш мажбуриятларини бажариш мақсадини қўйиш учун номенклатурадаги маҳсулот чиқариш, ишлаб чиқариш маромини ҳамда буюмларни омборхонага топшириш графигини бажариш каби кўрсаткичлардан фойдаланган яхшироқ.

Белгиланган мукофотлаш кўрсаткичлари ва шартлари бир-бирига зид бўлмаслиги, бир кўрсаткични (шартни) яхшилаш бошқаларнинг ёмонлашувига сабаб бўлмаслиги керак. Чунончи, агар меҳнат унумдорлигини ўстириш билан маҳсулот сифатини оширишни бир вақтнинг ўзида рағбатлантириш керак бўлса, мукофотлашнинг тегишли шартларини келишиб олиш орқали бу ердаги зиддиятни бартараф қилиш мумкин: масалан, ишлаб чиқариш нормаларини бажарганлик учун мукофот фақат ишлар сифатли бажарилган тақдирдагина тўланади, маҳсулотни биринчи тақдимдаёқ топширганлик учун мукофот ишлаб чиқариш топшириғи физик бирликларда бажарилган тақдирда тўланади ва ҳоказо.

Ходимлар меҳнатда юқори натижаларга эришишдан манфаатдор бўлишини таъминлаш учун мукофотлаш кўрсаткичининг даражасини ушбу корхонада мазкур кўрсаткични бажариш соҳасида амалда эришилган ўртача даражасига тенг қилиб, ускуналарнинг ишлаб чиқариш қувватига, норматив кўрсаткичларга ва шу кабиларга қараб эришилган ўртача даражадан юқори қилиб белгилаш мумкин.

Ишлаб чиқариш соҳасидаги конкрет вазифаларни ҳисобга олган ҳолда мукофотлаш кўрсаткичлари (шартлари) уларнинг эришилган даражасини (энг юқори ёки йўл қўйиш мумкин бўлган даражасини) сақлаб қолишга қаратилиши мумкин — булар ишлаб чиқариш топшириғини бажариш, норматив сифат даражасини таъминлаш ва шу кабилардан иборат бўлади; ёки мукофотлаш кўрсаткичлари мукофотлаш кўрсаткичининг (шартининг) бошланғич даражасини янада яхшилашга қаратилиши мумкин — бу топшириқни ошириб бажариш, даражани базавий даражага нисбатан ошириш, олдинги даврдагига нисбатан ўстириш (қўшимча ўстириш)дир. Масалан, «маҳсулот чиқариш графигини бажариш» деган мукофотлаш кўрсаткичи маҳсулот чиқариш топшириғини 100 % бажаришга қаратилган, лекин ундан ортиқ эмас, чунки топшириқни ошириб бажариш ушбу кўрсаткичнинг мазмунига зиддир.

Иккинчи томондан, маҳсулот сифати кўрсаткичи амалдаги ҳолатга ва уни яхшилаш борасидаги мавжуд резервларга боғлиқ ҳолда сифат кўрсаткичларини бажарибгина қолмасдан, балки ошириб бажаришга, маҳсулотнинг сифат даражасини олдинги йил, олдинги даврдагига нисбатан яхшилашга қаратилиши мумкин.

Меҳнат унумдорлигини ўстириш, маҳсулот таннархини пасайтириш, фойдани кўпайтириш, моддий ресурсларни тежаш кўрсат-

: ичлари ҳам фаолиятнинг ушбу натижаларини нормага, режага, олдинги даврга нисбатан янада яхшилашга ундайди. Мукофотлаш кўрсаткичи нимага йўналтирилганлигига мувофиқ ҳолда мукофотлаш нормативини (мукофот миқдорини) ҳам белгилаш керак бўлади. Масалан, режани 100 % қилиб бажарганлик, буюмларни белгиланган ассортиментда чиқарганлик, брак ва рекламациялар йўқлиги, ишлар ва хизматларни белгиланган муддатда бажарганлик учун барқарор бўладиган мукофот миқдорини (масалан, ишбай маошга нисбатан 15 %, мансаб окладига нисбатан 40 % ва ҳоказо) белгилаш мумкин.

Режани ошириб бажарганлик, меҳнат унумдорлигини ўстирганлик, маҳсулот, ишлар ва хизматлар сифатини оширганлик, таннархни камайтирганлик, моддий ресурсларни тежаганлик, фойдани ўстирганлик учун мукофотлар миқдори норматив (режадаги) даражага ёки олдинги даврда эришилган даражага нисбатан кўрсаткичнинг ҳар бир фоизга (пунктга) яхшиланганлиги учун белгиланади. (Корхона мутахассислари ва бўлинма хизматчилари учун мукофотларнинг миқдорини ана шундай ҳисоблаб чиқаришга кейинроқ мисол келтирилади.)

Мукофотлар миқдорини белгилашнинг муҳим жиҳати **мукофотлаш кўрсаткичининг тигизлигини баҳолашдан иборатдир.** У мукофотлар миқдорини бўлинмалар ва иш жойлари бўйича даражалашга имкон беради, қаттиқроқ меҳнат қилинганида унинг учун нисбатан юқори мукофот тўланишини таъминлайди.

Мукофотлаш кўрсаткичининг тигизлиги ушбу кўрсаткичнинг белгиланган даражасини олдинги давр даражасига, эришилган ўртача даражага таққослаш йўли билан, шунингдек, ишлаб чиқариш қувватлари, меҳнат ва моддий ресурслардан фойдаланиш даражасига қараб аниқланади. Масалан, цехлар ва участкалар учун режадаги топшириқларнинг тигизлиги ишлаб чиқариш қувватидан фойдаланиш коэффициенти, ускуналарни иш билан таъминлаш коэффициенти асосида, маҳсулот сифати, таннархи, унга сарфланган меҳнат, меҳнат унумдорлиги борасида эришилган даражалар асосида аниқланиши мумкин.

Мукофотлаш даврийлигини (бир ойдаги, чоракдаги натижалар бўйича) ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва меҳнатнинг хусусиятларига, мукофотлаш кўрсаткичларининг характерига, тегишли бухгалтерия ва оператив ҳисоблар мавжудлигига қараб белгилаш керак. Асосий фаолият натижалари учун жорий мукофотлаш чоғида ишчилар учун, қоида тариқасида, ҳар ойда мукофотлаш, раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчилар учун ҳар чоракда мукофотлаш жорий этилади. Чунки, уларни мукофотлаш кўрсаткичлари кўпинча чорак ҳисоботлари асосида аниқланиши мумкин. Бироқ, цехларда бундай ходимлар учун цехнинг бирламчи оператив ҳисоботларига асосланган ҳолда ҳар ойда мукофотлаш ҳам белгиланиши мумкин. Шу би-

лан бирга асосий натижалар учун мукофотлар ёзиладиган фаолият даврлари анча узоқ бўлиши ҳам мумкин: ишлаб чиқариш цикли узоқ давом этганида, мавсумий ишларда, меҳнатга аккорд усулда ишбай ҳақ тўлашдан фойдаланилганида, ишларни бажаришнинг конкрет муддати келишиб олинганида ва ҳоказо шундай бўлиши мумкин.

Хўжалик фаолиятининг асосий натижалари учун ходимларни мукофотлаш ҳақидаги низомларни ишлаб чиқиш чоғида бир томондан ишчиларни, иккинчи томондан эса мутахассислар, хизматчилар ва раҳбарларни рағбатлантиришни ташкил этишда баъзи бир фарқларни ҳисобга олиш керак бўлади. Ишчиларни хўжалик фаолиятининг асосий натижалари учун индивидуал тарзда ҳам, жамоа тарзда ҳам мукофотлаш мумкин.

Индивидуал мукофотлашдан (бевосита айрим ходимларни мукофотлашдан) ишлаб чиқаришни ташкил этиш шарт-шароитлари ҳар бир ишчининг бошқалардан мустақил ишлашини олдиндан белгилаб қўйганида, алоҳида кўникмаларни, махсус ускуналарда ишлай олишни талаб қиладиган ишларни бажарганда, индивидуал меҳнат натижалари ҳисобга олинадиган бўлганида ва шу кабиларда фойдаланиш мақсадга мувофиқдир. Бундай ҳолларда индивидуал кўрсаткичлар ва мукофотлаш шартлари бевосита касблар ёки иш турлари бўйича белгиланади, мукофот эса ҳар бир алоҳида ишчининг асосий иш ҳақига ёзилади.

Жамоа мукофотлашдан меҳнат ва унга ҳақ тўлаш жамоа усулда ёки индивидуал тарзда ташкил этилганида фойдаланиш мумкин. Ундан кўзланган мақсад ишчиларни бригада, участка, цех ишининг умумий, пировард натижаларидан манфаатдор қилишдан иборат. Мукофот бутун бригаданинг (ёки алоҳида ишчининг) асосий иш ҳақига жамоа мукофотлаш кўрсаткичлари бўйича ёзилади.

Жамоа мукофот бутун бригадага ёзилади, ходимлар ўртасида асосий иш ҳақига, ишлаган вақтига ҳамда меҳнатда иштирок этиш коэффициентига — МИКка қараб, уларнинг ҳар бири шахсий меҳнати билан қўшган улушни ҳисобга олиб (ёки баллар билан баҳолаш асосида улушларда) тақсимланади. Жамоа мукофотлашни индивидуал мукофотлаш билан тўлдириш мумкин. Масалан, мукофот бутун участка бўйича брак нормативини пасайтирганлик учун ва айни вақтда муайян иш жойида индивидуал брак нормативини пасайтирганлик учун тўланиши мумкин. Ишчиларни мукофот кўрсаткичлари ва шартлари, уларнинг бошланғич даражалари ишчилар меҳнат қилаётган участка, цехнинг кўрсаткичларига мувофиқ ҳамда ушбу кўрсаткичлар ўзгаришига ишчиларнинг таъсир кўрсатиш даражасини ҳисобга олган ҳолда белгиланади.

Бригадалар жамоаларини ва алоҳида ишчиларини мукофотлашни улар фаолиятининг натижаларини, энг аввало, сифат кўрсат-

кичлари бўйича натижаларни яхшилашга йўналтириш тавсия этилади. Асосий ишлаб чиқаришдаги ишбай ҳамда вақтбай ишловчилар учун бундай кўрсаткичлар қуйидагилардан иборат бўлиши мумкин: маҳсулот, ишлар, хизматлар сифатини яхшилашни рағбатлантирганда — маҳсулот навини (маркасини) яхшилаш, маҳсулотни биринчи тақдимдаёқ топширишни кўпайтириш; сифатсиз маҳсулот қайтариб бериладиган ҳолларни, рекламацияларни қисқартириш; бракни камайтириш, маҳсулот, ишлар, хизматларга техника назорати хизматлари ва истеъмолчилар томонидан даъволар бўлмаслиги ва бошқалар; моддий харажатларни камайтириш рағбатлантирилганида — хом ашё, материаллар, ёқилғи-энергетика ресурслари, асбоблар, эҳтиёт қисмларни тежаш; маҳсулот бирлигига тўғри келадиган йўқотишлар, чиқиндиларни ўтган йилнинг шу даврида амалда эришилганига қараганда камайтириш ва ҳоказолар; янги техника ва прогрессив технологияни ўзлаштириш рағбатлантирилганида — ускуналарни иш билан таъминлаш коэффициентини ошириш, уларни ишлатишга қилинадиган харажатларни қисқартириш; янги турдаги машиналар, юқори унумли замонавий ускуналар ишининг сменалилиги коэффициентини ошириш, прогрессив технологияни ўзлаштириш муддатларини қисқартириш ва бошқалар.

Муайян ишлаб чиқариш шароитларида ва асосан ҳақ тўлашнинг вақтбай шаклида ишнинг сифат кўрсаткичлари билан бир қаторда ишлаб чиқариш ҳажмлари ва меҳнат унумдорлигини ўстиришни рағбатлантириш мақсадга мувофиқдир.

Ишбай ҳақ тўлаш шакли меҳнатнинг миқдор натижаларини кўпайтиришни бевосита рағбатлантиради ва қоида тариқасида, ушбу кўрсаткичлар бўйича қўшимча мукофотлашни талаб қилмайди. Вақтбай ишловчиларни нормалар ва режалар ошириб бажарилганлиги учун мукофотлашни ташкил этганда эса бундай мукофотлашнинг мақсадга мувофиқлигини вақтбай ишловчиларни меҳнатга ишбай ҳақ тўлаш шаклига ўтказиш имконияти билан таққослаш керак бўлади.

Ишлаб чиқариш ҳажмларини ва меҳнат унумдорлигини ўстиришдан манфаатдорликни таъминлаш учун қуйидагиларни билдирувчи мукофотлаш кўрсаткичларидан (ёки шартларидан) фойдаланиш керак: берилган номенклатурада маҳсулот ишлаб чиқариш режасининг бажарилиши; маҳсулот ишлаб чиқариш (ишлар бажариш) норматив ҳажмининг бажарилиши; белгиланган ишлаб чиқариш нормаларининг бажарилиши (ва ошириб бажарилиши); ишлаб чиқариш ва маҳсулот тайёрлаш ҳажмларининг ўстирилиши (қўшимча ўстирилиши); кундалик режа топшириғининг бажарилиши (ва ошириб бажарилиши); нормативда белгиланганига қараганда камроқ ишчилар билан иш бажарилиши ва бошқалар.

Бригадалар ва айрим ишчилар учун ҳажм кўрсаткичлари катталигини белгилаш вақтида, энг аввало, тегишли участка, цехнинг ишлаб чиқариш дастурига, ишлаб чиқариш қувватларидан фойдаланиш резервларига ҳамда маҳсулот (ишлар, хизматлар)га меҳнат сарфларини камайтириш режаларига асосланиш керак.

Асосий ишлаб чиқаришга хизмат кўрсатишда банд бўлган ишчилар учун улар ишининг сифати яхшиланганлигини: асосий цехлардаги ускуналар узлуксиз ва бир маромда ишлаши таъминланганлиги, таъмирлаш даврлари орасида фойдаланиш муддати узайтирилганлиги ҳамда ускуналарга хизмат кўрсатиш ва уларни таъмирлаш харажатлари қисқартирилганлиги; ускуналардан фойдаланиш коэффициенти яхшиланганлиги; иш жойлари, асбоблар ва ускуналар, транспорт воситалари, энергия, иссиқлик ва шу кабилар билан узлуксиз таъминланганлиги кўрсаткичларини белгилаш мақсадга мувофиқдир.

Техникавий назорат хизматларининг назоратчи ишчиларини фақат уларнинг чиқарилаётган маҳсулот сифатини яхшилаш борасидаги куч-ғайратларини: маҳсулот сифатига рекламациялар келмаганлиги, брак маҳсулотни навбатдаги операцияларга ёки бўлинма (корхона) чегарасидан ташқарига ўтказиб юбориш ҳоллари бўлмаганлигини; бракнинг олдини олиш бўйича режадаги тадбирлар бажарилганлигини; навбатдаги операциялардан маҳсулотнинг қайтариб юборилиши қисқарганлигини ва ҳоказоларни билдирувчи кўрсаткичлар бўйичагина мукофотлаш керак.

Меҳнат бригада усулида ташкил этилганида ва унга ҳақ тўланганида мукофот қуйидагича ҳисобланади: ишбай ҳақ тўлашда — бригаданинг ишбай маошига; вақтбай ҳақ тўлашда — бригаданинг тариф ставкалари (ойлик окладлар) бўйича маошига амалда ишланган вақтга қараб. Агар бригада жамоаси топшириқда белгиланганига қараганда камроқ ишчилар билан ишласа, тариф ставкалари (ойлик окладлар) бўйича ҳақ тўлаш фондига жамоа мукофотни ишловчиларнинг амалдаги сонига қараб эмас, балки норматив сонига қараб ҳисоблаш тавсия этилади. Бунинг ҳисобига ишчилар оладиган мукофот миқдорлари юқори бўлади ва бу ҳол оз сонли ишчилар билан ишлашдан манфаатдорликни таъминлайди. Бригада бўйича ҳисобланган умумий мукофот суммасини тақсимлаш чоғида унинг жамоаси алоҳида ишчига бериладиган мукофотни бу ишчининг умумий натижаларга қўшган шахсий улушига мувофиқ мустақил белгилайди. Бу улуш МИКда акс эттирилади. Бунда базавий коэффициентни белгилаш юзасидан қабул қилинган тартибга ҳамда коэффициентни оширадиган ва камайтирадиган баҳолаш кўрсаткичларининг рилмунига боғлиқ ҳолда МИК бўйича шахсий ҳиссани белгилаш ҳажми турли вариантларидан фойдаланилади. Тайганли-

Ходимнинг базавий МИКини ошириш ва камайтириш учун фойдаланиши мумкин бўлган баҳолаш кўрсаткичларининг намунавий рўйхатини бўлинмаларда доимий ахборот сифатида илиб қўйиш мақсадга мувофиқдир.

Вужудга келган амалиётга кўра, жамоа мукофот ёзилганида уни тақсимлаш билан жамоанинг ўзи шуғулланади. Бу эса амалда ходимнинг меҳнат билан қўшган ҳиссасига иш берувчи эмас, балки жамоа узил-кесил баҳо беришини англатади. Бизнинг фикримизча, ишлаб чиқариш воситалари мулклигига ходимларнинг муносабатида янгиликлар мавжуд бўлган бир шароитда бундай амалиёт ходим билан иш берувчи ўртасидаги меҳнат муносабатларини тартибга солишнинг моҳиятига зиддир.

Эҳтимол, иш берувчилар билан ходимлар давлат мулкига биргаликда тенг ҳуқуқли эгалик қилган вақтда, ҳар бир аъзонинг меҳнат билан қўшган ҳиссасини баҳолаш ҳуқуқини жамоага топшириш тўғри бўлгандир. Бироқ, мулк шаклларининг хилма-хиллиги шароитида бундай ёндашув ўзининг иқтисодий асосини йўқотади, меҳнат жамоаси ходимларни баҳолаш вазифасини ўз зиммасига олиш ҳуқуқига эга эмас; ҳар қандай ходим ўз ҳамкасблари томонидан баҳоланишини хоҳламаслиги мумкин, чунки у меҳнат шартномасини жамоа билан эмас, балки иш берувчи билан тузган, шу сабабли у ҳақ тўлаш билан боғлиқ ҳар қандай масалаларни иш берувчи билан ҳал қилишга умид боғлаш ҳуқуқига эга.

Бозор иқтисодиёти шароитида раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчиларни мукофотлаш тизимида режанинг аҳамияти ҳам анча ўзгаради. Режани ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш фақат корхонанинг ҳуқуқига айланади, унга бозор конъюнктурасидаги ўзгаришларни ҳисобга олган ҳолда аниқлик киритилиши мумкин. Йўриқнома режалардан озод бўлган корхоналар ўз фаолиятининг натижаларини биринчи навбатда режани бажариш даражасига қараб эмас, балки натижаларнинг амалда яхшиланишига қараб баҳолашдан манфаатдор бўлади.

Шу муносабат билан раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчиларни рағбатлантиришда асосий йўналиш иш натижалари амалда яхшиланганлиги учун мукофотлашдан иборат бўлмоғи керак. Ушбу ходимлар, энг аввало, ўзлари меҳнат қилаётган ишлаб чиқариш участкасида меҳнат натижалари яхшиланишидан манфаатдор бўлишларини таъминлаш зарур. Шу сабабли уларни мукофотлаш кўрсаткичларида тегишли ишлаб чиқариш бўлинмалари фаолиятининг бевосита натижаларини ҳисобга олиш мақсадга мувофиқ.

Бозор муносабатларида корхонада ишлаб чиқаришни кенгайтириш ва техникавий жиҳатдан такомиллаштириш, шунингдек, унинг иштирокчилари оладиган даромадларни кўпайтириш учун маблағлар манбаи сифатида фойданинг аҳамияти анча ошади. Шу сабабли

жамоа шартномада ва мукофотлаш ҳақидаги низомда корхона ихтиёрида қоладиган фойда миқдори ошганида (камайганида) мутахассислар ва хизматчиларга ёзилган мукофот миқдорларининг ошиши ёки пасайишини назарда тутиш мумкин.

Бозор иқтисодиёти шароитида фойданинг ўсишини рағбатлантириш бўлинмалар раҳбарлари, мутахассислари ва хизматчиларини мукофотлашни ташкил этишда мажбурий йўналишга айланади. Ана шу мақсадларда бошқарув аппарати ва асосий ишлаб чиқариш бўлинмаларини мукофотлашнинг асосий кўрсаткичи сифатида фойда режасининг бажарилиши (ошириб бажарилиши)дан; олдинги йилнинг тегишли даврига нисбатан фойданинг ўсганлиги (қўшимча ўсганлиги)дан фойдаланиш тавсия этилади. Фойда кўрсаткичи режалаштирилмайдиган ва ҳисобга олинмайдиган цехларда (участкаларда) мукофотлашнинг асосий ёки қўшимча шарти сифатида бутун завод бўйича фойда кўрсаткичидан фойдаланиш мумкин.

Баъзан, ишлаб чиқаришнинг хусусиятларига қараб, муайян бўлинмада режалаштириладиган ва ҳисобга олинадиган мукофотлаш кўрсаткичлари билан: меҳнат унумдорлигининг ўсиши; маҳсулот таннархининг пасайиши, маҳсулотга сарфланадиган меҳнат ва материалларнинг камайиши; ишлаб чиқаришга қилинадиган харажатларнинг айрим унсурлари ва моддий ресурсларнинг конкрет турлари бўйича тежамкорлик кўрсаткичлари билан чекланилади. Бундай ҳолларда тегишли бўлинмалар ходимларига мукофот тўлашни бутун корхонанинг фойда олиши билан боғлаш, мукофотлаш шартларини олдиндан назарда тутиш тавсия этилади.

Маҳсулотнинг юқори сифатига, унинг ҳозирги техникавий даражасига қўйиладиган талаблар ишлаб чиқарилган маҳсулотнинг сифат кўрсаткичини белгилаб берадиган бошқарув аппарати бўлимлари, цехлар ва участкалар ходимларини мукофотлаш кўрсаткичида ёки шартида акс эттирилиши керак. Бунда маҳсулот сифатининг умумий даражасини акс эттирадиган кўрсаткичлар билан бир қаторда истеъмолчилардан келаётган рекламацияларнинг, брақдан кўрилган зарарнинг, брак фоизининг, маҳсулотни тузатиш учун қайтаришнинг камайиши ва шу каби кўрсаткичлардан фойдаланиш мумкин. Бошқа бўлимлар ва хизматлардан фарқли ўлароқ, техникавий назорат хизмати ходимларини фақат маҳсулот сифатини яхшилаш борасидаги ишлари учун мукофотлаш, бунда қуйидаги кўрсаткичлардан фойдаланиш мақсадга мувофиқ: техникавий назорат хизмати қабул қилиб олганидан кейин аниқланган брак туфайли фойданинг қўлдан берилиши базавий йилга нисбатан камайтирганлиги; брақдан кўрилган зарарнинг кўпаймаганлиги; рекламация келаётган маҳсулот ҳажми (салмоғи) базавий йилга нисбатан камайганлиги ёки кўпайганли-

ги, рекламациялар сонининг қисқарганлиги; давлат стандартлари, техникавий шартлар, технология жараёнларига риоя этилишини назорат қилиб, зарур чоралар кўриш режасининг бажарилиши; маҳсулот сифатини ошириш ва техникавий назоратни такомиллаштириш соҳасидаги ташкилий-техникавий тадбирларнинг бажарилиши.

Техникавий назорат ходимларига бериладиган мукофот миқдорларини мукофотлаш кўрсаткичларининг яхшиланиш даражасига бевосита боғлиқ қилиб қўйган маъқулроқ. Бўлинмалар мутахассислари ва хизматчиларини жамоа кўрсаткичлар бўйича мукофотлашни ташкил этганда уларнинг бевосита ҳар бирига амалда ишлаган вақти учун асосий иш ҳақига якка тартибда мукофот ёзиш мумкин бўлади. Ходимларнинг ушбу тоифасига мукофотни жамоа тарзда ёзганда, уларнинг штат рўйхати бўйича ёки бўлинма ходимларининг норматив сони бўйича мансаб окладлари суммаси сифатидаги асосий иш ҳақини аниқлаш мақсадга мувофиқ.

Мукофотнинг умумий суммаси ходимлар ўртасида, қоида тариқасида, уларнинг ишлаган вақти учун окладларини ҳамда меҳнатда иштирок этиш коэффициентини ҳисобга олган ҳолда тақсимланади. Бу коэффициентни баҳолаш кўрсаткичлари сифатида муайян бошқарув функцияси бўйича бажарилган ишлар ҳажми кўрсаткичларидан, уларнинг тигизлигидан, сифатидан, меҳнатни ташкил этиш даражасидан, ишлаб чиқаришдаги фаолликдан ва ижодий фаолликдан, ижрочилик ва меҳнат интизомидан фойдаланилади. Мукофот ёзиш учун статистика ва бухгалтерия ҳисоботлари, ишчиларни, мутахассислар ва хизматчиларни мукофотлаш учун эса, шунингдек, оператив ҳисоб маълумотлари ҳам асос бўлади.

Корхона раҳбар ходимларини, ишлаб чиқариш ва функционал бўлинмалар раҳбарларини, мутахассислари ва хизматчиларини мукофотлаш кўрсаткичларининг бажарилишини, агар мукофотлаш юзасидан белгиланган кўрсаткичлар (шартлар) хусусиятларига зид бўлмаса, йил бошидан бошлаб қўшилиб борувчи якун бўйича баҳолаган яхшироқ.

Ишчилар учун эса фаолият натижаларини ойма-ой баҳолаб бориш мақсадга мувофиқ. Лекин муайян шароитларда йил чораклари бўйича ёки ишлаб чиқаришни ташкил этиш хусусиятларига боғлиқ бўлган бошқа фаолият даври бўйича баҳолаш мумкин. Мукофот миқдорлари қуйидагича белгиланади: ишчилар учун — тариф ставкалари (ишбай расценкалар) бўйича иш ҳақига фоиз ҳисобида ёки абсолют суммада; раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчилар учун — мансаб окладлари бўйича иш ҳақига фоиз ҳисобида ёки абсолют суммада.

Бироқ, мукофотлашнинг конкрет кўрсаткичлари хусусиятларига қараб уларни бошқача йўл билан белгилаш ҳам мумкин: масалан,

материаллар, энергия, ёқилғи ва шу кабиларни тежаш суммасидан улушлар (фоизлар) ҳисобида белгилаш мумкин. Ишлаб чиқаришда камчиликларга йўл қўйилганида: чиқарилаётган маҳсулот (бажарилаётган ишлар) сифати ёмонлашганида, технология интизоми бузилганида, стандартлар ва техника шартларига риоя қилинмаганида, рекламациялар тушганида ёки сифатсиз маҳсулот қайтариб юборилганида, маҳсулот етказиб бериш шартномалари бажарилмаганида ва бошқа ҳолларда — жамоалар ва алоҳида ходимлар мукофотдан бутунлай ёки қисман маҳрум қилиниши мумкин.

Йўл қўйилган камчиликлар рўйхати уларнинг ходимлар ўз ишига ҳалол муносабатда бўлганлигига боғлиқлигини ҳисобга олган ҳолда тузилади. Айрим ходимлар ишлаб чиқаришда камчиликларга йўл қўйганларида уларни мукофотдан маҳрум қилиш масалалари бевосита меҳнат жамоасида унинг раҳбари томонидан ҳал қилинади. Шу билан бирга, айрим ҳолларда корхона (ишлаб чиқариш бирлиги) раҳбари агар конкрет ходим ишлаб чиқаришда бевосита раҳбар томонидан эътиборга олинмаган жиддий камчиликларга йўл қўйган бўлса, уни жамоа белгилаган мукофотдан бутунлай ёки қисман маҳрум қилиши ёки, аксинча, иш жойида эътиборсиз қолдирилган катта ютуқлари учун жамоа аъзосини қўшимча рағбатлантириши мумкин.

