QALANDAR ABDURAHMONOV
NODIRA ZOKIROVA



Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi



O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI

TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI

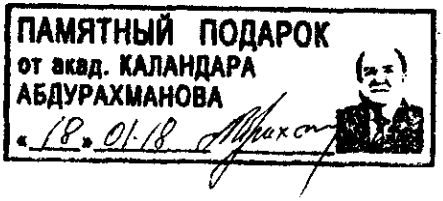
TOSHKENT SHAHRIDAGI G.V.PLEXANOV NOMIDAGI ROSSIYA IQTISODIYOT UNIVERSITETINING FILIALI

Q. ABDURAHMONOV,
N. ZOKIROVA

MEHNAT IQTISODIYOTI VA SOTSIOLOGIYASI

O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi o'quv-metodik birlashmalari faoliyatini Muvofiqlashtiruvchi kengashi tomonidan 5231600 – "Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi" mutaxassisligi talabalari uchun o'quv qo'llanma sifatida tavsiya etilgan

O'QUV QO'LLANMA



TOSHKENT – 2013

65.9(2)24

UO'K: 165-053.4
KBK 74.100
A-79139

A-79139 **Q.X.Abdurahmonov, N.Q.Zokirova, Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. –T.: «Fan va texnologiya», 2013, 536 bet.**

ISBN 978-9943-4264-5-0

O'quv qo'llanmada «Mehnat iqtisodiyoi va sotsiologiyasi» fani muammolari bilan bog'liq qator nazariy va amaliy masalalarning mazmun-mohiyati ochib berilgan fanning predmeti va mazmuni, mehnat faoliyatini tashkil etish, aholining ish bilan bandligi shakllanishi va mohiyati, ishsizlik va uning darajasini pasaytirish yo'nalishlari, mehnat bozorining shakllanishi va rivojlanishi, aholining turmush darajasi va daromadlari, ish haqini tashkil etish va uni isloh qilish, mehnat unumdorligini oshirish omillari va manbalari kabi iqtisodiy muammolar batafsil yoritilgan. Shuningdek, o'quv qo'llanmada mehnat motivatsiyasi va mehnat muomalasi, mehnatga munosabat va undan qoniqish jarayoni, mehnat sohasidagi nizolar va ularni hal etish yo'llari, aholini ijtimoiy muhofaza qilish, mehnat sohasida sotsiologik tadqiqotlar o'tkazish masalalariga ham keng o'rin berilgan. Bunda mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasiga doir masalalar O'zbekistonda demokratik bozor islohotlarini va iqtisodi-yotni liberallashtirishni yanada chuqurlashtirishning hozirgi davrdagi o'ziga xos xususiyatlari hisobga olinganiga alohida e'tibor qaratilgan.

O'quv qo'llanmada oliy o'quv yurtlarida iqtisod sohasi bo'yicha ta'lim olayotgan talabalar va professor – o'qituvchilar, mehnat muammolari bo'yicha ilmiy tadqiqot ishlarini olib borayotgan katta ilmiy xodimlar, amaliyotchilarga, umuman, keng doiradagi kitobxonlarga mo'ljallangan.

UO'K: 165-053.4
KBK 74.100

Taqrizchilar:

Xudoyberdiyev Z.Ya. – iqtisod fanlari doktori, professor., O'rta maxsus kasb-hunar ta'limi Markazi direktori o'rinbosari;

Raximova D.N. – iqtisod fanlari doktori, professor., O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi "Tashqi iqtisodiy va investitsion faoliyatni tashkil etishni boshqarish" kafedrasi mudiri.

Toshkent davlat iqtisodiyot universitetining 2013-yil 29-noyabrdagi 4-sonli va Toshkent shahridagi G.V.Plexanov nomidagi Rossiya iqtisodiyot universiteti filiali Ilmiy kengashining 2013-yil 30-noyabrdagi 6-sonli qarorlari bilan nashr etilgi.

ISBN 978-9943-4264-5-0

© «Fan va texnologiya» nashriyoti, 2013.

KIRISH

O‘zbekistonda bozor munosabatlarining shakllantirilishi va rivojlantirilishi jarayonlarida mehnat faoliyati to‘g‘risidagi nazariy va amaliy tushunchalar o‘zgardi, jamiyat hayotiga tub jihatdan yangicha qarashlar paydo bo‘ldi. Ma’muriy-buyruqbozlik tizimining quyi daraja boshqaruvining yuqoridagilarga so‘zsiz itoat qilishi, hukmronlik, buyruq asosida ish ko‘rish, qat’iy rejalash prinsiplaridan farqli ravishda bozor iqtisodiyoti munosabatlarining obyekti faqat ishlab chiqarish, xo‘jalik yurituvchi subyekt bo‘lib qolmasdan, birinchi navbatda inson, uning ehtiyojlari va manfaatlari hisoblanadi.

Hozirgi davrda ishlab chiqarishga iqtisodiy va ijtimoiy jarayonlar uzviy o‘zaro bog‘liq murakkab ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida qaralib, yuqori unum bilan mehnat qiladigan, yuqori malakali, bozor konyunkturasiga hozirjavob, tashabbuskor, mas’uliyatni o‘z zimmasiga olishga qodir bo‘lgan xodimlar mehnat faoliyatini tashkil etish va tartibga solish eng muhim vazifa hisoblanadi.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimov shuning uchun ham «Biz rivojlangan bozor iqtisodiyotiga asoslangan zamonaviy davlat qurish yo‘liga qadam qo‘yib, kuchli davlatdan kuchli fuqarolik jamiyati sari izchillik bilan o‘tishni ta’minlar ekanmiz, faqat milliy va umumbashariy qadriyatlar uyg‘unligi zaruratini teran anglaydigan, zamonaviy bilimlarni, intellektual salohiyat va ilg‘or texnologiyalarni egallagan insonlargina o‘z oldimizga qo‘ygan strategik taraqqiyot maqsadlariga erishishi mumkin ekanini hamisha o‘zimizga yaxshi tasavvur etib kelmoqdamiz»[1] - deb alohida ta’kidladi.

Xodimlarning ishlab chiqarishdagi birgalikdagi mehnat faoliyati ijtimoiy xususiyatga egadir. Bu murakkab hodisa va

[1] I.A.Karimov. Yuksak bilimli va intellektual rivojlangan avlodni tarbiyalash – mamlakatni barqaror taraqqiy ettirish va modernizatsiya qilishning eng muhim shartı // Xalq so‘zi, 2012-yil 18-fevral.

53530.

jarayon bo'lib, ularni tashkil etish, tartibga solish, samarali boshqarish talab qilinadi. Xodim mehnat jarayonida faqat o'z ehtiyojlarini qondirishgagina emas, balki korxona mehnat jamoasining birgalikdagi faoliyatidan foyda olishiga hissasini qo'shishga ham intiladi. Bu jamoaviy mehnat faoliyatining mahsuli jamiyat va uning alohida a'zolari ehtiyojlarini qondirishga yo'naltirilgan.

Mehnat sohasidagi fan tizimida nisbatan mustaqil, lekin o'zaro bog'liq bo'lgan ikki fan – «Mehnat iqtisodiyoti» va «Mehnat sotsiologiyasi» mavjuddir. Ular har ikkisi tadqiqotining obyekti moddiy ne'matlar yaratish va xizmat ko'rsatishga yo'naltirilgan mehnatdir. Agar mehnat iqtisodiyotini o'rganish predmeti mehnatdan foydalanish munosabati bilan paydo bo'ladigan iqtisodiy munosabatlar bo'lsa, mehnat sotsiologiyasining predmeti – mehnat sohasidagi ijtimoiy munosabatlar va jarayonlardir.

Amaliyotda esa mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasining muammolariga uzviy bog'liqlikda duch kelinadi. Masalan, mehnatni tashkil etishning yuksak darajasiga ham iqtisodiy, ham ijtimoiy mezonlarga tayangan holda erishish mumkin. Mehnat normasi faqat texnika va iqtisodiy nuqtayi nazardangina emas, balki ijtimoiy tomondan ham asoslangan bo'lishi kerak. Mehnat sharoitlari, mehnatga haq to'lash kabi kategoriyalar ham iqtisodiy, ham ijtimoiy xususiyatlarga egadir.

Shu sababli bu ikki fan mehnat iqtisodiyoti va mehnat sotsiologiyasiga bo'linmasdan, ular birlashtirilgan holda «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» yaxlit o'quv qo'llanma sifatida tuzilgan[2]. Bunda bu ikki fan uchun umumiy hisoblangan «mehnat salohiyati», «ehtiyojlar», «manfaatlar», «rag'batlar», «mehnat sharoitlari», «ijtimoiy–mehnat munosabatlari», «jamiyatning ijtimoiy rivojlanishi», «aholining turmush darajasi va turmush sifati», «inson taraqqiyoti», «ijtimoiy kafolatlar» kabi tub asosli kategoriyalarga murojaat qilindi.

---

[2] Umuman olganda hozirgi vaqtda «Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi» fanini o'qitishga ikki xil yondashuv kuzatiladi. Ularning birinchisi bu ikki fanni alohida-alohida o'qitishni nazarda tutsa, ikkinchisi mazkur fanlarning uzviy bog'liqligi hisobga olingan holda talabalarga yaxlit holda taqdim etishni ma'qul ko'radi. Ushbu o'quv qo'llanma mualliflari ham ikkinchi yondashuv tarafdorlaridir.

«Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fanining predmeti ijtimoiy–mehnat munosabatlarining tarkibi va mexanizmlari, shuningdek, mehnat sohasidagi ijtimoiy jarayonlar tashkil etadi. Mehnat munosabatlari ikki – funksional va ijtimoiy jihatdan qarab chiqilishi mumkin. Mehnat munosabatlarining funksional jihati mehnatning ijtimoiy taqsimoti va kooperatsiyasiga asoslangan bo'lib, ish kuchi miqdori, kasbiy va malaka tarkibi nisbatlarini belgilashda namoyon bo'ladi. Bu tarkib mahsulot ishlab chiqarish, xizmatlar ko'rsatish uchun talab qilinadigan ish vaqti bilan belgilanadi va mehnat iqtisodiyoti tomonidan o'rganiladi. Mehnat munosabatlarining sotsiologik jihati turli ijtimoiy guruhlar va xodimlarning ijtimoiy ahvoli, ularning manfaatlari va mehnatga munosabatlarida o'z ifodasini topadi.

«Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» o'quv qo'llanmaning asosiy vazifasi – ishlab chiqarishning bo'lajak mutaxassislari va rahbarlarini bilimlar, malaka, ko'nikma, tajriba, shaxsiy fazilatlarga ega bo'lgan xodimlar mehnatini samarali tashkil etish va undan yuqori unum bilan foydalana olish bo'yicha nazariya va amaliyot bilan tanishtirishdir.

I bob. MEHNAT – IQTISODIY VA SOTSIOLOGIK TADQIQOT OBYEKTI SIFATIDA

1.1. Mehnatning mohiyati va funksiyalari, ijtimoiy xususiyatlari

Mehnat – inson hayotining asosi va eng muhim shartidir. Odamlar tabiatga ta'sirini o'tkazib, uni o'zgartirib, o'z ehtiyojlariga moslashtirib faqat tirikchiligini ta'minlabgina qolmasdan, shu bilan birgalikda jamiyatning rivojlanishi va taraqqiy etishi uchun shart-sharoitlar yaratadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimov, shuning uchun ham «...o'tgan davrda amalga oshirgan keng ko'lamli ishlarimiz ham, joriy yildagi va undan keyingi yillardagi barcha say-harakatlarimiz ham yagona ezgu maqsadga – xalqimizning hayot darajasi va sifatini yuksaltirishga qaratilganini» [3] - yana bir bor ta'kidladi.

O'zbek mutafakkirlari mehnatning jamiyatdagi roliga, mehnatkash insonga yuqori baho berganlar. Chunonchi Yusuf Xos Hojib: «Xizmat ahli o'z mehnati natijasidan umidvor turadi... Xizmatiga loyiq taqdir ko'rgan xodimning boshi ko'kka yetadi»[4], deb yozadi.

Alisher Navoiy g'azallarida mehnatning ijtimoiy ahamiyati quyidagicha bayon etilgan:

Xalq aro yaxshiroq deding, kimdur?
Eshitib, ayla shubha, raf' andin,
Yaxshiroq bil ani ulu arokim
Etsa ko'proq uluska naf' andin[5].

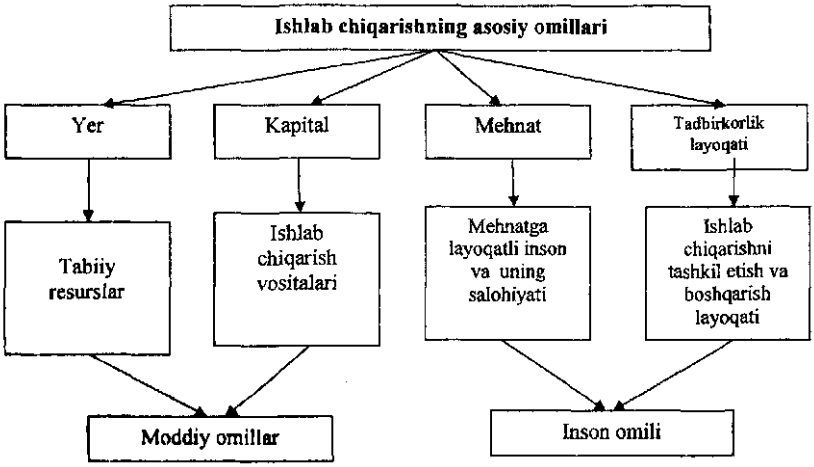
Amir Temur ham o'z saltanatida mehnat ahli, kasb-kor egalari hurmatini o'rniga qo'yilishiga alohida e'tibor bergan: «Agar kasbu hunar va ma'rifat ahllaridan bo'lsalar, bundaylarga saltanat

[3] I.A.Karimov. Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qatiyat bilan davom ettirish // «Xalq so'zi» 2013-yil 19-yanvar.
[4] Yusuf Xos Hojib. Qutadg'u bilig. –T. 1990. -63- b.
[5] Alisher Navoiy. Mahbub ul-qulub. –T. 1983. -21-b.

korxonalaridan yumush berilsin. Bulardan boshqa bilagida kuchi bor faqir-miskinlar esa o'z ahvoli va kasbu koriga qarab ish tutsinlar»[6].

Iqtisodiyot fanida «mehnat» atamasining talqinlari ko'p. Yu.M.Ostapenkoning hisoblashicha, «... umumiy tarzda mehnat insonga xos bo'lgan, tabiiy, moddiy va intellektual resurslarni shaxsiy va ijtimoiy ehtiyoj uchun zarur mahsulotga aylantirishga qaratilgan sobitqadam foydali faoliyatidir»[7].

Qomusiy ta'rifga ko'ra esa: *«Mehnat – insonning ongli, salohiyatini sarflaydigan, umume'tirof etilgan maqsadga muvofiq faoliyati; ishlab chiqarishning to'rt asosiy omillaridan biridir»*[8].



1.1-rasm. Ishlab chiqarishning asosiy omillari

Bizning fikrimizcha: «Mehnat – insonning muayyan ehtiyojlarini qondira oladigan va o'ziga kerak bo'ladigan moddiy yoki ma'naviy ne'matlardan iborat buyum, tovar, xizmat, fan, madaniyat, san'at asarlari va hokazolarni ishlab chiqarish bo'yicha ongli, maqsadli va taqiqlanmagan faoliyati»[9]dir.

---

[6] Temur tuzuklari. –T.:Sharq. 2005. -80-b.

[7] Остапенко Ю.М. Экономика труда: учебное пособие / 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2007. – с.22.

[8] Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словар. - 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2006. – С. 342.

[9] Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. –T.: Mehnat, 2009. -54-b.

Mehnat to‘g‘risidagi fanning o‘z rivojlanish bosqichlari mavjuddir *(1.1-jadval).*

XVII asrda ingliz olimi Uilyam Petti (1623-1687) xalq boyligi moddiy ishlab chiqarish barcha sohalarida yaratilishi qoidasini ishlab chiqib, «mehnat boylikning otasi va faol prinsipi, yer esa boylikning onasi»[10]dir, - deb ko‘rsatgan. U tovar qiymatining asosida bu mahsulotni ishlab chiqarishga sarf qilingan mehnat yoki yerning muayyan qismi bahosi yotadi, - deb hisoblagan. Bundan tashqari U.Petti mehnatni unumli va unumsiz mehnatga bo‘lgan.

1.1–jadval

Mehnat nazariyasi shakllanishi bosqichlari

Davr	Iqtisodiy nazariya maktablari	Iqtisodiy nazariya maktabi vakillari	Iqtisodiy nazariya qoidalari
XVII asr	Klassik siyosiy iqtisod	U.Petti, P.Buagilber	Xalq boyligi moddiy ishlab chiqarish sohalarida yaratiladi, mehnat – boylikning otasi, yer – onasi
XVIII asr	Fiziokratlar	F.Kene	Sof mahsulot manbai – yer va yerga ishlov beradigan mehnat
XVIII asr	Siyosiy iqtisod	A.Smit, J.B.Sey, D.Rikardo	Qiymatning uch konsepsiyasi
XIX-XX asr	Yangi klassik iqtisodiy nazariya	A.Marshall, D.Klark	Unumdorlik chegarasi nazariyasi
		Y.Shumpeter	Ishlab chiqarishning to‘rtinchi omili – tadbirkorlikning asosla-nishi
		J.Keyns	Bozor iqtisodiyotini tartibga so-lishda davlatning ishtiroki

Klassik iqtisodiy nazariya doirasida XVIII asrda Fransiyada *fiziokratlar maktabi* shakllanib, uning vakillari mamlakat boyligi va ravnaqi faqat qishloq xo‘jaligiga bog‘liq ekanligini asoslashga harakat qilgan. Jumladan, Fransua Kene (1694-1774) *sof mahsulot ta’limoti*ni yaratgan. Ya’ni sof mahsulot deganda qishloq xo‘jaligi sohasidagi mehnat bilan yaratilgan, ishlab chiqarish chiqimlaridan

[10] Петти У. Экономические и статистические работы / пер. с англ. – М.: Соцгиз, 1940. – с.55.

ortiq bo'lgan dehqonchilikning ortiqcha mahsuloti nazarda tutilgan. Ular ham mehnatni unumli va unumsiz turlarga ajratgan hamda faqat qishloq xo'jaligida mehnat unumli bo'lishini ko'rsatgan.

Adam Smit (1723-1790) mehnat nazariyasiga, umuman iqtisodiy nazariyaga bo'lgani kabi eng ulkan hissa qo'shgan. U ham mamlakat boyligi moddiy ishlab chiqarish mahsulotlari bilan belgilanishini, lekin bu mahsulotlarning hajmi ushbu ishlab chiqarishda ishtirok etadigan aholi sonining ulushi va ularning mehnat unumdorligiga bog'liqligini asoslagan. A.Smitning fikriga muvofiq, mehnatni taqsimlash va ishlab chiqarishni ixtisoslashtirish mehnat unumdorligi o'sishining shartidir.

Shu bilan birga, u mehnatni unumli va unumsiz turlarga ajratar ekan, unumli mehnatning barcha turlari tovarlar qiymatini shakllantirishi sababli teng qiymatga ega ekanligini ko'rsatgan: «...mehnat qiymatning yagona umumiy, shuningdek yagona aniq mezonidir yoki biz barcha vaqtlarda va barcha joylarda turli tovarlarning qiymatini o'zaro taqqoslay oladigan yagona o'lchovidir»[11]. Tovarni yaratish uchun talab qilinadigan mehnatning miqdori esa raqobat bozorida «ko'z ilg'amas qo'l» – talab va taklifning erkin o'zaro munsosabati yordamida aniqlanadi.

Iqtisodiy nazariya klassigi sotishga mo'ljallangan ashyolardagi qayta ishlanadigan materiallarning qiymatini ko'paytiradigan mehnatni unumli mehnat deb hisoblagan. Unumsiz mehnat esa xizmatlar bilan bog'liq bo'lib, u ushbu xizmat ko'rsatilishi bilan g'oyib bo'ladi.

A.Smit g'oyalaridan keyin mehnatning iqtisodiy nazariyada ikki, bir-biridan prinsipial farq qiladigan yo'nalish: *mehnatning qiymat nazariyasi va ishlab chiqarish omillari nazariyasi* shakllandi. Yuqoridagi birinchi yo'nalishning yorqin vakili David Rikardo (1772-1823) bo'lib, u shunday xulosaga kelgan: «Tovarning qiymati yoki u almashtiriladigan boshqa qandaydir tovarning miqdori mazkur tovarni ishlab chiqarish uchun zarur bo'lgan mehnatga to'lanadigan ko'proq yoki kamroq pulga emas, balki bu mehnatning nisbiy miqdoriga bog'liqdir»[12]. U uchta asosiy

---

[11] Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / пер.с англ. – М.: Эксмо, 2007. – с.152.

[12] Антология экономической классики. / В 2 томах. Т.1. – М., 1994. – с.402.

ijtimoiy sinf: yer egalari, kapital egalari va ishchilarni farqlagan. Bularning har biri o'z daromadi – tegishli ravishda: rentasini, foyda va ish haqini olgan. Ammo D.Rikardoning fikricha, renta ham, foyda ham – ishchilarga to'lanmagan ish haqining bir qismidir.

Yangi klassik nazariya vakillaridan biri Alfred Marshall (1842–1924) erkin raqobat bozori va unda narxning shakllanishi mexanizmini tadqiq etar ekan, mehnatning qiymat nazariyasi qoidalarini inkor etadigan talab va taklif egri chizig'i tomonidan o'rnatiladigan mutanosib narx g'oyasini ilgari surgan. Shuning uchun u ish haqini – mehnat uchun, kapital uchun foizni – moddiy resurslardan kelajakda qondiriladigan kutish bilan bog'liq yo'qotishlar uchun mukofot, renta va foydani – yer egalari va tadbirkorlarning daromadlari, deb hisoblagan[13].

Avstriyalik iqtisodchi olim Yozef Shumpeter (1883–1950) ishlab chiqarishning eng muhim omili, bozor iqtisodiyotini harakatlantiruvchi kuchi sifatida tadbirkor rolini asoslab, iqtisodiy nazariyani boyitdi. Undan 100 yil ilgari J.B.Sey ishlab chiqarishning uch omili sifatida mehnat, kapital va yerni ko'rsatib, tadbirkor ishlab chiqarishni tashkil etish rolini bajaradi degan edi. Y.Shumpeter esa, odatda korxona egasi bo'lmagan tadbirkor ishlab chiqarishga yangiliklar kirituvchi vazifasini o'tashiga e'tiborni qaratadi. Bu yangiliklar quyidagi maqsadlarga yo'naltirilgan bo'ladi:

- iste'molchilarga ma'lum bo'lmagan yangi ne'matlarni yaratish yoki u yoxud bu ne'matga yangi sifat berish;
- ishlab chiqarishning yangi, ma'lum bo'lmagan uslubini yoki tegishli tovardan foydalanishning yangi tijorat vositasini joriy etish;
- mamlakatning muayyan tarmog'i hozirga qadar o'z o'rniga ega bo'lmagan yangi bozorni (bu bozor ilgari mavjud bo'lgani yoki bo'lmaganidan qat'iy nazar) o'zlashtirish;
- xomashyo yoki yarim tayyor mahsulotlarning yangi manbasini (bu manba ilgari mavjud bo'lgani yoki e'tiborga olinmaganligidan qat'iy nazar) topish;

[13] Маршалл А. Принципы экономической науки /пер. с англ. В 3 т. Т.1. – М.: Прогресс, 1993. – с.295.

• tegishli o'zgartishlarni, masalan, o'z korxonasining monopol holatni egallashi yoki boshqa korxonaning monopol holatini barbod qilishni amalga oshirish[14].

1929–1933-yillardagi iqtisodiy inqiroz erkin tadbirkorlikning jamiyatni samarali rivojlantirish muammosini davlat ishtirokisiz mustaqil hal etishga qodirligini shubha ostiga qo'ydi. Bunday sharoitda ingliz iqtisodchisi Jon Meynard Keyns (1883-1946) bozor iqtisodiyotini tartibga solishda davlatning ishtirok etishi zarurligini asoslashga qaratilgan nazariyani ilgari surdi. U jamlanma talabning jamlanma taklifga mutanosibligi to'g'risidagi «J.Sey qonuni»ni tanqid qilar ekan, bozor o'zini o'zi tartibga soladigan mexanizm bo'la olmasligi, bozor subyektlarining daromadi talabdan ortiqcha bo'lishi sababli samarali talabni ta'minlay olmasligini va shuning uchun davlatning tegishli kredit-pul va budjet siyosati orqali xaridga qodir talabni rag'batlantirish uchun aralashishi zarurligini ko'rsatdi.

Samarali talab, bir tomondan, shaxsiy iste'mol darajasi, ikkinchi tomondan, ishlab chiqarish iste'moli miqdori – investitsiyalar orqali ta'minlanadi. Bu samarali talabni oshirish mexanizmlari, birinchidan, davlat ta'siri orqali kreditlar uchun foizni kamaytirish (bu investitsiyalarni oshirishga xizmat qiladi), ikkinchidan, investitsiyalar va davlat xaridlari uchun davlat xarajatlarini ko'paytirish mumkin. Bu ikki tadbir ham ishlab chiqarishni kengaytirishga, ya'ni aholining ish bilan bandligini oshirish va daromadlarini ko'payirishga qaratilgan[15].

Ma'lumki, ishlab chiqarishning asosiy omillari ikki tarkibiy qismga – *moddiy resurslar* (xomashyo, asbob-uskunalar va hokazolar) hamda *mehnat resurslari*ga (muayyan mehnatni bajarishga qodir, bilimi, malaka va tajribasi bor bo'lgan xodim)ga ajratiladi. S.Fisher, R.Dornbush, R.Shmalenzi kapital va yer resurslarini moddiy boyliklar, ishlab chiqarishning ashyoviy omillari, deb hisoblashadi[16]. K.R.Makkonnell va S.L.Bryularning

---

[14] Шумпетер Й. Теория экономического развития / пер. с нем. – М.: Прогресс, 1982. – с.159.

[15] Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. /Пер. с англ. проф. Н. Н. Любимова; под ред. д.э.н., проф. Л. П. Куракова.— М.: Гелиос АРВ, 2002.

[16] Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика/ Пер. с англ. со 2-го изд. –М.: Дело ЛТД. 1995. –С..323.

fikriga ko'ra, iqtisodiy resurslar moddiy va inson resurslaridan iboratdir[17].

Ishlab chiqarish omillari - ishlab chiqarishda foydalaniladigan, mahsulot ishlab chiqarishning miqdori, hajmi hal qiluvchi darajada bog'liq bo'lgan resurslardir. Bu omillar yer, kapital, mehnat va tadbirkorlik faoliyatidir (tadbirkorlik qobiliyati) *(1.1-rasm)*.