14.4. Корхоналарда иш ҳақига қўшимчалар ва устамаларни, шунингдек, бир марта бериладиган мукофотларни қўллаш

Асосий иш ҳақига қўшимчалар ва устамалар. Ҳозирги вақтда амал қилиб турган компенсация қўшимчалари ва устамаларнинг ҳамма турларини иккита катта гуруҳга: меҳнат фаолияти соҳалари бўйича чекланмайдиган қўшимчалар ва устамаларга ҳамда муайян меҳнат соҳаларида қўлланадиган қўшимчалар ва устамаларга ажратиш зарур. **Биринчи гуруҳга** дам олиш ва байрам кунларида ишлаганлик учун; иш вақтидан ташқари ишлаганлик учун; вояга етмаган ходимларга уларнинг иш куни қисқартирилганлиги муносабати билан; ўзларига берилган тариф разрядидан паст ишларни бажараётган ишчиларга (ишчига берилган разрядга қараб унинг тариф ставкаси билан бажарилаётган иш бўйича ставка ўртасидаги фарқ); ходим айбдор бўлмаган ҳолда ишлаб чиқариш нормасини бажармаганида ва брак маҳсулот тайёрлаганида; қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда ўртача маошга етказиш учун тўланадиган қўшимчалар; ишни бажаришнинг нормал шароитларидан чекиниш муносабати билан ишчиларга тўланадиган қўшимчалар киради.

Тўловларнинг қолган барча турларини қўллаш соҳаси чекланган. Булар турлича чекловлардир. Масалан, баъзилари ходимнинг асосий

функцияси билан бевосита боғлиқ бўлмаган қўшимча ишни компенсациялаш мақсадида белгиланади. Бунга мисол қилиб ходим асосий ишидан озод қилинмагани ҳолда раҳбарлик вазифаларини бажаришини кўрсатиш мумкин. Устамаларнинг бошқа турлари ноқулай меҳнат шароитлари билан боғлиқ ишлар соҳасини қамраб олади. Учинчи турларини бажарилаётган ишнинг алоҳида характери (масалан, бир жойдан иккинчи жойга кўчиб ишлаганлик учун тўланадиган устамалар) келтириб чиқарган.

Қўллаш соҳаси чекланган қўшимчалар ва устамаларни ўз навбатида уч гуруҳга ажратиш мақсадга мувофиқдир. **Биринчи гуруҳ** — рағбатлантирувчи қўшимчалар. Улардан энг муҳимлари: касблар (лавозимлар)ни қўшиб бажарганлик учун; хизмат кўрсатиш зоналарини кенгайтирганлик ёки бажарилаётган ишлар ҳажмини кўпайтирганлик учун; ишга келмаётган ходимнинг вазифаларини бажарганлик учун; ишчиларга касбий маҳорати учун; мутахассисларга меҳнатда эришган юксак кўрсаткичлари ва юқори малака даражаси учун; жаҳон ютуқларига мос маҳсулот салмоғи катта бўлишини таъминлаганлик, маҳсулотни экспорт қилишни анча кенгайтирганлик ҳамда ишлаб чиқаришнинг техникавий даражасини оширганлик учун; асосий ишидан озод қилинмаган ишчилар жумласидан бўлган бригада (звено) бошлиқларига; асосий ишидан озод қилинмаган ходимлар жумласига кирувчи корхона мудирларига; асосий ишидан озод қилинмаган ишчилар жумласига кирувчи бригада бошлиғига босмахонага мудирлик қилгани учун; хўжаликка мудирлик қилганлик учун; ўқув устахоналарининг устаси вазифаларини бажарганлик учун; ёрдамчи қишлоқ хўжалигига раҳбарлик қилганлик учун; меҳнатга вақтбай ҳақ тўлашда имкониятлари ўрганилмаган қудуқларни бурғулашда банд бўлган бурғулаш бригадаларининг ишчиларига бурғуланган ҳар бир метр учун; иш юритиш ва бухгалтерия ҳисобини олиб борганлик учун; ҳисоблаш техникасига хизмат кўрсатганлик учун; давлат хўжаликлари ва давлатга қарашли бошқа қишлоқ хўжалик корхоналари маҳсулоти ҳамда балиқ саноати ҳовузчилик хўжаликларининг маҳсулоти учун.

Иккинчи гуруҳ — бажарилаётган ишнинг алоҳида хусусияти билан (мавсумийлиги, узоқдалиги, иш объекти ноаниқлиги ва шу кабилар билан) боғлиқ қўшимчалар; график бўйича якшанбага тўғри келган иш кунларида ишлаганлик учун (тўқимачилик саноати); кунни камида 2 соатлик танаффуслар билан қисмларга бўладиган график бўйича ишлаганлик учун; кўп сменали иш тартиби учун; енгил автомобилларда ишлайдиган ҳайдовчиларга («такси» автомобилларидан ташқари) нормаланмаган иш куни учун, шунингдек, бошқа автомобилларда экспедициялар ва қидирув партияларида ишлайдиганлар, кўчиб юриш шароитида геология-қидирув, босмахона ва

қидирув ишларида банд бўлганлар учун; ишларни ташкил этишнинг вахта усулида иш вақти нормадан ортиқ давом этадиган иш муносабати билан, иш вақти жамлаб ҳисобланганида ҳамда қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳолларда дам олиш (отгул) кунлари учун; қишлоқ хўжалиги маҳсулотини оммавий тарзда қабул қилиб олиш ва сақлаб қўйиш даврида иш вақти нормадагидан ортиқча давом этадиган иш учун; балиқ саноати кемаларининг, шунингдек, буксир транспорти ва ёрдамчи хизмат кемаларининг сузиб юрувчилар таркибига нормадагидан ортиқча иш вақтида ишлаган соатлари учун; соҳил бўйида балиқ овловчи ишчиларга ва ҳовузлардаги балиқчилик хўжаликлари ишчиларига; нормаланган иш куни шароитларида ишлаганлик учун (қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда); ташкилотлар база қилган жойдан анча узоқ бўлган масофада жойлашган объектларга ёки участкаларга ҳар куни борадиган, кўчиб юриб бажариладиган, геология-қидирув, босмахона ишлари, гидрометереология хизмати ходимлари ва бошқаларга; меҳнатнинг кўчманчилик характери муносабати билан; юк ортиш-тушириш ишларидаги комплекс бригадаларнинг бригадага бириктириб қўйилган юк ортиш-тушириш машиналари ва механизмлари техникавий ҳолати учун жавобгар бўлган ишчиларига; узоқ яйловларда мол боқувчиларга; ер ости ишларида доимий банд бўлганлик учун, ишчиларнинг кудуқдан иш жойига бориб, яна қайтишига кетадиган норматив вақт учун.

Учинчи гуруҳ — нормал меҳнат шароитидан фарқ қиладиган шароитлар учун қўшимчалар: ишчилар, усталар, участка ва цех бошлиқлари, бошқа мутахассислар ва хизматчиларга оғир (зарарли) ва ўта оғир (ўта зарарли) меҳнат шароитларида ишлаганлиги учун — улар ишчиларнинг ярмидан кўпроғи ноқулай меҳнат шароитлари учун қўшимча ҳақ оладиган участкаларда, цехларда ва ишлаб чиқаришларда доимий банд бўлганларида (иш вақтининг камида 50 фоизи); конвейер, поток ва автомат линиялардаги ишчиларга меҳнатнинг интенсивлиги учун; шахта ва разрезларнинг механизациялаштирилган забойларидаги юқори унумли бригадаларнинг ишчиларига меҳнат интенсивлиги учун; тунги вақтда ишлаганлик учун; метрополитенларнинг тоннелларида ва ер ости ҳудудларида фақат тунги вақтда ишлар бажарганлик учун; айрим қурилиш объектларида ва фавқулодда вазиятлар туғилиши мумкин бўлган жойларда оширилган тариф ставкалари ва мансаб окладларини қўллаш; айрим қурилиш объектларида ва фавқулодда вазиятлар туғилиши мумкин бўлган жойларда тариф ставкалари ва мансаб окладларига оширувчи коэффициентни қўллаш; хавфли юкларни ташиганлик учун.

Қўшимчалар ва устамалар турларининг таклиф қилинган таснифи бу тўлов турларини қўллаш мақсадга мувофиқлиги нуқтаи назаридан кўриб чиқиш имконини беради.

Рағбатлантирувчи қўшимчалар ва устамалар. Рағбатлантирувчи қўшимчалар ва устамалар рўйхатига юзаки назар ташланганидаёқ ушбу рағбатлантириш турларининг каттагина қисмини қўллашдан мақсад ходимлар меҳнатини уларнинг иш куни доирасида касбий (ёки мансаб) соҳани кенгайтириш ҳисобига интенсивлашдан иборат эканлиги ва унинг эвазига пул тўлаш шаклларидан бири эканлиги маълум бўлади.

Юқорида айтиб ўтилганидек, олдинги хўжалик юритиш тизимида ходимнинг иш куни мобайнида нормал (тўлиқ) иш билан банд қилиш ҳаммавақт ҳам таъминланавермас эди. Кўпинча, айниқса, вақтбай ҳақ тўлашда, иш билан бандлик 50—60 фоизни, ҳатто ундан ҳам камроқни ташкил қилар эди. Ишлаб чиқариш юқори даражада ташкил этилмаганлиги корхоналарда ортиқча персонални сақлаб туришни талаб қиларди. Айни вақтда айрим участкаларда узоқ ёки қисқа вақт мобайнида ишчи кучи етишмай қоларди (тўланадиган ҳақнинг камлиги, оғир меҳнат шароитлари, касблар тақчиллиги ва бошқа сабаблар туфайли). Ана шу муаммоларни ҳал қилиш воситаси сифатида касбларни (лавозимларни) қўшиб бажарганлик учун, хизмат кўрсатиш доирасини кенгайтирганлик, кам сонли персонал билан ишлаганлик ва ҳоказолар учун қўшимча ҳақ тўлаш пайдо бўлган эди.

Иқтисодий фаолият ва ишлаб чиқариш фаолияти, умуман, паст даражада ташкил этилганидан ташқари, бошқа ҳолатлар ҳам амал қилади. Улар жумласига, хусусан, кўпгина ходимларнинг ва раҳбар иш куни давомида шундоқ ҳам етарли даражада иш билан таъминланмаган ходимлар иш ҳақини кўпайтиришга салбий муносабат бўлишларини киритиш мумкин.

Бозор вазият ўзгармоқда. Ходимлар етарли даражада иш билан банд қилиниши таъминланаётган хусусийлаштирилган корхоналарда иш куни давомида ишлар ҳажмини қўшимча кенгайтириш имконияти қисқариб бормоқда. Ишлаб чиқариш ҳажмлари жуда пасайиб кетган жойларда эса ходимларнинг иш билан таъминланганлиги яна ҳам ошиб кетди ва ходимлар иш ҳақи сақланмайдиган таътилга жўнатилмоқда. Ана шундай шароитда корхоналарнинг раҳбарлари, қоида тариқасида, ҳатто рағбатлантирувчи қўшимчалар ва устамалар барқарор амал қилиб келган жойларда ҳам уларни қўллашдан бош тортиш учун ҳар қандай имкониятлардан фойдаланмоқдалар.

Ишлаб чиқариш пасайиб кетганлиги натижасида бўш ўринлар сонига вазият ҳам ўзгарди. Кўпинча илгари юқори малакали ходимлар эгаллаб келган иш жойлари бўшаб қолмоқда. Айни вақтда, ишлаб чиқаришнинг кўриб чиқилаётган шаклларини қўллашга сабаб бўлган умумий омиллар йўқолиб бормоқда, деб бўлмайди. Уларнинг баъзилари, масалан, айрим тоифадаги персоналлар бўйича иш ҳақи,

аксинча, кучайиб бормоқда. Бироқ, умуман олганда, ходим асосий иши бўйича иш билан паст даражада банд қилинганида меҳнатни интенсивлаш учун қўшимча ҳақ тўлашни қўллашдан аста-секин воз кечиш учун шароит туғилмоқда.

Ҳақиқатан ҳам ходимларнинг шахсий ишчанлик фазилатларига боғлаб туриб қўшимча ва устамалар тўлаш соҳасида вазият бошқача. Кўпгина корхоналарда, гарчи турли сабаблар билан бўлса-да, малакали кадрлар тақчиллиги вужудга келмоқда. Уларни корхонада ушлаб қолиш ёки уларнинг қобилиятлари намоён бўлишига янада кўпроқ ёрдам бериш учун қўшимча рағбатлантириш чоралари талаб қилинди. Ташкилий жиҳатдан олганда ушбу рағбатлантириш турларидан фойдаланиш чоғида икки асосий муаммо: касбий маҳорат учун устама ҳақ тайинлаш меъёрларини танлаш ва бундай қўшимча ҳақ миқдорларини белгилаш муаммолари туғилмоқда.

Ходимлар кун давомида иш билан тўлиқ банд бўлиши таъминланадиган корхоналарда ҳар бир ходимнинг шахсий ишчанлик фазилатларини юқори ишлаб чиқариш натижалари ҳаммадан яхшироқ кўрсатади: ишлаб чиқариш (меҳнат унумдорлиги) бошқаларникига қараганда юқорироқ бўлади, бажарилган ишлар сифати анча юқори бўлади, моддий ресурсларни сарфлашга бошқаларга қараганда асраб-авайлаш муносабатида бўлинади ва ҳоказо. Қоида тариқасида, бунда ходимнинг меҳнат жараёнларини рационаллаштиришдаги фаоллиги, илғор иш усулларини билиши, профессионал тайёргарлиги доимий равишда ўсиб бораётганлигини тасдиқловчи ҳужжатлар мавжудлиги ҳисобга олинади.

Юксак касбий маҳоратнинг конкрет кўрсаткичлари бевосита корхоналарда ишлаб чиқилади. Ишлаб чиқариш пасайиб кетганлиги ёки у таркибан қайта қурилаётганлиги туфайли ходимларнинг иш билан тўлиқ бандлиги ҳозирча таъминланмаётган корхоналарда юқорироқ натижа кўрсаткичлари ҳам ҳисобга олиниши керак. Лекин улар кўпинча иккинчи ўринга ўтиб, ходимнинг реал шароитларда тўла-тўкис юзага чиқиши мумкин бўлмаган, лекин келажакда бозор конъюнктураси ва умуман иқтисодий вазият ўзгарганида муқаррар равишда ўзини кўрсатадиган салоҳият имкониятлари биринчи ўринга чиқмоқда.

Айни вақтда бу қобилиятлар конкрет миқдор ва сифат кўрсаткичларига эга бўлиши зарур: бир неча касбларда (ихтисосларда) ишлай олиш, бунинг аввалги иш тажрибаси ёки ушбу касбларни (ихтисосларни) эгаллаганлик ҳақидаги ҳужжатлар билан тасдиқланганлиги; маҳсулот ишлаб чиқариш борасида вазиятни яхшилашга қаратилган чора-тадбирларни ишлаб чиқишда фаол қатнашиш; мавжуд иш тажрибаси ва меҳнат кўникмаларини корхонанинг бошқа ходимлари билан ўртоқлаша билиш; юксак меҳнат маданиятига амал қилиш ва уни оширишга ҳамда кенг ёйишга интилиш шулар жумласидандир.

Юксак профессионал маҳорати ва юқори шахсий ишчанлик фазилатлари учун устамалар белгилашга номзодларни тўғри ва асосли танлаб олишга ходимларни аттестациялаш ёки бозор иқтисодиёти шароитидаги бир қатор мамлакатларда қабул қилинганидек, ходимларнинг «хизматларини баҳолаш» тизимини амалий ишга жорий этиш ёрдам бериши мумкин. Бу тизимни амалга ошириш жараёнида муайян система бўйича ҳар бир ходим фаолиятининг натижалари ва ишчанлик фазилатлари баҳоланади.

Бир йилда кам деганда бир марта ўтказилиши керак бўлган аттестация натижалари бўйича устамалар белгилаш баҳоларнинг таққосланишини таъминлайди ва ҳамма ходимлар томонидан янада ижобий қабул қилинади. Устамалар миқдори истаганча бўлиши мумкин. Муҳими, улар ходимларнинг ишчанлик фазилатларидаги фарқларни ҳисобга олган ҳолда даражалаштирилган бўлиши керак. Бироқ, белгиланган устамалар миқдори ҳақ тўлаш тизимининг бошқа таркибий қисмлари билан биргаликда юқори малакали мутахассисларга улар ўзаро ҳамкорлик қилишлари ва ахборот алмашишлари мумкин бўлган муайян ҳудуд доирасида ходимларнинг ушбу гуруҳига хос даражада ҳақ тўланишини таъминлаши керак.

Рағбатлантиришнинг бундай шакли асоссиз равишда кенгайиб кетишига йўл қўймаслик учун касбий маҳоратга тўланадиган ҳамма устамаларни ана шу мақсадларга йўналтириладиган маблағларнинг тамомила аниқ суммаси доирасида (қоида тариқасида асосий иш ҳақи фондининг 7—10 фоизи миқдорида) белгилаш мақсадга мувофиқдир.

Таянч атамалар

Бозор муносабатлари; меҳнатга ҳақ тўлаш; иш ҳақи категорияси; ишчи кучининг баҳоси; иш ҳақи ставкаси; ходим учун иш ҳақи; тадбиркор учун иш ҳақи; миллий даромадлар; тиббий суғурта; барқарор ижтимоий ҳодиса; солиқ тизими; меҳнатга қараб тақсимлаш; бозор механизми; ислоҳ қилиш; аҳоли даромадлари; реал иш ҳақи; номинал иш ҳақи; меҳнат фаолияти; сифат кўрсаткичлари; меҳнат нормалари; меҳнат натижалари; ишбай иш ҳақи; вақтбай иш ҳақи; тариф ставкаси; мукофотлаш тизими; моддий манфаатдорлик; асосий ва қўшимча иш ҳақи; касаба уюшмалари; оддий вақтбай тизим; жамоа иш ҳақи; аккорд ҳақ тўлаш тизими; ишбай-прогрессив тизим; ишбай расценкалар; камайиш коэффициенти; иш натижалари; иш самарадорлиги; индивидуал мукофотлаш; устама иш ҳақи ва унсурлари.

ТАКРОРЛАШ УЧУН САВОЛЛАР

1. Меҳнатга ҳақ тўлаш муаммоларига доир асосий тушунчаларга тўхталинг.
2. Ишчи кучининг баҳоси нималар билан белгиланади?
3. Иш ҳақининг асосий унсурлари ҳақида гапиринг.

4. Иш ҳақини ислоҳ қилишнинг асосий йўналишлари нималардан иборат?

5. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари тушунчаси ва уларнинг таснифига баҳо беринг.

6. Иш ҳақининг ишбай тизими ҳақида нима биласиз?.

7. Иш ҳақининг вақтбай тизими ва уни қўллаш хусусиятлари ҳақида гапиринг.

8. Асосий иш натижалари учун рағбатлантириш тизимини баён этинг.

9. Рағбатлантириш тизимининг самарадорлигини қандай аниқлаш мумкин?

10. Иш ҳақига қандай қўшимчалар ва устамалар тўланади?

11. Бир марта бериладиган мукофотлар қанлай вақтларда қўлланилади?

ТАВСИЯ ЭТИЛАДИГАН АДАБИЁТЛАР

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 1999.

2. Абакулова Н.Н., Подовалова Р.Я. Политика доходов и заработной платы: Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 1999.

3. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда. Учеб. пособие. М.: «Финансы и статистика», 2001.

4. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. Т.: «Ўқитувчи», 2001.

5. Современная экономика труда. Монография. Руководитель авторс. кол-ва и научн. ред. В.В.Куликов. М.: ЗАЮ «Финстатинформ», 2001.

6. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 1996.

7. Экономика труда (социально-трудовые отношения). Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегов. М.: «Экзамен», 2003.

8. Яковлев Р.А. Концепция реформирования заработной платы. М.: НИИ труда, 1998.

15-боб

АҲОЛИНИ ИЖТИМОИЙ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ МУАММОЛАРИ

15.1. Ижтимоий муҳофаза бўйича асосий тушунчалар

Ижтимоий муҳофаза тизими — аҳолининг ҳаётий муҳим манфаатлари соҳаси бўлиб, унинг сифат ва миқдор кўрсаткичлари давлат ва жамиятнинг иқтисодий, ҳуқуқий ва маданий ривожланиш даражасидан дарак беради. Ижтимоий муҳофазаланиш ҳуқуқи — одамнинг муносиб турмуш кечириши учун зарур бўлган ҳажмдаги физиологик, ижтимоий ва маънавий эҳтиёжларини қондириш имконияти ҳисобланади. Ижтимоий муҳофаза тизимини ташкил этиш масаласи кўп жиҳатдан мамлакатдаги миллий тартибни, жамиятдаги тотувлик даражасини, иқтисодий ва ижтимоий ривожланишнинг барқарорлиги ва динамикасини белгилаб беради.

«Ижтимоий муҳофаза» категорияси — бир қатор табиий ва ижтимоий фанлар илмий аппаратининг атрибути бўлиб, меҳнат иқтисодиётида ходим ва унинг оила аъзоларини ижтимоий муҳофазалаш ва уларнинг турмушини моддий воситалар билан таъминлаш, ҳамда ишчи кучининг қаттиқ емирилишини олдини олиш нуқтаи назаридан кўриб чиқади.

Назарий-амалий нуқтаи назардан қараганда, ижтимоий муҳофаза соҳаси давлат юритадиган ижтимоий сиёсатнинг ва меҳнат муносабатларининг энг муҳим таркибий қисмларидан биридир. «Ижтимоий сиёсатнинг асосий мақсадлари ва нормалари тўғрисида»ги ХМТ 117-Конвенциясининг 25-моддасига мувофиқ, одам ўзининг ва оиласининг сиҳат-саломатлигини ҳамда фаровон турмушини таъминлаш учун зарур бўлган турмуш даражасига, шу жумладан, озиқ-овқат, кийим, уй-жой, тиббий ёрдам ва ижтимоий хизматга эга бўлиш ҳуқуқига, шунингдек, ишсизлик, ногиронлик ёки ўзига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра тирикчилик воситаларини йўқотган бошқа ҳолларда таъминот олиш ҳуқуқига эга.

Агар ёлланма ишчи касаллик, бахтсиз ҳодиса, кексалик ёки меҳнатга талаб йўқолиши оқибатида меҳнат қилиш (вақтинча ёки доимий) қобилиятини йўқотса, унинг учун моддий таъминланмаслик муаммолари туғилади. Шу сабабли бозор иқтисодиётида ижтимоий муҳофаза жамиятнинг хўжалик ва ижтимоий ҳаётини ташкил этишнинг узвий қисми бўлади, унинг ташкилий-ҳуқуқий шакллари эса

меҳнат жараёни ва ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш жараёни узлуксиз давом этишини таъминлаши керак.

Шундай қилиб, ижтимоий муҳофаза одамларнинг турмуш даражаси билан маҳкам боғланган бўлиб, у БМТ тавсиясига мувофиқ бир неча унсурни: саломатлик, демография шароитлари, озиқ-овқат, кийим-кечак, истеъмол ва жамғариш фондларини; меҳнат қилиш шароитлари, иш билан бандлик, меҳнатни ташкил этишни; таълим олишни, саводхонликни, уй-жойни, шу жумладан, ободонлаштиришни; ижтимоий таъминот, инсон эркинликларини ўз ичига олади.

Одамнинг (биологик мавжудот ва унинг ҳаётий циклари, шу жумладан, меҳнатга тайёрланиш, меҳнат қилиш даври ва меҳнатдан кейинги даврининг) ўз табиати ҳам, шунингдек одамнинг меҳнат жараёнида ўз ҳаёти ва фаолиятини белгилаб берадиган кенг доирадаги омилларга: ишлаб чиқариш муҳитига, меҳнат шароитларига ҳамда меҳнат муносабатларига ўзаро боғлиқлиги ходимларни ижтимоий муҳофазалашни объектив зарур қилиб қўяди.

Шу билан бирга корхоналар ва ташкилотлар персоналини техноген ва табиий, иқтисодий, биологик омилларнинг мураккаб комплекси таъсиридан муҳофазалаш билан боғлиқ бўлган ижтимоий меҳнат муносабатлари ходим билан иш берувчи, ходим билан давлат, иш берувчи билан давлат ўртасидаги ўзаро алоқа тарзида намоён бўлади.

Ходимларни ижтимоий муҳофазалаш масалалари бўйича ижтимоий-меҳнат муносабатлари, корхона ва ташкилот тармоқ ва минтақа даражасида амалга оширилади. Уларнинг ҳар бири учун ўз муносабатлар ва ўзаро алоқалар предмети хос бўлиб, бу предметлар ҳаммаси биргаликда ходимнинг ижтимоий аҳволини ҳамда меҳнат билан ўтадиган ҳаётининг даражаси ва сифатини билдирувчи кўрсаткичларни белгилаб беради.

Ходимнинг ижтимоий аҳволи ва меҳнат билан ўтадиган ҳаётининг сифати ўз навбатида одамлар, жамоалар ҳамда ижтимоий гуруҳлар ҳаёти ва фаолиятининг асосий кўрсаткичлари бўлади ҳамда иккита яшаш шаклига эга бўлади.

Биринчиси — конкрет одамлар, оилалар, ижтимоий гуруҳлар ижтимоий аҳволининг амалдаги ҳолати (объектив ва субъектив даражалар).

Иккинчиси — ижтимоий кафолатлар тарзидаги ижтимоий аҳвол; бу шакл амалдаги ижтимоий-меҳнат муносабатларининг норматив-қонунчилик ва институционал даражадаги проекциясини (рефлексиясини) акс эттиради.

Бунда «ижтимоий хатар» категорияси боғловчи унсур бўлиб хизмат қилади. Бу унсур объектив, ижтимоий аҳамиятли сабабларга кўра иш ҳақидан ёки бошқа меҳнат даромадидан маҳрум бўлиш

натижасида, шунингдек, болаларни ва тиббий ёрдамга ҳамда ижтимоий (қайта тиклаш ва рекреация) хизматларга муҳтож бўлган бошқа оила аъзоларини боқиш учун қўшимча харажат қилиш муносабати билан моддий таъминланмаганлик ҳолати вужудга келиш эҳтимоли сифатида таърифланади.

Ижтимоий хатар тушунчаси меҳнат иқтисодиётида, ижтимоий муҳофазанинг такрор ишлаб чиқариш моделини кўриш учун: ижтимоий хатар турларини ва муҳофаза қилинадиган шахслар доирасини, ижтимоий кафолатлар миқдорини, ижтимоий субъектлар (ходимлар ва иш берувчилар), давлат ва ихтисослаштирилган ташкилотлар (суғурталаш ва ижтимоий ёрдам ташкилотлари) ҳуқуқий муносабатларини ташкил этиш учун методологик восита бўлиб хизмат қилади.

Ижтимоий муҳофаза тизимида қуйидаги таркибий қисмлар ажратилади:

— **ижтимоий муҳофаза субъектлари** — ёлланма ходим ва унинг оила аъзолари, иш берувчи, давлат, оммавий-ҳуқуқий мақомга эга бўлган суғурта ташкилотлари;

— **ижтимоий муҳофаза даражалари** — индивидуал даража (ходим — иш берувчи) ва гуруҳ даражаси (ёлланма ходимларнинг касаба уюшмалари ва иш берувчиларнинг бирлашмалари);

— **ижтимоий муҳофаза предметлари ва уларнинг таркиби** — персонални ишга ёллаш ва ишдан бўшатиш, профессионал тайёрлаш, меҳнат шароитлари, уни ташкил этиш ва нормалаш, меҳнат қобилиятини йўқотишни компенсациялаш, тиббий ва ижтимоий-маиший хизмат кўрсатишни ташкил этиш механизмлари;

— **ижтимоий муҳофазанинг** ижтимоий адолат ва ўзаро ёрдамни амалга ошириш даражасини кўрсатувчи **принциплари ва турлари** — ижтимоий шерикчилик (ёлланма ходимлар билан иш берувчилар ўзаро ҳамкорлик қилишининг хилма-хил усуллари билан бирга) ёки меҳнат муносабатларини қаттиқ регламентлаб, ижтимоий муҳофазала патерналистик муносабатлар билан боғлаш, шунингдек, ижтимоий муҳофазанинг ушбу принциплари ва турларини аралаш ҳамда боғлаб олиб бориш;

— **ижтимоий муҳофазани баҳолаш мезонлари** — ижтимоий кафолатлар ҳамда меҳнат билан ўтадиган ҳаёт сифатининг тан олинган миллий кўрсаткичлари (нормалари): ишлаб чиқариш соҳасининг аҳволи, меҳнат муҳофазаси ва унинг хавфсизлиги; меҳнатнинг психофизиологик нормативлари; меҳнат шароитлари (меҳнат қилиш ва дам олиш, моддий ҳақ тўлаш режимлари); ходимларнинг саломатлиги ва меҳнатга лаёқатлилиги; профессионал тайёргарликнинг малака кўрсаткичлари; озиқ-овқат маҳсулотларини истеъмол қилиш нормалари ва шу кабилар.

«Ижтимоий муҳофаза» атамаси биринчи марта 1935 йилда АҚШнинг ижтимоий муҳофаза тўғрисидаги қонунида ишлатилган эди. Бу қонун кексалик, ўлим, ногиронлик ва ишсизликдан мажбурий суғурталаш институтини қонунан белгилаб берди. У мазкур мамлакат учун янгилик бўлган эди.

Тез орада бу атама дунёнинг кўпгина мамлакатларида ва ХМТда кенг қўлланила бошлади, чунки у кексалар ҳамда меҳнатга қобилиятсизларга ёрдам бериш миллий дастурлари ва тизимларини ташкил этиш муаммосининг моҳиятини содда ва тушунарли тарзда ифодалар эди. Кейинчалик ХМТ, Жаҳон соғлиқни сақлаш ташкилоти (ЖССТ), Халқаро социал таъминот ассоциацияси (ХСТА)нинг ижтимоий суғурталаш ва ижтимоий ёрдам, ишлаётганларга меҳнатга қобилиятсизлик ҳолларида энг кам даромадларни кафолатлаш бўйича, шунингдек, меҳнат шароитлари ва уни муҳофазалаш, иш ҳақи соҳасидаги конвенциялари ва тавсияларини ишлаб чиқиш ҳамда қабул қилиш чоғида ушбу тушунчанинг доираси анча кенгайтирилди.

«Ижтимоий муҳофаза» категориясининг халқаро ҳамжамият томонидан қўлланилишини шундай ҳол билан изоҳлаш мумкинки, 30—50-йиллар даврида дунёнинг кўпгина мамлакатларида социал сиёсатда туб ўзгаришлар юз бериб, улар ижтимоий соҳанинг хилма-хил сегментлари ва институтларини бу соҳанинг муҳофаза вазифаларини таърифлаш нуқтаи назаридан мунтазам ҳолга келтириш ва мувофиқлаштиришни зарур қилиб қўйди.

Бизнинг мамлакат адабиётларида «ижтимоий муҳофаза» атамаси анча янги. Унинг пайдо бўлиши ва қўлланиши 90-йилларда мамлакатнинг *ижтимоий тузилишида юз берган ўзгаришлар* билан боғлиқ. Ҳозирги вақтда гап ижтимоий жиҳатдан ночор аҳоли категорияларини муҳофазалаш шакллари ҳақида борган ҳолларда бу атама давлатнинг ижтимоий сиёсатини таърифлаш учун кенг ишлатиладиган бўлиб қолди.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ) «ходимларни ижтимоий муҳофазалаш» тушунчасининг предмети ва мазмунини таърифлаш учун иккита ёндашувдан — одамнинг меҳнат жараёнидаги ҳаёти ва фаолияти соҳасини аслида бутунлай қамраб оладиган кенг ёндашувдан ҳамда ижтимоий суғурталаш ва ижтимоий ёрдамни қамраб оладиган тор ёндашувдан фойдаланади. Чунончи, меҳнат билан ўтадиган ҳаётнинг сифати доктринасида ҳамда меҳнат шароитларини яхшилаш дастурида ходимларни ижтимоий ҳимоялашнинг кенг талқинидан фойдаланилади. Бунда унинг таркибига иш вақти, меҳнатни ташкил этиш ва унинг мазмуни, хавфсиз меҳнат шароитлари ва ишлаб чиқариш муҳити, технологияларни танлаш, иш ҳақи, ишлаб чиқариш муҳити ва турмуш шароитлари киритилади.

Мамлакатимиз ва чет эл олимларининг ижтимоий муҳофаза муаммосига қарашларининг таҳлилини ҳисобга олган ҳолда ушбу категория предметини ва объектини белгилаш мумкин.

«Ижтимоий муҳофаза» категориясининг предмети ижтимоий-иқтисодий муносабатлардан, ижтимоий субъектлар (ходимлар ва иш берувчилар), жамоат ташкилотлари ва давлатнинг ходимларини ва уларнинг оила аъзоларини турмуш даражасини пасайтириб юборадиган омиллардан муҳофазалаш билан боғлиқ муҳим алоқалари ва манфаатларидан, энг аввало ходим оиласининг меҳнат ва ижтимоий мақомидан иборатдир.

Қуйидагилар ходимлар меҳнат билан ўтадиган ҳаётининг нормал кечишини ва ижтимоий мақомини бузадиган омиллар бўлади: улар саломатлигига зарар етиши ва меҳнат қобилиятини йўқотиши хатарлари (касалликлар, бахтсиз ҳодисалар, кексалик); касбий малаканинг етишмаслиги ёки меҳнат бозоридаги ноқулай вазият, булар иш жойидан маҳрум бўлишга олиб келади, улар оқибатида моддий таъминланмаганлик ва ижтимоий мавқедаги ўзгаришлар келиб чиқади. Айрим ходим учун мазкур хатарлар эҳтимоллик-тасодифийлик характерига эга бўлади, умумий ходим учун эса улар муқаррар ва бартараф этиб бўлмайдиган характердаги объектив-оммавий ҳодиса сифатида юзага чиқади. Уларнинг объективлигига ва юз бериш кўламига ижтимоий турмушни ташкил этишнинг ўзаро боғлиқ бўлган иқтисодий, сиёсий ва ижтимоий хоссаларидан, одамнинг саломатлиги ва меҳнат қилиш қобилияти нуқтаи назаридан унинг организмининг физиологик қонуниятларидан, шунингдек, ходимлар учун профессионал меҳнатнинг хатарли даражалари (ишлаб чиқариш травматизми ва профессионал касалликлар кўплиги)дан иборат мураккаб комплекс асос бўлади.

Муҳофазанинг ушбу турини ижтимоий муҳофаза сифатида таърифлаш унинг объективлигини — ходимлар ва улар оилаларининг муҳофаза аҳволини акс эттиради. Шу муносабат билан ходимларни ижтимоий муҳофаза объекти қуйидаги йўналишларни ўз ичига олади:

— аҳоли ходимларнинг ўз оилалари муносиб ҳаёт кечириши учун етарли ҳажмларда турмуш воситаларини ҳеч бир тўсқинликсиз ишлаб топишларига имкон берадиган меҳнат фаолияти билан банд бўлиши учун шарт-шароит яратиш;

— ходимлар учун хавфсиз меҳнат шароитларини ҳамда улар ва оила аъзолари миллий соғлиқни сақлаш, реабилитация ва профессионал таълим тизимларидан фойдаланишларини таъминлаш;

— ходимларга ва уларнинг оила аъзоларига ишсизлик, касаллик, фарзанд туғилиши, турмушда бахтсиз ҳодиса юз бериши, ишлаб чиқариш жароҳатлари ёки профессионал касаллик туфайли да-

ромаддан маҳрум бўлиш ёки унинг кескин қисқариб кетиши, ногиронлик, кексалик, боқувчисини йўқотган ҳолларида тирикчилик минимумини таъминлаш.

Ижтимоий муҳофаза соҳасида иш берувчи билан ходимнинг турли йўналишлардаги манфаатлари мослигига ва уйғунлигига эришиш, бу масала тарихи гувоҳлик бериб турганидек, тегишли усуллар ва механизмлар мажмуини қўллашни: музокаралар, меҳнат битимлари, норматив ҳужжатлар ёрдамида тартибга солишни талаб қилади. Ижтимоий муҳофазанинг ҳамма қабул қилган нормаларини мустаҳкамловчи механизмлар орасида асосийларидан бири қонундир. Қоида тариқасида, муҳофазанинг базавий нормалари конституциявий ҳуқуқда, меҳнат ва ижтимоий қонунларда (пенсия таъминоти, тиббий ёрдам, ногиронларни муҳофазалаш ва шу кабилар) ўз ифодасини топади. Конституцияда фуқароларни ижтимоий муҳофазалаш бўйича асосий қоидалар 37, 39-моддаларда мустаҳкамлаб қўйилган. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 39-моддасида бундай дейилган: «Ҳар ким қариганда, меҳнат лаёқатини йўқотганда, шунингдек, боқувчисидан маҳрум бўлганда ва қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда ижтимоий таъминот олиш ҳуқуқига эга».

Ижтимоий муҳофаза соҳасида миллий қонунчилик базасини шакллантириш учун халқаро ҳамжамият қабул қилган ҳужжатлар мўлжал бўлиб хизмат қилади.

Улар жумласига қуйидагилар киради:

— Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисида халқаро пакт.

— Фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқлар тўғрисида халқаро пакт.

— Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларацияси.

— ХМТ (400 га яқин), ЖССТ, МАСО конвенциялари ва тавсияномалари.

Ушбу ҳужжатларнинг кўпи ихтисослашган халқаро ташкилотлар — ХМТ, ЖССТ, МАСО томонидан ишлаб чиқилади.

Конституциявий меҳнат ва ижтимоий ҳуқуқ ижтимоий муҳофазанинг қонунан мустаҳкамлаб қўйилган шакл ва даражаларини ифода этади ёки, бошқача қилиб айтганда, миллий ижтимоий муҳофаза доктринаси бўлади.

Мамлакатдаги қонунчилик базасининг ушбу соҳасида халқаро ҳужжатларнинг асосий қоидаларини таҳлил қилиш ходимларни ижтимоий муҳофазалашнинг қуйидаги тамойилларини энг муҳим тамойиллар жумласига киритиш имконини беради:

— шахсга, инсон қадр-қимматини, унинг эркин меҳнат қилиш, эркин касб, иш жойи ва таълим олиш жойини танлаш ҳуқуқини муҳофазалашга авайлаб муносабатда бўлиш учун жамият ва давлатнинг **ижтимоий масъулияти**; меҳнатни муҳофаза қилиш, мақбул

меҳнат шароитларини таъминлаш, саломатлик ва ҳаётни муҳофаза қилиш, меҳнат қобилиятини йўқотганлик учун ҳақ тўлаш. Булар Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларацияси, БМТ, ХМТнинг ижтимоий пактлари ва ҳужжатлари қоидаларига ҳамда бошқа халқаро эътироф этилган нормаларга мосдир;

— меҳнат муносабатлари соҳасидаги **ижтимоий адолат** — тенг меҳнат учун тенг ҳақ олиш ҳуқуқи, меҳнат хавфсизлиги ва гигиенасига бўлган ҳуқуқ, фуқароларнинг соғлиғини, ишлаш қобилиятини ва меҳнат қилиш лаёқатини сақлашга, касал бўлиб қолган тақдирда ижтимоий нафақалар олишга, меҳнат лаёқатини доимий йўқотган тақдирда юқори даражада ҳақ олишга, ишлаб чиқаришда зарар кўрганларни тиббий, ижтимоий ва касбий реабилитациялашни таъминлашга бўлган тенг ҳуқуқлар;

— ходимларни ижтимоий ва касбий хатарлардан **муҳофазалашнинг умумий ва мажбурий характери**, жамият ижтимоий-иқтисодий тараққиётининг асосий мўлжали сифатида ижтимоий муҳофазаланиш ҳуқуқини таъминлаш; булар халқаро нормаларда, шу жумладан, ХМТнинг 67,118,158-Конвенцияларида қайд этилган;

— **ижтимоий ва касбий хатарлар даражасининг иложи борича паст бўлиши,** тегишли ахборотдан фойдаланиш мумкинлиги ва унинг очиқлиги; хавфсизликнинг устуворлиги ҳамда касбий, ижтимоий хатарларнинг мақбул даражаларини ҳамда уларни камайтириш ва эвазига ҳақ тўлаш бўйича ижтимоий кафолатларни жорий этиш асосида жамиятда ижтимоий тотувликка эришиш;

— нодавлат муҳофаза тизимлари ва дастурлари мустақил ва ўзини ўзи бошқарадиган бўлгани ҳолда ижтимоий муҳофаза билан боғлиқ **давлат кафолатлари;**

— муҳофазанинг **барча асосий субъектлари** (давлат, тадбиркорлар, ижтимоий суғурталаш ширкатлари ҳамда меҳнаткашларнинг кенг доирадаги касбий ташкилотлари) муҳофазалашнинг у ёки бу тизимлари ва шаклларини ташкил этиш ва такомиллаштиришдан **манфаатдорлиги** хавф-хатарга қарши курашда биргаликда жавобгар бўлиш асосида ижтимоий муҳофазанинг барча субъектлари ҳамжиҳат бўлиши, хатар омилларини аниқлаш, баҳолаш ҳамда ўз манфаатларини биргалашиб муҳофаза қилиш, ижтимоий ҳамда касбий хатарлар эвазига ҳақ тўлаш ва бу хатарларни камайтириш бўйича молиявий харажатларни келишган ҳолда тақсимлаш;

— меҳнат соҳасида **ходимларнинг иқтисодий ва ижтимоий эркинлиги** касбий ва ижтимоий хатарлар даражаси мақбул бўлган касбни танлаш, касбий таълим олиш, иш жойига эга бўлиш имконияти; ассоциациялар эркинлиги, яъни ўз ҳуқуқларини муҳофаза қилиш мақсадида касаба уюшмаларига, ширкатлар ва бошқа шунга ўхшаш ташкилотларга бирлашиш ҳуқуқи;

— **ходимларнинг** ўз саломатлиги, ишлаш қобилияти ва меҳнат қилиш лаёқатини сақлаш, касбни, касбий ва ижтимоий хатарлар муайян даражада бўлган иш жойини тўғри танлаш учун **шахсий жавобгарлиги;**

— ижтимоий муҳофаза усулларининг **кўп босқичлилиги ва турли манзилларга йўналтирилганлиги** — ҳамма меҳнаткашлар учун давлат кафолатларидан бошлаб, айрим тоифалар ва касбий гуруҳларга мансуб меҳнаткашлар учун тор доирада йўналтирилган чора-тадбирларгача, бу эса муҳофазаланувчиларнинг турли тоифаларига табақалаштирган ҳолда ёндашувни амалга ошириш имконини беради;

— **ижтимоий муҳофазанинг кўп субъектлилиги** — давлат (идоралар ҳамда вазирликлар орқали), иш берувчилар, касбий уюшмалар ва бирлашмалар (суғурталаш бўйича ширкатлар), минтақавий бошқарув органлари ижтимоий муҳофазалаш субъектлари бўлиши керак;

— **ижтимоий муҳофаза чора-тадбирларининг кўп жиҳатлилиги ва йўналишлари хилма-хиллиги** ижтимоий муҳофаза объектлари шахсан ходимлар, билвосита эса улар меҳнат шароити ва меҳнатга ҳақ тўлаш, касбий тайёргарлик, тиббий хизмат кўрсатиш, меҳнат қобилиятини йўқотганлик учун ҳақ тўлаш ва реабилитация хизматларидан иборат бўлмоғи керак.

Аҳолини ижтимоий муҳофазалаш ижтимоий ёрдамнинг қуйидаги турлари билан таъминланади:

- пенсиялар;
- нафақалар;
- имтиёзлар, афзалликлар ва хизматлар;
- бир йўла (номунтазам)бериладиган моддий ёрдам.

Қуйидагилар ижтимоий муҳофаза объектлари ҳисобланади:

- пенсия ёшига етганлар;
- ногиронлар;
- боқувчисини йўқотган болалар;
- кам таъминланган оилалар болалари;
- ишсизлар;
- ҳомиладор аёллар ва ёш болаларга қараш билан банд бўлган ишламаётган аёллар;
- касаллик туфайли вақтинча ишламаётганлар;
- ўқувчи ёшлар;
- меҳнатга лаёқатсизларга қараш билан банд бўлган ишламаётган меҳнатга лаёқатли фуқаролар.

Пенсионерлар — булар пенсия ёшига етганлиги ёки ногиронлик оқибатида меҳнат қобилиятини йўқотган шахслар, шунингдек, боқувчисини йўқотган болалар (етимлар)дир. Шахсларнинг бу доирасини ижтимоий муҳофазалаш пенсия таъминоти тизими орқали амалга оширилади.

Ишсизлар — булар турли сабаблар туфайли ишини йўқотган ва ишга жойлашиш иштиёқи бўлган 16 ёшдан бошлаб то пенсия ёшигача меҳнатга яроқли шахслардир. Бундай шахсларни ижтимоий муҳофазалаш ишсизлик бўйича нафақалар тизими орқали амалга оширилади.

Кам таъминланган оилалар болалари — булар оилани ҳар бир аъзосининг умумий даромади расмий белгиланган тирикчилик қилиш учун зарур миқдордан кам бўлган оилалардаги меҳнат қилиш ёшига етмаган болалардир. Уларни ижтимоий муҳофазалаш болалар нафақа тизими орқали амалга оширилади.

Ходимларни «ижтимоий муҳофаза» категориясининг юқорида келтирилган тамойиллари ва кўрсаткичлари уни қуйидаги тарзда таърифлаш имконини беради.

Ижтимоий муҳофаза — бу корхоналарда, минтақаларда ва давлатда қонунлар ва меҳнат битимлари билан белгилаб қўйилган ҳолларда ҳамда шартлар асосида махсус механизмлар, фондлар, шу жумладан, суғурта фондлари, ижтимоий муҳофазалаш институтлари ташкил этиш ёрдамида ходимларнинг соғлиғини сақлаш, меҳнат қобилиятини, моддий аҳволини муҳофаза қилиш мақсадида уларни меҳнат билан ўтадиган ҳаётининг сифатини ёмонлаштирадиган ноқулай омиллардан (ижтимоий ва касбий хатардан) муҳофазалаш юзасидан кўриладиган иқтисодий, ижтимоий, ҳуқуқий, ташкилий, тиббий ва техникавий чора-тадбирлар тизимидир.

Ижтимоий муҳофазанинг **профилактика — олдини олиш** вазифаси меҳнат жараёнида ходимнинг саломатлигини ва меҳнат қобилиятини муҳофазалаш имконини берадиган туркум ташкилий-техникавий, тиббий тадбирларни амалга оширишдан иборат.

Иқтисодий вазифаси — меҳнат қилиш қобилиятини вақтинча ёки доимий йўқотиш (касаллик, бахтсиз ҳодиса, кексалик туфайли) ёки боқувчисини йўқотганлик (ходимнинг оила аъзолари учун) муносабати билан йўқотилган иш ҳақи ёки даромаднинг ўрнини тўлдиришдан, шунингдек, даволаниш ва ногиронлик муносабати билан қилинадиган қўшимча харажатларни қоплашдан иборатдир.

Ижтимоий-реабилитация (қайта тиклаш) вазифаси — йўқолган саломатликни ва меҳнат қилиш қобилиятини қайта тиклаш мақсадида ходимларни тиббий, касбий ва ижтимоий реабилитациялаш бўйича туркум чора-тадбирларни амалга оширишни назарда тутади.

Сиёсий вазифаси — жамиятда ижтимоий барқарорликни муҳофазалаш ва сақлаш бўйича Конституцияда ва қонунларда кафолатлаб қўйилган ижтимоий ва ҳуқуқий нормаларни таъминлаш мақсадида самарали — ижтимоий муҳофаза институтлари ва механизмлари барпо этилиши ҳамда қўллаб-қувватланишини таъминлаши керак.

15.2. Ижтимоий муҳофаза қилишнинг самарали тизими

Ижтимоий муҳофаза қилишнинг самарали тизими замонавий иқтисодиётга хос хусусият ҳисобланади. У ҳар бир кишининг ижтимоий-иқтисодий мақомидан қатъи назар, меҳнат имкониятларидан тўлароқ фойдаланиш ва айни бир вақтда жамиятдаги барқарор ҳолатни кафолатлаш имконини беради, «инсон салоҳияти»ни ривожлантириш имкониятларини яратади. Ҳозирги шароитда инсон салоҳиятидан самарали фойдаланишга ҳамда жамиятда ижтимоий танглик юзага келишига йўл қўймасликка айнан шундай эришиш мумкин. Бундай муҳофаза таъминланмас экан кишиларни қайта ўқитиш, янгиликни ўзлаштириш, ижод қилиш каби меҳнат имкониятларидан фойдаланиш мумкин бўлмай қолади. Самарали ижтимоий муҳофаза тизимининг мавжудлиги малакали ходим меҳнатига асосланувчи замонавий иқтисодиётнинг ажралмас таркибий қисми ҳисобланади.

Бозор иқтисодиётига ўтиш «аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш» тушунчасининг киритилишини қатъий талаб этади.

Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш — давлатнинг аҳолига нормал ҳаёт фаолияти учун берадиган шарт-шароитларини таъминлайдиган бевосита мақсадли кафолатлар тизимидир.

Бошқача айтганда, ижтимоий муҳофаза тизими бозор тизими самарадорлигининг тор тасаввурларидан эмас, балки ҳақиқий ижтимоий-иқтисодий самарадорликни таъминлаш масалаларини ҳал қилиш мақсадидан келиб чиқиб ташкил этилиши керак. Шу билан бирга ижтимоий муҳофазанинг ҳар сафар, ўзи амал қилиб турган ишлаб чиқариш муносабатлари тизими томонидан, жаҳон иқтисодиётининг ҳозирги ҳолати имкониятларидан кенг фойдаланади ва ҳозирги замон талаблари асосида ривожланиб боради.

Ижтимоий муҳофазанинг «Иқтисодиёт инсон учун» тарзида бўлиши лозим бўлган замонавий иқтисодиётга ўтиш учун шундай самарали тизим зарурки, у ҳар бир кишининг меҳнат салоҳиятидан унинг ижтимоий-иқтисодий мақоми, қайси ижтимоий-иқтисодий гуруҳга мансублигидан қатъи назар, ундан фойдаланиш имконини берсин. Фақат мана шундагина инсон салоҳиятидан самарали фойдаланишга ҳамда «эртанги кунга ишонч» бўлишига эришиш мумкин. Бундай муҳофаза таъминланмас экан, қайта тайёрлаш, янгиликни ўзлаштириш, ижодий ишлаш қобилиятига эга бўлиш керак бўлган малакали ишчи кучидан фойдаланишнинг имкони бўлмайди ёки анча чегараланади.

Бошқача айтганда, самарали ижтимоий муҳофаза тизимининг мавжудлиги малакали ходим меҳнатига асосланадиган замонавий иқтисодиётнинг таркибий хусусияти ҳисобланади.

Самарали ижтимоий муҳофазалаш деганда, жамиятнинг ҳар бир аъзосига маълум турмуш даражасини, ўз қобилиятини (меҳнат, тадбиркорлик, шахсий) ривожлантириш ва улардан фойдаланиш, у ёки бу қобилиятлар йўқотилган тақдирда (кексалар, ногиронлар, касаллар, болалар ва бошқалар) кафолатларни таъминлайдиган иқтисодий муносабатлар тизими тушунилади.

Ижтимоий муҳофаза мазмунини аниқлашга бундай ёндашилганда қуйидаги кафолатлар унинг таркибий қисмларига айланади:

- меҳнатга лаёқатлилар учун иш (ишсизликдан муҳофаза қилиш);
- меҳнатга лаёқатсиз бўлиб қолганлар, ногиронлар ва аҳолининг бошқа *ижтимоий заиф гуруҳларини* нафақалар билан таъминлаш;
- меҳнат фаолиятидан олинган даромад ёки нафақа асосида нормал турмуш даражасини таъминлаш (бунга асосий моддий бойликлар, энг аввало, озиқ-овқат маҳсулоти истеъмоли ҳам киритилади);
- тураржой, маданий хизматлар ва соғлиқни сақлаш хизматларини минимал тенг меъёрда таъминлаш;
- замонавий малакали ишчи кучини шакллантириш учун зарур бўладиган маълумотни олиш.

Давлат ва унинг тузилмалари қуйидаги масалаларнинг ҳам ҳал этилишини таъминлайди. **Биринчидан**, жамият меҳнат қилиш ҳуқуқини кафолатлайди, бунга иш жойига ёки зарур ресурсларга эга бўлиш ва меҳнатга яраша ҳақ тўлаш кафолати ҳам киритилади.

Ўзбекистон Республикасида ходимлар учун меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларининг энг паст даражаси қонунлар билан белгилаб қўйилади. Қонунлардагига нисбатан қўшимча меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари бошқа норматив ҳужжатлар, шу жумладан, шартнома йўсинидаги ҳужжатлар (жамоа келишувлари, жамоа шартномалари, бошқа локал ҳужжатлар), шунингдек, *ходим ва иш берувчи* ўртасида тузилган меҳнат шартномалари билан белгиланиши мумкин.

Меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг шартлари, агар қонунда бошқа ҳолат кўрсатилмаган бўлса, бир тарафлама ўзгартирилиши мумкин эмас. Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солинмаган масалалар меҳнат тўғрисидаги шартнома тарафларининг келишуви асосида, ўзаро келишилмаган тақдирда эса, меҳнат низоларини кўриб чиқиш учун белгиланган тартибда ҳал қилинади.

Ўзбекистонда барча фуқаролар меҳнат ҳуқуқларига эга бўлиш ва улардан фойдаланишда тенг имкониятларга эгадир. Жинси, ёши,

ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкий ҳолати ва мансаб-мавқеи, динга бўлган муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек, ходимларнинг ишчанлик қобилиятларига ва улар меҳнатининг натижаларига алоқадор бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб меҳнатга оид муносабатлар соҳасида ҳар қандай чеклашларга ёки имтиёзлар белгилашга йўл қўйилмайди ва булар камситиш, деб ҳисобланади.

Меҳнат соҳасида меҳнатнинг муайян турига хос бўлган талаблар ёки давлатнинг юқорироқ ижтимоий муҳофазага муҳтож бўлган шахслар (аёллар, вояга етмаганлар, ногиронлар ва бошқалар) тўғрисидаги алоҳида ғамхўрлик билан боғлиқ фарқлашлар камситиш деб ҳисобланмайди.

Меҳнат соҳасида ўзини камситилган деб ҳисоблаган шахс камситишни бартараф этиш ҳамда ўзига етказилган моддий ва маънавий зарарни тўлаш тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат қилиши мумкин[1].

Шу билан бирга Ўзбекистонда давлат:

• иш билан таъминлаш турини, шу жумладан турли меҳнат режимидаги ишни танлаш эркинлигини;

• ишга қабул қилишни қонунга хилоф равишда рад этишдан ва меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишдан муҳофазаланишни;

• мақбул келадиган иш танлаш ва ишга жойлашишга бепул ёрдам беришни;

• ҳар кимга касбга ва ишга эга бўлишда, меҳнат қилиш ва иш билан таъминлаш шарт-шароитларида, меҳнатга ҳақ олишда, хизмат поғонасидан юқорилаб боришда тенг имкониятлар яратишни;

• янги касбга (мутахассисликка) бепул ўқитишни, маҳаллий меҳнат органларида ёки уларнинг йўлланмаси билан бошқа ўқув юртларида стипендия тўлаб малакасини оширишни;

• бошқа жойдаги ишга қабул қилинганда моддий харажатлар учун қонун ҳужжатларига мувофиқ компенсация тўлашни;

• ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш учун муддатли меҳнат шартномалари тузиш имкониятини кафолатлайди.

Иш билан таъминлашнинг ҳуқуқий, иқтисодий ва ташкилий шартлари ҳамда меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга оширишнинг кафолатлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгилаб қўйилади.

Иккинчидан, жамият давлат органлари тизими ва бошқа ижтимоий тузилмалар орқали иш куни, иш ҳафтаси, иш йили тартиби-

---

[1] Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Т.: «Адолат», 1999, 5-6-бетлар.

ни, юқори меҳнат самарадорлиги билан узоқ муддатли меҳнат қобилиятини сақлаш учун қулай шарт-шароитларни қонунчилик йўли билан ҳамда бошқача ижтимоий муҳофаза қилишни кафолатлайди.

Ўзбекистон Республикасида Меҳнат кодексига мувофиқ ходим учун иш вақтининг нормал муддати ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас. Олти кунлик иш ҳафтасида ҳар кунги ишнинг муддати етти соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида эса саккиз соатдан ортиб кетмаслиги лозим.

Айрим тоифадаги ходимлар учун уларнинг ёши, соғлиғи, ҳолати, меҳнатнинг шартлари, меҳнат вазифаларининг ўзига хос хусусиятлари ва ўзга ҳолатларни инобатга олиб, меҳнат тўғрисидаги қонунлар,ва бошқа норматив ҳужжатлар, шунингдек, мамлакатда мавжуд бўлган меҳнат шартномаси *шартларига* биноан меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан, иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади.