1.2–jadval

Mehnat faoliyati prinsiplari

Prinsiplar	Prinsiplar mohiyati
Harakatning ongliligi	Inson mehnat jarayoni boshlanishidan oldin bo'lajak mehnat natijasini ongli ravishda anglab yetadi. Ongsiz, instinktiv harakat mehnat hisoblanmaydi
Harakatlarning maqsadga muvofiqligi	Inson o'z niyatlarini amalga oshirishdan oldin harakatlarining algoritmini rejalab oladi. U mahsulotni qanday ishlab chiqarish, qaysi resurslardan foydalanish, qaysi texnologiyani qo'llash qarorlarini qabul qiladi
Harakatlarning samaradorligi	Har qanday faoliyat muayyan ijtimoiy foydali ne'mat yaratish bilan yakuniga yetadi
Harakatlarning ijtimoiy foydaligi	Odamlar mehnat jamoalariga birlashib, bir-birlari bilan munosabatda bo'lib, o'zlariga va jamiyat uchun ne'matlar yaratadilar.
Harakatlarning kuch-quvvatni sarflashni talab etishi	Odamlar mehnat faoliyatini amalga oshirar ekanlar, muayyan miqdorda jismoniy, asabiy, aqliy kuch-quvvat sarf qiladilar

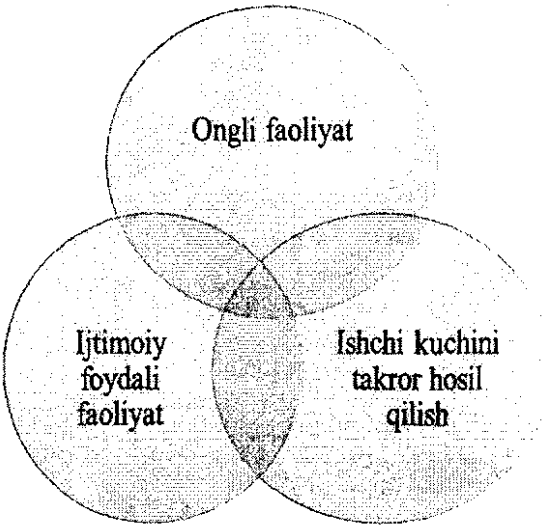
Yuqorida qayd qilinganlardan mehnat – insonning quyidagi prinsiplar talablariga javob beradigan faoliyatidir:

- onglilik;
- maqsadga muvofiqlik;
- samaradorlik;
- ijtimoiy foydali;
- kuch–quvvat sarf qilinishini talab etadi *(1.2–jadval)*.

Inson o'z mehnatining maqsadi, usuli va natijasini aniqlash davomida, qanday mahsulotlar qancha miqdorda va qachon ishlab chiqarilishi kerakligi, bu mahsulotlarni qanday resurslardan, qay

[17] Макконел К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика / Перевод с 13-го английского издания. — Москва: ИНФРА-М, 1999. –С.37.

tarzda, qanday texnologiya yordamida ishlab chiqarish lozimligi, bu mahsulotlar kim uchun ishlab chiqarilishi zarurligi degan uchta muhim masalani hal qiladi. Binobarin, birinchi masalada mehnat ongli faoliyat, ikkinchisida — ish kuchini takror hosil qilish, uchinchisida — ijtimoiy foydali faoliyat sifatida namoyon bo'ladi *(1.2- rasm).*



1.2- rasm. Inson mehnatining muhim tomonlari

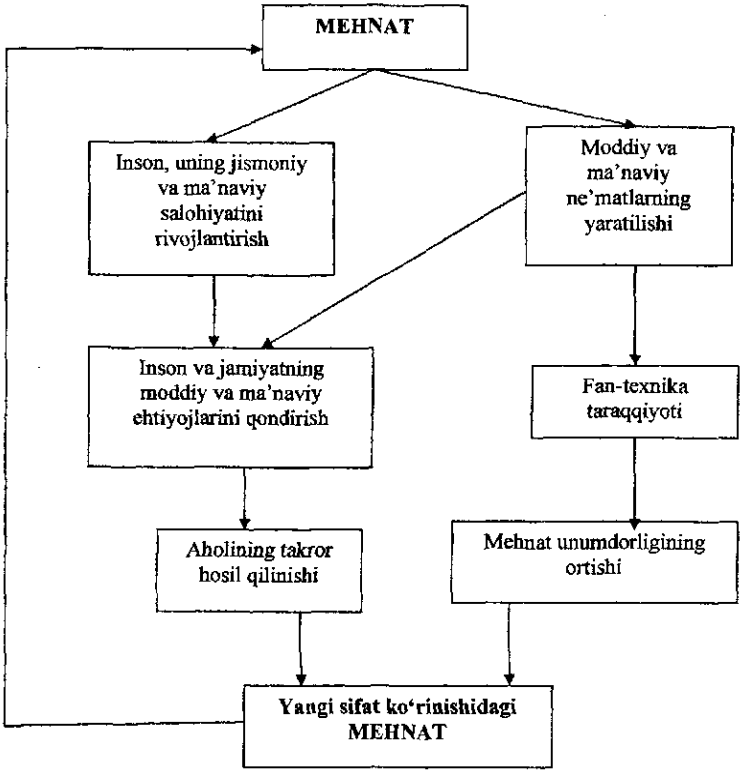
Mehnatning inson va jamiyatni taraqqiy ettirishdagi roli mehnat jarayonida faqat odamlarning ehtiyojlarini qondirishga mo'ljallangan moddiy va ma'naviy ne'matlargina yaratilib qolmasdan, yangi bilimlar, ko'nikmalarga ega bo'ladigan, mahorati, iste'dodini namoyon etadigan xodimlarning o'zlari rivojlanishida ham aks etadi.

Shu tariqa mehnat faoliyati natijasida, bir tomondan, bozorlar mahsulotlar, xizmatlar bilan to'ldiriladi, ikkinchi tomondan ishlab chiqarishning taraqqiy ettirilishi yangi ehtiyojlarni tug'diradi va ularni qondirishga kirishiladi.

Ishlab chiqarishning rivojlantirilishi aholining takror hosil qilinishi, uning moddiy va ma'naviy darajasi ortishiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi *(1.3-rasm).*

Mehnatning turlari ko‘p. Ularni quyidagi mezonlar bo‘yicha tasniflash mumkin (1.4-rasm):

- mehnat mazmuni bo‘yicha;
- mehnat xususiyati bo‘yicha;
- mehnat natijalari bo‘yicha;



1.3-rasm. Mehnatning inson va jamiyatni rivojlantirishdagi roli[18]

- mehnatning ashyoviy unsurlaridan foydalanish va xodim ishtirokining darajasi bo‘yicha;
- odamlarni mehnatga jalb etish usullari bo‘yicha.

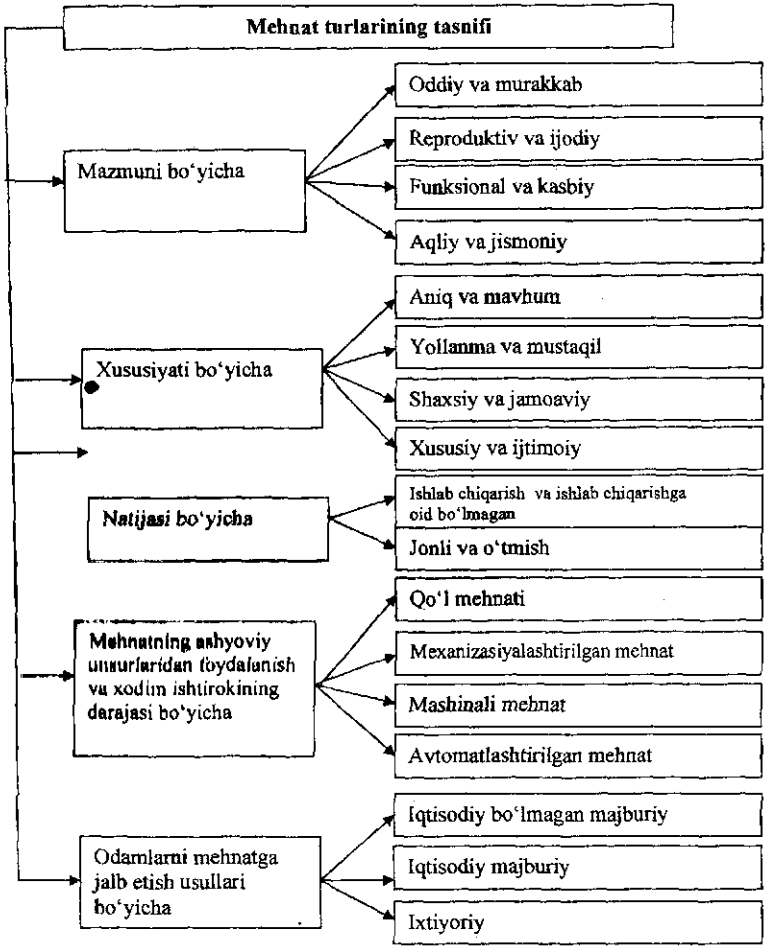
Mehnatning *iqtisodiy mazmuni* quyidagi xususiyatlarga egadir:

- ishlab chiqarish (shu jumladan, mehnat) funksiyasi qo‘yayotgan talablarga nisbatan mehnat vositalari va predmetlarining

[18] Рофе А.И. Экономика и социология труда: учебное пособие. – М.: КноРУС, 2010. – с.8.

texnika darajasi hamda texnologik jarayonlar va ishlab chiqarishni tashkil etishning darajasi;

• xodimlarga qo'yilayotgan talablarga nisbatan ishlab chiqarish (shu jumladan, mehnat) funksiyasining tarkibi, xususiyatlari va sifati;



1.4-rasm. Mehnat turlarining tasnifi

• mehnat jarayonining fan va texnikaning eng so'nggi yutuqlari bilan qurollanganligini ko'zda tutadigan mehnatning intellektualligi.

Mehnat mazmuni ish joyida aniq mehnat funksiyalarining taqsimlanishida o'z ifodasini topadi. Bu funksiyalar mehnat qurollarini, mehnatni tashkil etishni takomillashtirish, mehnatning ijtimoiy va kasbiy taqsimoti, xodim malakasining, ishlab chiqaruvchi kuchlar rivojlanishining darajasi, ishlab chiqarishning insoniy va ashyoviy unsurlari birlashtirilishining vositalari, ya'ni, eng avvalo, mehnat jarayonida insonning tabiat, mehnat vositalari va predmetlari bilan o'zaro munosabatlari orqali namoyon bo'ladi.

Mehnat uning mazmuniga qarab quyidagicha tasniflanadi:

• oddiy mehnat – bu odatda oddiy ish kuchi sarfidan iborat;

• murakkab mehnat – oddiy mehnatning darajaga ko'tarilgani yoki ko'paytirilgan. Qoidaga ko'ra, bir soatlik murakkab mehnatda bir necha soatli oddiy mehnat mujassamlashgan bo'ladi, shuning uchun malakali ishchilar vaqt birligi hisobiga malakasiz xodimlarga nisbatan ancha ko'p qiymat yaratadilar;

• reproduktiv mehnat – takrorlangan, avval boshidan ma'lum bo'lgan mehnat;

• ijodiy mehnat – bu bunyodkorlik jarayoni bo'lib, uning natijasida sifat jihatidan yangi, noyob moddiy va ma'naviy ne'matlar yaratiladi;

• funksional mehnat – funksiya tarkibi va xususiyati bilan farqlanadigan (masalan, ishlab chiqarish, muhandislik, boshqaruv, ilmiy va shu kabi) mehnat;

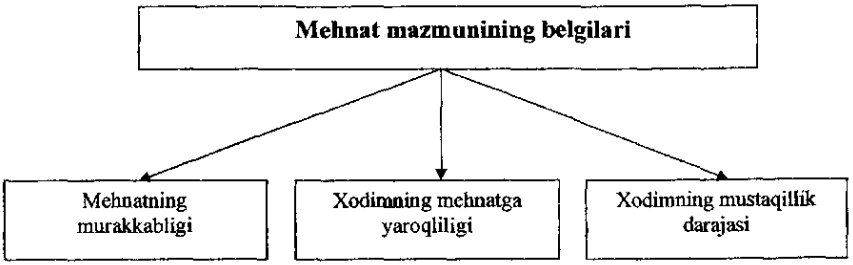
• kasbiy mehnat – har bir mehnat guruhidagi alohida ixtisosliklar farqlanadigan (jumladan, muhandis-texnolog, muhandis-konstruktor, muhandis-quruvchi va hokazolar) mehnat.

Mehnat mazmuni, shuningdek quyidagi xususiyatlarga ham egadir:

• mehnatning murakkabligi;

• xodimning mehnatga yaroqliligi;

• xodimning mustaqillik darajasi *(1.5 – rasm)*.

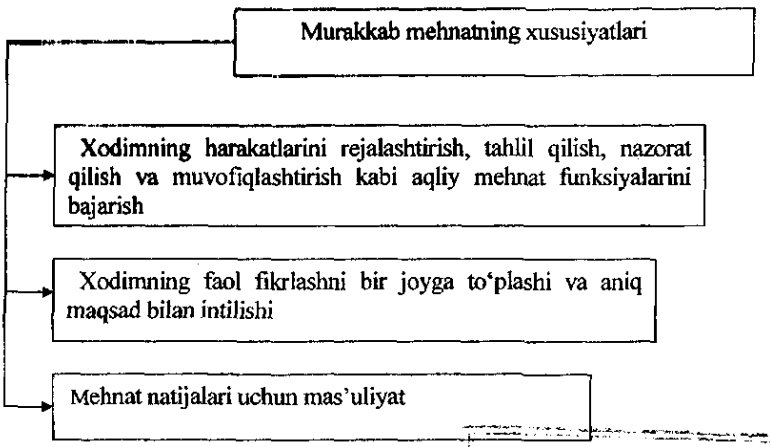


1.5 - rasm. Mehnat mazmunini ifodalovchi belgilar

Mehnat mazmuni, eng avvalo, murakkablik darajasi bilan farq qiladi. Olimning mehnati chilangarning mehnatidan murakkabroq, magazin mudirining mehnati esa g'aznachi mehnatidan qiyinroq ekanligi tushunarlidir. Mehnatning murakkabligiga qarab haq to'lash mezonlarini asoslash uchun ularni taqqoslash kerak bo'ladi.

Ishlab chiqarish taraqqiy etishi sari unda murakkab mehnat ulushi ortib boradi. Bu korxonaning texnika bilan jihozlanish darajasi ortishi natijasida xodimlar bilimi, malakasi, ko'nikma va tajribasiga talabning kuchayishini anglatadi.

Murakkab mehnat oddiy mehnatdan qator xususiyatlari bilan **farq qiladi** *(1.6 – rasm):*



1.6 - rasm. Murakkab mehnatning o'ziga xos xususiyatlari

IQTISODIYOT
33530

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

Mehnat mazmunining uchinchi belgisi – xodimning mustaqillik darajasi bo'lib, u mulkchilik shakli bilan bog'liq tashqi cheklanishlarga ham, shuningdek, ishning murakkablik miqyosi va darajasini taqozo etuvchi ichki cheklanishlarga ham aloqadordir. Mas'uliyat darajasining ortishi qarorlar qabul qilishda cheklashlarning kamayishi, harakatlarning ko'proq erkin bo'lishi, ijodiy tashabbuskorlik va muammolarni hal etishga norasmiy yondashishni taqozo etadi. Har qanday erkinlik kabi mustaqillik darajasining ortishi ham hamma narsani xohlagancha qilish mumkinligini bildirmaydi. Xodimning mustaqilligi rivojlangan shaxsning o'ziga topshirilgan ish natijalari uchun mas'uliyati kuchayganligini anglatadi.

Hozirgi vaqtda mehnat taqsimotining u yoki bu shakli sof holda qo'llaniladigan kasbni topish qiyin. Kasbda faqat u yoki bu shaklning ustunligi haqidagina gapirish mumkin. Masalan, yuk tashuvchining mehnati oddiy, jismoniy, bir xildagi mehnatdir. O'qituvchi mehnati uchun aqliy, jonli va ijodiy mehnat xosdir. Ko'pchilik kasblarni mehnat taqsimoti shakllari bo'yicha aralash mehnat deb atash mumkin. Ularga sotuvchi, iqtisodchi, menejer kabi kasb egalarining mehnatini misol qilib ko'rsatish mumkin.

Ya'ni mehnat taqsimoti shartli hisoblanadi. Biroq u muayyan kasbdagi xodim mehnatiga haq to'lash mezonini, uning mehnatdagi hissasi va jamiyatdagi mavqeini aniqlashga to'g'ri yondashish imkonini beradi.

Mehnat xususiyati mehnatni ishlab chiqarishning ijtimoiy shart–sharoitlari, insonni mehnatga jalb qilishning shakl va usullari, xodimning mehnatga munosabatining ijtimoiy mohiyati nuqtayi nazaridan qarab chiqish imkonini beradi. Demak, mehnat har bir ijtimoiy–iqtisodiy tuzumda mehnatga xos xususiyatlarni va jamiyatda hukmron bo'lgan ishlab chiqarish munosabatlarini aks ettiradi.

Mulkchilikning turli tashkiliy–huquqiy shakllariga hamda mehnat bozorida taklif va talab orqali ish kuchini erkin yollashga asoslangan tadbirkorlik rivojlanayotgan hozirgi sharoitlarda mehnat jarayonining tayyor mahsulotni pirovard iste'mol qilinishigacha bo'lgan butun zanjirida odamlar o'rtasidagi munosabatlar tubdan o'zgardi.

Mehnatning xususiyatlariga muvofiq quyidagilar ajratiladi:

• aniq mehnat – bunyodkorlikka yo'naltirilgan, iste'mol qiymati yaratadigan mehnat;

• mavhum mehnat – ish kuchi mehnatning sifat xususiyatlarini ajratmasdan sarflanadigan, bir turdagi, tovar qiymatini yaratadigan mehnat;

• yollanma mehnat – ishlab chiqarish vositalarining egasi bo'lgan ish beruvchi bilan unga yollangan xodim o'rtasidagi mehnat munosabatlarini ifodalaydigan mehnat;

• mustaqil mehnat – o'z biznesi, tadbirkorlik faoliyati bilan bog'liq mehnat;

• shaxsiy mehnat – ayrim xodimlarning (chilangirlar, quruvchilar kabilarning) yoki mustaqil ishlab chiqaruvchilarning (tadbirkorlarning) mehnati;

• jamoaviy mehnat – xodimlarning jamoalar, guruhlarga birlashgan holdagi umumiy mehnati;

• xususiy mehnat – tovar ishlab chiqarishda ayrim ishlab chiqaruvchilarning muayyan tovarlar ishlab chiqarish bilan mashg'ul bo'lishi shaxsiy mehnatni xususiy mehnat sifatida namoyon qilishi;

• ijtimoiy mehnat – faqat shaxsiy ehtiyoj uchungina emas, balki jamiyat a'zolari ehtiyojlari uchun ham ne'matlar yaratishga yo'naltirilgan mehnat.

Mehnat o'z *natijalari* nuqtayi nazaridan quyidagicha tasniflanadi:

• ishlab chiqarish mehnati – mehnat jarayonida moddiy ne'matlar yaratadigan, xizmatlar ko'rsatadigan, foyda keltiradigan mehnat;

• ishlab chiqarishga oid bo'lmagan mehnat – ijtimoiy va ma'naviy ne'matlar yaratadigan, ijtimoiy foydali mehnat;

• jonli mehnat – bevosita mehnat jarayoni paytida sarf qilinadigan, natijasi noma'lum bo'lgan mehnat;

• avvalgi mehnat – mehnat jarayonida foydalanilayotgan, avval sarf qilingan (xomashyo va materiallar, dastgohlar, asbob–uskunalar va hokazolar) mehnat.

Mehnatning ashyoviy unsurlaridan foydalanish va xodim ishtirokining darajasi bo'yicha mehnat quyidagilarga ajratiladi:

• qo'l mehnati – bevosita qo'l yoki mehnat qurollari yordamida bajariladigan mehnat;

• mexanizatsiyalashtirilgan mehnat – mexanizatsiyalashtirilgan mehnat qurollari yordamida bajariladigan mehnat;

• mashina mehnati – xodim tomonidan boshqariladigan mashinalar yordamida bajariladigan mehnat;

• avtomatlashtirilgan mehnat – asosiy ish unsurlari to'la avtomatlashtirilgan, yordamchi ishlar esa to'la yoki qisman avtomatlashtirilgan mehnat.

Odamlarni *mehnatga jalb qilish bo'yicha* quyidagilar farqlanadi:

• iqtisodiy bo'lmagan majburiy mehnat – bevosita majburlanadigan (masalan, bevosita qullik yoki qarz hisobiga ishlatish) yoki ma'muriy–huquqiy asosda majburiy bo'lgan mehnat;

• iqtisodiy majburiy mehnat – bu zarurat bo'yicha (hayot kechirish, ehtiyojlarni qondirish) mehnat;

• ixtiyoriy mehnat – iqtisodiy jihatdan ta'minlangan shaxslarning o'z ixtiyorlari bo'yicha mehnat qilishi.

Ta'kidlash kerakki, mehnat turlarini bunday guruhlash shartli xususiyatga ega bo'lib, mehnatning muhim jihatlarini ajratib ko'rsatish maqsadiga xizmat qiladi. Amaliyotda har bir aniq mehnatda yuqorida qayd etilgan mehnat turlari, shakllari va usullari turli ko'rinishda aks etgan bo'lishi mumkin.

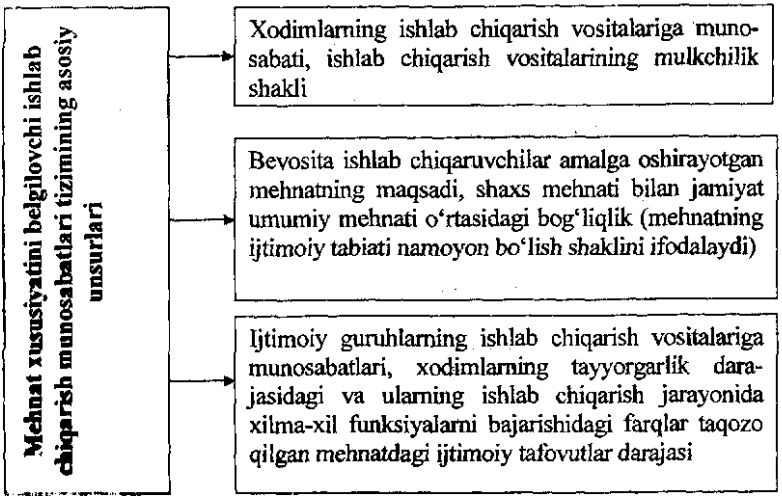
Mehnatning asosiy xususiyatlarini belgilovchi ishlab chiqarish munosabatlari tizimining muhim unsurlari 1.7- rasmda ifodalangan.

Mehnatni tahlil etishning eng muhim metodologik jihatlaridan biri mehnat funksiyalariga aniqlik kiritishdir. Mehnat o'zining asosiy ijtimoiy funksiyalarida quyidagicha namoyon bo'ladi:

• ehtiyojlarni qondirish (bu mehnatning birinchi va eng muhim funksiyasi bo'lib, insonning ijtimoiy hayoti ana shundan boshlanadi);

• ijtimoiy ne'mat yaratish (uning yordamida inson o'zining va jamiyatning ehtiyojlarini qondiradi);

• jamiyat ijodkori va ijtimoiy taraqqiyot omili (mehnat ehtiyojlarni qondirish va moddiy ne'mat yaratish bilan butun ijtimoiy taraqqiyotga asos bo'ladi - jamiyatning ijtimoiy qatlamlarini va ularning o'zaro hamjihatligi asoslarini shakllantiradi);



1.7 -rasm. Mehnat xususiyatini belgilovchi asosiy unsurlar

• **insonni rivojlantiruvchi** (inson moddiy va ma'naviy ne'matlar yaratar ekan, ijtimoiy taraqqiyot subyekti sifatida maydonga chiqadi, u o'zini ham rivojlantirib boradi, bilim va kasb malakalarini egallaydi, muomala va o'zaro yordam ko'nikmalarini shakllantiradi).

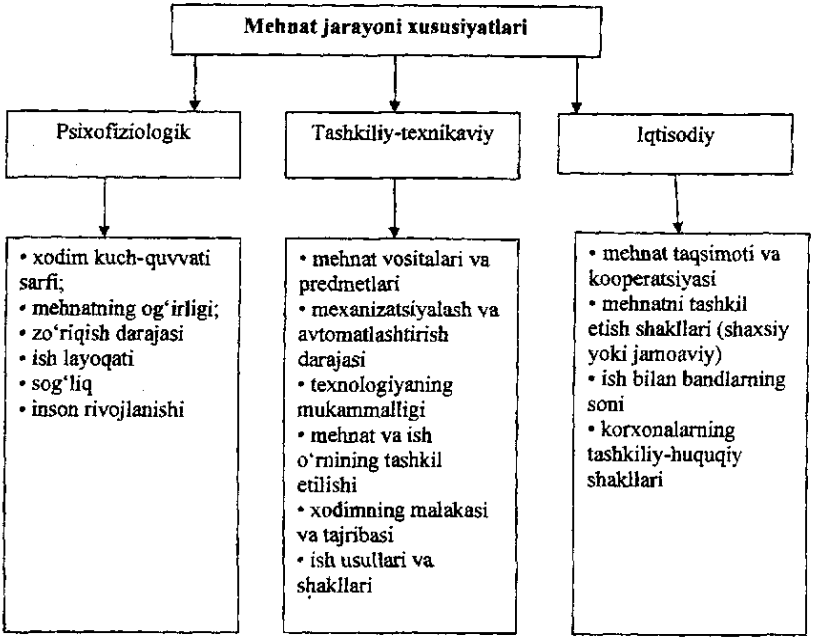
Mehnatni tadqiq etishda mehnat jarayoniga ham aniqlik kiritish talab etiladi. Mehnat jarayoniga uch nuqtayi nazardan yondashish mumkin:

1. *Psixofiziologik.* Bunda mehnat faoliyati inson kuch-quvvatini mushaklar, miya, asab, his etish organlari orqali sarflash natijasida amalga oshiriladi. Inson kuch-quvvatining mehnatga sarfi mehnatning og'irligi va asab-psixologik zo'riqish darajasiga bog'liq

bo'ladi. Xodimning ish qobiliyati, sog'lig'i va rivojlanishi ham uning mehnat faoliyatiga sarflaydigan kuch-quvvati darajasiga bog'liqdir.

2. *Tashkiliy-texnikaviy.* Bunda mehnat faoliyati xodimning mehnat vositalari va predmetlari orqali oshiriladi va mehnatning texnika bilan qurollanganligi, mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish darajasi, texnologiyaning mukammalligi, mehnatning va ish o'rnining tashkil etilishi, xodimning malakasi va tajribasi, u tomonidan qo'llaniladigan ish usullari va shakllariga qarab baholanadi. Faoliyatning tashkiliy-texnika ko'rsatkichlari xodimning maxsus tayyorgarligi, malaka darajasi, ko'nikmalariga o'z talablarini qo'yadi.

3. *Iqtisodiy.* Bunda xodimlarning mehnat faoliyatida mehnat taqsimoti va kooperatsiyasining darajasi, mehnatning tashkil etish shakllari (shaxsiy yoki jamoaviy), ish bilan bandlarning soni, xo'jalik yurituvchi subyektning tashkiliy-huquqiy shakllari va boshqa iqtisodiy mezonlar asosiy rol o'ynaydi *(1.8-rasm).*



1.8-rasm. Mehnat jarayonining xususiyatlari

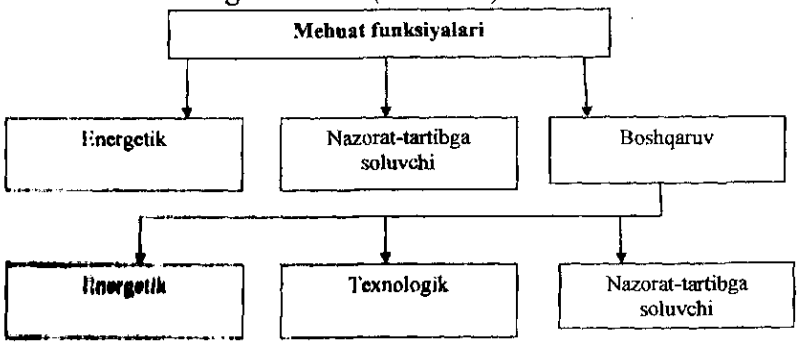
Xodimning mehnat jarayonidagi rolidan kelib chiqqan holda quyidagi *mehnat funksiyalari* farqlanadi:

• energetik – bu funksiya xodimning mehnat vositalarini ishga tushirishi bilan bog'liq;

• nazorat-tartibga soluvchi – bu mehnat predmetlari va vositalarining harakatini kuzatish va nazorat qilish, texnika vositalarini sozlash, boshqarish bilan bog'liq;

• boshqaruv – bu xodimlarni boshqarish, qarorlarni ishlab chiqish, qabul qilish va amalga oshirishni asoslash bilan bog'liqdir. Boshqaruv funksiyasi, o'z navbatida, boshqaruv mehnati shart-sharoitlaridan kelib chiqqan holda quyidagilarni qamrab oladi:

• energetik;
• texnologik;
• nazorat-tartibga soluvchi *(1.9-rasm).*



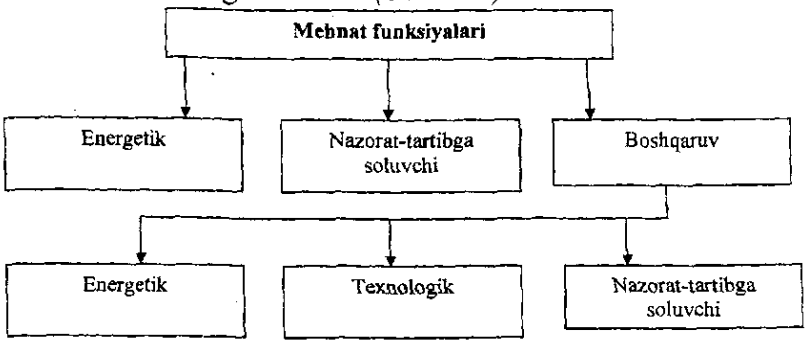
1.9-rasm. Xodimning mehnat jarayonidagi mehnat funksiyalari

Yuqorida qayd qilinganlardan mehnat jarayoni murakkab, ko'p xususiyatli, o'zaro munosabatda bo'ladigan turli iqtisodiy unsurlarni mujassamlashtiradigan hodisa ekanligi anglashilib turilibdi. Mehnat jarayoni – xodim tomonidan moddiy ne'matlar yaratish, xizmatlar ko'rsatish yoki faoliyatning boshqa turlarini bajarishda muayyan izchillikda amalga oshiradigan mehnat shakli va unsurlarining jamlanmasidir.

• nazorat-tartibga soluvchi – bu mehnat predmetlari va vositalarining harakatini kuzatish va nazorat qilish, texnika vositalarini sozlash, boshqarish bilan bog'liq;

• boshqaruv – bu xodimlarni boshqarish, qarorlarni ishlab chiqish, qabul qilish va amalga oshirishni asoslash bilan bog'liqdir. Boshqaruv funksiyasi, o'z navbatida, boshqaruv mehnati shart-sharoitlaridan kelib chiqqan holda quyidagilarni qamrab oladi:

• energetik;
• texnologik;
• nazorat-tartibga soluvchi *(1.9-rasm)*.



1.9-rasm. Xodimning mehnat jarayonidagi mehnat funksiyalari

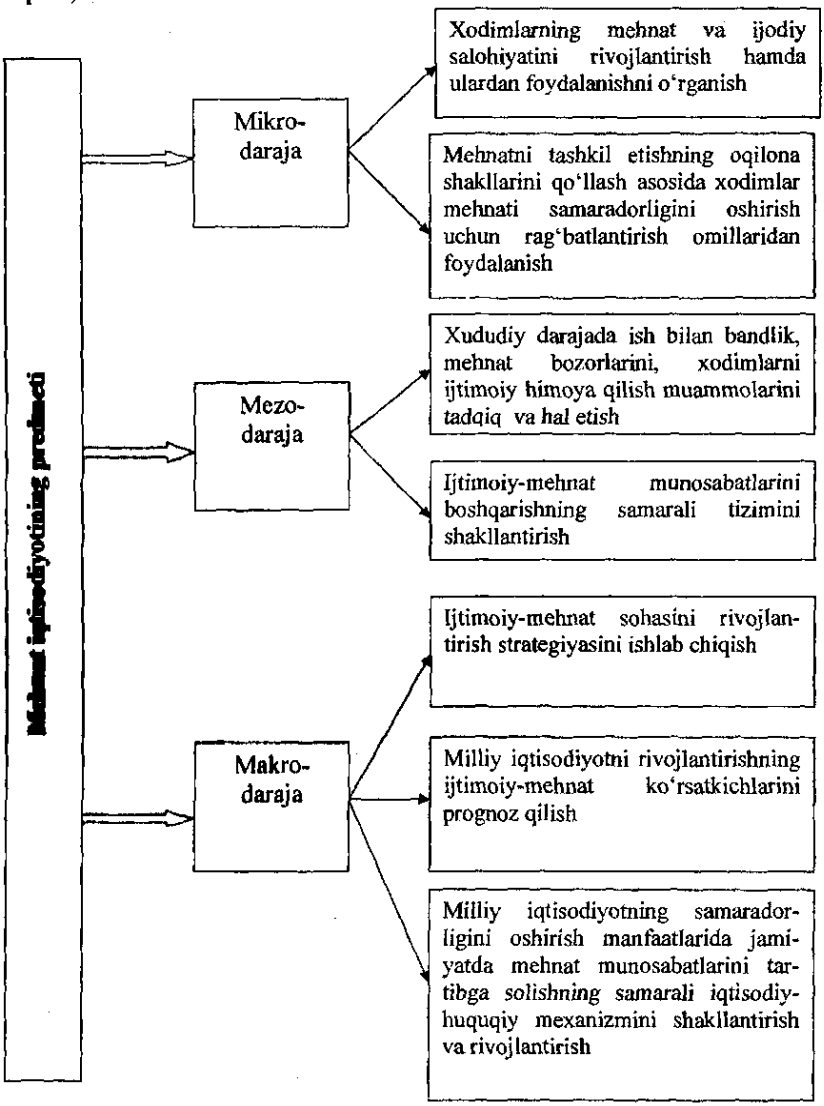
Yuqorida qayd qilinganlardan mehnat jarayoni murakkab, ko'p xususiyatli, o'zaro munosabatda bo'ladigan turli iqtisodiy unsurlarni mujassamlashtiradigan hodisa ekanligi anglashilib turilibdi. Mehnat jarayoni – xodim tomonidan moddiy ne'matlar yaratish, xizmatlar ko'rsatish yoki faoliyatning boshqa turlarini bajarishda muayyan izchillikda amalga oshiradigan mehnat shakli va unsurlarining jamlanmasidir.

1.2. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasining obyekti va predmeti

Iqtisodiyot fanida mehnat iqtisodiyotiga tizim va fan sifatida qaraladi.

Makrodaraja - milliy iqtisodiyot miqyosida mehnat iqtisodiyoti predmeti oldiga quyidagi vazifalar qo'yiladi:

• ijtimoiy-mehnat sohasini rivojlantirish strategiyasini ishlab chiqish;



1.10- rasm. Mehnat iqtisodiyoti fanining predmeti

• milliy iqtisodiyotni rivojlantirishning ijtimoiy-mehnat ko'rsatkichlarini prognoz qilish;

• milliy iqtisodiyotning samaradorligini oshirish manfaatlarida jamiyatda mehnat munosabatlarini tartibga solishning samarali iqtisodiy-huquqiy mexanizmini shakllantirish va rivojlantirish.

Yuqorida qayd etilganlardan hozirgi davr sharoitlarida mehnat iqtisodiyotining predmeti jamiyatdagi ijtimoiy – mehnat munosabatlari, milliy iqtisodiyot samaradorligini oshirish yo'llarini tadqiq etish ekanligi anglanadi.

Hozirgi davrda mehnat iqtisodiyoti fanida matematik *usullar*dan keng foydalaniladi. Ular mehnat sohasida ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarni tahlil etish, iqtisodiy hayotda mavjud aloqalarni aks ettirish imkonini beradigan nazariy modellarni tuzish, iqtisodiy subyektlar xatti-harakatlarini prognoz qilishning eng muhim vositasi hisoblanadi.

Shu bilan birga mehnat bozori va uning tarkibiy qismlarining ko'p jihatlari ekonometrika va amaliy statistikaning korrelyasiyaviy tahlil, regressiv tahlil, bosh tarkibiy qismlar usuli, omilli tahlil kabi bo'limlaridan qo'llanish hisobiga amalga oshiriladi.

Insonni va jamiyatni rivojlantirishning manbayi sifatida mehnat to'g'risidagi bilimlarni kengaytirish ehtiyoji «Mehnat iqtisodiyoti» fani yangi qirralari va imkoniyatlarini aniqlashni talab etadi. Bu, umuman, iqtisodiy nazariyaning, shuningdek mehnat unumdorligini oshirish, insonning jamiyatda munosib turmush sharoitlariga ega bo'lishga ko'maklashadigan fan-texnika taraqqiyoti bilan bog'liqdir.

Bozor munosabatlari rivojlanib borar ekan, «mehnat samaradorligi» kategoriyasining xususiyatlari, ya'ni mehnat sarfi va buning natijalari o'rtasidagi munosabatlarga aniqlik kirishni talab etadi. Ushbu sohadagi tadqiqotlar quyidagi yo'nalishlar bo'yicha olib borilmoqda:

• ijtimoiy-mehnat munosabatlari, mehnat bozori, ish bilan bandlik, jamiyatning mehnat resurslari va mehnat salohiyatini tartibga soladigan va samarali amal etishini ta'minlaydigan mexanizmlarni tadqiq etish;

• iqtisodiy islohotlarni amalga oshirish jarayonlarida mehnat unumdorligi va samaradorligi ortishi uchun iqtisodiy shart-sharoitlarni shakllantirish;

• bozor munosabatlarini rivojlantirish jarayonida samarali mehnat faoliyatini ta'minlaydigan mehnat motivatsiyasi va rag'batlarini o'rganish;

• xo'jalik yuritishning turli darajalarida mehnat resurslarini hosil qilish va ulardan foydalanishni boshqarish prinsiplarini aniqlash.

Amaliyotda mehnat iqtisodiyotining muammolari ijtimoiylashgan. Masalan, mehnatni tashkil etishning yuksak darajasiga erishish uchun birgina iqtisodiy emas, balki ijtimoiy mezonlarni ham ishga solish talab etiladi. Mehnat normalari faqat iqtisodiy jihatdan emas, shuningdek ijtimoiy tomondan ham asoslangan bo'lishi zarur. Mehnat sharoitlari, mehnatni tashkil etish, moddiy rag'batlantirish kabi kategoriyalar ham iqtisodiy, ham ijtimoiy xususiyatlarga ega.

Shuning uchun mehnat iqtisodiyotining predmeti birgina sof iqtisodiy emas, shuningdek jamiyat, mintaqa, alohida bir korxonada mehnatdan foydalanish bo'yicha paydo bo'ladigan ijtimoiy-mehnat munosabatlarini ham qamrab oladi (1.11-rasm).

Ijtimoiy-mehnat munosabatlari o'z tuzilmasi:

• munosabatlar subyektlari va darajalari;

• munosabatlar predmetlari va ularning tuzilmalari;

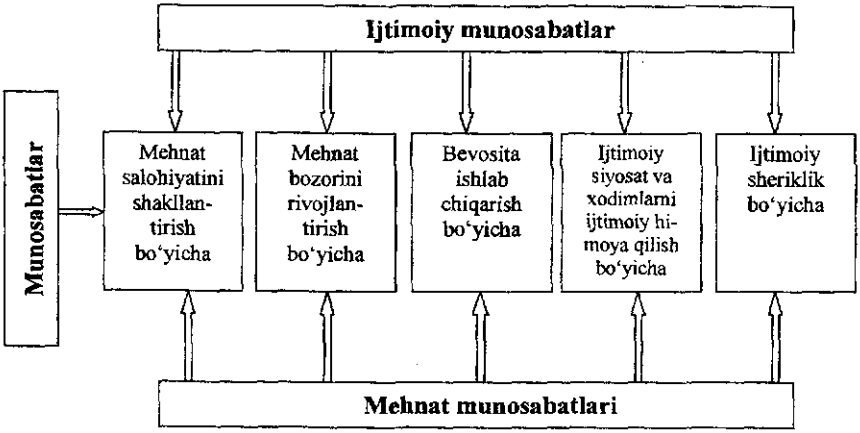
• munosabatlar turlari va omillariga ega.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining subyektlari shaxs, tizim tashkil etadigan biron omil bilan birlashgan ularning guruhi (masalan, bozor iqtisodiyoti sharoitlarida ijtimoiy-mehnat munosabatlarining subyektlari yollanma xodim, ish beruvchi va davlat hisoblanadi) bo'lishi mumkin.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining darajasi ushbu subyektlar amal qiladigan ijtimoiy muhit xususiyatlari bilan belgilanadi. Xususan, bunga misol tariqasida shaxsiy va guruh darajasi, tarmoq, korxona, ish joy darajasi va hokazolarni ko'rsatish mumkin.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining predmeti sifatida xodim mehnat faoliyatining turli bosqichlari bilan bog'liq xususiyatlar ko'riladi. Masalan, mehnat faoliyatining ilk bosqichida ijtimoiy-

mehnat munosabatlarining predmeti kasbga yo'naltirish, kasbni egallash, keyingisida – ishga kirish va ishdan bo'shash, kasbiy rivojlanish, mehnatni baholash va rag'batlantirish, shundan so'ng – mehnat faolligi va hokazolar bo'lishi mumkin.



1.11- rasm. Ijtimoiy-mehnat munosabatlari

Jamiyatda ijtimoiy-mehnat munosabatlarining tizimi qator omillar: ijtimoiy siyosat, iqtisodiyotning globallashuvi, mehnat va ishlab chiqarishning rivojlanishi ta'siri ostida shakllanadi.

Korxona darajasida ijtimoiy-mehnat munosabatlari tizimini shakllantirishning omillari mehnat jamoasini rivojlantirish konsepsiyasi, kadrlar siyosati, ish joylari tizimi, mehnat tartibi va hokazolar hisoblanadi.

Har qanday iqtisodiy tizim amal etishining eng muhim tarkibiy qismi - ijtimoiy-mehnat munosabatlarini makro-, mezo- va mikrodarajada boshqarish va tartibga solishdir.

Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida ijtimoiy-mehnat munosabatlarining eng muhim shakli ijtimoiy sheriklikdir. Davlat vositachiligidagi ish beruvchilar bilan xodimlar o'rtasidagi ijtimoiy sheriklik bu tomonlarning ijtimoiy-mehnat munosabatlarini muvofiqlashtirishni ta'minlashga yo'naltiriladi.

Mehnatning ijtimoiy xususiyatga ega ekanligi, mehnat iqtisodiyoti fanining sotsiologiya fani bilan uzviy aloqadorligi

alohida «Mehnat sotsiologiyasi» fanining shakllanishi va rivojlanishiga sabab bo'ldi.

Mehnat sotsiologiyasi sotsiologiya fanining asosiy yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. *Mehnat sotsiologiyasi – insonning mehnatga munosabati, uning ijtimoiy faolligida o'z ifodasini topadigan jarayonlarni, ishlab chiqarish jamoalaridagi xodimlar va ijtimoiy guruhlar o'zaro munosabatlarini o'rganadigan fandir.* Tor ma'noda mehnat sotsiologiyasi mehnatga iqtisodiy va ijtimoiy rag'batga javoban ish beruvchilar va xodimlarning munosabatlarini o'rganadigan fan hisoblanadi[20].

Mehnat sotsiologiyasi tadqiq etadigan *obyekt* mehnat faoliyatida mujassamlashgan jarayon va hodisalardir.

Mehnat sotsiologiyasining *maqsadi* ijtimoiy hodisalar, jarayonlarni tadqiq etish, ularni tartibga solish va boshqarish, prognozlash va rejalash bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqish, jamiyatni, mehnat sohasida jamoalar, guruhlar, alohida shaxslarni rivojlantirish uchun qulay shart-sharoitlarni yaratish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqish hamda shu asosda manfaatlar mutanosibligini ta'minlashdir *(1.12–rasm).*

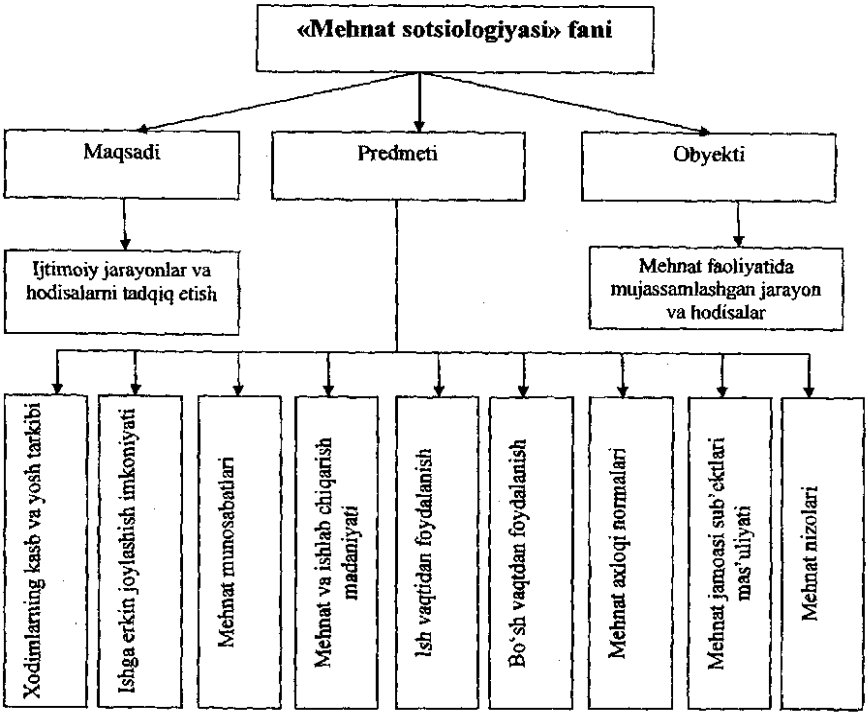
Mehnat sotsiologiyasining *vazifalari* quyidagilardan iboratdir:

- jamiyat, mehnat jamoasining ijtimoiy tarkibini o'rganish va maqbullashtirish;
- mehnat bozorini mehnat resurslarining eng maqbul va oqilona harakatchanligini tartibga solib turuvchi mexanizm sifatida tahlil etish;
- bozor iqtisodiyoti sharoitlarida ma'naviy va moddiy rag'bat omillari nisbatining oqilonaligi hamda mehnatga munosabatni takomillashtirish yo'llarini izlash;
- mehnat nizolarining sabablarini o'rganish, ularning oldini olish va nizolarni hal etish bo'yicha choralar tizimini ishlab chiqish;
- xodimlarni himoya qilish ijtimoiy kafolatlarining samarali tizimini tanlash.

Mehnat sotsiologiyasining *predmeti* mehnat sohasidagi ijtimoiy munosabatlar va jarayonlar hisoblanadi. Bu, eng avvalo, turli ijtimoiy guruhlar va ayrim xodimlarning ijtimoiy ahvollari,

[20] Экономика и социология труда: учебник для вузов./Генкин Б.М. – 7-е изд., доп. – М.: Норма, 2007. – С. 12.

manfaatlari, mehnatga munosabatlaridagi o'xshashliklar va tafovutlari bilan izohlanadi. Ya'ni mehnat sotsiologiyasi mehnat resurslarining:



1.12–rasm. «Mehnat sotsiologiyasi» fanining maqsadi, obyekti va predmeti

• *kasbiy va yosh tarkibi;*

• *ishga erkin joylashish imkoniyati*, ya'ni insonning mehnat qilish konstitusiyaviy huquqini amalga oshirish;

• *xodimlarni kasbiy tayyorlash tizimi*, ya'ni fan-texnika taraqqiyotini hisobga olgan holda mehnat jarayonida ayrim ishlab chiqarish topshiriqlarini bajarish uchun zarur malakaga ega bo'lish maqsadida nazariy bilimlar va amaliy ko'nikmalarni egallash muammolarini qamrab oladi.

Shu bilan birga mehnat sotsiologiyasi tadqiqining quyidagi predmetlari ham farqlanadi:

1) *mehnat munosabatlari.* Bu munosabatlar xodim mehnat jarayoniga jalb qilinishi vaqtidan boshlanadi va uning huquqlarini himoya qilish maqsadida huquqiy normalar bilan tartibga solishni nazarda tutadi. Xodimlarning mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi huquqiy normalar uning mehnat sohasidagi holatini belgilovchi muhim omil bo'lib, ayni paytda davlat miqyosida muhim ijtimoiy-iqtisodiy funksiyani bajaradi;

2) *mehnat va ishlab chiqarish madaniyati.* Bu ijtimoiy munosabatlar rivojlanishining qonuniyatlari va insonning mehnat sohasidagi o'rnini aniqlash maqsadida o'rganiladi. Mehnat madaniyati deyilganda xodim xususiyatiga muvofiq bo'ladigan hamda mehnat jarayoni qatnashchilarida mehnat va ishlab chiqarish muhiti, shuningdek ishlab chiqarilayotgan mahsulotni estetik his etish tuyg'usini rivojlantiradigan ish muhitini yaratishga yo'naltirilgan choralar anglanadi;

3) *ish vaqtidan foydalanish.* Jamiyat va inson uchun butun mehnat jarayoni davomida ish vaqtini tashkil etish jarayoni va xodimning ish vaqtidan oqilona foydalanishga munosabati katta ahamiyatga egadir;

4) *bo'sh vaqtdan foydalanish.* Mehnat sotsiologiyasi uchun xodimning bo'sh vaqtini qanday o'tkazishi ham muhimdir, Chunki bu uning ish vaqtidan foydalanishiga ham bevosita ta'sir ko'rsatadi;

5) *mehnat axloqi normalari.* Bu xodimning mehnat jarayoni davomida o'z funksiyalarini bajarishi paytidaga xatti-harakatlarini qamrab oladi;

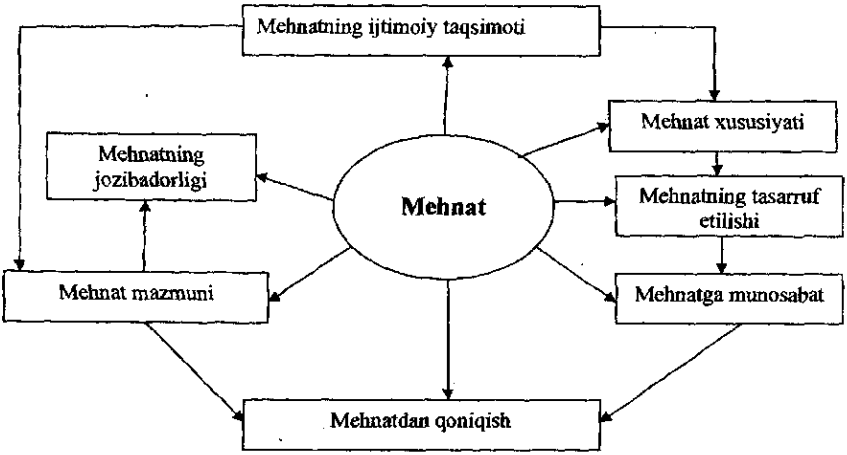
6) *mehnat jamoasi subyektlari mas'uliyati darajasi.* Bu har bir jamiyatdagi mehnatning roli va ahamiyatiga asoslanadi;

7) *mehnat nizolari.* Mehnat sotsiologiyasi rasmiy yoki norasmiy ishchilar guruhida nizoli vaziyatlar yuzaga kelishining sabablari, ular namoyon bo'lishining shakllarini hamda bu nizolarni hal etish yo'llarini tahlil etadi.