Иш вақтининг қисқартирилган муддати қуйидагилар учун белгиланади:

- ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар;
- I ва II гуруҳ ногирони бўлган ходимлар;
- ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар;
- алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар;
- уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёллар.

Иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддатли меҳнат жараёни соғлиғига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ходимлар учун белгиланади.

Учинчидан, жамият ижтимоий-маданий соҳани аҳолини ижтимоий муҳофазалаш талаблари устуворлигини ҳисобга олиб ривожлантиришни кафолатлайди. Жумладан, бу вазифа дам олиш муассасаларининг зарур тизими, инфратузилмасини ривожлантириш йўли билан ҳар кунги, ҳар ҳафтадаги ва ҳар йили дам олиш учун қулай шарт-шароитларни яратиш орқали амалга оширилади.

Ўзбекистонда дам олиш вақти — ходим меҳнат вазифаларини бажаришдан холи бўлган ва бундан у ўз ихтиёрига кўра фойдаланиши мумкин бўлган вақтдир. Ходимга иш куни (смена) давомида дам олиш ва овқатланиш учун танаффус берилиши керак, бу танаффус иш вақтига киритилмайди.

Танаффус бериш вақти ва унинг аниқ муддати ички меҳнат тартиби қоидаларида, смена графикларида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади.

Ишлаб чиқариш шароитига кўра дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш мумкин бўлмаган ишларда иш берувчи ходимга иш вақтида овқатланиб олиш имкониятини таъминлаши шарт. Бундай ишларнинг рўйхати, овқатланиш тартиби ва жойи ички меҳнат тартиби қоидаларида белгилаб қўйилади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан иш куни (смена) давомида бошқа танаффуслар ҳам белгилаб қўйилиши мумкин.

Ишнинг тугаши билан кейинги куни (сменада) иш бошланиши ўртасидаги кундалик дам олиш вақтининг муддати ўн икки соатдан кам бўлиши мумкин эмас.

Барча ходимларга дам олиш кунлари (ҳар ҳафталик узлуксиз дам олиш) берилади.

Беш кунлик иш ҳафтасида ходимларга ҳафтада икки дам олиш куни, олти кунлик иш ҳафтасида эса, бир дам олиш куни берилади.

Умумий дам олиш куни якшанбадир.

Барча ходимларга, шу жумладан, ўриндошлик асосида ишлаётган ходимларга, дам олиш ва иш қобилиятини тиклаш учун иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда йиллик меҳнат таътиллари берилади.

Ходимларга ўн беш иш кунидан кам бўлмаган муддат билан йиллик асосий таътил берилади.

Йиллик асосий таътил биринчи иш йили учун олти ой ишлагандан кейин берилади.

Иш йили меҳнат шартномасига биноан иш бошланган кундан эътиборан ҳисобланади.

Таътил қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳиши бўйича олти ой ўтмасдан олдин берилади:

— аёлларга—ҳомиладорлик ва туғиш таътили олдиндан ёки ундан кейин;

— I ва II гуруҳ ногиронларига;

— ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

— муддатли ҳарбий хизматдан захирага бўшатилган ва ишга жойлашган ҳарбий хизматчиларга.

Кейинги йўналиш соғлиқни муҳофаза қилиш маориф, маърифатни ва ижтимоий мулк ҳисобланадиган мамлакат ҳам жаҳон маданияти бойликлардан ҳамманинг фойдалана олишини назарда тутадиган юксак маданият даражасини ривожлантириш ҳисобланади.

15.3. Ижтимоий муҳофаза шакллари ва механизмларини амалга оширишда давлатнинг роли

Ходимларни ижтимоий муҳофазалаш тизими кенг доирадаги таркибий қисмлар ва сегментларни (унсурлар, шакллар, механизмлар, тизимлар ва институтларни) ўз ичига олади:

— бирон-бир ташкилотда гавдаланмасдан, ё ўз ҳолича ёки бошқа унсурлар билан биргаликда амал қиладиган айрим норматив-ҳуқуқий унсурлар. Улар жумласига меҳнат ва ижтимоий ҳуқуқ бўйича қонунчилик нормалари (меҳнат тўғрисидаги қонунлар, меҳнат кодекси, пенсия таъминоти ва соғлиқни сақлаш тўғрисидаги қонунлар) ни киритиш мумкин. Булар тўғридан-тўғри таъсир кўрсатиш: ходимларни ишга қабул қилиш ва ишдан бўшатиш, иш вақти тартиблари, иш вақтидан ташқари ва тунда бажарилган ишларга ҳақ тўлаш, аёллар ва ўсмирлар меҳнатини муҳофазалаш, пенсия ва нафақалар миқдорларини тартибга солиш характерига эга. Шунингдек, мазкур унсурлар жумласига тиббий ёрдам нормаларини ҳам киритиш мумкин;

— муҳофазанинг муайян вазифалари ва турларини (сегментларини) таъминлаши (ходимларнинг даромадларини муҳофазалашни, меҳнатни муҳофаза қилишни ва меҳнат тиббиёти ва ҳоказоларни таъминлаши) керак бўлган иқтисодий, ижтимоий, ҳуқуқий ва ташкилий кичик тизимларнинг айрим комбинацияларини ўз ичига оладиган ижтимоий муҳофаза механизмлари, шунингдек, ижтимоий субъектлар ўртасида келишувга эришиш воситалари —тариф битимлари, жамоа шартномалар ва меҳнат контрактлари (15.1-жадвал);

— аниқ белгиланган юридик мақом ва иқтисодий имкониятларга мувофиқ аниқ мақсадли муҳофаза вазифаларини (мажбурий ва ихтиёрий ижтимоий суғурталашни, ижтимоий ёрдамни, давлат ижтимоий таъминотини) бажариши керак бўлган ташкилий-ҳуқуқий тузилмалардан иборат ижтимоий муҳофаза институтлари.

Қарорлар қабул қилишда шахсан эркин бўлиш ва шахсий масъулият, шунингдек, касал бўлиб қолган, бахтсиз ҳодисага учраган, кексайган вақтида ва шу каби бошқа ҳолларда ўзининг (ва ўз оиласининг) моддий аҳволини олдиндан ўйлаб қўйиш бозор иқтисодиётига асосланган мамлакатларда ижтимоий муҳофазани ташкил этишда асосий қоидалардан биридир. Лекин, ҳаётда учраб турадиган ҳамма кулфатларни кўпинча бир одамнинг ўзи енга олмайди. Моддий жиҳатдан таъминланмасликдан иборат ижтимоий хатарлар бир қанча ҳолларда енгиб бўлмас куч характерига эга бўлади: эрта бошланадиган ногиронликнинг ҳамда касалликларнинг оғир ва даволаб бўлмайдиган шакллари. Шу муносабат билан кўпгина ривожланган мамлакатларда XIX асрдаёқ ижтимоий хатарлар юз берган ҳолларда ташкилий равишда ёрдам кўрсатиш зарурлигига тушуниб етилди. Қоида

15.1-жадвал

Меҳнат жараёнида ходимларни ижтимоий муҳофазалаш унсурлари, механизмлари ва тизимларининг таснифи

Унсурлар	Механизмлар	Тизимлар
Ижтимоий кафолатлар — умумдавлат (миллий) даражаси: меҳнат ижтимоий қонунчилиги; хавфсизлик техникаси ва меҳнат гигиенаси бўйича қоидалар ва нормалар	Иқтисодий, ҳуқуқий, сиёсий	Давлат минимал ижтимоий стандартлари; тиббий ва касбий танлов, шунингдек, ходимларни профессионал тайёрлаш
Коллектив, минтақавий, тармоқ (тариф) ва асосий келишувлардаги ижтимоий кафолатлар	Ижтимоий	Меҳнатни муҳофаза қилиш, баҳолаш, касбий хатарларнинг олдини олиш ва камайтириш, шунингдек, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни текшириш
ХМТ конвенциялари ва тавсияларидаги ижтимоий кафолатлар	Иқтисодий, ҳуқуқий	Касб касаллигини аниқлаш ҳамда ишлаб чиқаришда меҳнат қобилиятини йўқотганлик даражасини белгилаш, ижтимоий суғурталаш (тиббий, ишсизлик бўйича, пенсияга чиқиш бўйича, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан)

тариқасида, ижтимоий муҳофазалашнинг икки институти қуйидаги шаклларда қўлланилади: давлатнинг ижтимоий (бепул) ёрдами ва ижтимоий суғурталаш (ижтимоий муҳофазанинг пулли шакли). Бунда суғурталашнинг қуйидаги турлари мавжуд:

— *шахсий (ҳаётни, пенсия таъминотини) суғурталаш*, бунда ногирон шахсан жавобгар бўлади;

— ижтимоий суғурталаш, у оммавий-ҳуқуқий мақомга эга бўлади, бу эса иқтисодий нуқтаи назардан шахсий, шунингдек, жамоа-гуруҳ ва ижтимоий жавобгарликни қўшиб олиб боришни билдиради;

— *ижтимоий-касбий суғурталаш, унинг хусусияти жамоа-гуруҳ* (касбий) ҳамжиҳатлик ва шахсий жавобгарликни қўшиб олиб боришдан иборат.

Суғурталашнинг ҳар хил турлари мавжудлиги тасодифий эмас. Иш билан бандлик шаклларидаги фарқлар, меҳнат шароитларининг тармоқ бўйича касбий гуруҳ ва ҳудудий хусусияти, ижтимоий хатар даражаларидаги катта фарқлар ижтимоий муҳофазанинг турли инс-

титутларини танлаб олишда (шакллантиришда) уларни ҳисобга олишни зарур қилиб қўяди. Шу билан бирга бутун аҳоли учун муштарак бўлган манфаатларни ҳам, фақат айрим касбий гуруҳларга хос бўлган манфаатларни ҳам ҳисобга олиш муҳим. Чунончи, касбий хатар даражаси юқори бўлган (касбий ва умумий меҳнат қобилияти муддатидан олдин йўқотилиши билан боғлиқ бўлган) ишлаб чиқаришларда ишлайдиган ходимлар ижтимоий касбий суғурталашнинг қўшимча, алоҳида касбий гуруҳлар учун ўзига хос шаклларига муҳтож бўладилар.

Шундай қилиб, фақат ижтимоий муҳофазанинг ҳар хил турларини ва кўп субъектли ташкилий-ҳуқуқий шаклларни қўшиб олиб бориш, унинг амал қилишида ходимлар, иш берувчилар ва фуқаролар (фуқаролиқ жамиятининг ўзини ўзи бошқарадиган тузилмаларига уюшган), шунингдек, давлат ҳокимият органларининг фаол ва масъулият билан иштирок этиши асосидагина ижтимоий муҳофазанинг самарали тизимини яратиш мумкин.

Жаҳон тажрибасини таҳлил қилиш ижтимоий муҳофазанинг беш асосий институтини алоҳида кўрсатиш имконини беради.

1. Зарур меҳнат лаёқатига, иш жойига, даромадлар манбаига эга бўлмаганлиги туфайли ўзининг моддий ҳаётини мустақил таъминлашга қодир бўлмаган шахсларга **давлатнинг ижтимоий ёрдами**. Бериладиган ёрдам ҳажми олдинги даромад миқдори билан ёки вужудга келган аҳоли умумий турмуш даражаси билан боғлиқ бўлмайди.

Ижтимоий ёрдам кўп жиҳатдан хайрия руҳида бўлади. Ижтимоий ёрдам доирасидаги пенсия ва нафақалар фақат қонунда белгилаб қўйилган фуқаролар тоифаларига берилади. Ушбу муҳофаза институтининг энг муҳим таърифи — давлатнинг ночор аҳоли тоифаларига (болаликдан ногиронларга; ногиронлик эрта бошланган бошқа шахсларга; пенсия олиш учун зарур суғурта стажига эга бўлмаган фуқароларга) ёрдам кўрсатиш борасидаги ижтимоий-алиментлар шартномадан ташқари муносабатлар. Жисмоний шахс ижтимоий фойдали меҳнат фаолиятида иштирок этган-этмаганлигидан қатъи назар, ижтимоий ёрдам олаверади. Бу тизимнинг тўловлари даромаднинг минимал даражасини таъминлаш мақсадида эҳтиёж текширилганидан кейин даромадга қўшимча шаклини олади. Ижтимоий ёрдам бериш учун энг муҳим асос — тирикчилик минимуми ҳажмидаги маблағларнинг йўқлигидир.

Ижтимоий ёрдам тизимида пенсия ва нафақалар миқдорлари оила аъзолари даромадларининг умумий ҳажми белгиланган тирикчилик минимумига етадиган бўлишини ҳисобга олиб белгиланади. Ижтимоий ёрдам институтининг ҳуқуқий негизи ижтимоий таъминот соҳасидаги инсон ҳуқуқларининг табиатидан келиб чиқади ва одамларнинг яшашга бўлган конституциявий ҳуқуқларига асосланади.

2. Ҳарбий хизматчиларни, ички ишлар ва солиқ органлари хизматчиларини, давлат хизматчиларини, шунингдек, фуқароларнинг бошқа бир қатор тоифаларини уларнинг муҳим давлат функцияларини бажариш билан боғлиқ ўзига хос меҳнат фаолиятини ҳисобга олган ҳолда **давлат томонидан ижтимоий таъминлаш**.

Давлат ижтимоий таъминотини бериш учун олдиндан бирон-бир бадал тўлаш ёки бу шаклдаги таъминот берилаётган шахсларнинг муайян моддий аҳволи (эҳтиёжи) шарт қилиб қўйилмайди. Ушбу ижтимоий муҳофаза институтининг молиявий манбалари — умумдавлат ва минтақавий бюджетларнинг умумий ва айрим ҳолларда махсус солиқлар ҳисобидан ташкил этиладиган бевосита маблағларидир.

3. Қонун бўйича **мажбурий ижтимоий суғурталаш** иқтисодий жиҳатдан фаол аҳолини меҳнат қилиш қобилиятини (касаллик, бахтсиз ҳодиса, кексалик туфайли) ёки иш жойини йўқотиш натижасида даромаддан (иш ҳақидан) маҳрум бўлиш хатарларидан ижтимоий муҳофазалаш институтидир. Молиявий манбалари — иш берувчиларнинг, ходимларнинг (баъзан давлатнинг) муштарак ўзаро ёрдам ва шахсий масъулият тамойиллари асосида ташкил этилган суғурта бадалларидир. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар муносабати билан суғурталаш тизимлари бундан мустасно бўлиб, улар фақат иш берувчиларнинг бадалларидан молияланади.

Ижтимоий суғурта тизимлари доирасида пенсия ва нафақалар суғурталанган шахснинг ҳуқуқи бўйича, фактнинг ўзи туфайли ва ҳар бир суғурталанган шахс ва унга иш берувчининг ушбу тизимларни молиялашда иштирок этиш даражаси бўйича берилади.

4. Иқтисодиётнинг айрим тармоқлари ёки узоқ муддатли тармоқ (чекланган) ёки жамоа битимлар асосида ташкил этиладиган компаниялар доирасида ёлланма ишчиларни **ихтиёрий равишда қўшимча (касбий) ижтимоий суғурталаш.**

Ижтимоий суғурталашнинг ихтиёрий қўшимча тизимлари, қоида тариқасида, хусусий бўлади, лекин уларнинг фаолияти махсус қонунлар билан бошқарилади. Бу қонунларда суғурталанганлар учун ижтимоий кафолатлар тизими: бир иш берувчида иш билан банд бўлишнинг энг кам даври, шундан кейин муҳофазанинг қўшимча турларига, масалан, пенсия таъминотига ҳуқуқ пайдо бўлади; суғурталанган шахс эга бўлган ҳуқуқлар иш жойи, суғурта ташкилоти актуар балансининг ҳолатини назорат қилиш шакллари ўзгарганида сақланиб қолиши. Айрим корхоналарнинг пенсия тизимлари ушбу ижтимоий муҳофаза институтининг ташкилий-ҳуқуқий шакллари бўлиб хизмат қилади. Бу тизимларда пенсия активлари корхонанинг ўз маблағларидан ажратилмаган бўлади. Шунингдек, ташкилий-ҳуқуқий шакллар жумласига активлар ажратиладиган ва мустақил пенсия кассалари,

фондлари, мадад кассалари ва суғурта компаниялари томонидан бошқариладиган пенсия тизимлари ҳам киради.

Қўлга киритилган пенсия ҳуқуқлари амалга оширилишини кафолатлаш мақсадида захира пенсия фонди мавжуд бўлиб, корхона ёки мустақил пенсия кассаси (фонди, суғурта компанияси) тўловга қобилиятсиз бўлиб қолган ҳолларда тўловлар амалга оширилади.

Кейинги ўн йиллик мобайнида нодавлат пенсия фондлари (НПФ) ташкилий ва қонунчилик жиҳатидан анча ривожланди. Улар ўз ҳуқуқий мақоми бўйича нотижорат ижтимоий таъминот ташкилотлари бўлиб, мажбурий ижтимоий суғурталашга қўшимча ихтиёрий шакл деб ҳисобланади.

5. **Фуқароларнинг** контракт асосида ташкил этилган ихтиёрий **шахсий (хусусий) суғуртаси.** Бундай суғурталаш унинг доирасини ва амал қилишини қатъий белгилаб қўйилган даврлар билан, муайян хатар турлари ва айрим жисмоний шахсларнинг молиявий имкониятлари билан чеклаб қўяди. Бундай суғурталаш шахсий суғурталаш механизмлари (суғурта бадаллари билан тўловларнинг эквивалентлиги, шунингдек, суғурта мукофотини муайян вақт давомида конкрет фуқаролар учун хатар туғилиши эҳтимоли билан боғлаш) ва тамойиллари асосида ва шу механизмлар ёрдамида ҳам ташкил этилади. Энг муҳим хусусиятлари — суғурта шартномасининг мавжудлиги, фуқароларнинг ўзлари жавобгар бўлишидан иборат.

Миллий ижтимоий муҳофаза тизимларини ташкил этишдаги мавжуд хилма-хиллик бир қатор сабаблар билан: мамлакатларнинг ижтимоий-иқтисодий ва ҳуқуқий ривожланиш даражаси, уларнинг жуғрофий жойлашиш хусусиятлари, давлат қурилиши шакли, маданий ва тарихий анъаналари, ривожланган фуқаролик жамиятининг мавжудлиги ва шу кабилар билан изоҳланади. Бунда миллий ижтимоий муҳофаза тизимларининг эволюцияси жараёнида уларнинг хилма-хил шакллари бир-бирини тўлдириб келди, шу муносабат билан муҳофазанииг хусусий, жамоа-гуруҳий ва давлат шаклларининг хилма-хил комбинацияси ҳосил бўлиб, у ижтимоий муҳофаза моделини ташкил этди. Муҳофаза моделларининг асосий хусусиятларини белгилаб берувчи энг муҳим «омил» маблағларни ижтимоий муҳофаза мақсадларига қайта тақсимлаш механизмларидан иборат бўлиб, бу мақсадлар ўз навбатида ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш механизмларига боғлиқдир.

Швециялик олим Эспинг-Андерсен 1991 йилда ижтимоий муҳофаза тизимларини давлат қурилишининг «мафкураси» тури билан боғлаган ҳолда гуруҳлашни таклиф қилди:

— **либерал тур.** Ижтимоий ёрдам бериш мезони — муҳтожликни текшириш, давлатнинг социал-ижтимоий ёрдамини эркин бозор-

15.2-жадвал

Ижтимоий муҳофазанинг ташкилий-ҳуқуқий шакллари

Ташкилий ҳуқуқий шаклларнинг хусусиятлари	Ижтимоий муҳофаза				
	Моддий жиҳатдан ўзини шахсан муҳофазалаш	Ижтимоий хайрия	Ижтимоий ҳамжиҳатлик	Давлат ижтимоий таъминоти ва ёрдами	Ижтимоий муҳофазанинг фирма (корхоналар) тизимлари
Ташкил этиш принциплари	Фуқароларнинг ўз моддий фаровонлиги учун шахсий жавобгарлиги	Ҳамжиҳатлик билан иштирок этиш ва жамиятнинг ночор қатламларига ёрдам бериш	Ҳамжиҳат ўзаро муҳофаза ташкил этиш бўйича ижтимоий ҳамкорлик	Давлат хизматчилари ва аҳолининг ночор қатламлари учун давлат жавобгарлиги	Иш берувчилар ва ходимларнинг корхоналар ходимларини ижтимоий муҳофазалаш бўйича ижтимоий ҳамкорлиги
Ташкил этиш шакллари	Шахсий даромадлар ва жамғармалар, шу жумладан кўчмас мулк сотиб олиш, шахсий суғурта	Хайрия ташкилотлари, масжидлар фаолияти	Мажбурий ва ихтиёрий ижтимоий (коллектив-оммавий) суғурта	Ҳарбий хизматчилар, давлат хизматчилари, ижтимоий ночор тоифалар учун давлат шакллари	Корхоналар персонали учун фирма шакллари

15.2-жадвалнинг давоми

Тўловлар ва хизматлар турлари	Уй-жой, тиббий ёрдам, овқат ва хизматларга бўлган кундалик эҳтиёжлар ҳақини тўлаш	Бепул овқатлар, кексаларни парваришлаш	Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақалар, пенсиялар, тиббий ёрдам	Нафақалар, пенсиялар, тиббий даволаш	Ишга қатнаш, даволашнинг, реабилитация хизматларининг айрим турлари ҳақини тўлаш
Молиявий манбалар	Иш ҳақи, шахсий жамғармалар, тадбиркорлик фаолиятидан, қимматли қоғозлар ва кўчмас мулкдан олинадиган даромадлар	Хусусий ва юридик шахсларнинг ионалари, фуқаролар, масжиднинг хайрия фаолияти	Ижтимоий суғурталаш фондларига мажбурий суғурта бадаллари	Бюджет, шу жумладан, маҳаллий манбалар	Корхона ва ташкилотлар фойдаси
Ҳуқуқий таъмин-лаш	Фуқаровий-ҳуқуқий қонунлар		Давлатнинг ижтимоий ҳуқуқ туркумига кирувчи қонунлари		Тармоқ (чекланган) ва жамоа битимлари

дан ажратишга, «манзилли» ёрдамга интилиши билан ажралиб туради. Асосий мақсади — камбағалликни йўқотиш. Мамлакатлар — Буюк Британия ва Япония;

— консерватив тур. Мезони — белгиланган вазифаларнинг бажарилишини текшириш, ижтимоий суғурталашнинг классик бисмаркча тизимларини қўлланиш ва аввалги хизматлари учун ёрдамнинг компенсация сифатида бўлишига интилиши билан ажралиб туради. Мақсади — ишга лаёқатли даврда эришилган турмуш даражасини сақлаб қолиш. Мамлакатлар — Германияга қараб иш тутадиган Ғарбий Европа мамлакатларининг аксарияти;

— ижтимоий-демократик тур. Мезони — муайян аҳоли гуруҳига ёки тоифасига мансублик, стандарт пул ёки натурал ёрдамлар ё бўлмаса, муайян хизматлар тўпламини бериш, ёрдамнинг текисчилик руҳида бўлишига интилиш билан ажралиб туради. Мақсади — даромадни қайта тақсимлаш. Мамлакатлар — Скандинавия мамлакатлари.

Шунга ўхшаш ёндашувни россиялик олим Е.В.Тишин ижтимоий муҳофаза ва пенсия таъминотининг тизимларини ижтимоий муҳофаза дастурларининг ривожланиш тамойиллари нуқтаи назаридан таснифлаш учун таклиф қилади. Бунда у қуйидагиларни ажратиб кўрсатади:

— АҚШ, Англия, Канадада амал қилиб турган янги консерватив тизимлар;

— ижтимоий-демократик тизимлар — Швеция, Дания, Швейцария, Люксембургда;

— ижтимоий жамият назариясига асосланган тизимлар — ГФР, Австрияда;

— умумий фаровонлик давлати назариясига асосланган тизимлар, Франция, Бельгия, Японияда;

— тушунарсиз бўлган тизимлар — Италияда[1].

Бешинчи тоифанинг ажратиб кўрсатилиши ҳаммаси бир бўлиб миллий тизимни ташкил этадиган ижтимоий муҳофаза шакллари ва усулларининг мавжуд хилма-хиллигида барча тизимларни батамом таркибий жиҳатдан ажратиш ғоят мураккаб эканлигини кўрсатади.

Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш кексалик, меҳнат қобилиятини ёки боқувчисини йўқотишдан суғурта тизими (пенсия таъминоти, шу жумладан, хусусий пенсия таъминоти), кам таъминланган оилаларга ижтимоий тўловлар (болаларга нафақалар), вақтинча ишламаётганларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш (ишсизлик бўйича нафақа), аҳолининг айрим тоифаларига уларнинг моддий таъминоти ва хизматларини ҳисобга олиб имтиёзлар ва афзал-

---

[1] *Тишин Е.В.* Социальная защита и социальное обеспечение за рубежом. РАН ИСЭП СПб, 1994, 6–7-б.

ликлар бериш (патронаж хизматлар шаклидаги ижтимоий ёрдам, озиқ-овқат, ёнилғи бериш ва бошқалар), оналикни муҳофаза қилиш (туғишдан олдинги ва туғишдан кейинги таътилларни бериш), соғлиқни суғурта қилдириш (тиббий суғурта, вақтинча меҳнат қобилиятини йўқотганлик нафақаси), ўқувчи ёшларни моддий қўллаб-қувватлаш (стипендиялар), ногиронликнинг олдини олиш ва меҳнат қобилиятини тиклаш (ногиронларни реабилитация қилиш, протез-ортопедия марказлари) орқали таъминланади.

Давлат аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш даражасини қонунчилик ва қонун асосидаги ҳужжатлар орқали бошқаради, тирикчилик қилиш учун зарур минимум даражасини белгилайди ҳамда уни назарда тутиб меҳнатга тўланадиган ҳақнинг энг кам миқдорини, ижтимоий тўловларни, суғурта бадалларини ва ижтимоий ёрдам (имтиёзлар) турларини белгилайди, ижтимоий муҳофаза соҳасидаги хизматлар фаолиятини мувофиқлаштиради. Аммо давлатнинг аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш даражасини бошқаришдаги энг таъсирли роли қўшимча иш жойларини, шу жумладан, ногиронлар учун ҳам иш жойларини ташкил этиш, аҳолига касбий тайёргарлик, қайта тайёрлаш ва малака даражасини оширишдаги ёрдамини рағбатлантиришдадир.

Ижтимоий муҳофаза тизими турмуш даражасини тўла қашшоқланишигача пасайиб кетишига йўл қўймасликка йўналтирилганлигини ҳисобга олиб, «камбағаллик» тушунчаси киритилади, камбағаллик чегараси ва ундан келиб чиқиб, ижтимоий ёрдамга »муҳтожлик» мезони аниқланади.

Камбағаллик турмуш даражасининг жамиятда, умуман, устун бўлган белгиланган стандартдан пасайиб кетиши сифатида белгиланади. Камбағаллик чегараси замон ва жойга кўра ўзгариб туради. Камбағалликнинг қуйи чегараси (мутлақ камбағаллик), инсоннинг бундан кейин яшай олмайдиган даражаси тушунилади. Бу чегара бошқарилмайди.

Камбағалликнинг юқори чегараси (нисбатан камбағаллик) умуман муайян аниқ жамиятдаги ўртача турмуш даражасидан ошмайдиган даража ҳисобланади. Бу чегара давлат томонидан белгиланиши ва бошқарилиши мумкин.

Мутлақ ва нисбатан камбағаллик ўртасидаги фарқ аҳолининг ижтимоий муҳофазаланганлик даражасини белгилайди, яъни бу оралиқ қанчалик катта бўлса, жамият ҳам иқтисодий, ҳам ижтимоий маънода шунчалик фаровон бўлади. Демак, нисбатан камбағаллик давлат томонидан расмий белгиланган минимал турмуш кечириш учун зарур даражани ифодалайди.