Har bir fan kabi mehnat sotsiologiyasining asosiy kategoriyalari ham uning tub tushunchalari bo'lib, bu tushunchalarning mantiqiy o'zaro bog'liqligi mazkur fanning nazariy asosini tashkil etadi. Bu asosiy tushunchalar quyidagilardan iboratdir *(1.13-rasm):*

• *mehnatning ijtimoiy taqsimoti* – bu kasbiy ixtisoslashuv jarayoni va ijtimoiy hayotning faoliyat turlari bo'yicha

taqsimlanishidir. Mehnat sotsiologiyasi «mehnatning ijtimoiy taqsimoti» tushunchasi orqali ijtimoiy munosabatlarning tadrijiy rivojlanishi hamda ularning fan-texnika va mehnat vositalari taraqqiy etishi darajasi, milliy an'analar bilan aloqadorligini o'rganadi;



1.13-rasm. Mehnat sotsiologiyasi maxsus tushunchalarining tizimi

• *mehnat xususiyati* – bu mehnat munosabatlari jamiyatning ijtimoiy–siyosiy tuzilishi belgisi bo'lib, jamiyat a'zolarining makroiqtisodiy sabablarga ko'ra mehnatning xilma-xil turlaridan foydalanishdagi tengsizlikni anglatadi. Mazkur tushunchada ijtimoiy majburlash, mehnat vositalariga egalik qiladiganlar tomonidan mehnat natijalarini tasarruf etish imkoniyatlari o'z aksini topgan;

• *mehnatni tasarruf etish* - bu mehnat xususiyatining salbiy ko'rinishlaridan hisoblanib, mehnat natijalarini kim va qanday tasarruf etishi bilan bog'liqdir. Bunda mehnat natijalari deganda faqat bevosita mehnat mahsuli va qilingan mehnat uchun rag'batlantirish miqdorigina emas, shuningdek mehnat tufayli yaratiladigan va mavjud barcha ijtimoiy sharoitlar anglanadi;

• *mehnatga munosabat* – bu shaxsning mehnat faoliyati bilan shug'ullanishi sabablarini (motivlarini) anglatadigan tushuncha

bo'lib, ish haqi, hamkasblar bilan o'zaro munosabatlar, mehnatning ijtimoiy nufuzi, uning mazmuni va hokazolarni mujassamlashtiradi;

• *mehnatdan qoniqish* – bu mehnatga munosabatning umumlashtirilgan empirik ko'rsatkichidir. Bu ko'rsatkichga xodimlarning shaxsiy xususiyatlari, qadriyatlari, niyatlari, xabardorligi, mehnat faoliyati ayrim jihatlarini shaxsiy baholashlari va boshqalar kiradi. Korxonadagi mehnat xodimlarning ehtiyoj va talablariga qanchalik javob bersa, ular o'z mehnat faoliyatlaridan shu qadar qoniqadilar;

• *mehnat mazmuni* – bu mehnat faoliyati jarayonida mehnat subyekti va vositasining o'zaro munosabatlarini ifoda etadi hamda xodimlar mehnat funksiyalari va faoliyati jamlanmasini bildiradi. Fan-texnika taraqqiyoti ta'sirida jismoniy kuch intellektual mehnatga, zerikarli ish operatsiyalari ijodkorlik, noan'anaviy ish usullarini izlashga o'rnini bo'shatib beradi;

• *mehnatning jozibadorligi* – mehnatning inson faoliyatidagi eng muhim sifat jihatlarini aks ettiradi. Mehnat jozibadorligi deyilganda uning standart (kammahsul) unsurlariga nisbatan ijodiy (unumli) unsurlari ustunligi anglanadi.

«Mehnat iqtisodiyoti» va *«Mehnat sotsiologiyasi»* birgalikda ish beruvchilar va xodimlar o'rtasida mehnat jarayonidagi iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlarni o'rganadi.

«Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fanining *predmeti* – mehnat jarayonida texnikaviy, tashkiliy, kadrlar yoki boshqa xususiyatdagi omillar ta'siri ostida qaror topadigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlardir.

«Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fanining *maqsadi* ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarni o'rganish, tahlil qilish, tartibga solish, boshqarish, rejalashtirish va prognozlash asosida ijtimoiy-mehnat munosabatlarini takomillashtirish bo'yicha xulosa va tavsiyalar ishlab chiqishdir.

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

• mehnatning jamiyat taraqqiyotidagi o'rnini o'rganish;

• ish haqining tizimi, uning unsurlari, turlari va prinsipini tadqiq etish;

• aholi va mehnat resurslarini takror hosil qilish hamda bandlik va ishsizlikni mehnat bozorining faoliyati bilan bog'liq holda tahlil etish;

• xodimlar daromadlarining mehnat haqi turli shakllari bilan aloqadorligini belgilash;

• mehnat unumdorligini oshirish omillari va imkoniyatlarini aniqlab, ularning holatini tahlil etish va rejalashtirish;

• korxona xodimlarining shakllanishi hamda rivojlanishini tahlil qilish va rejalashtirish;

• mehnat faoliyatini rag'batlantirish, mehnat munosabatini yaxshilash va unga moslashish darajasini oshirish;

• mehnat nizolarining sabablarini o'rganish, ularning oldini olish va ushbu nizolarni hal qilish bo'yicha chora-tadbirlar tizimini ishlab chiqish;

• jamiyatda va mehnat jamoalarida xodimlarni ijtimoiy himoya qilish tizimini yaratish;

• mehnat sohasida sotsiologik tadqiqotlar o'tkazish;

• ijtimoiy mehnat munosabatlarini tartibga solishni takomillashtirish.

«Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi»da quyidagi *usullar* qo'llaniladi:

• tenglashtirish va taqqoslash;

• guruhlash va kuzatish;

• statistik tahlil;

• iqtisodiy-matematik;

• ekspert baholashi;

• sotsiologik tadqiqot.

«Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fani doirasida o'tkaziladigan tadqiqotlar ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning ilmiy asoslangan dasturlarini, xodimlarning mehnat faoliyatiga doir ijtimoiy muammolarni hal etish yuzasidan amaliy tavsiyalarni ishlab chiqishga xizmat qiladi.

1.3. Mehnat sotsiologiyasining fan sifatida shakllanishi va rivojlanishi

Sotsiologiya fanining tadrijiy rivojlanish jarayonida mehnat sotsiologiyasi shakllandi.

Sotsiologiya (lotincha «sosius» – «ijtimoiy»; ko'hna yunoncha «λόγος» – «fan» so'zlaridan) – jamiyat, uning tarkibiy tizimlari, amal etishi va rivojlanishining qonuniyatlari, ijtimoiy institutlari, jamiyat a'zolarining o'zaro munosabatlari to'g'risidagi fan[21].

E.Giddens sotsiologiyani «inson ijtimoiy hayotini, guruhlari va jamiyatini o'rganish»[22] sifatida ta'riflasa, V.A.Yadovning fikriga ko'ra, «sotsiologiya – jamiyat amal etishi, odamlarning o'zaro munosabatlari to'g'risidagi fandir»[23].

«Sotsiologiya» atamasini ilmiy muomalaga birinchi bo'lib Ogyust Kont 1842 yilda «Ijobiy falsafa kursi» asarida kiritgan. Bu yillar tabiiy fanlarda yirik kashfiyotlar davri edi. O.Kont sotsiologiyani odamlar o'rtasidagi munosabatlarni maqbullashtirish uchun zarur bilimlar manbayi deb hisoblardi. U yangi fan jamiyatga tarkibiy organizm sifatida qarashi kerak va bu mavjudotning har bir hujayrasini ijtimoiy manfaat nuqtayi nazaridan chuqur tadqiq qilishi zarurligini ko'rsatgan.

O.Kont sotsiologiya jamiyat a'zolari hayotlarida amal qiladigan umumiy qoidalarni o'rganishini uqtirgan. Uning fikricha, bu fan ikki qism – ijtimoiy statika va ijtimoiy dinamikadan iborat. Agar ijtimoiy statika ijtimoiy institutlar o'rtasidagi munosabatlarni ifoda etsa, ijtimoiy dinamikada ijtimoiy o'zgarish jarayonlari tahlil etiladi.

O.Kont «ijtimoiy hayotning hamma jihatlari shu qadar o'zaro chambarchas bog'liqki, ularning har birini maxsus tadqiq etish besamardir» deb ta'kidlagan. Bu fikrga J.S.Mill ham qo'shilgan:

---

[21] Социологический словар: Пер. с англ. / Н. Аберкромби, С. Хилл, Б. С. Тернер. — М.: ЗАО «Издателство «Экономика», 2004. — стр. 449.

[22] Гилденс Э. Социология. — М.: Эдиториал УРСС, 1999. — С. 24.

[23] Ядов В. А. Социологическое исследование: методология, программа, методы.— Самара: Издателство «Самарский университет», 1995.— С.135.

«Agar odam iqtisodiyotdan boshqa hech narsa bilan shug'ullanmasa, uning yaxshi iqtisodchi bo'lishining ehtimoli kam »[24].

O.Kont industrial jamiyatining eng muhim belgilarini ko'rsatgan. Uning hisoblashicha, sanoat mehnatni ilmiy tashkil qilishga asoslanadi, bu esa boylikning juda ko'payishiga hamda ishchilarning fabrikalar, shaharlar atroflarida jamlanishiga olib keladi. Ana shunday holat ish beruvchilar va yollanma ishchilar o'rtasidagi ziddiyatlar kuchayishiga sabab bo'ladi. Bu nizolarni hal etish uchun mehnatni ilmiy tashkil etish talab qilinadi.

Sotsiologiyaning fan sifatida shakllanishi Maks Veber va Emil Dyurkgeym nomlari bilan bog'liq.

Yirik nemis olimi Maks Veber hozirgi davr sotsiologiyasiga katta ta'sir ko'rsatgan o'z sotsiologiya nazariyasini yaratgan. Bu nazariyaning asosiy qoidalaridan biri – odamlar o'zaro munosabatlarining murakkab tizimini mujassamlashtiradigan shaxsning jamiyatdagi ijtimoiy hatti-harakatlarining tub mohiyatini aniqlashga asoslangan. M.Veberning hisoblashicha, jamiyat a'zosi bo'lgan har bir shaxs o'z shaxsiy maqsadlariga erishishga intiladi. Bu ayrim shaxslarning xatti-harakatlari manfaatlar mushtarakligi asosida kooperatsiyalashib, ijtimoiy guruhlar va ijtimoiy institutlarning tashkil topishiga olib keladi. Bunda odamlar shaxsiy maqsadlarga birgalikda samaraliroq erishish mumkinligini ongli ravishda anglaydilar.

Fransuz sotsiologiya maktabining asoschisi Emil Durkgeym o'z zamondoshlaridan farqli ravishda jamiyatning amal etishi va rivojlanishi ayrim shaxslarning xatti-harakatlariga bog'liq emas deb hisoblagan. Uning fikriga muvofiq, odamlar ijtimoiy guruhlarga birlashib, o'zlari «jamoaviy tafakkur» deb atagan qoida va normalarga bo'ysunadi. Bunda jamiyatning har bir a'zosi bu jamiyat amal etishi uchun muayyan zarur funksiyani bajarishi kerak bo'ladi.

Sotsiologiya obyektlariga quyidagilar kiradi:

- yaxlit ijtimoiy reallik sifatidagi jamiyat;
- ijtimoiy institutlar;
- ijtimoiy o'zaro munosabatlar;
- ijtimoiy hodisalar;

[24] *Qarang:* Маршалл А. Принципы экономической науки. - М.: Прогресс, 1993. – С. 208-209.

- ijtimoiy jarayonlar;
- ijtimoiy munosabatlar;
- ijtimoiy guruhlar;
- ijtimoiy subyektlar.

Mehnat sotsiologiyasi jamiyat taraqqiyoti va umumiy sotsiologiya bilan uzviy bog'liqdir. Mehnat sotsiologiyasining mustaqil fan sifatida paydo bo'lishi va shakllanishi XIX-XX asrlar chegarasiga to'g'ri keladi. Ishlab chiqarishdagi mehnat va ishlab chiqarish faoliyatida insonning roli birinchi marta A.Smit asarlarida ilmiy tahlil qilingan. U xodimning o'z mehnat majburiyatlarini bajarishini har taraflama qo'llab-quvvatlash, ishiga, bilim va ko'nikmalarni ayriboshlashga moyilligiga to'sqinlik qilmaslik hamda uning manfaatlarini hurmat qilish zarurligidan iborat jo'n, ammo juda asosli xulosalar chiqargan.

A.Smit iqtisodiy nazariyaga «iqtisodiy inson» va «tabiiy tartib» tushunchalarini kiritgan. U inson butun jamiyatning asosini tashkil etadi deb hisoblagan va insonni mehnat faoliyatiga jalb etadigan sabablarni (motivlarni) va uning shaxsiy manfaatini tadqiq etgan. A.Smit tasavvurida tabiiy tartib — bozor munosabatlari bo'lib, har bir inson bu munosabatlarni shaxsiy manfaatlar asosiga quradi. Bu shaxsiy manfaatlarning yig'indisi esa jamiyat manfaatlarini hosil qiladi. Bunday tartib ham alohida inson, ham butun jamiyat boyligi, farovonligi va rivojlanishini ta'minlaydi[25].

Keyinchalik axloqiy arifmetika nomini olgan ilmiy maktab asoschilari xodim uchun asosiy mehnat prinsipi – o'z mehnat faoliyatidan eng katta qoniqish hosil qilish va uqubatlarga duchor bo'lmaslikka intilish ekanligi to'g'risidagi g'oya olg'a surildi. Bu g'oya J.S.Millning «Erkinlik to'g'risida»gi va boshqa asarlarida rivojlantirildi. U tomonidan boshqa odamlar ibrat olishi lozim bo'lgan «ideal iqtisodiy xodim» xususiyatlari ta'riflab berildi. J.S.Mill va axloqiy falsafa oqimi boshqa tarafdorlarining fikriga ko'ra, ishlab chiqarish jarayonlari va mehnat faoliyatini oqilona tashkil etishning asosiy ma'nosi sifatida ne'matlar ko'rsatildi.

J.Mill siyosiy iqtisod qonunlarini ikkiga: insonlar irodasiga bog'liq bo'lmagan ishlab chiqarish qonunlari hamda odamlarning

[25] *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Эксмо, 2007. – 960 с.

o‘zlarining xohishlari va fikrlari bilan belgilanadigan, ijtimoiy tuzum xususiyatlariga bog‘liq ravishda o‘zgaradigan taqsimlash prinsip-lariga bo‘ladi. Buning oqibatida taqsimlash qoidalari birinchi toifa qonunlariga xos bo‘lgan zarurat xususiyatiga ega bo‘lmaydi[26].

Ammo bu davrlarda ishlab chiqarish jarayonlarida insonning o‘rni va roliga qarashlar xodimga ta’sir ko‘rsatish obyekti sifatidagi munosabatda bo‘lish doirasidan chiqmadi. Ayrim asarlarda insonning mehnat faoliyatidagi faol roli xususida ayrim taxminlarga duch kelinsa ham, umuman xodim to‘la itoatkor ijrochi sifatida baholanardi.

Sanoat ishlab chiqarishidagi xodimlarning soni muttasil ko‘payib borayotgan sharoitlarda mehnatni manufaktura ishlab chiqarishi davrida qo‘llanilganiga nisbatan ancha oqilonaroq tashkil etish talab qilinayotgan edi. Lekin butun XIX asr davomida bunday usullarni izlash faqat ekstensiv omillarni qo‘llash yo‘nalishida davom etdi. Ulardan biri ish vaqti davomiyligini dam olish vaqtini kamaytirish hisobiga uzaytirishni nazarda tutardi. Ko‘pgina ishlab chiqarishlarda ish kuni davomiyligi 18 soatga yetkazilib, xodimlarning dam olishiga atigi 6 soat vaqt qoldirilardi. Bunday prinsipga amal qilish ularga ham ijtimoiy, ham fiziologik nuqtayi nazaridan o‘ta zararli ekanligi inobatga olinmasdi.

Ekstensiv usullardan yana biri ishlab chiqarishda ayollar va bolalar mehnatidan keng foydalanishga qaratilgan edi. Aholi bu toifasi ish haqi miqdorining pastligi sababli ular mehnatining qiymati arzon bo‘lib, ish beruvchilarga qo‘shimcha foyda olish imkonini berardi.

Ishlab chiqarishdagi texnika yangiliklardan foydalanish uchinchi bir yo‘nalish edi. Biroq yaratilayotgan yangi texnika vositalari faqat ishlab chiqarish quvvatlarini oshirishga qaratilgan bo‘lib, xodimning fiziologik imkoniyatlari va uning xavfsizligi hisobga olinmasdi. Insonning o‘zi xavfli va og‘ir mehnat sharoitlariga moslashishga majbur qilinardi.

Inson omili bilan hisoblashmaslik yollanma xodimlar mehnat faoliyati ustidan yalpi uzluksiz qat’iy nazorat o‘rnatilishi

[26] Милл Дж. О свободе / Пер. с англ. А.Фридмана // Наука и жизн. - 1993.№ 11. - С. 10-15; № 12. - С. 21-26.

usullarining takomillashtirilishida ham o'z ifodasini topdi. Insonga o'z ishini bajarishdan har qanday chetga chiqish qat'iyan man etilgandi. Bu qoidalar buzilishiga yo'l qo'yilgan hollarda xodim ish haqining 90,0 % gacha qismi miqdorida jarima to'lashi belgilab qo'yilgandi.

Bu davrga kelib yuksak mehnat unumdorligiga erishish, ishlab chiqarish jarayonlari samaradorligini oshirish vositalari bilan xodimlarning ijtimoiy fikrlari o'rtasida ziddiyat paydo bo'ldi. Bu ularning niyatlari, manfaatlari va ehtiyojlarini hisobga olish zaruratini tug'dirdi. Natijada XIX asrning oxiri–XX asrning boshida mehnat unumdorligini xodimda mavjud salohiyatdan to'liq foydalanish hisobiga oshirish inqilobiy g'oyasi yuzaga chiqdi.

Ushbu g'oyani amerikalik muhandis Frederik Teylor nomi bilan bog'lashadi. U boshlab bergan ilmiy tadqiqotlar, eng avvalo, ishlab chiqarish operatsiyalarini oqilona bajarish usullarini izlashga qaratilgan edi.

U o'zining mehnatni ilmiy asosda tashkil etishga qarashlarini «Korxonani boshqarish» (1903) va «Ilmiy boshqarish prinsiplari» (1911)[27] asarlarida bayon etgan. Ushbu asarlarda ilmiy boshqarish to'rt asosiy sohalarga bo'lingan: mehnatni normalash; menejerlarning roli; personalni tanlash va o'qitish; mukofotlash va rag'batlantirish.

F.Teylorning mehnatni ilmiy asosda tashkil etishga yondashuvlari quyidagilardan iborat edi:

• insoniyatga qulayliklar yaratish va odamlarning farovonligini oshirish ishlab chiqarishning bosh maqsadidir;

• tadbirkorlar o'z xususiy kapitali uchungina emas, shuningdek butun jamiyat manfaatlariga rioya etish uchun mas'ul bo'lishlari kerak;

• ishlab chiqarishni oqilona tashkil etish iloji boricha ko'proq foyda olish va raqobatbardosh bo'lish uchun zarur;

• ilmiy boshqarish tadbirkorlarni ishlab chiqarishni oqilona yurgizishga o'rgatishi lozim.

F.Teylor ijtimoiy ishlab chiqarish imkoniyatlarini ishga solishning samaralarini ilmiy jihatdan asoslashni bosqichma-

[27]Taylor F. W. Shop Management. - N.Y., 1903; Prinsiples of Ssientifis Management. - N.Y., 1911.

bosqich amalga oshirdi. Uning mehnatni oqilona tashkil etish sohasida yangi texnologiyalarni joriy etishning asosiy bosqichlari quyidagicha:

- 1880 yil – asbob-uskunalarni standartlashtirish;
- 1882 yil – funksiyaviy ma'muriyat;
- 1883 yil – xronometraj;
- 1893 yil - texnologik jihozlarni oqilona joylashtirish va oqilona balans usuli;
- 1896 yil – mahsulotlar sotishni va zahiralar tizimini takomillashtirish.

Amerikalik muhandis 1890-yilning o'rtalarida ish beruvchilar oldiga xodimlarning yanada samarali, sifatli va unumli ishlarini rag'batlantiradigan sharoitlarni yaratish zarurligi to'g'risidagi masalani qo'ydi. U xodimlar majbur qilinmasdan va jarimalar bilan jazolanmasdan o'z salohiyatlarini to'la namoyish qilishlari mumkin bo'lgan ishlab chiqarishni yo'lga qo'yish mumkinligini ilmiy jihatdan asoslab berdi. Natijada keyinchalik «mehnatni ilmiy tashkil etish» nomini olgan ilmiy yo'nalish shakllandi. Ushbu ilmiy yo'nalish doirasida «mehnatni normalash», «ish haqi», «kasbiy saralash» tushunchalari yuzaga keldi.

Biroq XX asrning 20-yillariga kelib, F.Teylorning g'oyalari insonning to'laqonli rivojlanishi imkoniyatlarini to'liq hisobga olmaganligi ma'lum bo'lib qoldi. Bu ishlab chiqarishda foyda olish darajasining pasayishida o'z ifodasini topdi.

1927–1939-yillarda AQSHdagi Garvard universitetining E.Meyo boshchiligidagi bir guruh olimlari Chikago yaqinidagi Xotorn shahri nomi bilan atalgan mashhur tajribalar o'tkazadilar. Ular o'z tadqiqotlarining birinchi bosqichida «Vestern Elekriks» kompaniyasi ishlab chiqarish binolarini yoritishning yaxshilanishi mehnat unumdorligini keskin oshirishini aniqladilar. Ammo keyin binoni yoritishning yomonlashishi ham huddi shunday natija berdi. Lekin vaqt o'tishi bilan mehnat unumdorligining darajasi dastlabki holatiga qaytdi.

Olimlarning tadqiqotlari bu holatlar tashqi muhit emas, balki ichki muhit sabablari ekanligini asoslashdi. Ya'ni tajribalarning birinchi bosqichida mehnat unumdorligining keskin ortishi xodimlarning ish jarayoniga qiziqishi, ma'muriyatning xodimlarga

e'tibori ortishi samarasi bo'lgan. Ikkinchi bosqichda ham xuddi shu ijtimoiy omillar – guruhdagi muhit, ya'ni bir xodimning konveyerdagi sherigi qilishi mumkin bo'lgan ishdan ko'proq ish qilishdan o'zini tiyib turishi bo'lgan.

Xotorn tajribasi asosida «insoniy munosabatlar» nomini olgan nazariya ishlab chiqildi. Uning asosiy qoidalari quyidagilardan iboratdir:

• ma'muriyat va yollanma xodimlar o'rtasida do'stona munosabatlar o'rnatilishi lozim, bunda ishchilar bilan ma'muriyat o'rtasida vositachi vazifasini bajaradigan ustaning hamda «zodagon ishchilar» – eng tajribali va malakali xodimlar muhim rol o'ynaydi;

• xodimlarda ishlab chiqarish samaradorligini oshirishdan hamda firmaga aloqadorlik, uning nufuzini oshirishdan bevosita manfaatdorliklari tuyg'usini shakllantirish;

• nizoli vaziyatlarning oldini olish va xodimlarning kayfiyatini bilish uchun ularning tanqidiy fikr bildirishlarini rag'batlantirish;

• ma'muriyatning xodimlar, ularning ehtiyojlariga e'tiborini kuchaytirish, mehnat jamoasi a'zolariga turli ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish.

XX asrning 50-yillarida F.Gersberg yangi – «ishni boyitish» nazariyasini ishlab chiqdi. U tomonidan yaratilgan motivatsiyaning ikki omilli nazariyasiga ko'ra ish joyida mehnatdan qoniqish hosil qiladigan muayyan omillar bilan birga ishdan qoniqmaslikni tug'diradigan alohida omillar ham uchraydi.

F.Gersberg mehnatga rag'bat bo'ladigan sharoitlarning xususiyatlariga ko'ra ikki guruhga ajratadi:

1. Muhitning tashqi sharoitlari – ish haqi, guruhda shaxslararo munosabatlar, mehnat sharoitlari va boshqalar. Bevosita ana shu omillar ko'proq noroziliklarni keltirib chiqaradi. Agar ish sharoitlari yomon bo'lsa, ishga kelmaslik, qo'nimsizlik, ishlab chiqarishda jarohatlanishlar ortadi. Tashqi muhitning yaxshilanishi dastlabki paytda rag'bat vazifasini o'taydi. Ammo xodimlar tezda bunga ko'nikib qoladilar, noroziliklar kamaygani bilan samarali mehnatga rag'bat his etilmaydi.

2. Muhitning ichki omillari (mehnat mazmuni) mehnatdan qoniqishni kuchaytirishga xizmat qiladi. Agar xodim o'zining mehnati qadrlanayotganligini his etib tursa, og'ir tashqi muhitga

ham chidaydilar. Ichki omillar tashqaridagilardan farqli ravishda mehnatga uzoq vaqt va ishonchliroq rag'batlantirib turadi.

F.Gersberg «mehnatni boyitish»da quyidagi prinsiplarni eng muhim deb hisoblaydi:

• mehnat funksiyalari xilma-xilligi oqilona darajasini ta'minlash;

• mehnatning zerikarli bo'lishini chegaralash;

• ishlab chiqarish qarorlari qabul qilish uchun mas'uliyatning oqilona darajasini ta'minlash;

• xodimga o'z mehnati jarayonini o'zi nazorat qilishi uchun imkoniyat yaratish;

• bajarilayotgan ish ijtimoiy foydali xususiyatga ega ekanligini anglab yetish;

• mehnat natijasi umumiy say-harakatga bog'liq ekanligi hissini tarbiyalash;

• kasb mahoratini to'la namoyon etish sharoitini yaratish.

XX asr 50–yillarining oxirida «turmush sifati» atamasi paydo bo'ldi. Ushbu asr 60–yillarida esa L.Devis «ishchi turmushi sifati» konsepsiyasini ilgari surdi. Bu konsepsiyani mehnatni va boshqaruvni maqbullashtirishning ijtimoiy dasturi deb atash mumkin. U mehnat va madaniyat yaxlitligini tiklash, insonni mustaqil ijodkor shaxs sifatida rivojlantirish maqsadiga qaratilgan edi.

Mehnat turmushi sifatini ta'minlaydigan asosiy shart–sharoitlar sifatida quyidagilar keltiriladi:

• mehnat uchun adolatli va zarur darajada rag'batlantirish;

• mehnatning xavfsiz va sog'lom sharoitlari;

• o'z layoqatidan bevosita foydalanish, o'z salohiyatini namoyon qilishga ehtiyojni qondirish imkoniyati;

• mehnat demokratiyasi va xodimning huquqiy himoyalanganligi;

• kasbda o'sish imkoniyati va kelajakka ishonch;

• inson hayotida mehnatning munosib o'rni;

• mehnatning ijtimoiy foydali ekanligi.

Mehnat sotsiologiyasi fani rivojlanib borar ekan, uning kategoriya va tushunchalarining muttasil shakllanib va boyib borishi kuzatiladi. Hozirgi davrda ularga , jumladan quyidagilar kiradi:

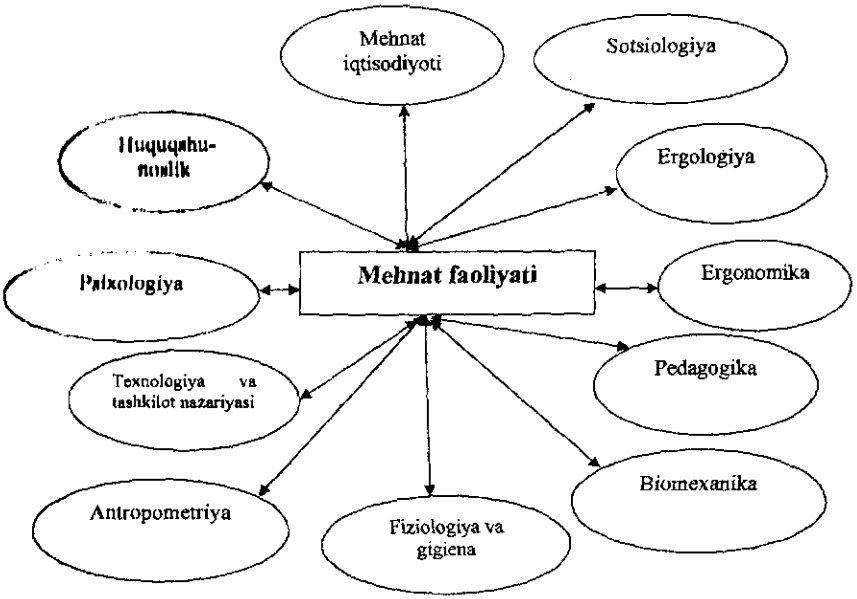
• ijtimoiy guruh;

- ijtimoiy munosabatlar;
- mehnatga moslashuv;
- ijtimoiy maqom;
- mehnat qadriyatlari;
- ishlab chiqarishdagi xulq-atvor normalari;
- ishlab chiqarishdagi xulq-atvorni tartibga solish;
- mehnat motivatsiyasi va boshqalar.

Mehnat sotsiologiyasi fanining shakllanishi va rivojlanishi mehnat salohiyatidan samarali foydalanishning yo'llari va usullarini aniqlash, ularni davr talabidan kelib chiqqan holda muttasil takomillashtirib borishni ta'minlamoqda.

1.4. «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fanining boshqa fanlar bilan aloqadorligi

Mehnat va mehnat faoliyati murakkab va ko'p qirrali ijtimoiy hodisa bo'lganligi sababli u ko'pgina fanlar tomonidan o'rganiladi *(1.14-rasm)*.



1.13-rasm. Mehnat faoliyatini o'rganadigan fanlar

Mehnat faoliyatini tadqiq qilish doirasi kengayib borgan sari bu sohada fanning yangi yo'nalishlari ham ko'paymoqda. Hozirgi vaqtda ular qatorida quyidagilarni ko'rsatish mumkin:

• *ergologiya* – mehnatda eng kam kuch-quvvat sarf qilgan holda eng yuqori natijalarga erishish to'g'risidagi fan;

• *praksiologiya* – eng yuksak natijalarga erishishning maqbul texnologiyalarini ishlab chiqarish bilan shug'ullanadigan fan;

• *ergonomika* – insonning mehnat vositalari bilan o'zaro munosabatlarini o'rganadigan fan;

• *antropometriya* – mehnat faoliyati bilan mashg'ul insonning funksiyali organlarini o'lchashga yo'naltirilgan fan;

• *biomexanika* – mehnat jarayoni davomida inson mushak kuch-quvvatining samarali sarfini o'rganadigan fan va boshqalar[28].

Mehnat to'g'risidagi fanlar ham empirik ma'lumotlar asosida, ham iqtisodiy nazariya, matematika, statistika, inson fiziologiyasi va psixologiyasi, sotsiologiya, huquq, texnologiya, ishlab chiqarishni tashkil etish sohasidagi yutuqlardan foydalanish natijasida shakllanib va rivojlanib bormoqda.

Hozirgi vaqtda mehnat to'g'risidagi fanlar quyidagi asosiy muammolarni o'rganmoqda:

1. Mehnat unumdorligi. Bu muammoda mehnat sarfi va natijalari, korxona faoliyatining umumiy yakunlariga xodimlar va jamoaning hissasi, mahsulot ishlab chiqarish hajmini ko'paytirish va chiqimlarni kamaytirish markaziy o'rinni egallaydi. Unumdorlik nazariyasi asosida xodimlar va xo'jalik tizimlari faoliyati samaradorligini baholashning mezonlari shakllantiriladi.

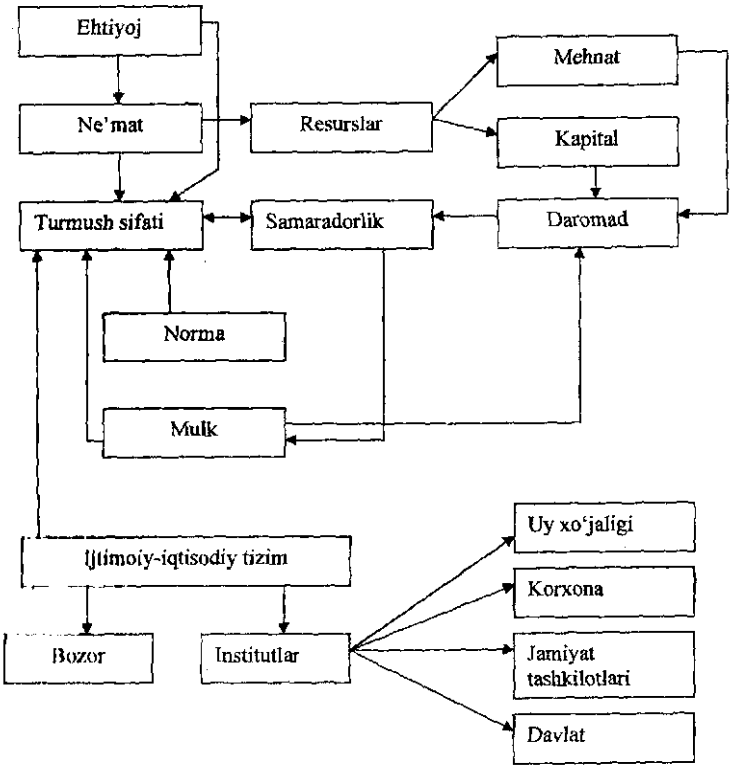
2. Inson kapitali xodimning mehnat faoliyati va daromadlariga ta'sir ko'rsatuvchi asosiy omildir. Inson kapitali nazariyasi daromadlarning ko'zda tutilayotgan ko'payishi va olingan bilimlardan foydalanish davomiyligiga qarab ta'lim uchun xarajatlarning maqsadga muvofiqligini baholash imkonini beradi.

3. Mehnat sharoitlari. Uning eng asosiy xususiyati mehnat xavfsizligidir. Mehnat sharoitlarining yaxshilanishi mehnat unumdorligini oshirishning samarali vositalaridan biridir. Ammo bu jiddiy xarajatlarni talab etadi. Shuning uchun mehnat sharoitlari

[28] Абдурахманов К.Х., Шарифуллина Т.А. Экономика и социология труда. Учебное пособие. – М.: Изд-во РЭА им. Г.В.Плеханова, 2002. – С..22.

muammosini oqilona hal etish usullarini ilmiy asoslash zarurati mavjuddir.

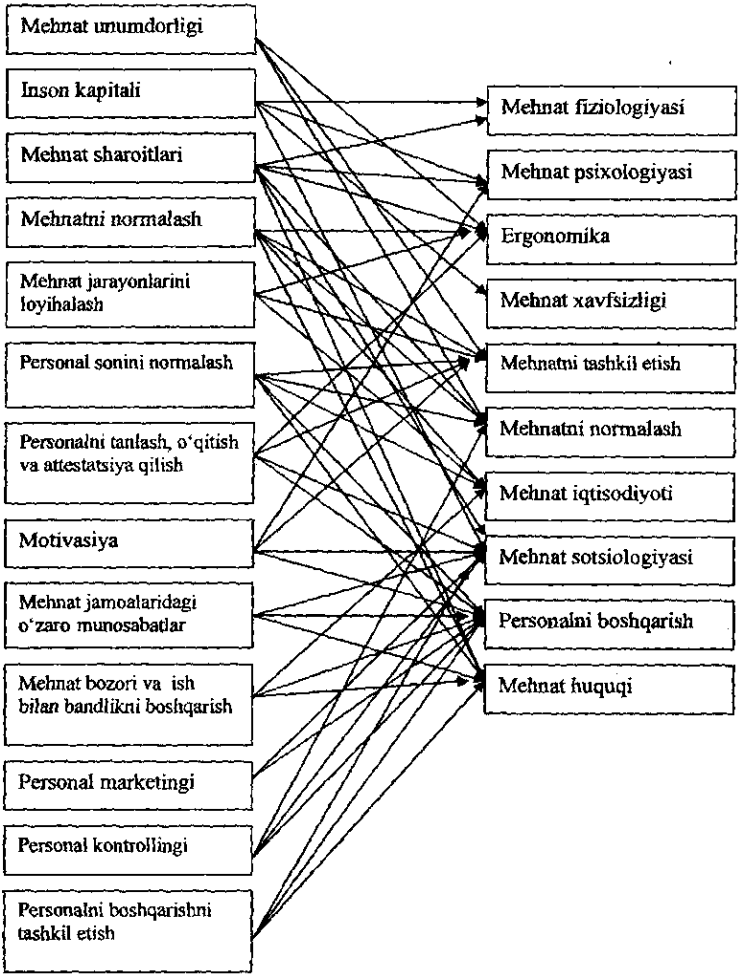
4. Mehnat sharoitlarini loyihalash ishni bajarishning eng maqbul usullarini tanlash, uning umumiy hajmini ijrochilar o'rtasida taqsimlash, ish joylarini loyihalash, ularni zarur uskunalar, asboblar, materiallar, boshqa resurslar bilan ta'minlash muammolariga yo'naltirilgan.



1.14-rasm. Iqtisodiy fanlar tushunchalarining tizimi

5. Mehnatni normalash ishlab chiqarish jarayonining unsurlari bo'yicha obyektiv jihatdan zarur xarajatlarni va mehnat natijalarini belgilashga da'vat etilgan. U bilan bir qatorda *personal sonining normasi, mehnat intensivligi normasi* va boshqa normalar ham mavjuddir.

6. Personalni tanlash, o'qitish va attestatsiya qilish xodimlar sifat darajasini oshirishga qaratilgan. Bu maqsadga erishish uchun ishga tanlov asosida qabul qilish, xodimlar malakasini oshirish, ular mehnatini baholash tizimlari ishlab chiqilgan.



1.15-rasm. Mehnat jarayoni xususiyatlarining «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fani yo'nalishlari bilan o'zaro bog'liqligi

7. Motivatsiya — korxona ehtiyojlari va maqsadlaridan kelib chiqqan holda xodimlarni samarali mehnat qilishga rag'batlantirish jarayonidir. Xodimlar va korxona manfaatlarini uyg'unlashtirish personal xususiyati va ishlab chiqarish vaziyatidan kelib chiqqan holda amalga oshiriladi.

8. Daromadlarni shakllantirish va mehnatga haq to'lash. Bu ilmiy muammoni hal etishda daromadlarning manbalari, ularning tabaqalanishi sabablari, mehnatga haq to'lash tarkibi va darajasini belgilaydigan omillar, ish haqining shakllari va tizimlari tadqiq etiladi.

9. Mehnat jamoalaridagi o'zaro munosabatlarni iqtisodiy, psixologik va ijtimoiy omillar belgilaydi. Bu jamoalar a'zolarining yoshi, jinsi, ma'lumoti, qiziqishlari, ijtimoiy ahvoli turlicha bo'lganligi sababli obyektiv jihatdan ziddiyatlar va nizolar paydo bo'lishi mumkin.

Ular unumli mehnatga xalaqit berishi tabiiy. Shaxslar va ijtimoiy guruhlar o'rtasida sog'lom muhitni shakllantirish personalni boshqarishning eng muhim vazifalaridan biridir.

10. Mehnat bozori va ish bilan bandlikni boshqarish. Bu yo'nalishda mehnat bozorlari, aholining ish bilan bandligi omillarini, korxonalarning bandlik siyosati, ishga joylashtirishni tashkil etish, ishsizlarni o'qitish, aholining kam ta'minlangan toifalarini ijtimoiy himoya qilish tahlil etiladi.

11.Personal boshqarishni tashkil etish korxonaning xodimlar xizmatl ish samaradorligini ta'minlaydigan shakllar, usullar va tartiblarni o'rganadi. Shu bilan birga *personal marketingi* va *personal kontrollingi* yo'nalishlari mavjud bo'lib, ularning tadqiqot doirasi mehnat bozorida ish kuchiga talab va taklif hamda xodimlar mehnati samaradorligini baholashni qamrab oladi.

Agar mehnat to'g'risidagi fanlar rivojlanishining boshlang'ich bosqichlarida texnokratik usullarga ustunlik berilib, asosiy e'tibor jismoniy mehnat unumdorligini oshirishga qaratilgan bo'lsa, XX asrning ikkinchi yarmida har bir xodimning shaxsi, uning salohiyati, ijodiy imkoniyatlari mummolari markaziy o'rinni egalladi.

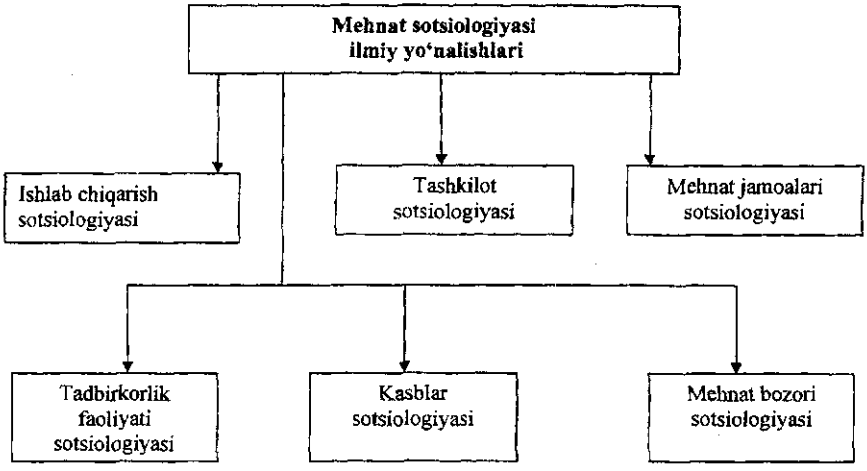
Bu mehnat sotsiologiyasi fani rivojlanishida ham o'z ifodasini topdi. Mehnat sotsiologiyasi nisbatan mustaqil yo'nalishlariga ega kompleks, ko'ptarmoqli fanga aylandi. Mehnat sotsiologiyasi

fanining asosiy yo'nalishlari sifatida quyidagilarni keltirish mumkin:

a) ishlab chiqarish sotsiologiyasi. U tomonidan o'rganiladigan ilmiy muammolar qatoriga quyidagilar kiradi:

- korxona ijtimoiy soha sifatida;
- ishlab chiqarish guruhlari (brigadalar, sexlar) va ayrim xodimlarning funksional xususiyatlari;
- ishlab chiqarish jamoalarini boshqarish nazariyasi;
- ijtimoiy kommunikasiyalar muammolari;
- mehnat jamoasi ichida va ijtimoiy guruhlar o'rtasidagi munosabatlar;
- ijtimoiy nazorat tarkibi;
- ishlab chiqarish korxonalarining qiyosiy tahlili va boshqalar;

b) tashkilotlar sotsiologiyasi. Bu o'rinda tashkilotlar deganda, birinchidan, ijtimoiy tarkib unsuri; ikkinchidan, faoliyat turi; uchinchidan, yaxlit tarkib qismlarining ichki tartibi va muvofiqlashganligi tushuniladi. Tashkilotlar sotsiologiyasi ishlab chiqarishni boshqarishning tarkibi, rasmiy va norasmiy guruhlar, hokimiyat va bo'ysunish tizimi, shuningdek tashkilotda moslashish, yetakchilik va o'sish muammolarini tadqiq etadi;



1.16-rasm. Mehnat sotsiologiyasining ilmiy yo'nalishlari

v) mehnat jamoalari sotsiologiyasi xodimlarning birgalikdagi mehnat faoliyati qonuniyatlari, mehnat jamoalarining turlari, funksiyalari va tarkibini hamda ijtimoiy texnologiyalarni qo'llash asosida ular faoliyatini maqbullashtirish imkoniyatlarini o'rganadi. Bunday ijtimoiy texnologiyalarga, jumladan mehnat nizolarini boshqarish va hal etishni maqbullashtirish, mehnat jamoalarining turli shakllarida mehnatga moslashtirish jarayonlarini boshqarishning shakl va usullari kiradi;

*g) kasblar sotsiologiyasi*ning predmeti jamiyat kasbiy tarkibi statistikasi va dinamikasini, u yoki bu kasbni tanlash sabablari, turli kasb egalarining o'zaro munosabatlari va boshqa muammolar kiradi;

d) tadbirkorlik faoliyatining sotsiologiyasi bugungi kunda mehnat sotsiologiyasining negizini tashkil etadi. Tadbirkorlikning bunday maqomi uning mulk egasi bo'lgan xodimni rivojlantirishdagi mutlaq roli bilan belgilanadi. Bu ilmiy yo'nalish tadbirkorlik faoliyatining ijtimoiy-psixologik qonuniyatlarini o'rganadi;

e) mehnat bozorining sotsiologiyasi ish bilan bandlik, ishsizlik, mehnat harakatchanligining ijtimoiy muammolari bilan shug'ullanadi, mehnat bozorini shakllantirish va tartibga solish maqsadlariga qaratilgan sotsiologik tadqiqotlarni olib boradi.

Mehnat iqtisodiyoti va mehnat sotsiologiyasi o'rtasida uzviy bog'liqlik mavjud. Ular amalga oshirayotgan tadqiqotlar birbirlarini boyitib boradi. Masalan, ham mehnat iqtisodiyoti, ham mehnat sotsiologiyasi tomonidan mehnat taqsimoti, mehnat faoliyatini umumiy rag'batlantirish, kadrlar harakatchanligi, xodimlarning malakasini va mahoratini oshirish, insonni rivojlantirish, ishlab chiqarish madaniyati va boshqa masalalar ustida izlanishlar olib boriladi. Ammo bu muammolar turli nuqtayi nazardan qarab chiqiladi.

Jumladan, mehnat iqtisodiyoti fani iqtisodiy qonunlarning mehnat sohasida qo'llanilishining mexanizmlari, ularning mehnatni tashkil etishdagi rolini o'rganadi. Bunda mehnat iqtisodiyoti uchun mehnat jarayonida mahsulot narxining shakllanishi katta qiziqish uyg'otadi. Ayni paytda mazkur fan uchun tayyor mahsulot ishlab chiqarish yoki xizmatlar ko'rsatishning turli bosqichlarida mehnat sarfini aniq hisobga olishi bilan ham muhimdir.

Mehnat sotsiologiyasi uchun esa, birinchi navbatda, tayyor mahsulot ishlab chiqarishda ishtirok etayotgan xodimlar o'rtasidagi mehnat munosabatlari ahamiyatlidir. Mehnat faoliyatini tahlil etishda mehnat sotsiologiyasida ham, mehnat iqtisodiyotida ham mazkur fanlar uchun umumiy bo'lgan, ayni paytda bu fanlar har biriga xos kategoriyalar qo'llaniladi.

Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi uchun mehnat taqsimoti va mehnatni maqbullashtirish kategoriyalari, xodimlarning malaka darajasi, xodim mehnat faoliyatini rag'batlantirish, ish bilan bandlik, mehnat migratsiyasi va hokazolar umumiy hisoblanadi. Lekin xodimlar va ishlarni ta'riflash, tarif tizimlari va koeffitsientlari, xodimlar ish haqi fondi, moddiy rag'batlantirish fondini shakllantirish normalari, ishlab chiqarishdagi va xizmat ko'rsatishdagi vaqt normalari mehnatni tadqiq etishga iqtisodiy yondashuvda qo'llaniladi.

Mehnat iqtisodiyoti va mehnat sotsiologiyasi nafaqat o'zaro, balki boshqa fanlar bilan ham bog'liqdir.

Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi fan sifatida, eng avvalo, mehnat jarayonida inson organizmida ro'y beradigan o'zgarishlarni o'rganadigan *mehnat fiziologiyasi* bilan bevosita bog'liqdir. Mehnat fiziologiyasi mehnat sharoitlarining qulay va noqulay omillarining inson organizmiga ta'sirini o'rganib shaxsning fiziologik qobiliyatlaridan oqilona foydalanish, xodimlarning mehnat va dam olishlari fiziologik jihatdan asoslangan tartibini ishlab chiqish, ularning ish layoqatini oshirish bo'yicha tavsiyalar tayyorlaydi. Ular quyidagilardan iborat:

- shaxsning fiziologik layoqatidan oqilona foydalanish;
- inson organizmiga ta'sir qiladigan ishlab chiqarish muhitining salbiy omillarini aniqlash va ularni bartaraf etish;
- mehnat va dam olishning fiziologik jihatdan asoslangan tartibini joriy etish, charchoqni kamaytirish;
- og'ir jismoniy va zo'riqishli aqliy mehnatni yengillashtiradigan texnika va texnologiyalarni qo'llash.

Mehnat fiziologiyasi mehnat sotsiologiyasi bilan birgalikda bir maromdagi zerikarli mehnatning salbiy oqibatlarini bartaraf etish yo'llarini tadqiq qiladi. Mehnat sotsiologiyasi sohasidagi mutaxassislar fiziologlarning insonda mehnat faolligini shakllantirish,

xodimlarning mehnat sohasidagi bilimlari, ko'nikma va malakalarini oshirish, yuqori ish layoqatlarini saqlab turish, organizm charchashini kamaytirish va boshqa masalalar bo'yicha tavsiyalarini amaliyotda qo'llaydilar.

Psixologiya nuqtayi nazaridan mehnat insonning ongli faoliyati jarayoni sifatida ko'riladi. Bunda shaxsning psixologik xususiyatlari, insonning bajarilayotgan ish maqsadi va mazmuniga, hamkasblariga, mehnat jarayonining moddiy omillaridan foydalanishga munosabati namoyon bo'ladi. Shu sababli mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi *mehnat psixologiyasi* fani bilan ham uzviy aloqador. Mehnat psixologiyasi ijtimoiy psixologiya xulosalaridan foydalanish asosida mehnat jamoasidagi o'zaro munosabatlarni yaxshilash, xodimlarning muayyan toifalari uchun mehnatning jozibadorligi, mazmuni va sharoitlari, mehnat estetikasi bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqadi.

Xodimlarda mehnat faoliyati maqsadlari va mehnat faoliyatini motivatsiyalash, yuqori unum bilan sifatli mehnat qilishga tayyorlikni shakllantirish mehnat sotsiologiyasi uchun ham, shaxsning ruhiy xususiyatlarini o'rganadigan psixologiya fani uchun ham o'xshash ilmiy vazifalardir. Bu muammolarni hal etish asosiga kasbiy tanlash va kasbga yo'naltirish, insonda muhim kasbiy fazilatlarni tarbiyalash qo'yilgan. Buning uchun mazkur har ikki fanga umumiy bo'lgan tushuncha va ta'riflar – hatti-harakat, faoliyat sababi (motivi), kichik guruh, shaxs, test sinovlari o'tkazish, shaxslararo tasavvur va boshqalar qo'llaniladi.

Shu bilan bir qatorda mehnat sotsiologiyasi faqat shaxsiy xatti-harakatlarnigina emas, balki turli ijtimoiy guruhlarning mehnat jamoasida o'zlarini tutishlarini ham o'rganadi. Xodimlarni mehnatga moslashtirishda shaxsning psixologik xususiyatlari, o'zligini anglash darajasi asosiy omillar hisoblanadi. Xodimlarni tanlash, joy-joyiga qo'yish, mehnat jamoasi ishini tashkil etishda ijtimoiy psixologiya va mehnat psixologiyasi sohasidagi mutaxassislarning xodimlar bir-birlariga psixologik jihatdan mosligi, rahbarning shaxsiy va tashkilotchilik sifatlari kabi mehnat munosabatlariga doir maslahatlari hisobga olinadi.

Xodimning psixologik xususiyatlarini o'rganishda psixologiya asoslaridan xabardor bo'lish ahil mehnat jamoalarini shakllantirish

va rivojlantirishni, nizoli vaziyatlar vujudga kelmasligini ta'minlaydi. Shu bilan birga xodimlarni mehnatga moslashtirishning muvaffaqiyati ishlab chiqarishdagi mehnat sharoitlari, sanitariya-gigiena qoidalariga rioya etilishi, mehnatni muhofaza qilish va mehnat xavfsizligi sohasida ko'rilayotgan choralarning samaradorligiga bevosita bog'liqdir.

Samarali va unumli mehnat muayyan ishni bajarish uchun nazariy bilimlar va amaliy tajribaga ega bo'lgan yuqori malakali xodim mehnatidan foydalanishni taqozo etadi. Shu munosabat bilan mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi pedagogika fanining maxsus sohasi – *mehnat pedagogikasi* bilan ham o'zaro bog'liqdir. Mehnat jarayonida bu fanning ishchilar, mutaxassislar, rahbarlarni o'qitish, malakasini oshirish, qayta tayyorlash shakl va usullari yuzasidan tavsiyalari va xulosalaridan foydalanadi.

Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi bilan mehnat resurslarini hosil qilishning miqdor xususiyatlarini belgilaydigan va birlamchi ijtimoiy ma'lumotlarni tahlil etishda qo'llaniladigan *mehnat statistikasi* o'rtasida ham aloqadorlik mavjud. Olingan ma'lumotlarni guruhlash, o'rtacha miqdorni, indekslarni hisoblab chiqish, modal ko'rsatkichlarini belgilash, korrelyasiya tahlili, taqsimlash qatorlarini tuzish kabi statistika usullari mehnat xususiyatlarining miqdor jihatidan tahlil etish, shuningdek mehnatda tadqiq qilinayotgan ijtimoiy hodisalar va jarayonlarning qonuniyatlari va o'zaro aloqadorligini o'rganishda muhim vosita vazifasini o'taydi.

Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasining huquqiy fanlar, jumladan mehnat qonunchiligining asosini tashkil etadigan *mehnat huquqi* bilan aloqadorligini ham kuzatish mumkin. Mehnat huquqida ijtimoiy nazorat amalga oshiriladi. Ta'sir ko'rsatish (rag'batlantirish, jazolash), ma'muriy nazorat mehnat munosabatlarining asosiy prinsiplarini tartibga soladigan, normativ hujjatlarda rasmiy belgilab qo'yilgan huquq normalariga asoslanadi.

Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi bilan *mehnatni normalash* o'rtasidagi aloqadorlik esa ishlab chiqarish va ish vaqti normalarini hamda ish turlari bo'yicha mehnat va vaqt sarfini asoslash zaruratida o'z ifodasini topadi.

Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi o'z vazifalarini yana bir fan *mehnat faoliyatini tashkil etish va uning texnologiyasi nazariyasisiz* ham to'liq bajara olmaydi.

Tashkiliy nuqtayi nazardan mehnat ikki xususiyatga ega:

- birinchidan, insonning ishlab chiqarish vositalari va atrof muhit bilan o'zaro bog'liqligini ta'minlaydigan tizim sifatida;
- ikkinchidan, birgalikdagi mehnat ishtirokchilarining kooperatsiyasi bilan yaxlitlikda funksiyalarni taqsimlash tizimi sifatida.

Ushbu masalalar bilan *tashkilot nazariyasi* o'zining amaliy sohalari - mehnat faoliyatini, shu jumladan ishlab chiqarish va boshqarishni tashkil etish shug'ullanadi.

Mehnatni ilmiy tashkil etish sohasida iqtisodiyot tarmoqlari va korxonalarda ish joylari va ishlab chiqarish uchastkalarini takomillashtirish maqsadini ko'zlab amalga oshiriladigan tadbirlarda bu tashkiliy o'zgartirishlarning ehtimol tutilgan oqibatlari, ularning mehnat sharoitlari va mazmuniga ta'siri hisobga olinmasa, samarali bo'lmaydi.