Муҳтожлик — бу асосий эҳтиёжларни қондиришдаги зарурликдир. Ижтимоий муҳофаза нуқтаи назаридан муҳтожлик аниқ бир

шахс даромадларини камбағаллик даражасидан да
расмий белгиланадиган тирикчилик қилиш учун зар
казиш зарурлигини назарда тутади. Муҳтожликни қ
моий ёрдамнинг ҳар хил турлари мажмуи билан таъ

Ижтимоий ёрдамнинг барча турларининг йиғинди
ромадларни ҳисобга олган ҳолда расмий белгиланга
қилиш учун зарур минимумдан ошиб кетмаслиги ҳам, кам бўлмаслиги ҳам керак. Бу шартга риоя қилмаслик боқимандачиликнинг авж олиши ёки ижтимоий муҳофаза тушунчасини камситишга олиб келади.

Ижтимоий муҳофаза турлари, шунингдек, моддий мадад миқдорлари жойдаги экологик муҳит, қишлоқ хўжалиги ва саноат билан алоқани ҳисобга олиб белгиланади. Бундай мададни бериш тартиби ва унинг миқдори боқимандачиликнинг ривожланишига олиб келмаслиги керак.

Аҳолини ижтимоий муҳофазалаш тизими, уни ривожлантириш истиқболлари ва қарор топиш босқичларини шакллантиришда демографик вазиятнинг аҳолини ва мумкин бўлган ўзгаришларни ҳам назарда тутиш керак. Масалан, Ўзбекистондаги демографик вазиятнинг ўзига хослиги шундан иборатки, ундаги аҳолининг ярмидан кўпроғи меҳнатга лаёқатсиз ҳисобланади. Аммо собиқ иттифоқнинг Европа қисмидаги мамлакатлардан фарқ қилиб, Ўзбекистондаги меҳнатга лаёқатсиз аҳолининг 80 фоизга яқинини болалар ташкил қилади, яъни 9,5 миллионга яқин киши меҳнат қилиш ёшига етмаган ва бунда аҳоли табиий ўсишининг юқори суръати сақланиб турибди.

Меҳнатга лаёқатли ёшга етмаган аҳолини ижтимоий муҳофазалаш — шахснинг бозор шароитларига мослашиш имконини нормал жисмоний ҳамда маънавий ривожланишини таъминлаши керак.

Ижтимоий муҳофазанинг асосий тамойили — ҳар бир индивидумга ёки оилага ёрдамни фақат уларнинг даромади, фаровонлик даражаси, ижтимоий фойдали меҳнат сифати ва давомийлигини баҳолаш асосида кўрсатишдир. Тизим камбағаллик чегарасидан ташқарида яшовчиларни қўллаб-қувватлаши, уларга ёрдам кўрсатиши ва айни бир вақтда фуқароликнинг кексайганда ва меҳнат қобилиятини йўқотганда ўз ижтимоий муҳофазаларини таъминлашга интилишларини рағбатлантириши керак.

Ижтимоий муҳофазанинг асосий истеъмолчилари Ўзбекистонда меҳнатга лаёқатсиз фуқаролар ҳисобланади. Бу фуқаролар ўз навбатида икки асосий гуруҳни ташкил қилади — ижтимоий фойдали меҳнат қилиш қобилиятини йўқотган шахслар ва меҳнат қилиш ёшига етмаган шахслар. Шунга кўра ижтимоий ёрдамни икки асосий турга ажратиш мақсадга мувофиқдир:

ликлар исия кўринишидаги ёрдам;
озиқ нафақа кўринишидаги ёрдам.

Катта ёшлилар, ногиронлар ва боқувчисини йўқотганларни ижтимоий муҳофазалаш тизимида **пенсия таъминоти** асосий бўғин ҳисобланади. У бир неча вазифаларни бажаради, уларнинг энг муҳими меҳнат қобилиятини йўқотганликдаги компенсациядир.

Бозор муносабатларининг ривожланиши жамият, саноат, қишлоқ хўжалиги, хизмат кўрсатиш, савдо соҳаси ва бошқалардаги давлат, кооператив ва хусусий секторни ривожлантиришдаги меҳнат улушининг бевосита натижаси сифатида пенсиянинг вазифасини асосий вазифалар қаторига киритади.

Пенсия таъминоти тизими пенсия ёшини ошириш, ногиронликни реабилитация қилишга интилиш, шикастланиш ва касбий касалланишни камайтиришга интилишни рағбатлантириши керак. Пенсия таъминотининг миқдори меҳнатнинг давомийлиги ва интенсивлигига боғлиқ бўлиши керак.

Вақтинча меҳнат қобилиятини йўқотганлик бўйича нафақа касалланиш сабабларини аниқлаши керак. Қўшимча ёрдам кўрсатиши касалликнинг оғирлиги ва уни даволаш харажатларини ҳисобга оладиган механизмларни ишлаб чиқишни амалга ошириш зарур.

Ижтимоий муҳофазани соғлиқни муҳофаза қилиш муносабатидаги ислоҳоти ривожланган мамлакатлар тажрибаси асосида амалга оширилиши ва босқичма-босқич жорий этиладиган суғуртали тиббиётга ўтишни назарда тутиши керак.

Суғуртали тиббиётнинг жорий этилиши давлат томонидан маблағ билан таминланадиган ҳамда мустасносиз барча турдаги тиббий хизматларни кўрсатадиган давлат соғлиқни сақлаш хизмати мавжуд бўлишини инкор этмаслиги керак. Бу хизматнинг мавжуд бўлиши аҳолининг энг ночор қатламини маълум даражада муҳофазалаш имконини беради. Камбағаллик умуман жамиятда устун бўлган белгиланган стандартдан паст турмуш даражаси сифатида аниқланади.

Мутлақ ва нисбатан камбағаллик ўртасидаги фарқ аҳолининг ижтимоий муҳофазаланганлик даражасини белгилайди, яъни бу оралиқ қанча катта бўлса, жамият ҳам иқтисодий, ҳам ижтимоий хусусида шунчалик фаровон бўлади. Демак, нисбатан камбағаллик бу давлат томонидан расмий белгиланган тирикчилик қилиш учун зарур даражасини англатади.

15.4. Ўзбекистон Республикасида аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш тизимининг ўзига хос хусусиятлари

Ўзбекистонда олиб борилаётган иқтисодий ислоҳотларнинг марказида ижтимоий сиёсат масаласи туради. Бу сиёсатнинг зарурияти

мамлакатда амалга оширилаётган кенг кўламли ислоҳотлар натижасида аҳоли бошига тушиши мумкин бўлган мушкулликларни енгиллаштириш билан боғлиқдир. Бундан ташқари ҳар қандай жамиятда шундай шахслар тоифаси доимо мавжудки, улар объектив сабабларга кўра (ёши, соғлиғининг ёмонлиги, мамлакатдаги ишсизлик даражаси ва бошқалар) ишлаб чиқаришда иштирок эта олишмайди. Шунинг учун уларни ижтимоий жиҳатдан ҳимоялашни давлат ўз зиммасига олиши зарур, яъни яратилган миллий даромаднинг бир қисми улар фойдасига қайта тақсимланиши лозим.

Хорижий мамлакатлар тажрибасига асосан камбағаллик ва аҳоли ўртасида кучли иқтисодий тенгсизликнинг олдини олиш мақсадида даромадни тақсимлаш ва қайта тақсимлаш бўйича давлат чора-тадбирлари тизими **ижтимоий сиёсат** деб юритилади.

Кенг маънода ижтимоий сиёсат деганда шахснинг ҳаёт фаолиятини шундай шароитларини яратиш ва тутиб туриш бўйича кўрилган барча чора-тадбирлар тушунилади. У ўз навбатида шахснинг ривожланишига ёрдам беради ва унинг ижодий имкониятларини тўлиқ намоён қилишини рағбатлантиради.

Мамлакатда ўтказилаётган барча ислоҳотларнинг пировард мақсади — инсон ҳаёти ва фаолияти учун муносиб шарт-шароит яратиш мақсади билан чамбарчас боғланган. «Ислоҳот — инсон учун» деган туб қоида Ўзбекистонда ислоҳотнинг «жазава» усулларини қўллашни истисно этди ва бозор иқтисодиётига ўтишнинг биринчи босқичидаёқ кишиларни ижтимоий муҳофаза қилиш юзасидан кучли огоҳлантириш чораларини кўриш зарурлигини тақозо қилди.

Бозор иқтисодиётига ўтишнинг илк босқичларидаги ижтимоий муҳофаза тадбирлари бутун аҳолига нисбатан қўлланилади, бу эса мамлакатда барқарорликни сақлашнинг муҳим омили бўлди. Мунтазам равишда кўриб чиқилаётган турли миқдордаги иш ҳақи, пенсия, стипендия ва ҳар хил нафақа, товон пули кўринишидаги бевосита пул тўловлари кенг қўлланилди, имтиёзлар ҳамда турли қўшимча тўловлар тизими аҳолини ижтимоий муҳофазалаш даражасини бирмунча оширди. Энг кам миқдорлардаги меҳнат ҳақи ва пенсияларнинг солиққа тортилмаслиги белгилаб қўйилди. Корхоналарнинг ўз ходимларига ижтимоий ёрдам кўрсатиш борасидаги харажатлари қисман бюджет маблағлари ҳисобидан тўлдирилди. Оммавий равишда талаб қилинадиган товарлар ва хизматларнинг кўпгина турларига белгиланган нархлар ўртасидаги тафовутлар ўрни қопланди.

Айни вақтда қўшимча ижтимоий тадбирларнинг бутун бир мажмуи — икки ёшга тўлмаган болаларнинг бепул овқатланиши, бошланғич синф ўқувчилари ва ёлғиз пенсионерлар учун бепул нонушта берилиши, мактаб ўқувчилари ва талабаларнинг имтиёзли овқатланиши, жамоат транспортида имтиёзли қатнаши кабилар йўлга

қўйилди. Уй-жойлар хусусийлаштирилган пайтда кўпгина тоифадаги фуқаролар уларни бепул ўз шахсий мулки қилиб олди. Аҳолининг талай ижтимоий гуруҳлари учун коммунал хизматлар ва ҳоказоларда имтиёзлар жорий этилди.

Мураккаб иқтисодий аҳвол юзага келганига қарамай, Ўзбекистонда аҳоли учун энг муҳим ижтимоий вазифаларни ҳал этиш мақсадида зарур маблағлар излаб топилди. Ислоҳотларнинг дастлабки босқичида ижтимоий муҳофазага ажратилган давлат харажатлари республика бюджетининг учдан бир қисмини ташкил этди.

Ўша даврда ишлаб чиқилган ижтимоий сиёсат ўз олдида турган вазифаларни амалга оширди ва айни вақтда бозор иқтисодиётига хос заруриятни — ижтимоий ёрдам чоралари ва воситаларини ўзгариб турган шароитга мувофиқ тарзда доимо мослаш заруриятини юзага келтирди.

Барча аҳолига мўлжалланган ижтимоий сиёсат ёрдамга эҳтиёжнинг кўпроқ ва камроқ даражаси каби жуда муҳим омилга нисбатан сезгирликни қўлдан бой берди. Шундай бўлиб чиқдики, кам таъминланган фуқаролар ҳам, тўла таъминланган фуқаролар ҳам бир хилда мадад оларди. Бунинг устига, дотация жорий этилган асосий товар ва хизмат турлари ҳақиқатан истеъмол этилишига нисбатан улардан айни шундай ёрдамга камроқ муҳтож бўлган кишилар кўпроқ фойдаланиб қолишди.

Ҳақиқатан ҳам муҳтож кишилар учун кам самара берган беҳуда сарф-харажат маблағларнинг сочиб юборилишига сабаб бўлди. Шуни айтиш кифояки, фақат республика бюджети орқали 30 хил турли йўналишлар бўйича ёрдам кўрсатилган. Объектив равишда ижтимоий муҳофаза қилиш воситаларини қайта йўналтириш зарурати, ялпи ижтимоий мадад бериш йўлидан чиндан ҳам ёрдамга муҳтож кишиларга ёрдам кўрсатишнинг табақалашган, **адресли (манзилли) тизимига** ўтиш зарурати туғилди.

Республикада чиндан ҳам муҳтож одамларга адресли, табақалашган ёрдам беришга адолат ғоясига оғишмай амал қилиш қоидаси асос қилиб олинди.

— Адолатга интилиш, — дейди Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А. Каримов, — халқимизнинг энг муҳим фазилатидир. Адолатни кучли ҳис қилиш, кўп жиҳатдан Шарқ фалсафаси таъсири остида юзага келганки, унинг ривожланишига ўзбек халқи, ўтмиш мутафаккирлари, олимлари бебаҳо ҳисса қўшган.

Ижтимоий ёрдам тизимининг адолат мезонига бўйсундирилиши аҳоли учун ғоят оддий ва равшан бўлган тақсимот воситаларини талаб қилди ва улар ишлаб чиқилди. Мустақиллик йиллари аҳолини ижтимоий муҳофаза этиш тизими тубдан ўзгартирилди. Мазкур ўзгариш ислоҳотлар ижтимоий дастурини амалга ошириш биринчи бос-

қичининг энг муҳим якуни бўлди ҳамда бозор муносабатлари ривожланишига мос янги устувор йўналишларга ўтилганлигидан далолат берди.

*Янги тизим ижтимоий ёрдамдан аниқ фойдаланувчиларга пухтароқ йўналтирилган. Булар, аввало, мамлакат келажаги — **болалар, шунингдек, кўп болали ва кам таъминланган оилалардир.***

Ижтимоий ўзаро ёрдам тизимида **оила асосий бўғинга айландики**, бу эса дунёвий асосий инсонийлик қоидаларига, миллий анъаналар ва хусусиятларга, жамиятда оила мавқеига мувофиқдир.

Ўзбекистоннинг ўзига хослиги шундаки, бу ерда бир уйда бирталикда яшашни афзал кўрадиган, умумий хўжаликка эга бўлган, умумий оилавий бюджет сарфлайдиган мураккаб оилалар кўп учрайди. *Бундай шароитда эса оилани ёрдамга муҳтож, кам таъминланган оилалар тоифасига киритиш мезонини танлаш жуда мураккаб иш бўлиб чиқди.* Даромадларни декларация қилишдан иборат маълум усул республика учун жуда кам даражада мақбул экан.

Расмий маълумотномаларга қараб оилаларга нафақа берилиши адолат устувор мезонидан муқаррар чекинишларга сабаб бўлар эди. Боиси шундаки, республиканинг кўпчилик аҳолиси (60—70 %) қишлоқ жойда яшаб, томорқа хўжалигидан ҳисобга олиш қийин бўлган даромадлар кўради. Ундан ташқари, даромадни ҳисоблаш, *кишиларни қўшимча даромадни яширишга ундар*, боқимандачиликни рағбатлантирар эди. Барча даромад манбаларини тўлиқ ва аниқ ҳисобга олиш имконини берувчи уй хўжаликларини текшириш воситаси эса ҳозирча ишлаб чиқилмаган.

Ўзбекистонда муҳтожларга ижтимоий ёрдам кўрсатишнинг энг содда, самарали ва ошкора воситаси қилиб маҳалла орқали ёрдам берилиши мақбул, деб топилди. Аҳоли демократик асосда сайлаб қўядиган оқсоқоллар (*раислар*), *уларнинг маслаҳатчилари* ва маҳалла фаоллари, фуқаролар йиғинлари (уларга қонун йўли билан маҳаллий ўз-ўзини бошқариш органи мақоми берилган) ҳар бир оиланинг моддий аҳволини, даромад манбаларини яхши билади. Мамлакатда жорий этилган ижтимоий ўзаро ёрдам тизимига бинoан, кам таъминланган оилаларга моддий ёрдам тайинлаш масаласи маҳалла фуқаролари йиғилишида ҳал қилинади. Муҳтожларни аниқлаш, ҳисобга олиш ва рўйхатдан ўтказиш, уларга адресли ёрдам бериш ишига бундай мутлақо янгича ёндашувда қўни-қўшниларга *ёрдам кўрсатиш, уларга ҳамдардлик билдириш, шунингдек, текинхўр* ва боқимандаларга нисбатан муросасиз бўлиш каби қадимий халқ анъаналари намоён бўлади. Эндиликда қимматга тушадиган қоғозбоз идоралар ташкил этмасдан туриб, аҳолининг адолат ҳақидаги тасаввурларига мувофиқ равишда ялпи ички маҳсулотнинг бир қисми чиндан ҳам муҳтож оилаларга тақсимлаб берилаётир.

Мамлакатда оналик ва болалик манфаатларини кўзлаб болали оилаларга давлат ёрдамини кучайтириш, ўсиб келаётган авлодни камол топтириш ва тарбиялаш учун шароит яратиш мақсадида 16 ёшгача болалари бўлган оилаларга ойлик нафақалари қуйидаги миқдорда оширилди: бир болали оилаларга энг кам иш ҳақининг — 40 фоизи, икки болали оилаларга — 80 фоизи, уч болали оилаларга — 120 фоизи, тўрт ва ундан кўпроқ болали оилаларга — 150 фоизи. Шунингдек, мазкур санадан эътиборан иш ҳақи ва меҳнат пенсиясининг энг кам миқдорлари ҳамда бола икки ёшга тўлгунича уни парвариш қилиш бўйича ойлик нафақалар (энг кам иш ҳақининг 150 фоизи миқдорида) оширилди.

Эндиликда кам таъминланган оилага ойлик моддий ёрдам тайинлаш ва унинг миқдорини белгилаш шаҳар, қишлоқ ва овулларда маҳалланинг фуқаролари вакилларининг йиғилиши томонидан қабул қилинади.

Турли жамоат ноҳукумат ташкилотлари ва фондларининг тузилиши ҳам мамлакатимиз демократик тараққиёт йўлидан бораётганлигининг ёрқин далилидир, уларнинг ҳар бири аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш масалаларида ўз ҳиссасини қўшмоқда. Масалан, «Соғлом авлод учун» фонди оналик ва болаликни муҳофаза қилиш, миллат генофондини яхшилаш, жисмоний, ақлий ва руҳий жиҳатдан соғлом авлодни тарбиялаш масалалари билан шуғулланиб, ўз дастурларини амалга ошириш орқали муносиб улуш қўшмоқда.

Давлатдан ташқарида фаолият кўрсатаётган фондлар ҳам талайгина. Булар сирасига Республика хотин-қизлар қўмитаси, Халқаро «Экосан» фонди, Болалар фонди, Республика ногиронлар жамияти ва бошқа кўпгина фондлар киради. «Камолот» фондининг таъсис этилиши республика фуқароларининг ярмидан кўпроғини ташкил этган 18 ёшгача бўлган ёшлар ҳақида, моҳият-эътибори билан ватанимизнинг иқтисодиёт, фан ва маданият, ижодий имконияти тўғрисида қилинаётган ғамхўрликнинг ёрқин ифодасидир.

Бозор муносабатларининг имконияти кенг, аммо айни вақтда улар ғоят талабчандир. Бозор иқтисодиёти шароитида ҳар кимнинг тақдири кўп жиҳатдан касб маҳоратига, ўзгариб турган муҳитга мослаша олишига, тавакkал қилиши, ҳатто ўз шахсий мол-мулкини хавф остига қўйишдан ҳам қўрқмай, оилавий фаровонлигини таъминлай олиши билан боғлиқдир. Давлат эса бундай шароитда ижтимоий тотувлик ва барқарорлик кафили бўлиб, адресли ижтимоий саёсатни мазкур мақсадга йўналтириб туради.

Бундай ёрдам кўрсатиш учун ўз-ўзини бошқариш органлари зарур ресурслар билан таъминланади. Маҳаллаларда республика ва маҳаллий бюджетлар, шунингдек, корхона ҳамда ташкилотлар, тад-

биркорлик тузилмалари ва айрим фуқаролар кўпчилик ҳолларда ўзла-
ган пуллар ҳисобидан махсус фондлар ташкил қилинган.

Ваколатли ва ижроия ҳокимият маҳаллий органлари ўзларига бир-
қарашли ҳудудда аҳолининг биринчи навбатдаги эҳтиёжларига бе-
ноан, ижтимоий ёрдам тадбирларига аниқлик киритиб боради. Улар-
нинг асосий ташвишларидан бири — ижтимоий ишлаб чиқариш
кўмакчи тузилмаларини ривожлантиришдан, яъни газ, сув қувур-
ларини, электр ва телефон тармоқларини ўтказишдан иборат. Фақат
шундай шароитдагина иш ўринларини вужудга келтириш, янги ишлаб
чиқариш корхоналарини ташкил этиш, хизматлар соҳасини жадал
ривожлантириш, бинобарин, ижтимоий муаммолар кенг миқёсини жалб
ҳал этиш мақсадида энг чекка қишлоқларга зарур сармояни жалб
этиш мумкин. Ҳокимият ва ўз-ўзини бошқариш органлари аҳоли-
нинг ночор тоифалари учун умумдавлат ёрдам дастурлари амалга
оширилишини таъминлаб, минтақа имкониятларини ҳисобга олган
ҳолда шу қатламларга мадад бериш юзасидан қўшимча чоралар кў-
риш ҳуқуқини олган.

Шу тариқа Ўзбекистонда аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш-
нинг ноёб ва бетакрор **мазмунли тизими амал қилади**, у халқ
анъаналари ва ахлоқий қоидаларига асосланган ҳолда бозор иқтисо-
диётига ўтиш шароитига мосланган.

Ўтган иқтисодий ислоҳотлар даврида ижтимоий сиёсат ҳозирда-
ри қуйидаги асосий йўналишларда рўёбга чиқарилди: аҳолининг иш
билан бандлигини таъминлаш ва меҳнат бозорини фаоллаштириш
борасида ишга киришни истаганлар учун тегишли шарт-шароит яра-
тилди. Барча туманларда ишга жойлаштириш органлари бўлган меҳ-
нат биржалари тузилди. Иш билан бандлик фондининг маблағлари
ҳисобига ходимлар тайёрлаш, қайта тайёрлаш, малакасини оширириш
тармоғи ташкил этилиб, молияланди, янги иш ўринларини вужудга
келтирилди. Турли кўринишдаги тадбиркорлик, якка тартибда меҳ-
нат фаолияти билан бемалол шуғулланиш имконияти берилган ва
давлат секторининг анча кенгайтирилгани туфайли жами ишловчи
аҳолининг ярмидан кўпроғини шу соҳада иш билан банд бўлиши
таъминланди.

Ўзбекистонда иқтисодий ислоҳотлар биринчи босқичи аҳолини
ижтимоий муҳофаза қилишнинг бутун тизимини жадаллик билан ўзга-
тириш, оқилона йўлга қўйиш ва адресли бўлишини таъминлашга бел-
гиси остида ўтди. Тенгчилик қоидасидан қатъият билан воз кечиш йўли
танланди. Ижтимоий мададдан асосий фойдаланувчилар аҳолининг
энг ночор қисми — болалар, ўқувчи ёшлар, кексалар, ишсизлар,
кам таъминланган оилалар, ногиронлар бўлди.

Ижтимоий муҳофаза қилишни амалга ошириш, ижтимоий му-
ҳофаза механизмини такомиллаштиришда сифат жиҳатидан янги
босқич зарурлиги объектив жиҳатдан етилди. Шу муносабат билан

энди умумий ижтимоий муҳофаза тизимидан ишончли ижтимоий кафолатлар ва аҳолини ижтимоий қўллаб-қувватлаш тизимига изчил ўтиш мақсадга мувофиқ бўлиб қолди.

Бир иқтисодий тизимдан иккинчи тизимга ўтиш осон иш эмас ва у жамиятда ижтимоий-иқтисодий мураккабликларга олиб келиши мумкин. Йўналиш ва соҳалардан қатъи назар, бозор тартиботларини жорий этиш билан боғлиқ ҳар қандай ислоҳотлар кишилар манфаатларига дахлдор бўлиб, аҳоли турмуш даражасининг у ёки бу кўрсаткичлари ўзгаришига (дастлабки босқичда — жиддий тарзда пасайиб кетишига) сабаб бўлади.

Шунинг учун ҳам бозор иқтисодиётига босқичма-босқич ўтишнинг Ўзбекистон моделида кучли ижтимоий сиёсат асосий бўғин қилиб белгиланган дир. Бу эса бозор иқтисодиётига ўтиш бирдан-бир мақсад эмаслигини, барча иқтисодий, ижтимоий, сиёсий ислоҳотлар инсон ҳаёти ва фаолияти учун муносиб шароитлар яратишга қаратилишини билдиради.

«Тўртинчи устувор йўналиш — халқ турмуш даражасининг изчил ва барқарор ўсиши, аҳолини янада кўчли ижтимоий муҳофаза қилишни ифода этади[1]» дейди Президентимиз И.А. Каримов. Бундай ривожланиш стратегияси, аввало, аҳолини ижтимоий муҳофазалашни ҳамда ҳар бир меҳнатга қобилиятли фуқаро ўз қобилиятини намоён этиши, ўз меҳнати билан ўзи ва оиласининг муносиб турмуш кечиришини таъминлаши учун шароитлар яратишни кўзда тутади.

Ижтимоий сиёсатнинг асосий йўналишлари қуйидагилар ҳисобланади:

• фуқароларнинг иқтисодий фаолият, тадбиркорлик ва меҳнат қилиш эркинлиги, касб ва меҳнат соҳасини эркин танлаш бўйича кафолатланган конституциявий ҳуқуқларни таъминлаш. Меҳнатга лаёқатли аҳолининг ўзи меҳнат фаолияти шаклини эркин танлаш ҳуқуқидан фойдалана бориб, ўзини ва ўз оиласини моддий жиҳатдан зарур даражада таъминлаши, оиласининг фаровонлиги, соғлом авлодни камол топтириш учун жавобгар бўлиши керак;

• ижтимоий муҳофазалаш аниқ ва мақсадли йўналтирилган бўлиши керак. Аҳолининг турли қатламларига алоҳида-алоҳида ёндашиш — ижтимоий муҳофаза янги тизимининг ўзига хос хусусияти бўлиб қолмоғи лозим;

• аҳолини ижтимоий муҳофазалаш чора-тадбирлари тизимида реал меҳнат бозорини шакллантириш, меҳнатга лаёқатли ҳар бир кишига ўз меҳнати билан оиласининг турмуш даражасини яхшилаш

---

[1] «Халқ сўзи» газетаси, 1999 йил 15 апрел.

имконини берадиган шароитни яратиш асосий ўринлардан бирини эгаллайди.

Жамиятнинг тараққиёти мамлакат иқтисодий потенциалининг қанчалик юксаклиги билан эмас, балки бу потенциал ҳар бир кишининг ҳар томонлама ривожланиши учун йўналтирилганлиги билан баҳоланади. Халқаро алоқаларда Ўзбекистон малакали ишчи кучига, улкан табиий ресурсларга эга бўлган сиёсий жиҳатдан барқарор давлат сифатида қаралмоқда, бу эса тўғридан-тўғри хорижий сармояларни жалб этиш учун жуда қулай имкониятларни вужудга келтиради.

Ижтимоий ислоҳотларни ўтказишнинг тактик жиҳатлари қуйидагиларни назарда тутади:

• бозор механизмларини жорий этишдан олдин аҳолини ижтимоий қўллаб-қувватлаш ва муҳофаза қилиш бўйича қатъий чора-тадбирлар кўриш;

• ижтимоий соҳа аҳволини давлат томонидан назорат қилиш ва қўллаб-қувватлаш;

• бозор иқтисодиётига кириб борган сари юзага келадиган вазият ва янги имкониятларни ҳисобга олган ҳолда аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш устуворликлари ва механизмларининг ўзгариши.

Ижтимоий ва иқтисодий ислоҳотларни ўтказиш, кўрилаётган чора-тадбирларнинг ўзаро бир-бирига боғлиқлиги ва таъсирини таъминлаш натижасида:

• кишиларнинг турмуш даражаси кескин пасайиб кетишининг олдини олишга, республикада осойишталик ва барқарорликни сақлашга муваффақ бўлинди;

• аҳолини манзилли ижтимоий муҳофазалашнинг қатъий тизими яратилди;

• аҳоли бозор иқтисодиёти шароитларига кўниктирилди;

• иқтисодий фаоллик ошди, тадбиркорлик ривожланмоқда, аҳолини иш билан бандлик тизими бозор тизимига яқинлашмоқда;

• инсон манфаатларини янада кенгроқ рўёбга чиқаришни таъминлаш учун янги шароитлар ва имкониятлар яратилди;

• мутлақ янгича ёндашувлар асосида замонавий талабларга жавоб берадиган «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» ишлаб чиқилди.