Asosiy ijtimoiy ko'rsatkich – ishdan qoniqish mehnatni ilmiy tashkil etish tadbirlarini ishlab chiqarishga joriy etish samarasini baholashda qo'llaniladi. Ish joylarini attestatsiya qilish va maqbullashtirish, eng avvalo, xodimning o'z mehnati va uning natijalaridan qoniqish hosil qilish maqsadiga qaratilgan bo'lishi lozim.

Ayni paytda *mehnat texnologiyasi nazariyasi* ishlab chiqarishga zamonaviy avtomatlashtirilgan va komputer texnologiyalarini joriy qilishda katta ahamiyatga egadir.

Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasining boshqa fanlar bilan o'zaro aloqadorligi bir tomondan, o'z fanini rivojlantirishning asosiy prinsiplari, uslublari, ustuvor yo'nalishlarini aniqlashning metodologik asosi bo'lsa, ikkinchi tomondan mehnat samaradorligini oshirish, xodimlar salohiyatidan oqilona foydalanish bo'yicha maxsus fanlar tavsiyalaridan foydalanishga xizmat qiladi.

Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi faqat boshqa fanlar xulosalaridan foydalanib qolmasdan, shuningdek o'zi ham amalga oshirilgan iqtisodiy va sotsiologik tadqiqotlar asosida olingan zarur ma'lumotlarni taqdim etish orqali ayrim fanlarning tasavvurlarini to'ldiradi. Umuman, mehnat munosabatlarining xususiyatlarini

o'rganayotgan turdosh fanlar o'rtasida axborot ayirboshlash uzluksiz jarayoni davom etadi.

Hozirgi vaqtda mehnat sotsiologiyasi bilan birga o'z vazifalariga ko'ra mushtarak bo'lgan alohida ijtimoiy-psixologik va sotsiologik nazariyalar ham rivojlanib bormoqda. Ular qatoriga *tashkilot sotsiologiyasi, ishlab chiqarish jamoasi sotsiologiyasi, ishlab chiqarish sotsiologiyasi, sotsiologik statistika, sanoat ijtimoiy psixologiyasi*ni kiritish mumkin.

Qisqacha xulosalar

Mehnatning inson va jamiyatni taraqqiy ettirishdagi roli mehnat jarayonida faqat odamlarning ehtiyojlarini qondirishga mo'ljallangan moddiy va ma'naviy ne'matlarinigina yaratilib qolmasdan, yangi bilimlar, ko'nikmalarga ega bo'ladigan, mahorati, iste'dodini namoyon etadigan xodimlarning o'zlari rivojlanishida ham aks etadi. Shu tariqa mehnat faoliyati natijasida, bir tomondan, bozorlar mahsulotlar, xizmatlar bilan to'ldiriladi, ikkinchi tomondan, ishlab chiqarishning taraqqiy ettirilishi yangi ehtiyojlarni tug'diradi va ularni qondirishga kirishiladi.

Iqtisodiyot fanida mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasiga tizim va fan sifatida qaraladi.

Mehnat iqtisodiyoti fan sifatida mehnat bozori, mehnat resurslari va ish bilan bandlik, mehnat munosabatlari, ishga haq to'lash va xodimlarning daromadlari kabi masalalarni batafsil tahlil qiladi, mehnat unumdorligi va samaradorligini o'rganadi, korxonalardagi xodimlar sonini asoslash usullarini ishlab chiqadi, inson kapitali muammolarini tadqiq etadi.

Mehnat sotsiologiyasi jamiyat taraqqiyoti va umumiy sotsiologiya bilan uzviy bog'liq bo'lib, insonning mehnatga munosabati, uning ijtimoiy faolligida o'z ifodasini topadigan jarayonlarni, ishlab chiqarish jamoalaridagi xodimlar va ijtimoiy guruhlar o'zaro munosabatlarini o'rganadi.

Mehnat faoliyatini tadqiq qilish doirasi kengayib borgani sari bu sohada fanning yangi yo'nalishlari ham ko'paymoqda. Mehnat to'g'risidagi fanlar ham empirik ma'lumotlar asosida, ham iqtisodiy nazariya, matematika, statistika, inson fiziologiyasi va psixolo-

qiyasi, sotsiologiya, huquq, texnologiya, ishlab chiqarishni tashkil etish sohasidagi yutuqlardan foydalanish natijasida shakllanib va rivojlanib bormoqda.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1.«Mehnat» tushunchasining mazmuni va mohiyati nimadan iborat?

3.Ishlab chiqarish omillariga nimalar kiradi?

4.Mehnat jarayonining oddiy tarkibiy unsurlari nimalardan iborat?

5.Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi predmetlarining mohiyati nimada?

6.Inson taraqqiyotida mehnatning rolini ta'riflab bering.

7.Mehnatning mazmuni, xarakteri, uning unsurlarini hamda ishlab chiqarish munosabatlarining vujudga kelishi va rivojlanishida mehnatning rolini ta'riflab bering.

8.Mehnat jarayonining asosiy ijtimoiy funksiyalarini sanab bering, ularning o'zaro bog'liqligi va o'zaro bir-birini taqozo etishi nimalardan iborat?

9. Mehnat sohasidagi ijtimoiy-mehnat munosabatlarini ta'riflang.

10. «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fanining predmetini aniqlang.

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

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

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

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

Adabiyotlar

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

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va Senatining

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

3. Inson manfaati, huquq va erkinliklarini ta'minlash, hayotimizning yanada erkin va obod bo'lishiga erishish – bizning bosh maqsadimizdir. Prezident Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Konstitusiyasining 20 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv qo'llanma. – T.:O'qituvchi, 2013.–128 b.

4. I.A.Karimov. Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qatiyat bilan davom ettirish. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2013-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan 2013-yil 18-yanvardagi majlisidagi ma'ruza // «Xalq so'zi» 2013-yil 19-yanvar.

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

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

7. Антология экономической классики / В 2 томах. Т.1. – М., 1994.

8.Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. – М.: Прогресс, 1978.

9.Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т./ Пер. с англ. 2-е изд. Т.1. –М.: Республика, 1992.

10. Маршалл А. Принципы экономической науки /пер. с англ. В 3 т. Т.1. – М.: Прогресс, 1993.

11. Остапенко Ю.М. Экономика труда: учебное пособие / 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2007.

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

13. Петти У. Экономические и статистические работы / пер. с англ. – М.: Соцгиз, 1940.

14. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / пер.с англ. – М.: Наука, 1993.

15. Трунин С.Н. Экономика труда. – М.: Экономика, 2009. – 496 с.

16. Рофе А.И. Экономика труда. – М.: КноРУС, 2010. – 400 с.

17. Xolmurodov S.E., Shoyusupova N.T. «Iqtisodiy sotsio-logiya» fani (ma'ruzalar matni). – T.: TDIU, 2005. – 175 b.

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

19.Экономика и социология труда. Учебник / Под ред. А.Я.Кибанова. –М.: ИНФРА-М, 2012. - 584 с.

20. Taylor F. W. Shop Management. - N.Y., 1903; Principles of Scientific Management. - N.Y., 1911.

21. http: // www.gov.uz – O'zbekiston Respublikasining davlat portali.

22. http: //www.mineconom.uz – O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligining rasmiy sayti

23. http: // www.edu.uz – O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligining rasmiy sayti

24. http: // www.mexnat.uz – O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish vazirligining rasmiy sayti.

25. http: // www.stat.uz – O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasining rasmiy sayti

26. http: // www.lex.uz – O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi qonunchilik hujjatlarining sayti

27. http: // www.eLibrary.ru – ilmiy elektron kutubxona sayti

28. http: // www.edu.uz – O'zbekiston ta'lim sayti

29. http: // www. ula.uzssi.net – O'zbekiston Respublikasi kutubxonalar assotsiasiyasining sayti

30. http: // www.e-ilm.uz – masofadan turib o'qitish tizimining sayti

31.http: // www.uzssi.net – ilmiy–ta'lim tarmog'i

II bob. MEHNAT FAOLIYATINING SOTSIOLOGIYASI

2.1. Mehnatning ijtimoiy funksiyalari

Mehnatning eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy funksiyasi – ijtimoiy turmush moddiy asoslarining shart-sharoitlarini yaratishdir. Lekin mehnatning boshqa – jamiyatni shakllantirish va rivojlantirish, unda muayyan tartib o'rnatish va bu tartibni saqlab turish, shaxslarni ijtimoiy hayotga jalb etish, ularni rivojlantirish kabi funksiyalari ham mavjuddir. Ular quyidagilardan iborat:

1. *Reproduktiv (ijtimoiy–iqtisodiy) funksiya.* Uning vazifasi jamiyat a'zolarining ehtiyojlarini qondirish – moddiy ne'matlar va xizmatlar yaratish uchun tabiiy muhitning obyektlari va unsurlariga ta'sir ko'rsatishdir. Bunda mehnat subyektlari – ishlab chiqarish vositalarini yaratadigan va ular yordamida tabiiy muhitning obyektlari va unsurlariga ta'sir ko'rsatadigan mehnat jamoalarining a'zolaridir.

Zamonaviy jamiyatda tabiat obyektlarini moddiy ne'matlarga aylantirish jarayoni juda murakkab va ko'p bosqichli ijtimoiy jarayon hisoblanadi. U alohida xodimlar, ishlab chiqarish va tarmoqqa birlashgan kichik va katta jamoalarning juda murakkab o'zaro munosabatlarini qamrab oladi. Ushbu jarayonda birinchi bo'g'in birlamchi tabiiy xomashyo – foydali qazilmalarni razvedka qiladigan va qazib oladigan korxonalar mehnat jamoalari, shuningdek qishloq, o'rmon va ov xo'jaligi xodimlaridir. Ikkinchi bo'g'in esa bu xomashyolarni qayta ishlaydigan korxonalar, masalan metallurgiya va kimyo zavodlaridir.

Ikkinchi bo'g'inda ish bilan band xodimlar tomonidan tayyorlangan mahsulot ishlab chiqarishning barcha bo'g'inlarida, xususan iste'mol ashyolari (oziq–ovqat mahsulotlari, kiyim–bosh, xo'jalik buyumlari va hokazolar) ishlab chiqadigan korxonalarda qo'llaniladigan mehnat vositalari (mashina va uskunalar, asboblar) ishlab chiqarish uchun xomashyo vazifasini o'taydi.

2.1–jadval

Mehnatning ijtimoiy funksiyalari va ularning mohiyati

Funksiyalar	Funksiyalarning mohiyati
Reproduktiv (ijtimoiy–iqtisodiy) funksiya	Tabiiy muhitni iste'mol vositalariga aylantirish
Unumdor (ijodiy) funksiya	Yangi iste'mol ashyolari va texnologiyalarni (iste'mol ashyolarini tayyorlash jarayonlarini) yaratish
Ijtimoiy–tarkibiy (integrativ) funksiya	Asosiy predmeti, mazmuni, mahsuloti va boshqa muhim belgilari bilan farq qiladigan mehnat faoliyatining turli xillari tashkil etadigan turli ijtimoiy–mehnat mushtarakliklarini tashkil etish uchun shart–sharoitlar yaratish, shuningdek bu mushtarakliklarni ijtimoiy mehnatning yaxlit jarayoni doirasida birlashtirish (kooperatsiyalash)
Ijtimoiy–nazorat funksiya	Mehnat xulq–atvorini tartibga soladigan va ijtimoiy–mehnat mushtarakliklari normal amal etishini ta'minlaydigan choralar tizimini yaratish
Ijtimoiylashish funksiyasi	Shaxslar tomonidan ijtimoiy hayotda muvaffaqiyatli ishtirok etish uchun zarur bo'lgan mehnat xulq–atvori, normalar va qadriyatlarni egallashga ko'maklashish
Ijtimoiy–rivojlantirish funksiyasi	Shaxs, ijtimoiy guruhlar va mushtarakliklar rivojlanishini rag'batlantirish
Ijtimoiy–stratifikatsiya funksiyasi	Shaxslar va guruhlarni ijtimoiy tabaqalash, jamiyatning ierarxik tuzilmasi uchun asos yaratish
Ijtimoiy–o'zgartiruvchan funksiya	Muqarrar ravishda faoliyatning yangi turlarini, uning jamoaviy subyektlarini (tegishli tarmoq xodimlarini) paydo qiladigan ijtimoiy o'zgartirishlarni va ularni mavjud ijtimoiy tashkilotga integratsiyasi jarayonlarini rag'batlantirish

Shu tariqa odamlar u yoki bu korxonada mehnat faoliyatida ishtirok etar ekan, kasbi va ishlab chiqarayotgan mahsulotining

turidan qat'i nazar, umuman o'zining va xususan jamiyat har bir a'zosining hayoti uchun moddiy shart–sharoitlarni birgalikda yaratadi. Ammo mehnatning ijtimoiy ahamiyati faqat shu bilangina chegaralanib qolmaydi.

Ko'pchilik odamlar uchun mehnat faoliyatida ishtirok etish ularning ijodiy layoqati, o'zligini namoyon qilishga bo'lgan ehtiyojini qondirish bilan bog'liqdir. Ma'lumki, ushbu ehtiyoj mehnat faoliyatining eng kuchli motivatsiyasi bo'lib, mehnatda yuksak natijalarga erishishning asosiy sabablaridan biridir. Ko'pgina ilmiy ixtirolar va fan–texnika yangiliklari asosida ham bevosita shu motivatsiya yotadi.

2. *Unumdor (ijodiy) funksiya.* Mehnat subyekti mehnat usullari va vositalarini takomillashtirish, mehnat funksiyalari va operatsiyalari izchilligini maqbullashtirish hisobiga mehnat faoliyatiga yangilik kiritishga intiladi. Mehnatning unumdor (ijodiy) funksiyasi bevosita shu intilish bilan bog'liq. Mazkur funksiya xodimlarning ijodiy layoqati, o'zligini namoyon qilishga bo'lgan ehtiyojini qondirishga xizmat qiladi.

Ushbu funksiya xodimlarning ishlab chiqarishdagi rasionalizatorlik va ixtirochilik faolligida namoyon bo'ladi. Unumdor funksiya qator – ham xodimlarning ijodiy faolligini rag'batlantiradigan, shuningdek ularning rasionalizatorlik va ixtirochilikka bo'lgan intilishiga to'sqinlik qiladigan omillarga bog'liq bo'ladi.

3. *Ijtimoiy–tarkibiy (integrativ) funksiya.* U mehnat jarayonida ishtirok etayotgan odamlarning say–harakatlarini tabaqalashtirish va koperatsiyalashdan iboratdir. Ushbu funksiya amalga oshishi natijasida, bir tomondan, mehnat jarayoni ishtirokchilar muayyan toifalarini mehnatning ixtisoslashgan turlariga biriktirib qo'yish, ikkinchi tomondan, mehat faoliyati natijalari ayriboshlanishi bilan bog'liq holda alohida ijtimoiy aloqalar o'rnatiladi. Ijtimoiy–tarkibiy (integrativ) funksiya iste'mol uchun tayyor pirovard mehnat mahsuli yaratish uchun katta miqdordagi odamlar mehnat faoliyatini tartibga solish zaruratida shakllanadi.

4. *Ijtimoiy–nazorat funksiya.* Jamiyat manfaatini ko'zlab tashkil etilgan mehnat faoliyat sifatida ijtimoiy institutni, ya'ni ijtimoiy munosabatlarning murakkab tizimini tashkil etadi. Bu tizim

hulq–atvor normalari, faoliyat standartlari bilan tartibga solinadi. Shu munosabat bilan mehnat faoliyatining barcha ishtirokchilari tegishli ijtimoiy nazorat tizimi amal etadigan sohada bo'ladi. Ushbu tizimga, jumladan, rasmiy mehnat qonunchiligi, iqtisodiy mehnat normativlari, mehnat jamoalarining nizomlari, xizmat va mansab vazifalari yo'riqnomalari, shuningdek muayyan mehnat qadriyatlari va an'analari tomonidan belgilanadigan norasmiy normalar taalluqlidir.

Mehnat normalarining ijtimoiy nazorati mexanizmlari mehnat jamoalaridagi ichki tartibni saqlab turish vositasi bo'lib xizmat qiladi. Bunday mexanizmlarni yaratish ijtimoiy boshqarishning muhim vazifalaridan hisoblanadi. Mehnat normalarini ijtimoiy nazorat qilish mexanizmlarining bir–biridan eng muhim farqi – rag'batlantirish va jazolash, shuningdek rasmiy (ma'muriyat tomonidan belgilanadigan) va norasmiy (xodimlarning jamoat tashkilotlari tomonidan belgilanadigan) choralarning nisbatidadir.

5. *Ijtimoiylashish funksiyasi.* U shaxs–xodim darajasida, ayniqsa, yaqqol namoyon bo'ladi. Ijtimoiylashuv mehnat faoliyatiga ilk bor jalb qilingan xodimlar uchun bevosita ta'sir ko'rsatadi. Ular mehnat faoliyatida ishtirok etishlari tufayli ijtimoiy rollari, hulq–atvori, ijtimoiy qadriyatlari jiddiy ravishda kengayadi. Bunday xodimlarning faolligi ortadi, ular ijtimoiy hayotning teng huquqli ishtirokchilariga aylanadi.

6. *Ijtimoiy–rivojlantirish funksiyasi.* U mehnat faoliyati mazmunining subyektlari – alohida xodimlar, mehnat jamoasi, umuman jamiyatga ta'siri natijasida namoyon bo'ladi. Ma'lumki, mehnat vositalarining takomillashtirib borilishi natijasida mehnat faoliyatining mazmuni murakkablashish va muttasil yangilanib borish tendensiyasiga egadir. Ishlab chiqarishga texnika ixtirolarini joriy qilish va tobora murakkab ishlab chiqarish vositalarini qo'llash bilan bog'liq holda mehnat faoliyatining ijodiy tarkibiy qismlarini kengaytirish prinsipial ahamiyat kasb etadi.

Hozirgi davrda ushbu jarayon nihoyatda jadallashmoqda. Natijada xodimlarning bilimi, malakasi, ko'nikmalariga talab muttasil ortib bormoqda. Bevosita shu obyektiv asosda bilim darajasini oshirish va kasb ko'nikmalarini kengaytirish uchun shaxsiy va jamoaviy motivatsiya kuchaymoqda. Faqat alohida

xodimlar o'z malakalarini oshirishga intilib qolmasdan, mehnat jamoalari ham xodimlarni qayta tayyorlash uchun zarur shart–sharoitlar yaratish chora–tadbirlarini ko'rmoqda. Jamiyat esa bilim berish tizimi va ta'lim muassasalarini modernizatsiya qilishni dastaklayapti.

7. *Ijtimoiy–stratifikatsiya funksiyasi.* U ijtimoiy–tarkibiy funksiyaning hosilasi bo'lib, mehnat faoliyatining turli xillari jamiyat tomonidan turlicha rag'batlantirilishi va baholanishi bilan bog'liq. Bunda mehnat faoliyatining ayrim turlari yuqori baholanadi, boshqalari esa – pastroq, tegishli ravishda muayyan mehnat faoliyati bilan mashg'ul xodimlar mehnati ham turlicha rag'batlantiriladi hamda jamiyatda turli mavqega ega bo'ladi. Bunda mehnatning muhimligi yoki nufuzligi mezoni sifatida iqtisodiy emas, balki ijtimoiy–madaniy baholashdan foydalaniladi.

8. *Ijtimoiy-o'zgartiruvchan funksiya.* U mehnat faoliyatining natijalarini ijtimoiy hayotga global (integral) ta'siridan iborat. Gap shundaki, mehnat unumdorligining o'sishi va jamiyatning mahsulotlarning an'anaviy turlariga ehtiyoji qondirilishi bilan yangi ehtiyojlar va mehnat faoliyati turlarining paydo bo'lishi natijasida jamiyat mehnat say-harakatlarining qayta taqsimlanishi sodir bo'ladi. Natijada yangi ijtimoiy-mehnat mushtaraklik, ijtimoiy aloqalar va ularning umumiy ijtimoiy tashkilotga integrasi-yalashishi jarayonlari kuzatiladi. Asta-sekin ijtimoiy hayot ham o'zgarib boradi, yangi qadriyatlar, ijtimoiy institutlar, dunyoqarash tizimlari, mafkura, madaniy majmualar paydo bo'ladi. Pirovard natijada jamiyat o'zgaradi, sifat jihatdan yangicha bo'ladi.

Ijtimoiy funksiyalar turlicha namoyon bo'ladi. Masalan, taraqqiy etgan davlatlarda turli tarixiy davrlar va turli jamiyatlarda unumdor (ijodiy) va ijtimoiy–rivojlantirish funksiyalari juda yaqqol ko'zga tashlanadi.

2.2. Mehnat to'g'risidagi sotsiologik bilimlar turlari

Sotsiologiya usulini inson turmushi va faoliyatining alohida sohasi hisoblangan mehnatni o'rganish uchun qo'llash natijasida mehnat to'g'risidagi *sotsiologik bilimlar* shakllanib va rivojlanib

bordi. Natijada ishlab chiqarish sotsiologiyasi, mehnat jamoalari sotsiologiyasi, kasblar sotsiologiyasi paydo bo'ldi.

*Ishlab chiqarish sotsiologiyasi*ni ba'zan *mehnat sotsiologiyasi* bilan aynanlashtirishadi. Buni, odatda, ishlab chiqarish sotsiologiyasi tomonidan iqtisodiyot tarmoqlarida mehnatni taqsimlash muammolariga va ish joylarining mikrodarajasidagi o'zaro munosabatlarni tadqiq etishga katta e'tibor berilishi bilan izohlanadi.

Ishlab chiqarish sotsiologiyasining mehnatni sotsiologik tahlil etish nazariyasi va uslubi sifatida chegaralanganligi rivojlangan mamlakatlarda 1960–yillarda xizmat ko'rsatish sohasi aholini ish bilan ta'minlashning yetakchi tarmog'iga aylanishi natijasida ish bilan bandlik tarkibidagi tub o'zgarishlar munosabati bilan sezilib qoldi. Ayni paytda ushbu davlatlarda aholi turmushi moddiy darajasining sezilarli darajada ortishi va moddiy ishlab chiqarish sohalarida mehnatni an'anaviy rag'batlantirish samaradorligining pasayishi jamiyat e'tiborini shu paytgacha panada qolib kelgan mehnat turmushining ijtimoiy masalalariga qaratdi.

«Ishlab chiqarish sotsiologiyasi» fanining mazmuni mehnat xususiyatlarini tarmoq prinsipi bo'yicha tadqiq qilish tabaqalanishi bilan bog'liq. Shuning uchun bu holatda mehnat sotsiologiyasining predmeti–xodimlarning iqtisodiyot tarmoqlaridagi mehnat sharoitlari bilan bog'liq xususiyatlardir.

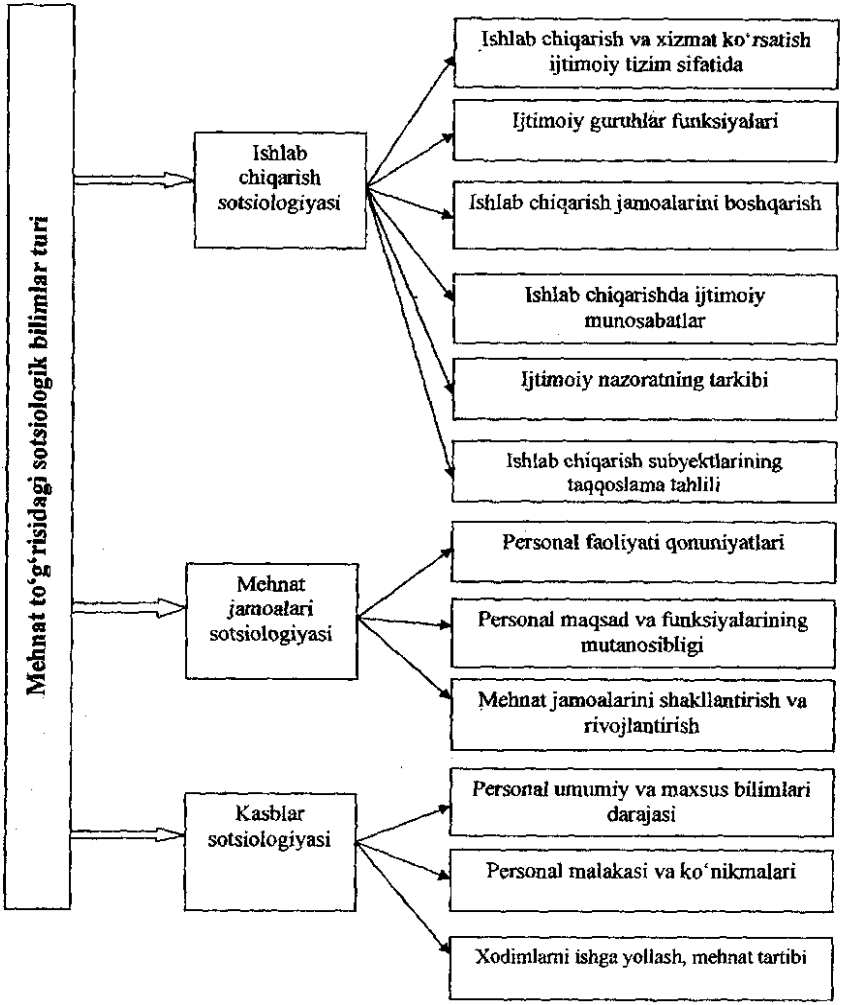
Ishlab chiqarish sotsiologiyasi doirasida quyidagi umumiy muammolar o'rganiladi:

- ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish ijtimoiy tizim sifatida;
- ishlab chiqarish ijtimoiy guruhlarining (sexlar, brigadalar) funksional xususiyatlari;
- ishlab chiqarish jamoalarini boshqarish;
- ishlab chiqarishda ijtimoiy munosabatlar;
- ijtimoiy nazoratning tarkibi;
- ishlab chiqarish subyektlarining taqqoslama tahlili.

Ishlab chiqarish sotsiologiyasida ijtimoiy rejalashtirish, aniqrog'i xo'jalik yuritish subyektlarini ijtimoiy rivojlantirishni rejalashtirishga alohida e'tibor berilayotganini ta'kidlash kerak.

Mehnat jamoalari sotsiologiyasi muayyan korxona mehnat jamoasi doirasida xodimlarning birgalikdagi faoliyati qonuniyatlarini, ular maqsadlari, funksiyalari va tarkibi mutanosibligi, turli

mehnat jamoalarini shakllantirish va rivojlantirish shart–sharoitlari va qonuniyatlarini o'rganadi.