Ўзбекистонда ижтимоий муҳофазалаш масалалари билан Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги шуғулланади. Жойларда (муҳофазалаш ва таъминлаш бўйича бошқармалар) (республика субъектлари даражасида) меҳнат, аҳолини ижтимоий муҳофазалаш ва таъминлаш бўйича бошқармалар (вилоят, шаҳар) ва туман бўлимлари *фаолият юритади*. Мазкур идораларга аҳолининг айрим гуруҳлари учун имтиёзлар, кафолатлар белгилаш ва тўлаш, аҳолига ижтимоий хизмат кўрсатиш вазифалари юклатилган.

Пенсия таъминоти Ўзбекистон Республикаси Пенсия фонди ва қуйи ижтимоий таъминот идоралари зиммасида. Нафақалар тўлаш тизими бир оз мураккаброқ тузилган. Аҳоли нафақаларни иш жойидан (ижтимоий суғурта фондидан), ижтимоий таъминот бўлимларидан ёки маҳаллалардан олиши мумкин. Бундан ташқари ижтимоий таъминот муассасалари (интернатлар, ижтимоий ёрдам хизматлари ва бошқалар) ва протез ишлаб чиқаришни ривожлантириш (протезлар, ногиронлар аравачалари билан таъминлаш) орқали натурал хизматлар кўрсатиш билан ижтимоий таъминот амалга оширилади.

Ижтимоий муҳофазанинг айрим функцияларини давлат идоралари: вазирликлар (маҳкамалар), уларнинг жойлардаги идоралари ва муассасалари ногиронларни касбга ўргатиш ва ишга жойлаштириш, болалар уйларида таълим-тарбия ишларини амалга ошириш касаба уюшмалари фаолиятини ташкиллаштириш (курорт ва санаторийларга жўнатиш ва соғломлаштириш). Бундан ташқари, ихтиёрий ижтимоий суғурта, хайрия тадбирлари ривож топмоқда, натижада республика субъектлари, меҳнат жамоалари, жамоат бирлашмалари ташаббус билан ва фуқароларнинг шахсий маблағлари ҳисобига махсус гуруҳлар ва фуқароларга давлат ижтимоий таъминотига қўшимча равишда моддий ёрдам кўрсатиш имконияти туғилади. Давлат таъминотига қўшимча ижтимоий имтиёзлар корхоналарнинг иқтисодий имкониятларига қараб жамоа шартномаларига киритилиши мумкин. Ижтимоий муҳофазалаш тузулмаларидан яна бири — нодавлат пенсия фондларидир. Яқин келажакда улар давлат пенсияларига қўшимча пенсиялар тўлай бошлайдилар.

Бозор иқтисодиёти шароитида мулкчиликнинг хилма-хиллиги туфайли аҳолининг ижтимоий муҳофазаси учун ажратиладиган маблағлар ҳам турли шаклдаги давлат, корхона, муассасалар даромадларининг бир қисмидан расмий равишда белгиланган меъёрларда шаклланади. Ундан ташқари ижтимоий муҳофаза фондларига мамлакатимиздаги корхона ва ташкилотлар, хорижий давлатлардан келадиган ҳомийлик ва инсонпарварлик ёрдамлари ҳам қўшилади. Лекин ижтимоий таъминот фондининг асосий ҳажми давлат томонидан белгиланган меъёрларга мувофиқ миллий даромаднинг бир қисмидан шаклланади.

Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш, кишиларнинг моддий аҳволини яхшилаш вазифаларини ҳал этишда давлат манбалари билан бир қаторда меҳнат жамоаларининг, жамоат ва хайрия ташкилотларининг ҳамда жамғармаларнинг маблағлари ишга туширилиши зарурдир. Аҳолини ижтимоий муҳофазалаш, одамларнинг моддий аҳволини яхшилаш вазифаларини ҳал қилишда давлат манбалари билан бир қаторда меҳнат жамоаларининг, жамоат ташкилотлари ва хай-

рия ташкилотларининг («Наврўз», «Маҳалла», «Меҳр-шафқат» ҳамда бошқа хайрия жамғармаларининг) маблағлари фаол ишга солинмоғи керак. Ижтимоий муҳофазалаш давлатнинг ҳам, жамоат ташкилотларининг, турли хайрия жамғармаларининг ҳам асосий вазифаси бўлмоғи лозим.

Ижтимоий муҳофаза жараёнида шаклланадиган иқтисодий муносабатлар мамлакатнинг умумий молиявий иқтисодий ҳолатига мувофиқ такомиллаша боради. Ижтимоий муҳофазанинг маблағ миқдори ва сифати мамлакатда жорий этилаётган давлат дастурларига ва ижтимоий сиёсатнинг самарадорлигига боғлиқдир. Ўзбекистонда ислоҳотларнинг эволюцион, яъни бозор муносабатларига ўтиш йўлининг танлаб олиниши тарих сабоқларидан тўғри хулоса чиқариш, жамиятнинг объектив қонунларини эътироф этиш асосида бормоқда. Йўлимиз ижтимоий йўналтирилган бозор муносабатларини шакллантириш, аҳолининг кам таъминланган қисмини кучли муҳофаза қилиш билан босқичма-босқич ўтишдир. Тараққиётнинг ҳамма босқичларида одамларнинг ижтимоий кайфиятлари ва ижтимоий муаммоларини назар-писанд қилмаслик барқарорликка катта хавф туғдиради. Одамларни *даъват этувчи* ижтимоий сабабларнинг рўёбга чиқиши муҳим аҳамиятга молик. Ижтимоий муҳофазалаш ва кафолатларнинг кучли, таъсирчан механизми мавжуд бўлганидагина ижтимоий-сиёсий барқарорликни сақлаган ҳолда бозор иқтисодиёт сари тинимсиз ривожланиб боришини таъминлаш мумкин. Ижтимоий муҳофазанинг янги тизимининг энг муҳим хусусияти аҳолининг турли қатламларига қатъий табақалаштирилган тарзда ёндашиш хусусияти билан ажралиб туради. Аҳолини ижтимоий муҳофазалашни яхшилаш, унинг самарасини кўтариш қуйидаги муҳим вазифаларни ҳал этишга боғлиқ:

• бу — ишлаб чиқаришни барқарорлаштириш;

• бу — давлат маблағлари билан бир қаторда меҳнат жамоалари, жамоат ва хайрия ташкилотлари ва жамғармаларнинг маблағларини кенг жалб этиш.

Аҳолига ижтимоий ёрдам кўрсатишда маҳаллий ҳокимият ва бошқарув органларининг ҳуқуқлари анча кенгайтирилиши лозим:

• бу — одамларнинг куч ва қобилиятлари тўла-тўкис фаоллашувини таъминлашга қодир бўлган кучли механизмни вужудга келтириш (ҳар бир кишининг иқтисодий эркинлигини шакллантириш лозим);

• бу — аҳолининг даромадлари ва турмуш даражасида асоссиз катта фарқларга йўл қуймаслик. Жамиятда ижтимоий барқарорликни таъминлайдиган қатламларни шакллантириш;

• бу — қашшоқликка қарши кураш. Аҳолининг энг муҳтож қатламининг давлат томонидан қўллаб-қувватланишини кучайтириш.

15.3-жадвал

Ижтимоий кафолатлар, имтиёзлар ва тўловлар миллий тизими

Ижтимоий кафолатлар, имтиёзлар ва тўловлар шакллари	Тўловлар ва хизматларнинг вазифалари	Шаклланишнинг асосий тамойиллари	Молиялаш манбалари	Харажатлар миқдори, ЯИМга нисбатан % ҳисобида	Ҳуқуқий таъминот
Турмушни таъминлаш бўйича давлат ижтимоий кафолатлари	Соғлиқни сақлаш, таълим, пенсия таъминоти соҳаларида	Умумийлик, бир асослилик, ижтимоий адолат	Республика бюджети ва маҳаллий бюджетлар		Ижтимоий меъёрлар, муҳтожликни текширмасдан — барча аҳоли учун
Ижтимоий ёрдам	Аҳолининг меҳнатга лаёқатсиз ва ижтимоий заиф қатламлари учун пенсиялар ва нафақалар	Жамият ва давлатнинг биргаликда қўллаб-қувватлаши	Республика бюджети ва маҳаллий бюджетлар		Ижтимоий меъёрлар, муҳтожликни текширмасдан — аҳолининг заиф қатламлари учун
Мажбурий тиббий суғурта	Пенсиялар, тиббий ёрдам, реабилитация, соғломлаштириш	Шахсий жавобгарлик, бирдамлик суғуртаси ва субсидияланганлик	Иш берувчилар ва меҳнаткашларнинг ижтимоий бадаллари		Ижтимоий меъёрлар, муҳтожликни текширмасдан суғурталанган меҳнаткашлар учун
Тўловлар ва компенсациялар	Ижтимоий тўловлар (бонуслар), дам олиш , даволаниш , соғломлаштириш , таълим олиш бўйича қўшимча хизматлар учун тўловлар	Ижтимоий адолат, шахсий жавобгарлик	Корхоналарнинг (иш берувчиларнинг) ижтимоий тўловлари		Меҳнат сифати, шахсий ташаббус, иш стажини ҳисобга олиб тузиладиган меҳнат шартномалари, муҳтожликни текширмасдан
Ихтиёрий ижтимоий суғурта	Пенсиялар, тиббий хизматлар, соғломлаштириш	Шахсий жавобгарлик суғурта бирдамлиги	Иш берувчилар ва меҳнаткашларнинг ижтимоий бадаллари		Муҳтожликни текширмасдан бериладиган ижтимоий кафолатлар — суғурталанганлар учун

Шундай қилиб, ижтимоий йўналишдаги бозор иқтисодиётини вужудга келтириш ижтимоий муҳофазалашнинг шунга мос келадиган яхлит тизимини барпо этишни талаб қилади. Бу тизим фуқароларнинг эркинликлари ва ҳуқуқларини таъминлашнинг иқтисодий ва ижтимоий кафолатларини ўз ичига олиши лозим.

Ўзбекистонда пенсионерларни ижтимоий муҳофазалашни кучайтиришга йўналтирилган қатор тадбирлар амалга оширилди. «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонун қабул қилинган бўлиб, қонун пенсиялар миқдорининг ижтимоий суғуртага берилган бадалларга боғлиқлигини кучайтирди ва шу орқали пенсия қонунчилигини ривожланган мамлакатлар стандартларига яқинлаштирди.

Ижтимоий муҳофаза тизимининг ягона молиявий асосини яратиш мақсадида Ўзбекистонда ижтимоий суғурта фонди ташкил этилди. Фонд пенсиялар, вақтинча меҳнат қобилиятини йўқотганлик ва ижтимоий нафақалар тўловларини маблағ билан таъминлашни амалга оширади.

Пенсияларнинг энг кам иш ҳақидан муайян ўсиб бориши пенсионерларни ижтимоий муҳофазалашнинг муҳим йўналиши ҳисобланади. Ўзбекистонда энг кам миқдордаги пенсиянинг ўсиши энг кам иш ҳақи миқдоридан деярли уч марта ортиқдир.

Ногиронлар аҳолининг энг заиф тоифаларидан бири ҳисобланади. Мамлакатда ногиронларга ёрдам кўрсатишнинг ҳуқуқий асоси «Ногиронларни ижтимоий муҳофазалаш тўғрисида» ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни ва «Ногиронларни реабилитация қилиш давлат дастури» да белгилаб берилган. Дастурда ногиронлар учун тенг имкониятлар яратишга алоҳида эътибор берилади.

Мамлакатда Ўзбекистон ногиронлар жамияти, Ўзбекистон кўрлар жамияти, Ўзбекистон карлар жамияти ва бошқа ижтимоий жамиятлар муваффақиятли ишлаб турибди. Бу жамиятлар ўз корхоналарида ногиронлар меҳнатини ташкил этадилар ва уларга фақат қўшимча даромад олиш эмас, балки меҳнат фаолиятига қўшилиш, ўзининг жамиятга зарурлигини ҳис этиш имкониятини яратади.

Ўзбекистондаги болаларга нафақа тўлаш тизими қуйидаги тартибда ишлайди:

1. Бола туғилганда ота-она иккита энг кам иш ҳақи миқдорида бир йўла бериладиган нафақа олади, бу инфляция ўсган тақдирда нафақанинг бу турини индексация қилишни осонлаштиради.

Бола туғилгандаги нафақадан ташқари она ёки болага қарайдиган шахс бола икки ёшга етгунга қадар нафақа олиш ҳуқуқига эга бўлади.

2. Болалари 16 ёшгача бўлган оилаларга умумий нафақалар.

Бу нафақалар оилаларга ота-онанинг даромадларидан келиб чиқиб тўланади. Бу нафақалар миқдори унчалик катта эмас (тўрт ва ундан ортиқ болалари бўлган оилага бериладиган нафақанинг максимал миқдори — энг кам иш ҳақи миқдорининг 150 фоизи). Давлат бу нафақаларни тўлашдан назарда тутадиган асосий мақсад — боласи бор оилаларнинг моддий ҳолатини қувватлашдир.

90-йилларнинг ўрталаридан бошлаб Ўзбекистонда энг муҳтож оилаларга ёрдам кўрсатишга йўналтирилган ижтимоий муҳофазанинг мақсадли шакли ривожлана бошланади. Бу нафақа қишлоқ, овул фуқаролари кенгаши, кўча ёки тураржойдаги фуқаролар вакиллари йиғилишининг қарори билан тайинланиб, давлат бюджети ҳисобидан тўланади. Қарор чиқаришдан олдин ариза берувчининг унга моддий ёрдам кўрсатилишига муҳтожлик даражаси текшириб чиқилади. Ёрдам миқдори 1,5 дан 3 тагача энг кам иш ҳақини ташкил этади.

Ўзбек халқининг асрий анъаналаридан фойдаланиш ЯММ қисмини бюрократлар аппаратини кўпайтирмай муҳтожларнинг ўзларига йўллаш имконини берди, яъни бунда ўзини ўзи бошқариш органлари (маҳаллалар) хизматидан фойдаланилди. 1995 йилда Ўзбекистондаги ҳар бир саккизинчи, қишлоқ жойларда эса ҳар бир бешинчи оила моддий ёрдам олган.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти мутахассисларининг баҳоларига кўра, Ўзбекистонда амалда бўлиб турган тизим ўхшаши йўқ нодир тизимдир, чунки дунёнинг бирор мамлакатида бунга ўхшаш тизим йўқ.

Зарарли ва меҳнат шароити оғир ишларда иш билан банд бўлганларнинг имтиёзли пенсия таъминоти корхоналар ва иш берувчилар маблағлари ҳисобига амалга оширилиши керак, бундан меҳнат шароити яхшиланиши мумкин бўлмаган ишлаб чиқаришлар мустасно дир.

Ўзбекистондаги болалар нафақалари тизими қуйидагилар билан чегараланади:

- бола туғилганда бир йўла бериладиган нафақа;
- 16 ёшга етмаган болалари бўлган кам таъминланган оилалар болаларига ҳар ойда бериладиган нафақа (стипендия олмайдиган ўқувчиларга 18 ёшгача).

Бу нафақа миқдорлари оила жами даромадининг расмий белгиланган тирикчилик қилиш учун бўлган минимумга нисбатан аниқланади.

Меҳнат бозорининг ташкил этилиши билан аҳолининг ижтимоий муҳофазаланишини талаб этадиган яна бир гуруҳи — ишсизлар гуруҳи пайдо бўлади. Аҳоли бу гуруҳининг фарқловчи хусусияти шундаки, у меҳнат қилиш қобилиятига эга, шу сабабли ҳам ёрдам

олиш ҳуқуқидан маҳрум. Аҳолининг бу тоифаси учун ижтимоий муҳофазанинг шундай механизми ишлаб чиқилиши керакки, у меҳнат қилишга бўлган интилишни сўндирмасин ва айни вақтда бюджетга оғир юк бўлиб тушмасин.

Ишсизлик нафақалари тизими тезроқ ишга жойлашишга, ўз малакасини оширишга ёки меҳнат бозорида талабгор бўлган касбни эгаллаб олишга ундаши керак. Шунга кўра ишсизлик, нафақалар миқдори ҳамда уларни тўлаш муддатининг давомийлиги бўйича ҳам чекланади. Бундан ташқари, тўланадиган нафақалар миқдори вақтга кўра тафовутланади. Масалан, даврнинг биринчи чорагида нафақа тўла тўланади, иккинчи чоракда нафақа миқдори 25 %, учинчи чоракда 50 % камайтирилади, тўртинчи чоракда эса дастлабки белгиланган сумманинг 25 % тўланади, аммо барча ҳолатларда ҳам у расмий белгиланган тирикчилик қилиш учун зарур минимумдан кам бўлмаслиги керак.

Соғлиқни муҳофаза қилиш ижтимоий муҳофазанинг энг йирик йўналиши ҳисобланади. У республиканинг барча аҳолисини қамраб олади, шунинг учун ҳам сезиларли маблағларни талаб қилади. Соғлиқни сақлаш тизими соғлом турмуш тарзига амал қилишга ҳамда тиббий хизмат кўрсатиш даражасини оширишга ва бунда боқимандачиликнинг ривожланишига йўл қўймасликка рағбатлантириши керак.

Таянч атамалар

Ижтимоий муҳофаза; ижтимоий сиёсат; ходимларнинг ижтимоий аҳволи; ижтимоий хатар; Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ); инсон қадр-қиммати; давлат кафолатлари; ходимларнинг ижтимоий эркинлиги; шахсий жавобгарлиги; иқтисодий вазифаси; ижтимоий-реабилитация вазифаси; сиёсий вазифаси; ижтимоий суғурта; ижтимоий ёрдам; либерал тур; консерватив тур; социал-демократик тур.

ТАКРОРЛАШ УЧУН САВОЛЛАР

1. Ижтимоий муҳофазалаш бўйича қандай асосий тушунчаларни биласиз?
2. Ижтимоий хатар категориясини тушунтиринг.
3. Ижтимоий муҳофаза тизимидаги қандай таркибий қисмларни биласиз?
4. Халқаро ташкилотлар томонидан ижтимоий муҳофаза масаласига қандай эътибор берилган?
5. Ижтимоий муҳофазалашнинг олдига қандай вазифалар қўйилган?
6. Ижтимоий муҳофазалаш тизимининг таркибий қисмлари ва сигментлари ҳақида нималарни биласиз?
7. Ижтимоий муҳофазалаш институтларига нималар киради?
8. Ижтимоий муҳофазанинг асосий шаклларига нималар киради?

9. Ўзбекистонда ижтимоий муҳофаза тизимининг ўрни ва хусусиятлари нималарда ифодаланади?

10. Ижтимоий муҳофаза тизимида маҳалланинг роли нималарда кўринади?

11. Нима сабабдан Ўзбекистон моделида кучли ижтимоий сиёсат асосий бўғин сифатида қабул қилинган?

12. Манзилли ижтимоий муҳофаза тизими деганда нимани тушунасиз?

13. Ижтимоий сиёсатни асосий йўналишларини ифодалаб беринг.

14. Ўзбекистон Республикасида аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш тизимининг асосий йўналишлари нималардан иборат?

15. Аҳолини ижтимоий муҳофазалаш деганда нимани тушунасиз?

16. Ижтимоий муҳофазанинг таркибий қисмларига қандай кафолатлар киритилади?

17. Ижтимоий муҳофаза объектларини тушунтириб беринг.

18. Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш тизимида давлатнинг ролини асослаб беринг.

19. Ижтимоий муҳофазанинг асосий тамойиллари нимадан иборат?

20. Муҳтожлик деганда нимани тушунасиз?

ТАВСИЯ ЭТИЛАДИГАН АДАБИЁТЛАР

1. Каримов И.А. Ўзбекистон: миллий истиқлол, иқтисод, сиёсат, мафкура. Т.: «Ўзбекистон», 1993.

2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. Т.: «Адолат», 1996.

3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «2002 йил 1 апрелдан бошлаб иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида»ги Фармони. «Халқ сўзи» газетаси, 2002 йил 26 март.

4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида»ги Фармони. «Халқ сўзи» газетаси, 2001 йил, 29 июн.

5. Абдураҳмонов Қ.Х. ва бошқалар. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Т.: «Ўқитувчи», 2001.

6. Адамчук В.В., Ремашев О.В. Экономика и социология труда. Учебное пособие. М.:1999.

7. Инсон тараққиёти тўғрисида маъруза. Т.: 2000.

8. Куликов И.П. и др. Современная экономика труда: монография. М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001.

9. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Митрафанов Н.Г. Рынок труда и социальное партнерство: монография. М.: «Хронограф», 1998.

10. Экономика труда (социально-трудовые отношения). Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегов. М.: «Экзамен», 2003.

16-боб

БОЗОР МУНОСАБАТЛАРИ ТИЗИМИДА МЕҲНАТНИ БОШҚАРИШ

16.1. Меҳнатни бошқариш хусусиятлари

Меҳнат масалалари миллионлаб одамларнинг ҳаётий манфаатларига тааллуқлидир. Айрим ҳолларда уларни ҳал этиш жамиятдаги иқтисодий, сиёсий ва ижтимоий реалликларни ҳисобга олган ҳолда кенг ёндашишни талаб қилади. Кимдир ходимлар олдига мақсад қўйиши, топшириқларни тақсимлаши, уларнинг бажарилишини кузатиб бориши, одамларни қандайдир йўл билан меҳнатга ундаши, уларнинг ҳаракатларини келиштириб бориши керак. Меҳнатни бошқариш табиати, усул ва воситалари ҳам бундай ҳолатда ўзгармай қолмайди. Иқтисодиётни ривожлантиришнинг ҳозирги босқичида меҳнатга ва ижтимоий меҳнат муносабатларига таъсир этишнинг янги шакл ва усулларини қўллаш зарур. Энг умумий тарзда бошқариш бирон-бир нарсага тартиблаштириш, сифат хусусиятларини сақлаб қолиш, такомиллаштириш ва ривожлантириш мақсадида таъсир этишни англатади.

Меҳнатни бошқариш бошқарув муносабатларининг турларидан биридир. Меҳнатни бошқариш объектив зарурияти биргаликдаги меҳнат, унинг кооперацияси ривожланиши жараёнида юзага келди. Бунда шу нарса аён бўлиб қолдики, бошқаришнинг мақсад, мазмун ва функциялари ишлаб чиқарувчи кучлар ва меҳнатнинг ўзи ривожланган сайин ўзгариб, аввало, ишлаб чиқаришнинг ҳар бир мазкур турига хос бўлган меҳнатнинг ижтимоий тузилиши билан белгиланади. Бевосита меҳнат фаолияти, унинг ташкил этилиши, шарт-шароитлари ва натижалари, ишчи кучини тиклаш, ижтимоий меҳнат муносабатлари меҳнатни бошқариш объектлари ҳисобланади.

Меҳнат ишлаб чиқаришнинг таркибий қисми (омили) сифатида ишлаб чиқариш ташкилотчисини, ишлаб чиқариш бошқарувчисини бошқа омиллар — капитал, ер, асосий ишлаб чиқариш воситалари, хом ашё, ярим тайёр маҳсулотлар ва шу кабилар билан тенгма-тенг қизиқтиради. Аммо меҳнат ишлаб чиқаришнинг бошқа омилларидан жиддий фарқланади: унда фуқаро ҳуқуқи ва эркинликлари, ўз манфаатлари ва адолат тўғрисидаги тасаввурлари, иш берувчи билан муносабатда ўзини ҳимоя қилиш учун бирлашиш ҳуқуқи ва шу кабилар бор. Ёлланма ишчи ўзининг меҳнат қобилиятини сотади, зиммасига қонунда белгиланган ёки контрактда айтиб ўтилган шартларда меҳнат қилиш мажбуриятини олади.

Меҳнат бозорида ҳам, ишлаб чиқаришда ҳам, ишдан кейин ҳам киши бир бутунлигича қолади. Бошқариш амалиётида бу билан ҳисоблашиш керак бўлади. Меҳнат омилининг бошқа омиллар билан бирикмасини эмас, балки меҳнат муносабати туфайли юзага келадиган тирик одамларнинг жамият ва бир-бирлари билан ўзаро муносабатларнинг бутун мажмуасини бошқаришга тўғри келади.

Меҳнат билан чамбарчас боғланган жараёнлар ва муносабатлар доираси ижтимоий-меҳнат муносабатларини юзага келтиради. Ижтимоий-иқтисодий жараён ва муносабатларни амалга оширишда меҳнат билан боғлиқ шарт-шароитларни амалга ошириш (ташкил этиш, ҳақ тўлаш, интизом, борасида, меҳнат этикаси, меҳнат жамоаларининг шаклланиши) муносабатларида устуворлик қилинса, бундай соҳани ижтимоий меҳнат соҳаси дейиш мумкин.

Ижтимоий-меҳнат соҳаси ҳам ходимларнинг ижтимоий ҳолати шаклланадиган, барқарор амалга ошириладиган ва ўзгарадиган аниқ ижтимоий муаммолар мажмуидан иборат бўлиб, уни ҳам бошқариб бориши зарур.

Меҳнатни бошқариш вазифалари жумласига, аввало, иш самарадорлиги ва сифатини ошириш, иқтисодиётни ривожлантиришнинг мувозанатлилиги ва мутаносиблигини таъминлаш, меҳнатдаги ижтимоий-иқтисодий тафовутларни камайтириб бориш, инсонни ҳар томонлама камолга етказиш учун шарт-шароитларни яратиш, меҳнат жамоаларини ривожлантириш ва бошқаришдаги уларнинг ролини ошириш киради.

Меҳнатни бошқариш функциялари — қўйилган мақсадлар ва вазифаларга эришиш учун бошқариш объектларига нисбатан амалга ошириладиган ҳаракатлар бўлиб, улар орқали меҳнатни бошқариш механизми ишга солинади.

Меҳнатни бошқариш жараёни бошқарув вазифаларини ҳал қиладиган реал **тизими** мавжуд бўлган тақдирдагина амалга оширилиши мумкин.

Бу тизимни икки томондан олиб қараш мумкин. Бир томондан олиб қараганда, у меҳнат соҳасидаги бошқариш муносабатларининг йиғиндисидир. Мазкур ҳолда меҳнатни бошқариш тизимининг ходимларни бошқариш, меҳнат фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашни бошқариш, меҳнат унумдорлиги ва сифатини бошқариш, меҳнатга қизиқтиришни ва меҳнатни рағбатлантиришни бошқариш ижтимоий меҳнат муносабатларини бошқариш функциялари мавжуд бўлади.

Бошқа томондан қараганда, меҳнатни бошқариш тизимини ташкил этадиган махсус хизматлар меҳнат ва иш ҳақи бўлими, меҳнатни ташкил қилиш бўлими, кадрлар бўлими, ходимларни бошқариш хизмати меҳнатни бошқариш институционал шаклининг бўғинларидир.

16.2. Меҳнатни бошқариш турлари ва усуллари

Меҳнатни бошқариш турлари жамиятдаги бошқарув характери мезонидан, яъни пировард натижада ижтимоий тузум характеридан аниқлаш мумкин. Меҳнатни бошқариш барқарор ривожланаётган жамиятда ишлаб чиқаришни бошқариш ва бутун жамиятни бошқариш билан бир хилдаги характерга эга бўлади. Ҳокимиятнинг ижтимоий барқарорлиги, мустаҳкамлигининг кафолати мана шу мувофиқликдадир.

Бошқарув характерини белгилайдиган жамиятдаги ҳокимият ёки демократик ёки диктатура бўлиши мумкин. Бошқарувнинг демократик тури кўпчиликнинг тўла қимматли фуқаролик субъектлигини, мустабид тури эса озчилик томонидан субъектлик ҳуқуқларининг ўзлаштирилишини англатади.

Меҳнатни бошқаришнинг мустабид тури — *тўла диктатура*. Унинг акси — меҳнатни демократик бошқариш, унинг зарурий ва фарқловчи белгиси ҳақиқий кўп субъектлиликни тўла меъёрда ривожлантириш ва эркин (демократик қабул қилинган қонун маконида) амалга ошириш ҳисобланади.

Меҳнатни бошқаришнинг энг сўнгги аниқ турларидан ташқари оралиқ турлари ҳам мавжуд. Меҳнатни бошқаришнинг оралиқ турини авторитар, ўзини ўзи бошқарадиган деб қаралади.

Ижтимоий меҳнат жараёнлари ва унинг иштирокчиларига бошқарув таъсирини ўтказишнинг принципиал усуллари **меҳнатни бошқариш усуллари дейилади.** Меҳнат жараёнлари учта асосий усул билан бошқарилади:

1) бошқарувчининг бошқарилувчиларга ва улар орқали бошқарилаётган жараёнга бевосита кўрсатмалар асосида таъсир этиш усули;

2) бошқарувчининг бошқарилувчилари ва улар орқали бошқарилаётган жараёнга билвосита манфаатлар орқали таъсир этиш усули;

3) *жараён иштирокчиларининг ўзлари қарор қабул қилиб, ўзлари* ижро этадиган ўз-ўзини бошқариш усули.

Меҳнатни бошқариш тури билан меҳнатни бошқариш усуллари ўртасида, табиийки, алоқа мавжуд. Бу диктатура бошқаришнинг тури гўёки фақат *директив усулларидан, демократия тури фақат* билвосита усулларидан фойдаланишида ва шу кабиларда ифодаланмайди. Бошқарувчининг ҳар қандай турида турли усуллардан фойдаланилади. Фақат уларнинг нисбати ва оммавий комбинацияси бошқарув ва ҳокимиятнинг ҳар хил турларида,турлича бўлади.

Меҳнатни бошқаришнинг директив усулларига мисол — меҳнат тўғрисидаги қонунларда акс эттирилган ҳар қандай тақиқловчи нормалардир. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори қонун йўли билан иш куни, иш ҳафтаси, иш йилининг давомийлигини белгилаш, ишдан ташқари ишлар давомийлигининг йиғиндиси, меҳнат шарт-шароитлари стандартлари ва бошқалар шулар жумласидандир.



16.1-чизма. **Меҳнатни бошқариш кичик тизимлари.**

Билвосита усуллар ишловчига турли вариантлардан танлаш бироз тезроқ ёки бироз секинроқ ишлаш, кўпроқ ёки камроқ ҳафсала билан ишлаш, илғор тажрибани ўрганиш ёки ўрганмаслик ва бошқа ҳолларда қўлланилади.

Меҳнатни бошқариш шаклларига қуйидагиларни мисол тариқасида келтириш мумкин:

— меҳнатни бошқаришнинг давлат шакллари;

— меҳнатни бошқаришнинг шартнома шакллари;

— ижтимоий меҳнат муносабатлари у ёки бу субъектининг ижтимоий фаоллик шакллари.

Меҳнатни бошқаришнинг давлат шакллари. Давлат меҳнатни бошқариш субъекти сифатида қонун чиқарувчи, ижро этувчи ва суд ҳокимияти органлари кўринишида чиқади. Бу шаклларга кўра давлатнинг ижтимоий меҳнат соҳасидаги бошқарувчилик таъсири қонунлар, Президент Фармонлари ва Фармойишлари, ҳукуматнинг қарорлари орқали ҳал қилинади. Ўзбекистон Республикасида махсус меҳнат суди йўқ бўлганлиги сабабли меҳнатни бошқариш соҳасида конституциявий, фуқаро, маъмурий ва жиноий суд ишидан фойдаланилади.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясига биноан мамлакатда халқаро ҳуқуқ нормалари томонидан тан олинган тамойилларни ва шартномаларини республикада тан олиниши ва уларни ҳуқуқий тизимининг таркибий қисми мақомини бериши кенг амалга оширилмоқда. Шу орқали инсоннинг ва фуқаронинг ижтимоий меҳнат соҳасидаги ҳуқуқ ва эркинликлари энг катта ҳуқуқий ҳимояга эга бўлди.

Меҳнатни бошқариш қонунлар нормаларини конкрет муаммолар ва уларнинг ҳал этилиш босқичлари билан мувофиқлаштириб, зарур ҳамда керакли даражада аниқлаштиришни назарда тутади.

Меҳнатни бошқаришнинг шартномали шакллари. Ижтимоий-меҳнат масалаларига оид бошқарувчилик қарорлари бир неча тенг ҳуқуқли субъектларининг биргаликдаги ҳаракатлари ва келишувлари асосида қабул қилинганда меҳнатни бошқаришнинг шартномали шакли юзага келади. Ҳозирги кунда Ўзбекистон Республикасида шартномали шаклларнинг бир неча турларига амал қилинади. Улардан қуйидагиларни келтириб ўтамиз:

— касаба уюшмалари бирлашмалари, иш берувчилар бирлашмалари билан Ўзбекистон Республикаси ҳукумати ўртасидаги бош битим;

— касаба уюшмалари бирлашмалари, иш берувчилар бирлашмалари билан Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ўртасида тармоқ (тармоқлараро) тариф, касбий тариф битимлари;

— меҳнат жамоалари (ишловчилар) вакиллари билан корхона маъмурияти (иш берувчилар) ўртасидаги жамоа шартномалари;

— ишловчилар билан иш берувчилар ўртасидаги якка тартибдаги меҳнат шартнома (контракт)лари.

Корхоналар маъмурияти ёки маҳаллий маъмурият, бир томондан, меҳнаткашлар турли ташкилотларининг биргаликдаги ёки мувофиқлаштирилган (келишилган) ҳаракатларини меҳнатни бошқариш шартномаси шаклининг турларидан бири деб қарамоқ керак. Бундай шакллар касаба уюшмалари фаол бўлган корхоналарда доимо бўлади.

Меҳнатни бошқаришнинг шартномали шаклларини фақат айрим ҳоллардагина, яъни мамлакат кўламида ишловчилар ва иш берувчилар, меҳнат ва капитал ҳуқуқлари эмас, кучлари тенг бўлган ҳолларда ижтимоий шериклик шакли деб қараш мумкин.

Ишчи ва касаба уюшмаси ҳаракати заиф бўлган шароитларда капитал ва унинг манфаатларини акс эттирувчи давлат меҳнатни бошқаришнинг давлат шакллари таъсир доирасини торайтиришга ва шартномали шакллар таъсир доирасини зўр бериб тарғиб қилишга ва шунга эришишга ҳаракат қилади.

Меҳнатни бошқариш даражалари — бу хоҳ у, хоҳ бу ижтимоий меҳнат масалаларини ҳал қилишда ваколатларнинг тақсимланиш даражасидир. Бу муносабатда меҳнатни бошқариш ижтимоий ва иқтисодий ҳаётнинг бошқа жараёнларини бошқариш билан айнан бир хилдир. Ўзбекистон Республикасининг Конституциясида бошқариш даражалари бўйича ваколатларни тақсимлаш тамойиллари белгилаб берилган.

16.3. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг меҳнатни бошқаришдаги роли

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш,

ижтимоий муҳофаза қилиш ва аҳолининг ижтимоий таъминоти соҳасида давлат бошқарувининг марказий органи ҳисобланади. Вазирлик ўз ишини давлат бошқарувининг бошқа органлари, вилоятлар ҳокимияти органлари ҳамда жамоат ташкилотлари билан ўзаро ҳамкорликда амалга оширади.

Вазирликнинг ўз ваколатлари доирасида қабул қилинадиган қарорлари вазирликлар, идоралар, жойлардаги ҳокимият ва бошқарув органлари, хўжалик бирлашмалари, корхоналар ва муассасалар, шунингдек, фуқаролар томонидан бажарилиб борилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, вилоятлар ҳокимликларининг меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармалари, меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш туман (шаҳар) бўлимлари, ижтимоий таъминот туман (шаҳар) бўлимлари, шунингдек, вазирликка ва унинг ҳудудий бўлинмаларига қарашли бошқа ташкилотлар меҳнат ва республика аҳолисини ижтимоий муҳофаза қилиш органларининг ягона тизимини ташкил этади. Вазирлик ўзига тегишли масалаларни ҳал этишда барча органлар фаолиятини ташкил этади ва уни мувофиқлаштиради. Шу билан бирга вазирлик пенсия жамғармасининг ва Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармасининг маблағларини бевосита бошқаради.

Қуйидагилар вазирликнинг асосий вазифалари ҳисобланади:

— халқнинг моддий фаровонлиги барқарор изчил ўсишини таъминлашга қаратилган ягона ижтимоий сиёсатни шакллантириш ва амалга ошириш, иқтисодиётни янада эркинлаштириш шароитларида аҳолининг ижтимоий муҳофазасини кучайтириш;

— демографик ривожланиш прогнозларини ишлаб чиқиш ва уларнинг амалга оширилишини назорат қилиш, меҳнат бозорини шакллантиришга доир фаол сиёсат юритиш ва меҳнатга яроқли аҳолини, айниқса, ёшларни иш билан таъминлаш, меҳнат ресурслари баланслари асосида иш ўринлари барпо этиш ва кадрлар тайёрлашнинг мақсадли дастурларини ишлаб чиқиш;

— меҳнат муносабатларини тартибга солиш, меҳнатни муҳофаза қилиш ва нормалаштиришнинг шартлари, ташкил этиш тизимларини такомиллаштириш юзасидан бозор шароитларига мувофиқ чоратадбирларни ишлаб чиқиш;

— пенсионерлар, ногиронлар, кўп болали ва кам таъминланган оилаларни амалда ижтимоий муҳофаза қилишни таъминлаш чоратадбирларини амалга ошириш, аҳолининг ижтимоий ночор қатламларини аниқ муҳофаза қилишнинг самарали механизмини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;

— ижтимоий таъминотни ташкил этиш ва бошқариш, ногиронларни тиббий-ижтимоий экспертизадан ўтказиш ва соғломлаштириш хизматлари фаолиятига раҳбарлик қилиш, аҳолига протез-ортопедия ёрдами кўрсатилишини ташкил этиш;

— меҳнат, иш билан таъминлаш, пенсия таъминоти ва аҳолига ижтимоий хизмат кўрсатишни такомиллаштириш масалалари бўйича вазирликлар, идоралар, хўжалик бирлашмалари, вилоятлар, шаҳарлар, туманлар ҳокимликларига, корхоналар ва ташкилотларга ташкилий-методик раҳбарлик қилиш ҳамда улар фаолиятини мувофиқлаштириш;

— аҳолини иш билан таъминлашни ташкил этиш ва унинг ижтимоий муҳофаза қилинишини кучайтиришда жойлардаги ҳокимият органларига ва фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларига ҳар томонлама кўмаклашиш.

Вазирлик ўзига юкланган вазифаларга мувофиқ қуйидаги функциялар ва улар бўйича бошқарув жараёнини амалга оширади:

1. Меҳнат бозорини шакллантириш ва аҳолини иш билан таъминлаш;
2. Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш ва ижтимоий таъминлаш;
3. Меҳнат муносабатларини тартибга солиш, меҳнатни ташкил этиш, унинг шарт-шароитларини ва уни муҳофаза қилишни такомиллаштириш;
4. Пенсия хизмати ва давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар билан таъминлаш;
5. Ижтимоий хизмат кўрсатиш соҳасини янада ривожлантириш;
6. Тиббий меҳнат экспертизаси ва ногиронларни соғломлаштириш ишларига раҳбарлик қилади ва уни бошқариб боради;
7. Молия ва хўжалик фаолияти бўйича тадбирлар ишлаб чиқади ва уни бошқариб боради.

Вазирлик фаолиятини ташкил этиш

Вазирликка Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан лавозимга тайинланадиган ва лавозимдан озод қилинадиган, кейинчалик Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси томонидан тасдиқланадиган вазир бошчилик қилади. Вазир вазирликка юкланган вазифаларнинг бажарилиши учун шахсан жавоб беради. Вазирнинг Вазирлар Маҳкамаси томонидан лавозимга тайинланадиган ва озод қилинадиган уч нафар ўринбосари, шу жумладан, бир нафар биринчи ўринбосари бўлади.

Вазир вазирлик, унинг тасарруфидаги муассасалар, ташкилотлар ва ўқув юртлари фаолиятига раҳбарлик қилади, ўз ваколатлари дои-

расида тасарруфидаги барча ташкилотлар ва муассасалар томонидан бажарилиши мажбурий бўлган буйруқлар ва фармойишлар чиқаради, кўрсатмалар ва топшириқлар беради:

— Вазирлик ваколатига тегишли масалалар бўйича норматив ҳужжатлар лойиҳаларини кўриб чиқиш учун белгиланган тартибда Вазирлар Маҳкамасига киритади;

— вазир ўринбосарлари ўртасида вазифаларни тақсимлайди ва улар фаолиятини мувофиқлаштиради, *таркибий бўлинмалар раҳбарларининг*, шунингдек, тасарруфидаги ташкилотлар ва муассасалар раҳбарларининг улар зиммасига юкланган вазифалар бажарилиши учун масъулияти даражасини белгилайди;

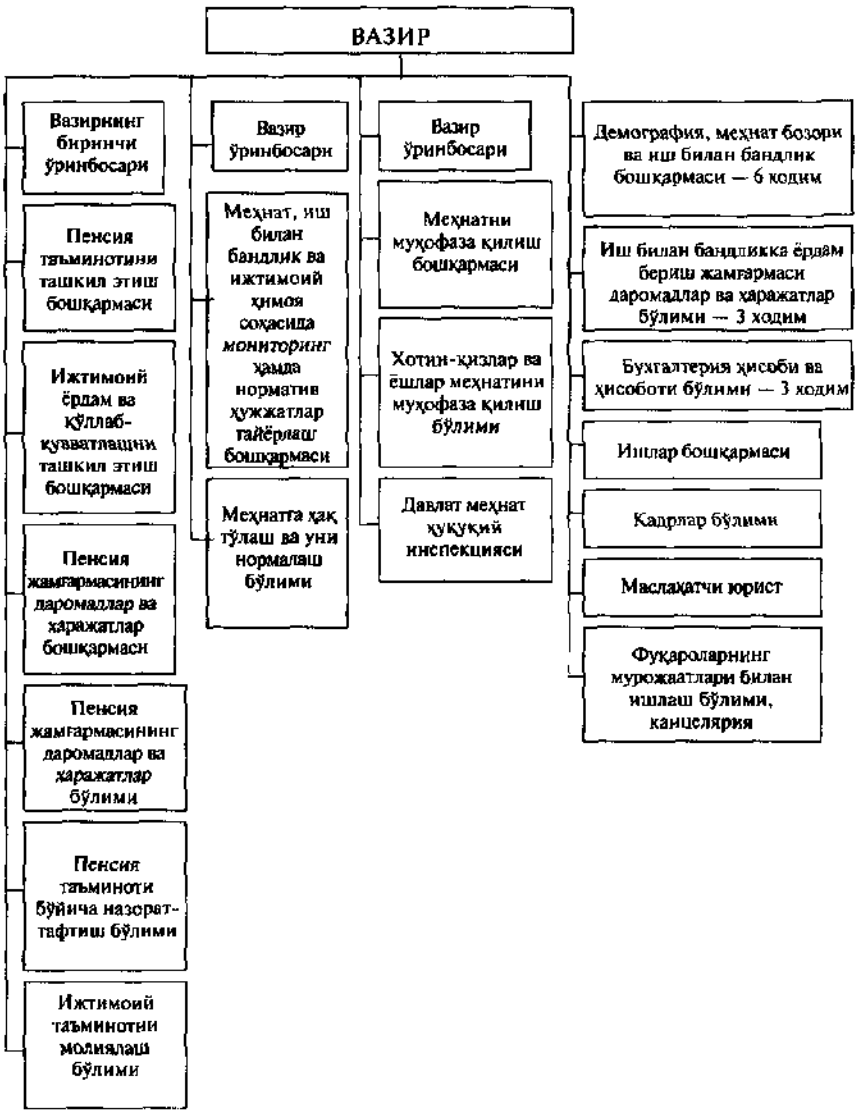
Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган ходимлар сони ва меҳнатга ҳақ тўлаш фонди доирасида вазирлик марказий аппаратининг штат жадвалини, меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш ҳудудий бош бошқармалари тўғрисидаги низомларни, тасарруфидаги муассасалар, ташкилотлар ва корхоналарнинг низомлари ва уставларини тасдиқлайди;

— Вазирлик марказий девони ходимларини ва вазирликка бевосита бўйсунувчи муассасалар, ташкилотлар ва корхоналарнинг раҳбарларини, вилоятлар ҳокимларининг тақдимномасига кўра меҳнат ва ижтимоий муҳофаза бўйича ҳудудий бош бошқармалар раҳбарларини лавозимга тайинлайди ва лавозимдан озод этади, шунингдек, туман (шаҳар) бўлимлари ва бошқа тасарруфдаги муассасалар раҳбарларини *лавозимга тайинлаш ва лавозимдан озод этишга розилик* беради;

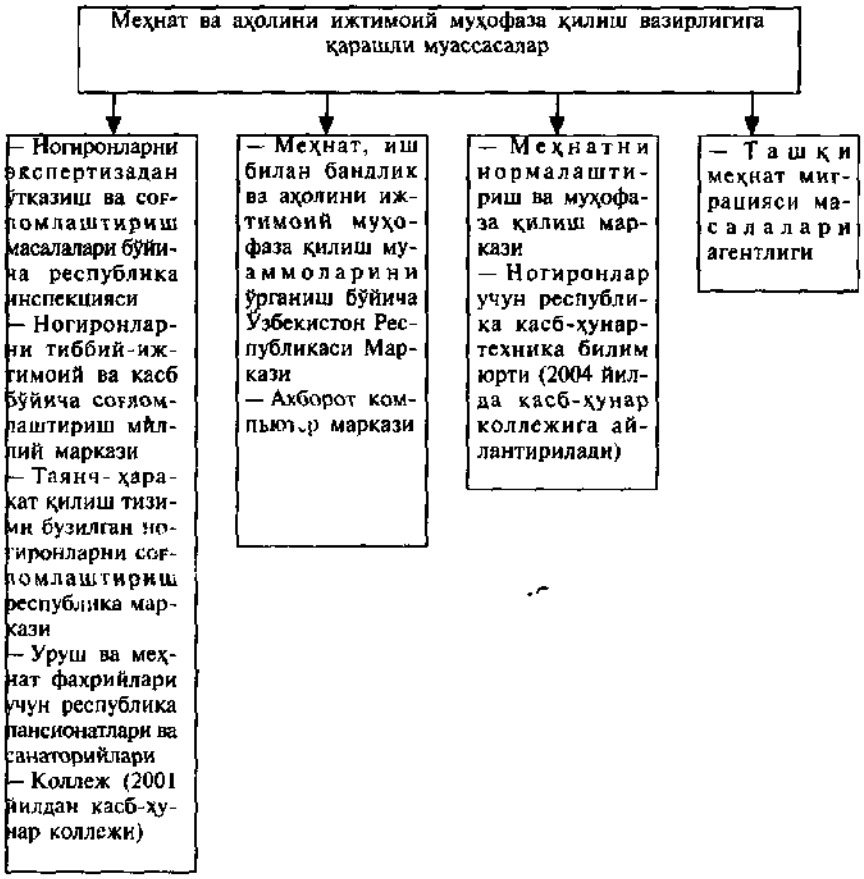
— Вазирлик марказий девони ходимларини моддий рағбатлантириш шарт-шароитларини белгилайди, алоҳида ўрнак кўрсатган ходимларни белгиланган тартибда давлат фахрий унвонлари, ёрлиқлар ва мукофотлар беришга тақдим этади.

Вазирликда вазир—ҳайъат раиси, лавозимига кўра вазир ўринбосарларидан, шунингдек, вазирлик ва унинг тизимининг бошқа раҳбар ходимларидан иборат таркибда ҳайъат ташкил этилади. Ҳайъат аъзолари, вазир ва унинг ўринбосарларидан ташқари, Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланади.

Ҳайъат меҳнат, иш билан таъминлаш, ижтимоий муҳофаза қилиш, пенсия таъминоти ва аҳолига ижтимоий хизмат кўрсатиш, марказий девон, маҳаллий органлар тасарруфидаги ташкилотлар ва корхоналарнинг фаолиятини такомиллаштириш, кадрларни танлаш ва уларни жой-жойига қўйиш, муҳим ҳужжатлар лойиҳаларини тайёрлаш, қабул қилинган қарорлар ижросини текширишнинг муҳим масалаларини кўриб чиқади, тасарруфидаги ташкилотлар ва муассасалар раҳбарларининг ҳисоботларини эшитади. Ҳайъат қарорлари вазирнинг буйруқлари билан амалга оширилади.



16.2-чизма. **Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги марказий девонининг тузилмаси.**



16.3-чизма. **Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигига қарашли муассасалар.**

Вазир билан ҳайъат аъзолари ўртасида келишмовчиликлар пайдо бўлган тақдирда, вазир бу келишмовчиликлар тўғрисида Вазирлар Маҳкамасига ахборот беради ва мустақил равишда қарор қабул қилади. Ҳайъат аъзолари ҳам ўз фикрини Вазирлар Маҳкамасига маълум қилишлари мумкин.

Вазирликка қуйидаги ташкилотлар ва муассасалар бевосита бўйсунади:

• Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги.

• Ногиронларни экспертизадан ўтказиш ва соғломлаштириш масалалари бўйича республика инспекцияси.

• Ногиронларни тиббий-ижтимоий ва касб бўйича соғломлаштириш миллий маркази.

• Таянч-ҳаракат қилиш тизими бузилган ногиронларни соғломлаштириш республика маркази.

• Меҳнатни нормаллаштириш ва муҳофаза қилиш маркази.

• Ўзбекистон меҳнат, иш билан таъминлаш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш муаммоларини ўрганиш республика маркази.

• Ахборот-компьютер маркази.

• Уруш ва меҳнат фахрийлари учун пансионат ва санаторийлар.

• Касб-ҳунар коллежлари ва бошқалар.

16.4. Макроиқтисодий ва микроиқтисодий даражаларда меҳнатни бошқариш

Меҳнатни бошқаришнинг уч даражаси: халқаро, давлат ва корхона даражаси фарқланади.

Меҳнатни бошқаришнинг халқаро даражаси. Халқаро даражада меҳнатни бошқаришни Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ) амалга оширади. У 1919 йилда ижтимоий осойишталикни ўрнатиш ва сақлашга,кескин ижтимоий-иқтисодий масалаларни тадрижий, тинч йўл билан ҳал қилишга кўмаклашиши кўзда тутилган эди. ХМТни ташкил этишда 45 та давлат иштирок этди, ҳозирги вақтда унинг таркибида 71 та давлат бор, уларда дунё аҳолисининг 98 фоизи яшайди[1]. Ҳар бир қатнашувчи давлатдан ХМТга ҳукумат ҳамда меҳнаткашлар ва тадбиркорлар ташкилотларининг вакиллари киради.

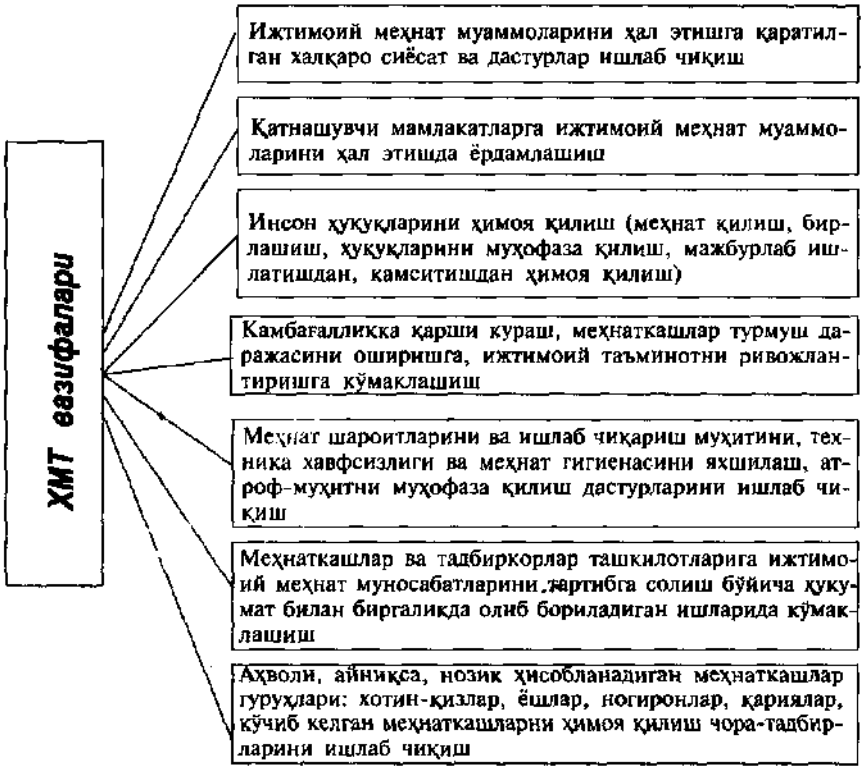
Халқаро Меҳнат Ташкилоти азалий ва энг йирик халқаро ташкилотлардан биридир. Унинг фаолияти ХМТ Низоми билан белгиланади, унда қатнашувчи мамлакатлар ушбу Низомни бажаришлари шарт. ХМТнинг фаолият мақсади моддий фаровонликка эришишга ва ирқлари, дин ва жинсларидан қатъи назар, инсонларнинг маънавий ривожланишларини таъминлашга ва буларга имкон берадиган шарт-шароитларни юзага келтиришга кўмаклашишдан иборат. Ушбу мақсадга эришиш учун ХМТ ўз олдига асосий вазифаларни қўяди (16.4-чизма)

ХМТнинг иш йўналишлари — меҳнат ва иш билан бандлик соҳасида сиёсат юргизиш учун конвенциялар ва тавсиялар кўриниши да халқаро меҳнат меъёрлари ишлаб чиқиш ва қабул қилиш, техникавий ҳамкорлик олиб бориш, ижтимоий-меҳнат муаммолари бўйича тадқиқотлар ўтказиш ва уларнинг натижаларини босиб чиқариш.

Халқаро меҳнат конференцияси (ХМК) — ХМТнинг олий органидир. У йилига бир марта ўтказилади ва тўрт кун давом этади. Ўрта ҳисобда қатнашчилар сони 2000 кишини ташкил этади. Конференцияда ХМТнинг асосий иш йўналишлари ишлаб чиқилади, меҳнат

---

[1] Меҳнат иқтисодиёти ва ижтимоий-меҳнат муносабатлари. Г.Г.Меликьян ва Р.П. Колосованинг таҳрири остида. М.: 1996, 568-б.



16.4-чизма. **ХМТнинг асосий вазифалари.**

дунёсидаги меҳнаткашлар ижтимоий меҳнат ҳолати муаммолари муҳокама қилинади, конвенция ва тавсиялар ҳамда алоҳида масалалар юзасидан қарорлар қабул қилинади.

Маъмурий кенгаш ХМТнинг ижроия органидир. У ўз фаолиятини сессиялар ўтказиш йўли билан мувофиқлаштириб боради, улар йилига уч марта ўтказилади. Кенгаш 56 аъзодан, шу жумладан, ҳукумат, меҳнаткашлар ва тадбиркорларнинг намояндаларидан иборат. ХМТ аъзоси бўлган мамлакатлар ҳукуматларининг 28 нафар вакили бор, улардан 10 нафари доимийдир, уларни экспертлар саноати энг ривожланган мамлакатларнинг намояндаларидан сайлайдилар. Қолган 18 киши турли мамлакатларнинг тенг ҳуқуқли вакиллигини таъминлаш учун минтақаларга оид квоталар бўйича ҳар уч йилда бир марта қайта сайланади. Кенгаш таркибига меҳнаткаш ва тадбиркорлар вакиллари ҳар бир гуруҳидан 14 киши миқдорида киритилган. Маъмурий кенгаш раиси ҳар йили конференциядан кейин минтақавий мансубликни ҳисобга олган ҳолда ротация қилиш тамойили бўйича сайланади. Кенгаш конвенциялар ва тавсияларни қўлланиш

устидан назорат юритиш учун 12 кишидан иборат экспертлар гуруҳига эга.

Халқаро меҳнат бюроси (ХМБ)— ХМТнинг доимий котибиятидир. ХМБнинг Женевада жойлашган марказий девони ХМТ ўз лойиҳаларини амалга оширадиган турли мамлакатларда 40 та бўлимга эга. Маъмурий кенгаш беш йил муддатга сайлайдиган Бош директор ХМБга бошчилик қилади. Халқаро меҳнат бюроси ва унинг раҳбариятининг таркиби доимийдир, кўплаб ходимлар муддатсиз шартномага эгалар. Доимий орган бўлган ХМБ аслида ижтимоий меҳнат масалалари бўйича жаҳон тадқиқот ва ижтимоий ахборот маркази ролини бажаради. ХМБнинг икки институти: Меҳнат масалаларини тадқиқ қилиш халқаро институти ҳамда Касб ва техникавий малака ошириш халқаро маркази бор.