2.1-rasm. Mehnat to'g'risidagi sotsiologik bilimlar turi

Hozirgi davrda alohida bir shaxsning mehnat jamoasi tarkibidagi faoliyati hal qiluvchi ahamiyatga ega bo'lib bormoqda. Bunday tuzilmalar orasida birgalikda mahsulotlar ishlab chiqarish, xizmatlar ko'rsatish va ularni taqsimlash uchun tashkil etiladigan

mehnat jamoalari yetakchi o'rinni egallaydi. Mehnat jamoalari sotsiologiyasi bunday tuzilmalar tashkil etilishi va ularning tadrijiy rivojlanishi qonuniyatlarini, mazkur mehnat jamoalarini boshqarish mexanizmlarini, ulardagi rasmiy va norasmiy tuzilmalar, o'zaro mehnat munosabatlarida shaxs omili va boshqa muammolarni tadqiq etadi.

Kasblar sotsiologiyasi ham mehnat sotsiologiyasi bilan uzviy bog'liqdir. Kasbni sotsiologik anglash u to'g'risida kasbiy guruh, ya'ni muayyan bir kasb egalarining zarur darajada tashkillashgan birlashmasi tasavvurlariga asoslangan. Mazkur birlashma uchun uning a'zolari maxsus va umumiy bilimlari darajasiga, tajribasiga yuqori talab, ishga yollanish va mehnat intizomi masalalarida yetarlicha mustaqillik xosdir.

Kasb mehnat jarayonining ajralmas qismi hisoblanadi. Ijtimoiy mehnat, jumladan, uning mehnatning taqsimlanishi va kooperatsiyalashishi kabi shakllari rivojlanishi kasblar paydo bo'lishining obyektiv omillaridir. Mehnatning taqsimlanishi va kooperatsiyalashishi har bir xodimning mehnat jarayonidagi o'rni, uning funksiyalari, vazifalarini, shuningdek mehnat va ish kuchi sifatiga talabini belgilab berdi.

Kasbning eng muhim belgilari quyidagilardan iborat:

• kasb shaxs bilan bog'liq, ya'ni u odamga tegishli;

• kasb paydo bo'lishining obyektiv asoslari bor, u mehnat funksiyalarining ajratilishi va muayyan mehnat turi uchun ehtiyoj mavjudligi natijasida paydo bo'ladi. Kasbning, bir tomondan, ijtimoiy mehnatni amalga oshirish uchun obyektiv jihatdan zarurligi, ikkinchi tarafdan uning inson layoqati bilan bog'liq ravishda mehnatning sifat shakli tarzida namoyon bo'lishi shu bilan izohlanadi;

• har bir kasbning asosini kasbiy bilimlar, ko'nikmalar, malaka, xodim tajribasi tashkil etadi;

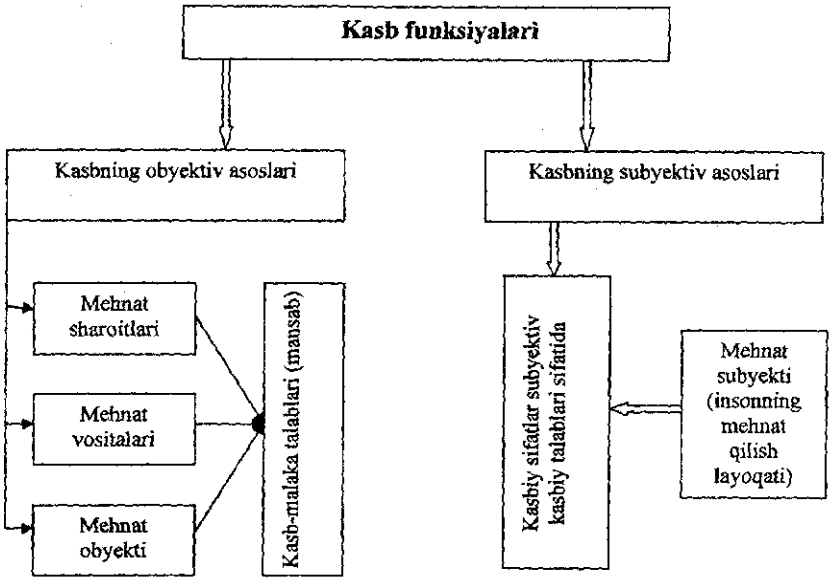
• kasbni maxsus ta'lim olish va tayyorgarlikdan o'tish, yoki uzoq muddat davomida muayyan sohada amaliy faoliyat natijasida egallash mumkin.

Yuqoridagilardan har qanday kasb obyektiv va subyektiv asoslarga ega, degan xulosa chiqadi. Kasbning obyektiv omillari ko'rib chiqilayotganda «mansab» tushunchasini ham hisobga olish

kerak, Chunki kasb bilan mansab o'rtasida uzviy aloqadorlik mavjuddir. Mansab mehnat vositalari, obyektlari, xodim mehnatini amalga oshirish shart-sharoitlari bilan bog'liq bo'lgan obyektiv mavjud mehnat funksiyalarini shakllantirishda namoyon bo'ladi.

Ushbu funksiyalarning birgalikda yoki alohida-alohida o'zgarishi kasb-malaka tarkibi va mazmunini o'zgartirishga ham olib keladi. Kasb faoliyatini amalga oshirayotgan va muayyan mansabni egallab turgan xodim ushbu talablarga javob berishi lozim. O'z navbatida xodimga nisbatan talablarning o'zgarishi uning layoqatini ham o'zgartirib, kasb salohiyatini mutaxassis malakasiga aylantiradi.

Kasbning subyektiv asosini inson tomonidan aniq maqsadni ko'zlagan holda egallagan kasbiy layoqatlarining jamlanmasi tashkil etadi. Qobiliyatlar insonga mansubdir va mehnatning subyektiv shaklidir. Shu tariqa mehnat funksiyasi mansabga, ish joyiga mansub bo'lsa, kasb – xodimning o'ziga tegishlidir.



2.2-rasm. Kasbning obyektiv va subyektiv funksiyalari

Kasb mehnat jarayonida murakkab hodisa hisoblanganligi uchun ular quyidagi guruhlarga birlashgan qator unsurlardan tarkib topgan:

1. *Kasbning obyektiv asoslariga mansub va mehnat jarayoni bilan bog'liq unsurlari*ga quyidagilar kiradi:

- faoliyat sohasi;
- mehnat turi (jismoniy, aqliy);
- mehnat funksiyalarining mazmuni;
- kasb vazifalari;
- asosiy ishlab chiqarish operatsiyalari;
- mehnat qurollari;
- mehnatning predmeti (obyekti);
- mehnat natijalari;
- texnikaning murakkabligi darajasi;
- ish joyi;
- mehnatning sanitariya-gigiena sharoitlari;
- kasbiy aloqalar;
- xodimga psixofiziologik talablar;
- imtiyozlar va kompensatsiyalar;
- kasbiy o'sish istiqbollari.

2. *Xodimning muayyan mehnat turini bajarishga tayyorgarligi*ga oid unsurlar. Bu unsurlarga kasbiy ta'lim, ko'nikmalar, tajriba, shuningdek, malaka kiradi. Bu unsurlarni quidagicha guruhlash mumkin:

- *umumiy ta'lim* kasb malakasini oshirish uchun zarurdir. Hatto past malakali mehnatga oid kasblarda (masalan, yuk tashuvchi, aravachi) ham o'rta maktabda olinadigan muayyan umumiy ta'lim talab etiladi;
- *maxsus tayyorgarlik.* Zamonaviy ishlab chiqarishda ishtirok etish uchun xodim faqat umumiy emas, balki maxsus ta'limga ham ega bo'lishi kerak. Ushbu vazifani maxsus ta'lim muassasalari, xususan, kasb-hunar kollejlari, akademik litseylar, oliy ta'lim muassasalari o'z zimmasiga oladi. Maxsus tayyorgarlikdan o'tgan va mehnat jarayoniga jalb etilgan xodim mehnat ko'nikmalariuni egallashi bilan birgalikda o'z bilimlarini yanada chuqurlashtirib borishi ham talab etiladi;

• *malaka* – bu xodim tayyorgaligi darajasini ko'rsatadi. U umumiy va maxsus ta'lim darajasi, muayyan ishni bajarish bo'yicha amaliy tajribasi hamda xodimning shaxsiy xususiyatlari, jumladan, ushbu mehnat turiga layoqatliligini qamrab oladi.

Xodimning kasbga layoqatliligi uning muayyan mehnat turiga mosligini belgilaydigan psixofizik xususiyatlari jamlanmasidir.

Xodim malakasining darajasi razryadlar, kategoriyalar bilan belgilanadi. Sanoat korxonalari ishchilari kasbi, odatda, malakaning to'rt darajasi bilan belgilanadi:

• *yuqori malakali kasblar* – bu katta dastlabki tayyorgarlikni talab etadigan ixtisosliklardir;

• *malakali kasblar* – mashina va dastgohlarni boshqarish bilan bog'liq vazifalar;

• *past malakali kasblar* – bu u qadar katta bo'lmagan dastlabki tayyorgarlik bilan bog'liq ishlardir;

• *malaka talab etmaydigan kasblar* – bu, odatda, maxsus tayyorgarlikni talab etmaydigan ishlardir.

3. *Rasman ijtimoiy e'tirof etilgan kasblar unsurlari.* Bu unsurlar mehnatning ijtimoiy taqsimlanishi tizimiga rasman kiritilgan. Shu asosda rasmiy e'tirof etilgan kasbning ijtimoiy maqomi ishlab chiqiladi.

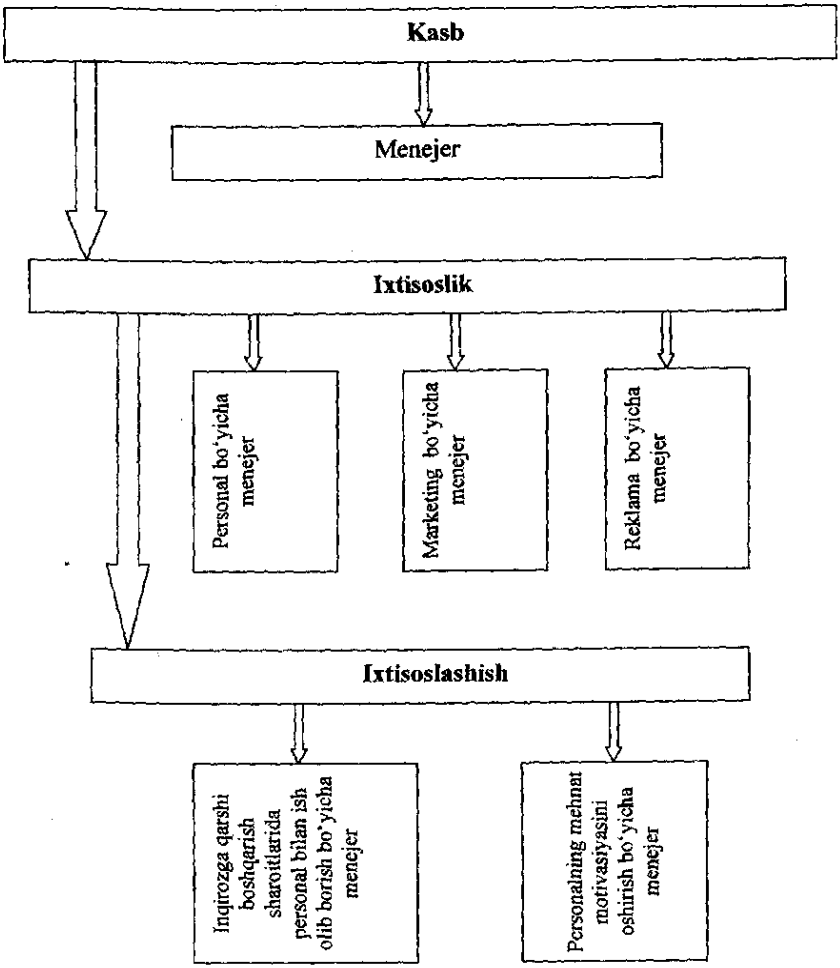
Mehnat faoliyati jarayonida *kasbning ijtimoiy mazmuni* namoyon bo'ladi, u jamiyat tomonidan e'tirof etiladi. *Kasbning ijtimoiy maqomi* ikki shaklga egadir:

• *iqtisodiy maqom* – u moddiy rag'batlantirish darajasiga bog'liqdir. Kasbiy tayyorgarlikning murakkabligi, demak, davomiyligiga qarab mehnatga haq to'lash miqdori ham farqlanadi. Shuning uchun mehnatga yuqori va past miqdorda haq to'lanadigan kasblar farqlanadi;

• *nufuz maqomi* – u iqtisodiy maqom bilan bog'liq bo'lsa ham faqat mehnatga haq to'lash darajasi bilan belgilanmaydi. Nufuz maqomida kasbning mazmuni va uning jamiyatdagi ahamiyati katta rol o'ynaydi.

Insonning mehnat faoliyatida ishtirok etishning kasbdan boshqa torroq shakllari sifatida ixtisoslik va ixtisoslashishni keltirish mumkin.

Ixtisoslik – bir kasb doirasidagi mashg'ulot turi, kasbning torroq, ta'lim olish yoki amaliy tajriba natijasida egallangan maxsus bilimlar va ko'nikmalarni talab etadigan malakadir. Ushbu bilim va ko'nikmalar muayyan kasbiy vazifalarni bajarish uchun yetarli bo'lishi kerak. Masalan, menejer – personal bo'yicha menejer, marketing bo'yicha menejer, reklama bo'yicha menejer kabi turli ixtisosliklarni birlashtirgan kasbdir.

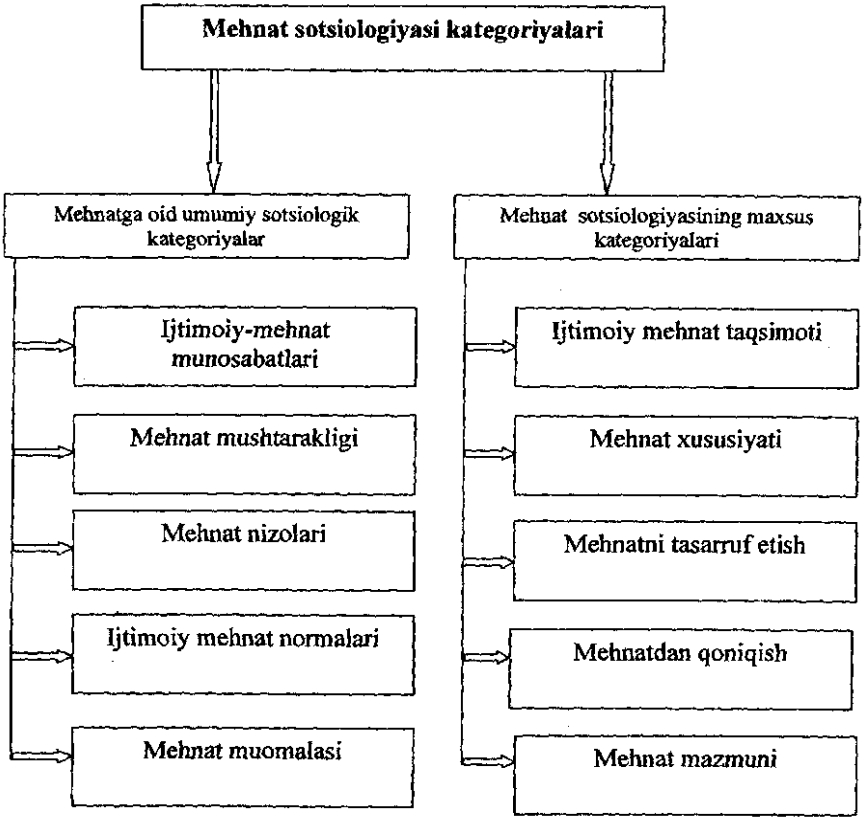


2.3-rasm. Kasb, ixtisoslik va ixtisoslashish xususiyatlari

Ixtisoslashish – ixtisoslikka aniqlik kiritish bo'lib, faoliyatning muayyan turida mehnat taqsimotining yanada chuqurlashtirilishidir. Masalan, personal bo'yicha menejer – ixtisoslik bo'lsa, inqirozga qarshi boshqarish sharoitlarda personal bilan ish olib borish bo'yicha menejer – ixtisoslashishdir.

2.3. Mehnat sotsiologiyasining asosiy kategoriyalari

Mehnat sotsiologiyasining kategoriyalari sotsiologik bilimlarning tarkibiy qismi hisoblanadi. Ular, asosan, ijtimoiy aloqalar, ijtimoiy faoliyat, ijtimoiy shaxs, ijtimoiy rol, ijtimoiy normalar va qadriyatlar, ijtimoiy institutlar, ijtimoiy nazorat va hokazolardir.



2.4-rasm. Mehnat sotsiologiyasining kategoriyalari

Mehnat sotsiologiyasi kategoriyalarini ikki katta guruhga bo'lish mumkin:

Birinchi guruh kategoriyalariga mehnat sotsiologiyasini, umuman, sotsiologiya bilan bog'laydigan tushunchalar kiradi. Ushbu guruh kategoriyalari mehnat faoliyati, xususan uning turli sohalariga taalluqli ijtimoiy hodisalar va jarayonlar bilan bog'liq. Masalan, mehnat faoliyati bilan bog'liq ijtimoiy munosabatlarni belgilash uchun «ijtimoiy-mehnat munosabatlari» tushunchasidan foydalaniladi. Bu tushuncha uchun ham umumiy sotsiologik qoidalar, ham mehnat faoliyatiga doir ijtimoiy masalalar kiradi. Shuning uchun mehnat sotsiologiyasi tushunchasi mohiyat jihatidan umumiy sotsiologik fanning tarkibiy sohasi hisoblanadi.

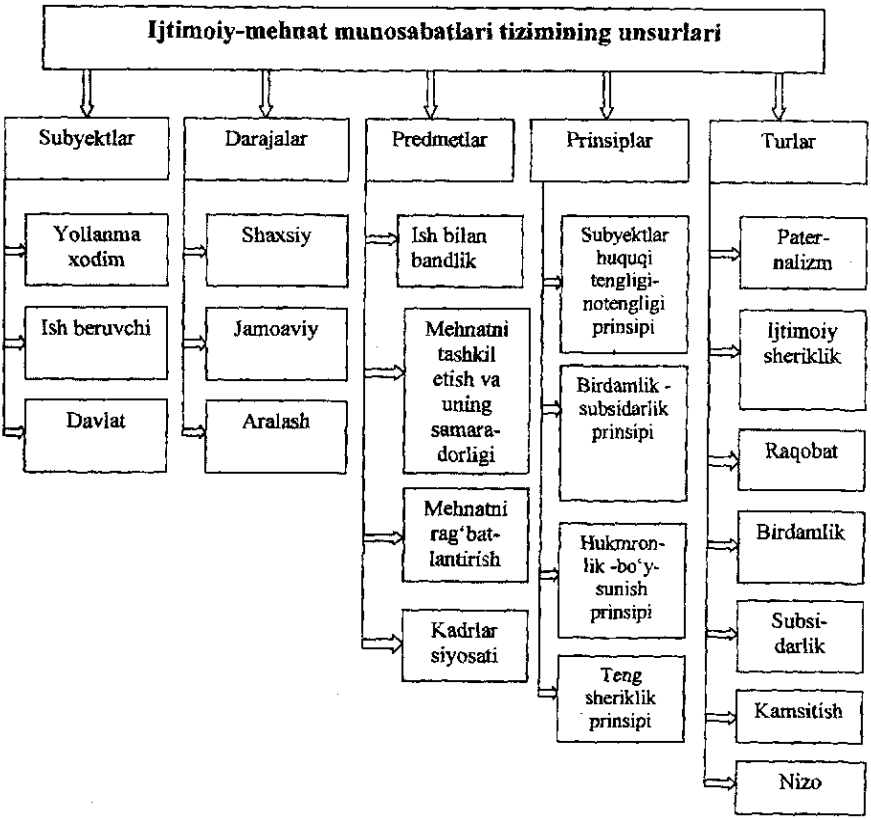
Ikkinchi guruh kategoriyalariga mehnat sotsiologiyasining bevosita tushunchalari, ya'ni mehnat faoliyati bilan bog'liq ijtimoiy jarayonlar va hodisalarga doir tushunchalar kiradi. Ularning eng muhimlari qatorida mehnatning ijtimoiy taqsimoti, mehnat xususiyati, mehnatga munosabat, mehnatdan qoniqish, mehnatning mazmuni va boshqalar kiradi.

Birinchi guruh kategoriyalari orasida eng muhimi ijtimoiy-mehnat munosabatlaridir.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlari – shaxslar va ular guruhlarining mehnat faoliyati bilan bog'liq, mehnat faoliyati sifatini tartibga solishga yo'naltirilgan jarayonda obyektiv mavjud bo'lgan o'zaro aloqadorlik va o'zaro munosabatlardir.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlari bu o'zaro aloqadorlikning ham ijtimoiy-iqtisodiy, ham psixologik xususiyatlarini ifoda etadi. Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining tarkibi murakkab tuzilmaga ega.

*Ijtimoiy-mehnat munosabatlari subyektlari*dan biri – *ish beruvchi*, biron o'z layoqati, kasbiy bilimlari, malakasiga muvofiq muayyan ishlarni bajarish uchun mehnat shartnomasi tuzgan yollanma xodimdir. Ijtimoiy-mehnat munosabatlari subyekti yollanma xodim ham, o'zlarining ijtimoiy, kasbiy, xududiy ahvoli, manfaatlari, mehnat motivatsiyasi va boshqa belgilari bo'yicha farq qiladigan xodimlar guruhi ham bo'lishi mumkin.



2.5-rasm. Ijtimoiy-mehnat munosabatlari tizimining unsurlari

Xodimlarning ijtimoiy-mehnat manfaatlarini yollanma xodimlarni birlashtirgan ommaviy tashkilot – *kasaba uyushmalari* himoya qiladi.

Ish beruvchi ijtimoiy-mehnat munosabatlari subyekti sifatida mustaqil ish ko'radigan, muntazam ravishda bir yoki undan ko'p xodimlarni ishga yollaydigan shaxsdir. Ish beruvchi ishlab chiqarishning egasi yoki uning vakili bo'lishi mumkin.

Davlat bozor iqtisodiyoti sharoitlarida ijtimoiy-mehnat munosabatlari subyekti sifatida quyidagi rollarni bajaradi:

• qonunshunos;

• ijtimoiy-mehnat munosabatlarini muvofiqlashtiruvchi va tartibga soluvchi;

• mehnat nizolarini hal etishda vositachi yoki hakam.

Shaxsiy ijtimoiy-mehnat munosabatlarining predmeti insonning o'z hayoti turli bosqichlarida mehnat faoliyati bilan bog'liq jihatlari hisoblanadi. Buning birinchi bosqichi – mehnat faoliyatini tanlash, kasbga yo'naltirilish va hokazolardir.

Ikkinchi bosqich ishga yollanish va ishdan bo'shash, mehnatning baholanishi, mehnatga haq to'lash va boshqalardan iborat.

Uchinchi bosqichga esa pensiya ta'minoti mehnat faolligini saqlash va ushlab turish kiradi.

Jamoaviy ijtimoiy-mehnat munosabatlarining predmeti - korxonada personalni boshqarishni tashkil etish bilan bog'liq faoliyat barcha jihatlarini qamrab oladigan *kadrlar siyosati*dir. Ularni umumlashtirgan holda uch guruhga bo'lish mumkin:

1) ish bilan bandlikning ijtimoiy-mehnat munosabatlari;

2) mehnatni tashkil etish va mehnat samaradorligi bilan bog'liq ijtimoiy-mehnat munosabatlari;

3) mehnatga haq to'lash bo'yicha paydo bo'ladigan ijtimoiy-mehnat munosabatlari.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining prinsipi bu munosabatlarning *turlari*ni shakllantiradi. Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining turlari bu munosabatlar subyektlarining mehnat faoliyati bilan bog'liq psixologik, axloqiy va huquqiy shakllari xususiyatini ifoda qiladi.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlari – shaxslar va ular guruhlarining mehnat faoliyati bilan bog'liq, mehnat faoliyati sifatini tartibga solishga yo'naltirilgan jarayonda obyektiv mavjud bo'lgan o'zaro aloqadorlik va o'zaro munosabatlardir.

Ijtimoiy mehnat munosabatlarining mavjudligi aniq bir mehnat jamoasi barqarorligining asosiy belgisidir. Masalan, mehnat qonunchiligiga ommaviy rioya etmaslik ijtimoiy mehnatning asosiy jamoaviy subyektlari o'rtasida ijtimoiy-mehnat munosabatlari mavjud emasligining aniq belgisidir. Bu shuningdek, umumiy ijtimoiy beqarorlikning ham belgisidir.

2.2-jadval

Ijtimoiy-mehnat munosabatlari asosiy turlarining xususiyatlari

Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining turlari	Ijtimoiy-mehnat munosabatlari turlarining xususiyatlari
Paternalizm	Ijtimoiy-mehnat munosabatlari subyektlari xatti-harakatlari, ular o'zaro munosabatlari shartlari va tartibining davlat yoki ish beruvchi tomonidan qat'iy tartibga solinishi
Ijtimoiy sheriklik	Ijtimoiy-mehnat munosabatlari subyektlari manfaatlarini ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha ustuvorliklarni o'zaro kelishish masalalari bo'yicha hamkorlikni ta'minlash maqsadlarida himoya qilish
Raqobat	Ijtimoiy-mehnat munosabatlari subyektlarining ijtimoiy-mehnat sohasidagi o'z manfaatlarini amalga oshirishning qulay sharoitlariga ega bo'lish uchun raqobatlashishi
Birdamlik	Ijtimoiy-mehnat munosabatlari tizimida o'zgarishlar qilish va ijtimoiy-mehnat sohasida ijtimoiy ahamiyatga ega qarorlar qabul qilish uchun o'zaro mas'uliyat
Subsidarlik	Shaxsning ijtimoiy-mehnat muammolarini hal etishda o'zining maqsadlariga erishish uchun o'z mas'uliyatini ongli his etish
Kamsitish	Mehnat bozorida teng imkoniyatlar buzilishiga olib keladigan ijtimoiy-mehnat munosabatlari subyektlarining huquqlarini noqonuniy cheklash
Nizo	Mehnat nizolari, ish tashlash va boshqa shakllarda namoyon bo'ladigan ijtimoiy-mehnat munosabatlari subyektlari manfaatlari va maqsadlaridagi ziddiyatlar ifodasi

Birgalikdagi mehnat faoliyatining ijtimoiy normalari mavjud bo'lmagan, hali ishlab chiqilmagan yoki rasman mavjud bo'lsada, amal qilmaydigan sharoitda o'zaro mehnat munosabatlari mazmunini tashkil etadi. Masalan, yangi xodimning yuqori faolligi

ushbu mehnat jamoasining to'la huquqli a'zosi sifatida e'tirof etilishiga yo'naltirilgan ijtimoiy faoliyatidir. Biroq yangi xodimning o'z kuchi va layoqatlariga yarasha to'la unum bilan mehnat qilishga intilishi muayyan mehnat jamoasida mehnat faoliyatining boshqa, past normalari qabul qilingan bo'lsa hamkasblari tomonidan qoralanishi mumkin. Ijtimoiy faoliyatdagi bunday vaziyat yuqori yoki mavjud bo'lgan mehnat faolligi normalaridan iborat mehnat jamoasi manfaatlariga mos tushmasa, davom etaveradi.