Корхона даражасида меҳнатни бошқариш миқёси ва фаолият соҳасидан қатъи назар, ҳар бир корхонада меҳнатни бошқариш амалга оширилади. Бу жиҳатдан корхоналар ўртасида тафовут фақат бошқариш аҳамиятлилигининг даражаси, унинг мазмунининг тўлиқлиги, мазкур корхона фаолиятининг пировард натижаларига эришиш учун мақсадлар қўйилиши, бошқариш объектлари ва функцияларини аниқлашдан иборат.

Корхонада меҳнатни бошқариш мақсади — ходимлардан, жонли ва моддийлашган меҳнатдан ниҳоят даражада оқилона ва самарали фойдаланиш ҳамда меҳнатга ҳақ тўлаш ва меҳнатни моддий рағбатлантиришга маблағ сарфлаш билан биргаликда фуқаролар конституциявий ҳуқуқлари ва вазифаларига риоя этиш.

Умумий тарзда олиб қараганда бевосита меҳнат жараёни, меҳнат жараёнидаги одамлар ўртасидаги муносабатлар, ишчи кучини тиклаш корхонада меҳнатни бошқариш объектлари бўлади. Корхонадаги бошқариш фаолиятига татбиқан олиб қараганда ушбу объектларни аниқлаштириш ва алоҳида объектлар сифатида корхона ходимларини бошқариш, ходимлар меҳнат фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашни бошқариш, меҳнат унумдорлиги ва меҳнат сифатини бошқариш, меҳнатга қизиқтириш ва меҳнатни рағбатлантиришни бошқариш, меҳнат фаолияти жараёнида ишлаб чиқариш, ижтимоий ва иқтисодий муносабатлари бошқаришни ажратиш мумкин. Ўз навбатида, юқорида кўрсатиб ўтилган объектларнинг ҳар бирини ҳам майдароқ объектларга бўлиш мумкин. Масалан, корхона ходимларини бошқариш, ходимларни излаш, танлаб олиш, ёллаш, мослаштириш, ривожлантиришни, уларни касб жиҳатидан ўқитиб ўргатиш ва қайта тайёрлашни, иш соҳасида кўтарилишларини режалаштиришни, фаолиятларини баҳолашни ўз ичига олади. Ходимлар меҳнат фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашни бошқариш меҳнатни тақсимлаш ва кооперациялаш, иш жойларини ташкил этиш, меҳнат усулларини,

меҳнат шароитларини, меҳнат тартиби ва дам олиш тартибини оқилоналаштиришни, меҳнатни меъёрлашни, моддий рағбатлантиришни ва ҳоказоларни назарда тутади.

Режалаштириш, ҳисобга олиш, таҳлил қилиш, назорат юритиш ва баҳолаш корхонада меҳнатни бошқаришнинг асосий функцияларидир. Бу функциялар барча юқорида санаб ўтилган объектларга тааллуқлидир ва вақт ичида циклли тарзда такрорланиш тенденциясига эга бўлади. Мазкур функциялар қарорларни асослашга қаратилган. Уларнинг барчаси ишончли ахборотларга асосланган бўлиши лозим, меҳнатни бошқаришда янги муаммолар юзага келган сайин мазкур ахборотларни янгилаш, кенгайтириш ва чуқурлаштириш зарур. Тезкор ва кўп томонлама таҳлилий ахборот мавжудлиги, режалаштирияган жараёнларни амалга оширишни ҳисобга олиш ва назорат қилишнинг доимий амал қилувчи тизими ишлаб турганлиги энг оқилона ечимлар излашга интилишни юзага келтиришга кўмаклашади ва меҳнатни бошқариш самарадорлигини ошириш имконини беради.

Корхонада меҳнатни бошқаришни ташкил этиш объектив ва субъектив омилларга боғлиқ. Корхонанинг миқёси, ишлаб чиқариладиган маҳсулот, технологик жараённинг мураккаблиги, ишлаб чиқаришнинг хусусиятлари ва тури, бошқарувчиларнинг малакаси ва ҳоказолар объектив омилларга, раҳбарлар томонидан меҳнат муаммоларига ёндашилиши субъектив омилларга киради.

Республиканинг аксарият корхоналарида яқин вақтларгача меҳнатни ташкил қилишни бошқариш асосан тўрт бўлимда: кадрлар бўлими, меҳнатни ташкил қилиш бўлими, меҳнат ва иш ҳақи бўлими ҳамда техника хавфсизлиги ва меҳнат муҳофазаси бўлимида жамланган эди. Мазкур хизматлар турлича тузилар эди. Улар бир-бирларидан тузилмаси, юклатилган функциялари, бўйсунишлари ва одамлар сони билан фарқланар эди.

Йирик корхоналарда кўрсатиб ўтилган бўлимлар ичида бюролар, лабораториялар ажратилар, шунингдек, меҳнат физиологияси, психологияси ва социологияси бўйича алоҳида бўлинмалар ташкил қилинар ҳамда цехларда ташкилотчи-муҳандислар ва меъёрловчи муҳандислар мустақил лавозимлари киритилар эди. Ўртача корхоналарда кўпинча атиги бир меҳнат ва иш ҳақи бўлими ташкил этилар, унга турли бюролар (тарифли меъёрлаш бюроси, меҳнатни ташкил қилиш бюроси ва бошқалар) кирар ёки уларда меъёрловчи, ташкилотчи лавозимлари киритилар эди. Кичик корхоналарда, одатда меҳнатни бошқариш алоҳида хизматлари ташкил қилинмас, ушбу масалалар билан шуғулланадиган шахслар эса бошқа иқтисодий ёки техникавий хизматларнинг таркибига киритилар эди.

Ҳозирги шароитда йирик корхоналарнинг мустақил тузилмаларга ажралиши рўй бермоқда, кичик хусусий корхоналар ташкил

қилинмоқда. Бундай корхоналарда ишлаш учун кенг ихтисосдаги мутахассис ташкилотчилар тобора тез-тез талаб қилинмоқда.

Меҳнатни бошқариш билан шуғулланувчи хизматлар турлича бўйсунувда бўлишлари мумкин эди. Жумладан, кадрлар бўлими директорнинг ёки кадрлар бўйича директор ўринбосарининг бўйсунувида, меҳнат ва иш ҳақи бўлими директор ёки иқтисодий масалалар бўйича директор ўринбосари ёхуд бош иқтисодчининг буйсунувида эди. Яъни тузилмавий бўлинмалар меҳнатни бошқаришга тааллуқли бўлган ўзаро боғлиқ масалаларни ҳал қилиб борар эканлар, бошқарувнинг турли пиллапояларидаги шахсларнинг бўйсунувида бўлар эдилар. Кейинги вақтларда республикада меҳнатни бошқаришга ялпи ёндашишни таъминлаш учун ходимларни бошқаришнинг янги тизимлари шакллантирила бошланди, уларда кадрлар, меҳнат ва иш ҳақи бўлими, ижтимоий ривожланиш бўлими ходимларни бошқариш бўйича директорнинг ўринбосарига бўйсунади.

Чет эл корхоналарида кўпинча инсон ресурсларини бошқариш ягона хизмати ишлайди ва у компания президентининг ўринбосарларидан бирига бўйсунади. Бундай хизматнинг таркибида турли бўлинмалар, масалан, ишга ёллаш ва меҳнат муносабатлари, иш ҳақини ташкил этиш, ходимларни ўқитиб-ўргатиш бўлинмалари ва ҳоказо бўлинмалар ажратилади.

Давлат даражасида меҳнатни бошқариш. Ҳар бир мамлакатда меҳнатни бошқариш учун ўз умумдавлат органлари тизими ташкил қилинади. Ушбу органларнинг номи ва тузилмаси вақти-вақти билан ўзгариб туриши мумкин. Лекин ҳар қандай цивилизацияли давлат меҳнат, иш билан бандлик ва ижтимоий сиёсат масалалари, хусусан, меҳнат шароитлари, ишлар ва ходимлар тарификацияси, бюджет соҳасидаги меҳнатга ҳақ тўлашдаги разрядлараро нисбатлар, иш билан бандликни бошқариш, иш берувчилар ва ёлланма ходимлар ўртасидаги ўзаро муносабатларни ташкил этиш бўйича меъёрий ҳужжатлар ишлаб чиқади.

Ўзбекистонда ҳозирги вақтда Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ана шундай органдир. У 2001 йилда Меҳнат вазирлиги билан Аҳолини ижтимоий муҳофазалаш вазирлиги қўшилиши йўли билан ташкил қилинди. Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги меҳнат, иш билан бандлик ва аҳолини ижтимоий муҳофазалаш соҳасидаги давлат сиёсатини амалга оширадиган давлат ижроия ҳокимият органидир.

Вазирлик ташкил этишда унинг таркибига қуйидаги 11 та департамент кирди: ялпи таҳлил ва ижтимоий ривожланишни баҳолаш департаменти, меҳнат шароитлари ва муҳофазаси департаменти, давлат хизмати масалалари бўйича департамент, жамоа меҳнат низоларини тартибга солиш ва ижтимоий шерикчиликни ривожлантириш департаменти,

нуфуз ва иш билан бандлик сиёсати департаменти, пенсия таъминоти масалалари департаменти, оила, хотин-қизлар ва болалар департаменти, ҳарбий хизматдан бўшатилган фуқаролар ва уларнинг оила аъзоларининг ижтимоий масалалари бўйича департамент, ногиронларни тиклаш ва бирлаштириш масалалари бўйича департамент, фахрийлар ва қариялар ишлари департаменти, аҳолини ишга жойлаштириш департаменти, 1997 йилда нуфуз ва иш билан бандлик департаменти ҳамда аҳолини ишга жойлаштириш департаменти бекор қилиниб, иш билан бандлик ялпи муаммолари департаменти ва аҳолининг иш билан бандлиги бўйича дастурлар ва хизматлар департаменти ташкил қилинди.

Таянч атамалар

Меҳнатни бошқариш — бу ижтимоий-меҳнат соҳасини бошқаришдир, яъни ижтимоий-иқтисодий жараён ва муносабатларнинг меҳнатга оид муносабати устуворлик қиладиган соҳа (меҳнатнинг ижтимоий ва ишлаб чиқариш шарт-шароитларига оид, унинг амалга оширилиши, ташкил этилиши, ҳақ тўланиши, интизомга оид, меҳнат этикаси, меҳнат жамоаларининг шаклланиши ва ишлашига оид ва бошқалар).

Меҳнатни бошқариш турлари — меҳнатни бошқаришнинг умумлаштирилган сифат жиҳатдан алоҳида турлари, уларнинг характери жамиятдаги бошқарув характерига, яъни пировард оқибатда — ижтимоий тузум характерига мувофиқ келади.

Меҳнатни бошқариш методлари — ижтимоий меҳнат жараёнлари ва уларнинг иштирокчиларига бошқарув таъсирини ўтказишнинг принципиал усуллари.

Меҳнатни бошқариш шакллари — жараён субъектлари ва объектлари табиати, улар ўзаро муносабатлари характерининг аниқ амалий намоён бўлиши.

Меҳнатни бошқариш даражалари — у ёки бу ижтимоий-меҳнат масалаларини ҳал қилишда ваколатларни тақсимлаш тизими.

Меҳнатни бошқариш вазифалари; конвенциялар; халқаро меҳнат конференцияси; Халқаро Меҳнат Ташкилоти; меҳнатни бошқариш объектлари; меҳнатни бошқариш кичик тизимлари; меҳнатни бошқариш функциялари; меҳнатни бошқариш хизматлари; меҳнатни бошқариш субъектлари; меҳнатни бошқариш; ХМТ Низоми.

ТАКРОРЛАШ УЧУН САВОЛЛАР

1. Меҳнатни бошқариш деганда *нимани тушунасиз?*
2. «Меҳнатни бошқариш муносабат сифатида» ва «меҳнатни бошқариш тизим сифатида» тушунчалари нимаси билан фарқ қилади?

3. Макроиқтисодий даражада меҳнатни бошқариш қандай амалга оширилади (ишнинг ташкил қилиниши, соҳалари ва усуллари)?

4. ХМТ қандай тузилмаларга эга?

5. Меҳнатни бошқариш давлат даражасида қандай амалга оширилади?

6. Микроиқтисодий даражада меҳнатни бошқаришнинг қандай кичик тизимларини биласиз?

7. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг меҳнатни бошқаришдаги ролини гапириб беринг.

8. Меҳнатни бошқаришнинг Ўзбекистон модели ва унинг хусусиятлари қандай?

9. Корхонада, фирмада меҳнатни бошқариш хизматлари қандай ташкил қилинади?

ТАВСИЯ ЭТИЛАДИГАН АДАБИЁТЛАР

1. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. М.: 1998.

2. Грачев М.В. Управление трудом (теория и практика капиталистического хозяйствования). М.: 1993.

3. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. Учебник. М.: 1997.

4. Ракитский Б.В. Концепция социальной политики для современной России. М.: 1998.

5. Экономика труда и социальные отношения. Курс ключевых лекций. М.: РАГС, 1998.

6. Экономика труда (социально-трудовые отношения). Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегов. М.: «Экзамен», 2003.

7. Меҳнат иқтисодиёти ва ижтимоий-меҳнат муносабатлари. Г.Г.Меликьян ва Р.П.Колосоваларнинг таҳрири остида. М.: 1996.

8. Абдураҳмонов Қ.Х. ва бошқалар. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. Т., «Ўқитувчи», 2001.

НАЗОРАТ УЧУН ТОПШИРИҚЛАР ВА ЎЗ-ЎЗИНИ ТЕКШИРИШ УЧУН МАСАЛАЛАР

1-топшириқ.

Меҳнатни бошқаришга берилган қуйидаги таърифни тўғри деб ҳисоблайсизми?

«Меҳнатни бошқариш – бу бошқарувчининг ишловчини ишлаб чиқариш топшириғини бажаришга мажбур қилиш имкониятидир».

«Ҳа» ёки «Йўқ» деб белгиланг.

Жавоб: Йўқ.

2-топшириқ.

Ишловчи ва иш берувчи ўзаро муносабатларида ким меҳнатни бошқариш субъекти ва ким объекти бўлади?

Тўғри жавобнинг тагига чизинг.

Субъект:

а) иш берувчи;
б) ишловчи;
в) ҳар иккаласи;
г) ҳеч қайсиси.

Объект:

а) иш берувчи;
б) ишловчи;
в) ҳар иккаласи;
г) ҳеч қайсиси.

Мустабид ва демократия жамиятида меҳнатни бошқариш субъекти ва объекти ролларини тақсимлаш нимаси билан фарқланади?

Жавоб:

Биринчи қисмда савол жуда мавҳум берилган ва унга тўғри бир маъноли жавоб йўқ.

Иккинчи қисмда, мустабид жамиятда ишловчи фақат бошқариш объекти ҳисобланади, демократик жамиятда ишловчи ҳам, иш берувчи ҳам айни бир вақтда меҳнатни бошқаришнинг ҳам объекти, ҳам субъекти ҳисобланади; ўз-ўзини бошқариш бор.

3-топшириқ.

Таърифни тўлдиринг:
«Меҳнатни бошқариш — бу (нимани?) бошқаришдир».
———
———

Жавоб:

...ижтимоий меҳнат соҳасини.

4-топшириқ.

Жамоа шартномасида қуйидагича ёзилган деб тахмин қилайлик: «Молиявий қийинчиликлар пайдо бўлганда маъмурият иш ҳақи тўлашни уч ойдан кўп бўлмаган муддатга кечиктиришга ҳақли». Бу ёзувга давлат органлари қандай муносабатда бўлишлари керак:

— ишловчилар томонидан норозиликлар бўлмаганда;

— икки ой кечиктирилган иш ҳақини тўлаш талаби билан иш ташлаш ўтказилганда ва маъмурият бу иш ташлашни ноқонуний деб топиш даъвоси билан мурожаат қилганда.

Жавоб:

Норозиликлар бўлмаганда бундай ёзувнинг ноқонунийлиги ва энг бошидан қонуний кучга эга эмаслигини тушунтириш керак, чунки у «Меҳнат тўғрисидаги» Қонунларга зиддир.

Жамоа шартномасидаги бундай ёзув иш ташлаганлар талабларини асоссиз, деб топиш учун ҳеч қандай асос бўлолмайди. Иш ташлаганлар иш берувчидан қонун нормаларига қатъий амал қилишни талаб қилишяпти ва суд қонунга риоя қилинишини таъминлаши керак.

МУНДАРИЖА

Кириш 3

1-боб. **Меҳнат тўғрисидаги фаннинг юзага келиши ва унинг жамият ривожланишидаги роли**

1.1. Меҳнат тўғрисидаги фаннинг юзага келишида Арастудан А. Смитгача бўлган давр 9
1.2. Қийматга оид меҳнат назариясининг ривожланишида Д. Рикардо таълимоти 12
1.3. Меҳнат тўғрисидаги назариянинг ривожланишида Ж.Б. Сей, маржиналчилар ва янги классикларнинг роли 23
1.4. Бозор иқтисодиёти ва меҳнат муносабатларини давлат томонидан тартибга солиб бориш назарияси. И. Шумпетер, Ж.М. Кейнс ва янги классик синтезларнинг қарашлари 29
1.5. Меҳнат тўғрисидаги фаннинг юзага келишида ислом иқтисодиёти мафкурачилари ва Шарқ иқтисодий тафаккурининг ўрни 33

2-боб. **Меҳнат иқтисодиётининг предмети ва услублияти**

2.1. Меҳнатнинг инсон ва жамият фаолиятидаги ижтимоий-иқтисодий ўрни 44
2.2. Меҳнат иқтисодиёти предметининг шаклланиши ва ривожланиши 53
2.3. Меҳнат иқтисодиётининг даражавий бўлимлари ва муаммолари 59
2.4. Меҳнат турлари ва уларнинг хусусиятлари 66
2.5. Меҳнат элементлари ва меҳнат жараёни 75
2.6. Меҳнатнинг намоён бўлиш шакллари ва функциялари 80
2.7. Меҳнат ишлаб чиқариш омили сифатида 88
2.8. Инсон ва жамиятнинг ривожланишида иш вақти ва айрим меҳнат турларини қиёсий ўлчаш 94

3-боб. **Меҳнат жараёнларини ташкил этиш**

3.1. Меҳнатни ташкил этиш: моҳияти ва хусусиятлари 102
3.2. Ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг моҳияти ва мазмуни 106
3.3. Ижтимоий-меҳнат муносабатларини ташкил қилиш 110
3.4. Инсоннинг ижтимоий ишлаб чиқаришдаги ҳолати 118
3.5. Чет элларда меҳнат фаолиятини ташкил қилиш ва оқилоналаштириш назарияларининг ривожлантирилиши 121
3.6. Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги мамлакатларида ва Ўзбекистонда меҳнатни ташкил этиш назарияларининг ривожланиши 126

4-боб. **Бозор хўжалиги тизимида меҳнат бозори**

4.1. Меҳнат бозори ва унинг моҳияти 130
4.2. Меҳнат бозорининг ишлаш механизми 140
4.3. Меҳнат бозорининг турлари: уларнинг сегментларга бўлиниши ва мослашувчанлиги 147
4.4. Меҳнат бозоридаги таклиф ва эҳтиёж 155
4.5. Меҳнат бозори моделлари 162

4.6. Меҳнат бозори ва унинг ривожланиши бўйича назарий қарашлар 167
4.7. Демографик тенденциялар ва уларнинг меҳнат бозорига таъсири 170
4.8. Меҳнат бозоридаги энг янги тамойиллар: глобаллашув ва миллий манфаатлар 183
4.9. Меҳнат бозорининг тартибга солиниши 185
4.10. Меҳнат бозоридаги пассив ва фаол сиёсат 192
4.11. Давлат иш билан бандлик хизмати 196

5-боб. **Меҳнат ресурслари ва меҳнат потенциали**

5.1. Меҳнат ресурслари ижтимоий-иқтисодий категория сифатида 203
5.2. Меҳнат потенциали ва унинг ижтимоий-иқтисодий мазмуни 214
5.3. Меҳнат потенциали ва меҳнат ресурсларининг шаклланишида инсон омили 226
5.4. Меҳнат ресурслари ва улардан фойдаланиш йўллари 236
5.5. Меҳнат ресурслари балансини тузиш ва ишга жойлашишга муҳтож шахсларни аниқлаш 246

6-боб. **Аҳолини иш билан бандлиги назариялари ва уларнинг амалда қўлланилиши**

6.1. Аҳолини иш билан бандлиги бўйича классик ва неоклассик назариялар 257
6.2. Ж.Кейнс ва неокейнсчиларнинг иш билан бандлик назарияси 259
6.3. Ҳозирги замон неоклассик назарияларида иш билан бандлик масалалари 263
6.4. Иш билан бандликнинг ҳозирги замон назарияларидан фойдаланиш 268

7-боб. **Аҳолининг иш билан бандлиги шаклланиши ва моҳияти**

7.1. Иш билан бандликнинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти 274
7.2. Иш билан бандлик шаклларининг таснифи 278
7.3. Аҳолининг иш билан бандлиги, унинг асосий турлари ва шакллари ... 285
7.4. Иш билан бандлик—ижтимоий-иқтисодий сиёсатнинг элементи сифатида 295
7.5. *Иш билан бандлик соҳасида ижтимоий-демографик гуруҳлар* 299
7.6. Аҳолининг меҳнат миграцияси 305

8-боб. **Ишсизлик: сабаблари, хусусиятлари ва уни камайтириш йўллари**

8.1. Ишсизлик ҳақида умумий тушунчалар 314
8.2. Ишсизликнинг сабаблари 322
8.3. *Ишсизлик таснифи* 328
8.4. Ишсизликни камайтириш йўллари 333

9-боб. **Персонални ва инсон ресурсларини бошқариш**

9.1. Инсоннинг корхона ва ташкилотдаги роли, уни бошқариш 338
9.2. Персонални ижтимоий-психологик жиҳатдан бошқаришнинг назарий муаммолари 352
9.3. Корхоналарда персонални шакллантириш ва ташкил қилиш амалиёти 364

10-боб. **Меҳнат унумдорлиги: тушунчаси, ўлчаш омиллари, резервлари**

10.1. Меҳнат унумдорлиги ва унинг аҳамияти 373
10.2. Меҳнат унумдорлиги, самарадорлиги ва маҳсулдорлиги 391
10.3. Меҳнат унумдорлигини ўлчаш усуллари 400
10.4. Меҳнат унумдорлиги назарияларининг ривожлантирилиши 411
10.5. Меҳнат унумдорлиги ошиши омиллари ва резервлари 419

11-боб. **Аҳолининг турмуш даражаси, даромадлари ва уни давлат томонидан тартибга солиш**

11.1. Аҳоли *даромадлари* ва унинг тақсимланиши юзасидан назарий муаммолар 433
11.2. *Турмуш даражаси* тушунчаси ва кўрсаткичлари 441
11.3. Аҳоли даромадлари, уларнинг шаклланиш манбалари ва *фойдаланиш* йўналишлари 453
11.4. Аҳоли даромадларини *давлат томонидан* тартибга солиш 464
11.5. Даромадларни тартибга солишда солиқларнинг роли 472

12-боб. **Ривожланган хорижий давлатларда даромадлар сиёсати ва иш ҳақини ташкил этиш хусусиятлари**

12.1. *Даромадлар сиёсати ва иш ҳақи* 480
12.2. Иш билан бандлик, иш ҳақи ва ишчи кучи харажатларининг халқаро статистикаси 487
12.3. Иш ҳақига доир бирдамлик сиёсати (Швеция модели) 495
12.4. Иш ҳақини фирма ичида тартибга солиш 505
12.5. Иш ҳақини *табақалаштириш ва унинг ишлаб чиқариш* самарадорлигига таъсири 517

13-боб. **Бозор иқтисоднёти шароитида иш ҳақини ташкил этиш ва уни ислоҳ қилиш**

13.1. *Иш ҳақининг моҳияти* 536
13.2. Бозор шароитида иш ҳақининг асосий вазифалари 546
13.3. Иш ҳақини ташкил этиш тамойиллари — даромадлар ва меҳнатга ҳақ тўлаш сиёсатини ишлаб чиқишнинг *методологик асоси* 555
13.4. Тариф тизими — иш ҳақини ташкил этиш унсури сифатида 558
13.5. Иш ҳақини *ислоҳ қилишнинг асосий йўналишлари* 569

14-боб. **Меҳнатга ҳақ *тўлаш* тизимларини ташкил этиш**

14.1. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари тушунчаси ва *уларнинг таснифи* 574
14.2. Иш ҳақининг ишбай ҳамда вақтбай тизимларини қўллаш 581
14.3. Асосий иш натижалари *учун рағбатлантириш* тизимларини ишлаб чиқиш ва уларнинг самарадорлигини аниқлаш 594
14.4. Корхоналарда иш ҳақига қўшимчалар ва устамаларни, шунингдек, бир марта бериладиган мукофотларни қўллаш 603

15-боб. **Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш муаммолари**

15.1. Ижтимоий муҳофаза бўйича асосий тушунчалар 610
15.2. Ижтимоий муҳофаза қилишнинг самарали тизими 619
15.3. Ижтимоий муҳофаза шакллари ва *механизмларини амалга оширишда* давлатнинг роли 624
15.4. Ўзбекистон Республикасида аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш тизимининг ўзига хос хусусиятлари 634

16-боб. **Бозор муносабатлари тизимида меҳнатни бошқариш**

16.1. Меҳнатни бошқариш хусусиятлари 649
16.2. Меҳнатни *бошқариш* турлари ва усуллари 651
16.3. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг меҳнатни бошқаришдаги роли 653
16.4. Макроиқтисодий ва микроиқтисодий даражаларда меҳнатни бошқариш 659
Назорат учун топшириқлар ва *ўз-ўзини текшириш* учун масалалар 666

ҚАЛАНДАР ХЎЖАЕВИЧ АБДУРАҲМОНОВ

МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ

(назария ва амалиёт)

Дарслик

Тошкент— «Mehnat»— 2004

Муҳаррирлар *И. Усмонов, А. Бобониёзов*
Рассом *Ҳ. Қутлуқов*
Бадиий муҳаррир *О. Бакликова*
Техник муҳаррир *Т. Смирнова*
Мусаҳҳиҳа *Ф. Темирхўжаева*

2004 йил 28 июлда чоп этишга рухсат берилди. Бичими 60x90$^{1}/_{16}$. «Таймс» ҳарфида терилиб, офсет усулида чоп этилди. Шартли босма табоғи 42,0. Нашр табоғи 42,0. 1000 нусха. Буюртма № 3052.
Баҳоси шартнома асосида.

«Mehnat» нашриёти, 700129, Тошкент, Навоий кўчаси, 30.
Шартнома № 22—2004.

Ўзбекистон Матбуот ва ахборот агентлигининг Биринчи Тошкент босмахонасида чоп этилди.
Тошкент, Сағбон кўчаси, 1-берк кўча, 2-уй.



Қаландар Хўжаевич АБДУРАҲМОНОВ —
иқтисод фанлари доктори, профессор.

«Меҳнат иқтисодиёти» мутахассислиги бўйича Г.В. Плеханов номидаги Москва халқ хўжалиги институтини (1968 йил) тугатган.

Ўзбекистонда меҳнат потенциалидан самарали фойдаланишнинг минтақавий муаммолари бўйича (1990 йил) иқтисод фанлари доктори илмий даражасини олган. Кўплаб Халқаро миллий академияларнинг ҳақиқий аъзоси. Жумладан, Россия Ижтимоий фанлари академияси; Минтақалараро меҳнат ва иш билан бандлик академияси; Олий мактаб фанлари халқаро академияси; Нью-Йорк (АҚШ) фанлар академияси; Россия Табиий фанлар академияси ва Бутунжаҳон география жамиятининг ҳақиқий аъзоси (академиги)дир. 400 босма табоққа яқин илмий ишлари чоп этилган. 20 дан ортиқ монография, дарслик ва ўқув қўлланмалари муаллифи.

«Меҳнат иқтисодиёти» мутахассислиги бўйича 30 дан ортиқ фан номзоди ва фан докторлари тайёрлаган. Дунёнинг кўплаб мамлакатларида меҳнат ва ижтимоий масалалар бўйича илмий амалий конференциялар ва симпозиумларда маърузалари билан қатнашган.