Ijtimoiy-mehnat taqsimoti tushunchasi mehnatning ijtimoiy hodisa sifatidagi mohiyatini eng ko'p darajada ifodalaydi. Ma'lumki, faoliyatning ayrim turlari ko'proq, boshqalari kamroq kuch-g'ayratni talab etadi. Shu bilan birga Ba'zi hollarda aqliy mehnat, boshqalarida esa jismoniy mehnat talab qilinadi.

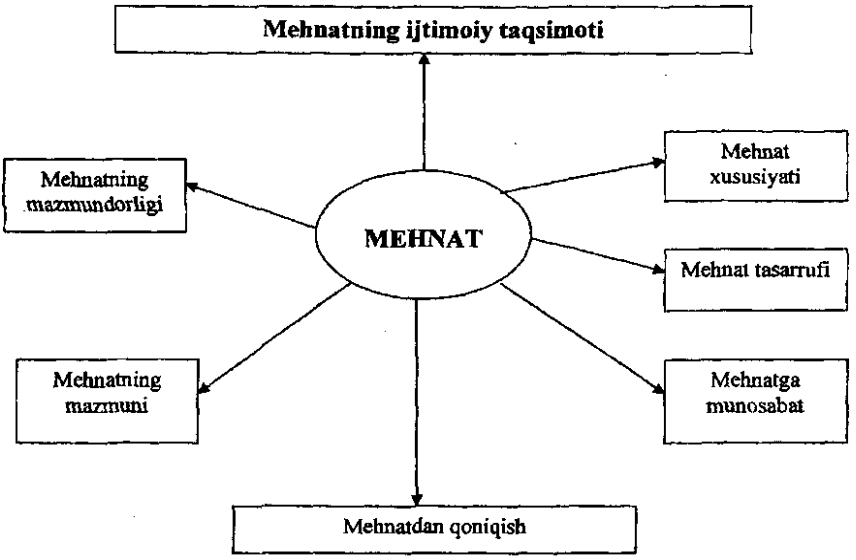
Mehnat iqtisodiyotida *«mehnat taqsimoti»* tushunchasi ishlab chiqarish vazifalarining tor va kengroq ixtisoslashtirilishi bilan bog'liq jarayonni anglatadi. Mehnat sotsiologiyasida esa ishlab chiqarish vazifalarining ixtisoslashishiga bevosita iqtisodiy samaradorlik bilan bog'liq bo'lganiga qaraganda ko'proq ahamiyat beriladi. U ijtimoiy samaradorlikka yo'naltirilgan hamda mehnatning texnikaviy taqsimoti bilan birga xodimlarning malakasi va mahorati darajasi, mehnat jamoasida vazifalarning taqsimlanishi, rahbarlar va xodimlar, mutaxassislar va ishchilar o'rtasidagi munosabatlarni ham qamrab oladi.

Mehnatning xususiyati tushunchasi esa makroijtimoiy sabablar bilan bog'liq bo'lgan, jamiyat a'zolarining mehnatning turli xillari bilan shug'ullanishdagi tengsizligini ifoda etadi. Mehnatning xususiyati mehnat munosabatlari sohasining jamiyatning ijtimoiy-siyosiy tuzilishi bilan o'zaro bog'liqligini aks ettiradigan belgidir. Ushbu tushunchada mehnat faoliyatining ijtimoiy majburligi, buning natijalarini mehnat vositalariga ega bo'lgan yoki ularni tasarruf qiladiganlar tomonidan o'zgartirish bilan bog'liq masalalari namoyon bo'ladi.

Mehnatga munosabat – shaxsning mehnat faoliyati bilan shug'ullanish sabablari, masalan, ish haqi, mehnat jamoasi a'zolari o'rtasidagi munosabatlar, mehnatning ijtimoiy ahamiyati va boshqalarni anglatadi. Mehnatga munosabat xodim shaxsi xususiyatining eng muhim belgisidir. Ayni paytda bu har bir mehnat jamoasidagi

muhitni ham ifoda etadi. Aslini olganda mehnatga munosabat har bir mehnat jamoasidagi personal bilan olib borilayotgan ishning holati mezonidir.

Mehnatdan qoniqish – mehnatga munosabatning umumlashtirilgan ko'rsatkichidir. Amalda mehnatdan qoniqish omillarning ikki guruhi ta'sirida shakllanadi. Birinchi guruhga mehnatning ijtimoiy shart-sharoitlari taalluqli bo'lsa, ikkinchisiga - xodimlarning shaxsiy xususiyatlari, ularning qadriyatlari, mehnat faoliyati turli tomonlarini shaxsiy baholashlari va boshqalar kiradi. Mehnatdan yuqori darajada qoniqish obyektiv jihatdan qulay mehnat sharoitlari bilan bog'liq bo'lgan mehnatga jamoaviy munosabatdan dalolat beradi. Umuman olganda, korxonada mehnatni tashkil etish xodimlarning ehtiyojlari va talablariga qanchalik to'la javob bersa, ularning mehnatdan qoniqishi shu darajada yuqori bo'ladi.



2.6-rasm. Mehnat sotsiologiyasining maxsus tushunchalari

Mehnat mazmuni tushunchasi mehnat subyekti va vositalarining mehnat jarayonidagi o'zaro munosabatlarini aks ettiradi hamda xodimlarning mehnat funksiyalari jamlanmasi, ular

nisbati va o'zaro aloqadorligini aks ettiradi. Fan-texnika taraqqiyoti ta'sirida mehnat funksiyalarining jamlanma tarkibi axborotni qayta ishlash va uzatish qurilmalari yordamida bajariladigan funksiyalar hajmi ortishi tomon o'zgarmoqda. Unda jismoniy say–harakatlar intellektual mehnatga, zerikarli mehnat operatsiyalari – ijod unsurlariga o'rin bo'shatib bermoqda. Bu mehnat mazmuni umuman boyib borayotganligi dalolatidir.

Qisqacha xulosalar

Mehnat ijtimoiy turmush moddiy asoslarining shart-sharoitlarini yaratish, jamiyatni shakllantirish va rivojlantirish, unda muayyan tartib o'rnatish va bu tartibni saqlab turish, shaxslarni ijtimoiy hayotga jalb etish, ularni rivojlantirish kabi funksiyalarga ega.

Sotsiologiya usulini inson turmushi va faoliyatining alohida sohasi hisoblangan mehnatni o'rganish uchun qo'llash natijasida mehnat to'g'risidagi sotsiologik bilimlar shakllanib va rivojlanib bordi. Natijada ishlab chiqarish sotsiologiyasi, mehnat jamoalari sotsiologiyasi, kasblar sotsiologiyasi paydo bo'ldi.

Ijtimoiy mehnat, jumladan, uning mehnatning taqsimlanishi va kooperatsiyalashishi kabi shakllari rivojlanishi kasblar paydo bo'lishining obyektiv omillari hisoblanadi.

Ixtisoslik – bir kasb doirasidagi mashg'ulot turi, kasbning torroq, ta'lim olish yoki amaliy tajriba natijasida egallangan maxsus bilimlar va ko'nikmalarni talab etadigan malakadir.

Ixtisoslashish – ixtisoslikka aniqlik kiritish bo'lib, faoliyatning muayyan turida mehnat taqsimotining yanada chuqurlashtirilishidir.

Mehnat sotsiologiyasining kategoriyalari sotsiologik bilimlarning tarkibiy qismi hisoblanadi. Ular, asosan, ijtimoiy aloqalar, ijtimoiy faoliyat, ijtimoiy shaxs, ijtimoiy rol, ijtimoiy normalar va qadriyatlar, ijtimoiy institutlar, ijtimoiy nazorat va boshqalardir.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlari – shaxslar va ular guruhlarining mehnat faoliyati bilan bog'liq, mehnat faoliyati sifatini tartibga solishga yo'naltirilgan jarayonda obyektiv mavjud bo'lgan o'zaro aloqadorlik va o'zaro munosabatlardir.

Ijtimoiy-mehnat taqsimoti tushunchasi mehnatning ijtimoiy hodisa sifatidagi mohiyatini eng ko'p darajada ifodalaydi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnatning reproduktiv (ijtimoiy–iqtisodiy) funksiyasi nimadan iborat?
2. «Ishlab chiqarish sotsiologiyasi» doirasida qaysi muammolar o'rganiladi?
3. Kasbning eng muhim belgilari nimalardan iborat?
4. Sanoat korxonalari ishchilarining qanday kasb malaka darajalari mavjud?
5. Mehnat sotsiologiyasining birinchi guruh kategoriyalariga nimalar kiradi?
6. Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining tarkibiy tuzilmasi nimalarni qamrab oladi?
7. Davlat bozor iqtisodiyoti sharoitlarida ijtimoiy-mehnat munosabatlari subyekti sifatida qanday rolni bajaradi?
8. Jamoaviy ijtimoiy-mehnat munosabatlarining predmeti nimalardan iborat?

Adabiyotlar

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

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va Senatining 2010 yil 12 noyabrdagi qo'shma majlisidagi «Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi» mavzusidagi ma'ru-zasini o'rganish bo'yicha o'quv-uslubiy majmua. T.: «Iqtisodiyot» 2010.-281 bet.

3. Inson manfaati, huquq va erkinliklarini ta'minlash, hayotimizning yanada erkin va obod bo'lishiga erishish – bizning bosh maqsadimizdir. Prezident Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Konstitusiyasining 20 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi

ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv qo'llanma. – T.:O'qituvchi, 2013. –128 b.

4. I.A.Karimov. Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qatiyat bilan davom ettirish. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yilda mamlakatni ijti-moiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2013-yilga mo'ljal-langan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan 2013-yil 18-yanvardagi majlisidagi ma'ruza // «Xalq so'zi» 2013-yil 19-yanvar.

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

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

7. К.Х.Абдурахманов, Т.А.Шарифуллина. Экономика и социология труда. Учебное пособие. – М.: РЭА им. Г.В.Плеханова, 2001. – 264 с.

8. М.И.Бухалков Организация производства на предприя-тиях машиностроения. Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2010. –511 с.

9.Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. – М.: Прогресс, 1978.

10.Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т./ Пер. с англ. 2-е изд. Т.1. –М.: Республика, 1992.

11. Маршалл А. Принципы экономической науки /пер. с англ. В 3 т. Т.1. – М.: Прогресс, 1993.

12.Остапенко Ю.М. Экономика труда: учебное пособие / 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2007.

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

14. Петти У. Экономические и статистические работы / пер. с англ. – М.: Соцгиз, 1940.

15. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / пер.с англ. – М.: Наука, 1993.

16. Трунин С.Н. Экономика труда. – М.: Экономика, 2009. – 496 с.

17. Рофе А.И. Экономика труда. –М.: КноРУС, 2010. –400 с.

18. Xolmurotov S.E., Shoyusupova N.T. «Iqtisodiy sotsiologiya» fani (ma'ruzalar matni). – T.: TDIU, 2005. – 175 b.

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

20.Экономика и социология труда. Учебник / Под ред. А.Я.Кибанова. –М.: ИНФРА-М, 2012. - 584 с.

21. http: // www.gov.uz – O‘zbekiston Respublikasining davlat portali.

22. http: //www.minesonomu.uz – O‘zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligining rasmiy sayti

23. http: // www.edu.uz – O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus ta’lim vazirligining rasmiy sayti

24. http: // www.mexnat.uz – O‘zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish vazirligining rasmiy sayti.

25. http: // www.stat.uz – O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasining rasmiy sayti

26. http: // www.lex.uz – O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi qonunchilik hujjatlarining sayti

27. http: // www.eLibrary.ru – ilmiy elektron kutubxona sayti

28. http: // www.edu.uz – O‘zbekiston ta’lim sayti

29. http: // www. ula.uzssi.net – O‘zbekiston Respublikasi kutubxonalar assotsiasiyasining sayti

30. http: // www.e-ilm.uz – masofadan turib o‘qitish tizimining sayti

31. http: // www.uzssi.net – ilmiy–ta’lim tarmog‘i

III bob. MEHNAT TASHKILOTINING SOTSIOLOGIYASI

3.1. Mehnat tashkiloti ijtimoiy tizim sifatida

Mehnat tashkiloti obyektiv jihatdan ijtimoiy tizimlar deb ataladigan alohida kategoriyaga mansub murakkab tuzilmadir.

Ijtimoiy tizim esa odamlar va ular o'rtasidagi munosabatlar vositalaridan iborat bo'lgan muayyan yaxlit tarkibiy tuzilmadir.

Mehnat tashkiloti tizim sifatida quyidagi xususiyatlarga ega:

- o'z kichik tizimlari (tarkibi) o'rtasidagi alohida aloqalarga ega;
- bo'ysunish darajasi (ijrochilar va ijrochilarning birlamchi guruhlaridan mehnat tashkilotigacha ijtimoiy tizimlar) bo'yicha kichik tizimlarning mavjudligi;
- tashqi ijtimoiy muhit bilan aloqadorlik;
- rasmiy–mantiqiy va norasmiy modellar tarkibiga egaligi;
- tizimni saqlash, amal etishi va muhitga moslashishini ta'minlaydigan axborotni qabul qilish, qayta ishlash va uzatishdan iborat boshqaruv jarayonining mavjudligi.

Mehnat tashkilotining unsurlari uch guruhga bo'linadi:

1) ijtimoiy unsurlar;

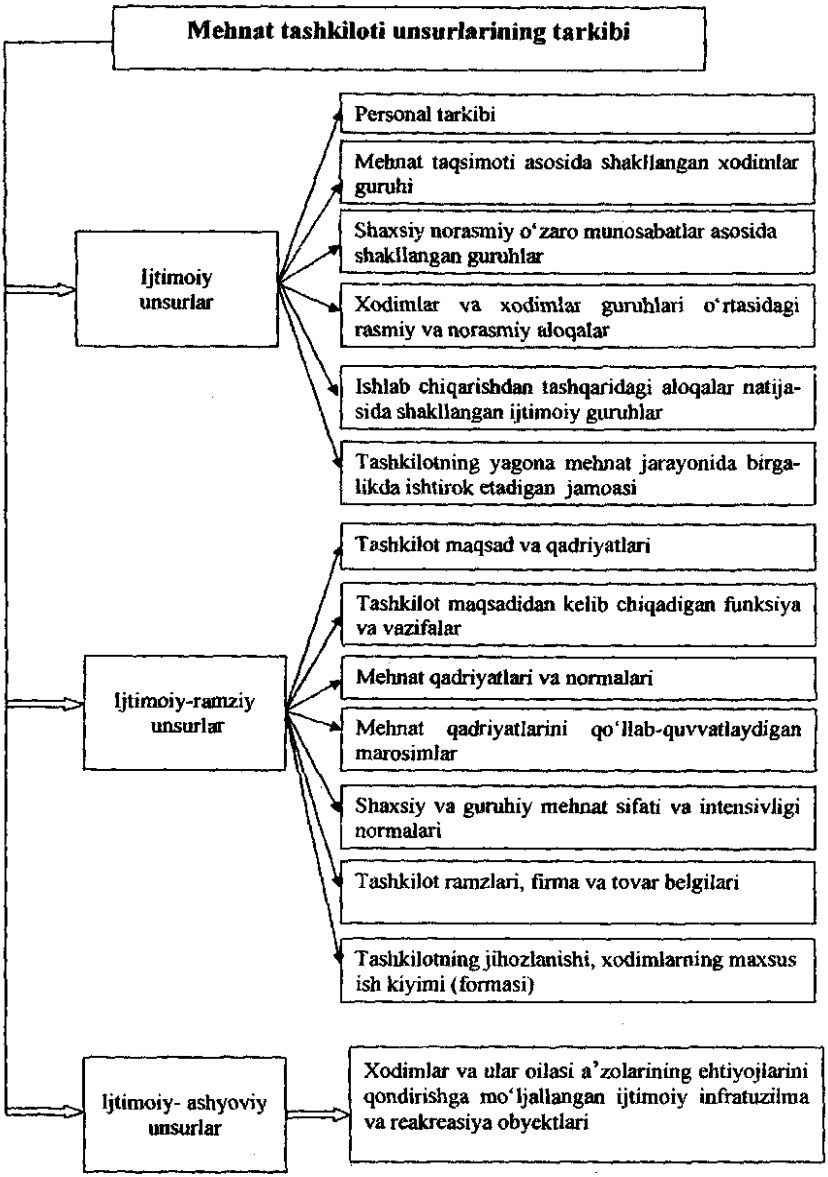
2) ijtimoiy–ramziy unsurlar;

3)ijtimoiy–ashyoviy unsurlar.

Ushbu unsurlar mehnat tashkiloti umumiy tarkibini shakllantiradi. Mehnat tashkilotining tarkibi uning maqsadi, vazifalari va muhit miqyosi bilan bog'liqdir.

Mehnat tashkilotining ierarxiyasi uning vertikal bo'yicha ichki tuzilmasini ifodalaydi. Bunda mehnat tashkilotining quyi unsurlari – xodimlar yoki xodimlar guruhi yirikroq tuzilmaning, yirikroq tuzilma yanada kattaroq tuzilmaning unsuri hisoblanadi. Mehnat tashkilotining o'zi esa kengroq ijtimoiy tizimning tarkibiy qismidir.

Mehnat tashkilotlari *ijtimoiy tizim* sifatida bir necha guruhga bo'linadi.



3.1-rasm. Mehnat tashkiloti unsurlarining tarkibi

*Birinchi guruh*ga mansub mehnat tashkilotlari o'ziga xos milliy-madaniy xususiyatlar va an'analar ta'siri ostida shakllanadi. Menejment nazariyasida mehnat tashkilotlarining Amerika, Yapon, Nemis, Fransuz modellari xususiyatlari batafsil bayon etilgan. Ular uchun ma'muriyat va personal, alohida xodimlar o'rtasidagi o'ziga xos munosabatlar, mehnatni rag'batlantirish, mehnat motivatsiyasi prinsiplari va hokazolar xos. Ushbu guruhga yetakchilik uslubini o'rganishga asoslangan, masalan avtoritar, demokratik, liberal modellar ham mansubdir.

*Ikkinchi guruh*ga kiradigan modellar mehnat tashkilotlari xodimlarining mehnat funksiyalari, ular malakasi va ta'limining darajasi, kasbi, mansabi, ijtimoiy ahvoli, ish staji, ish xaqi, demografik ko'rsatkichlar kabi personal turli toifalarining miqdor nisbatini qayd etadi.

Bu o'rinda shuni ta'kidlash kerakki, bir kasb egalari bo'lgan xodimlar o'rtasida barqaror ijtimoiy aloqalar paydo bo'lgandagina, u ijtimoiy guruhga aylanadi. Bundan mehnat tashkilotining kasb-malaka tarkibi hamisha ham personalning miqdoriga mutanosib bo'lavermasligi to'g'risidagi xulosa chiqadi. Kasb-malaka tuzilmasi shakllanganligiga ishonch hosil qilish uchun birgina statistika ma'lumotlarining o'zi yetarli emas. Ijtimoiy tuzilma shakllanganligini aniqlash uchun maxsus sotsiologik tadqiqotlar o'tkazilishi ham talab qilinadi.

Mehnat tashkilotlarining *uchinchi guruhi*ga mansub modellarda mehnat tashkilotiga ijtimoiy obyekt sifatida qaraladi. Bunday yondoshuvga ko'ra, mehnat tashkiloti mehnat taqsimoti ijtimoiy tizimining unsurlaridan biri bo'lganligi uchun ham ijtimoiy tizim hisoblanadi. Shu munosabat bilan mehnat tashkilotining yaxlit tizimida asosiy – keng ma'nodagi ishlab chiqarish funksiyasi ajratib ko'rsatiladi. Ushbu ijtimoiy tizim uchun yana ikki: texnika-iqtisodiy va ijtimoiy kichik tizim ham mansubdir. Mehnat tashkilotining ishlab chiqarish – iqtisodiy sheriklari hamda jamiyatdagi turli ijtimoiy institutlar bilan tashqi aloqalarining majmui mehnat tashkilotining ijtimoiy muhitini tashkil etadi.

3.2. Mehnat jamoalarining turlari, maqsadi, funksiyalari va tarkibi

Mehnat jamoasi va *mehnat tashkiloti* aynan bir tushuncha emas. Mehnat tashkiloti kengroq ma'noga ega. U o'zaro muayyan munosabatlar bilan bog'liq bo'lgan tashkilot xodimlaridan tashqari mehnat faoliyatining moddiy-texnikaviy, tashkiliy-huquqiy, axborot, uslubiy va boshqa sohalarini ham qamrab oladi.

Mehnat jamoasi – mehnat tashkiloti doirasida birgalikda mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan odamlarni birlashtirgan alohida ijtimoiy birlikdir. U barqaror amal etadigan va rivojlanishga qodir bo'lgan mehnat tashkilotining ijtimoiy asosini tashkil etadi.

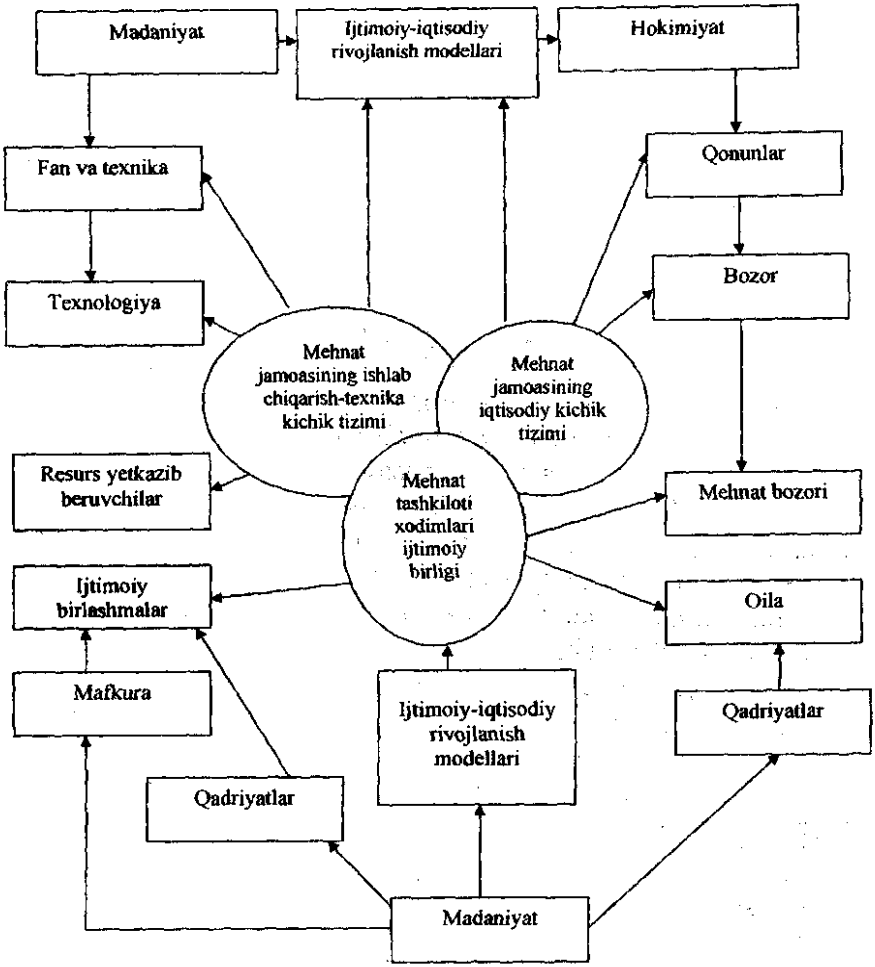
Jipslik, barqarorlik, bilim va malaka darajasi, xodimlarning mehnat va ijtimoiy faolligi, ijtimoiy hayotdagi roli kabi asosiy mezonlar mehnat tashkilotining samaradorligini ta'minlaydigan mehnat jamoasi holatini ifolaydi. Mehnat jamoasi bitta ishlab chiqarish va ijtimoiy jarayonlarda birgalikda ishtirok etish bilan bog'liq bo'lgan, uzoq davom etadigan o'zaro munosabatlar asosida shakllanadi.

Mehnat jamoasi a'zolari o'zaro munosabatlarning predmeti, bir tomondan, aniq bir ishlab chiqarishda belgilab qo'yilgan mehnat funksiyalarining o'ziga xos xususiyatlari, ikkinchi tomondan, mehnat tashkilotiga nisbatan tashqi hisoblangan, xodimlarning ijtimoiy roli va maqomi, ularning jamiyat hayotda ishtirok etishlari bilan bog'liq. Shuning uchun mehnat jamoalarining tarkib topishi, odatda, ziddiyatli va hamisha ham batartib kechmaydigan ijtimoiy jarayondir. Ijtimoiy tahlil turli mezonlar asosida shakllangan mehnat jamoalarining bir necha guruhlarini ajratib ko'rsatish imkonini beradi. Ular quyida-gilardan iboratdir:

1) mehnat tashkiloti xodimlarining ko'pchiligi (asosiy tarkibi) va umuman tashkilot mehnat faoliyatining yoki mehnat predmeti mazmuni va mehnat natijalarining o'ziga xos xususiyatlari;

2) mehnat tashkilotining asosiy faoliyati natijasida ehtiyojlari qondiriladigan bevosita ijtimoiy subyekt;

3) mehnat tashkilotining asosiy sherigi va u bilan o'zaro munosabatlarning xususiyati.



3.2-rasm. Mehnat tashkilotining tizimli tuzilmasi va uning ijtimoiy muhit bilan aloqalari

Ushbu mezonlar asosida mehnat jamoalarining bir necha turlarini ajratib ko'rsatish mumkin. Bunda ularni ikkiga: korxonalarning mehnat jamoalariga hamda muassasalar mehnat jamoalariga ajratish mumkin.

Korxonalar mehnat jamoalarining faoliyati mahsulot ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatishni hamda ularni taqsimlashni

ta'minlaydi. Korxona mehnat jamoasi a'zolari ko'pchiligining mehnat predmeti ashyoviy tabiatga egadir. Mehnatning o'zi moddiy ashyolarga ta'sir ko'rsatish bilan bog'liqdir. Bunday ta'sir ko'rsatish jarayonida moddiy ashyolar yangi holatga o'zgartiriladi yoki iste'molchilarga (savdo sohasida va taqsimlashda) yetkazib beriladi. Bu ikki holatda ham moddiy ashyolar yangi xususiyatlarga, shuningdek yangi fizik, iqtisodiy va ijtimoiy mohiyatga ega bo'ladi.

Korxonalar mehnat jamoalarining qolgan qismi – boshqaruv bo'linmalarining xodimlari axborotga va mehnat jamoasining ongiga ta'sir ko'rsatadi.

Muassasalarning mehnat jamoalari korxonalar mehnat jamoalaridan faqat miqyosi, tashkiliy jihatdan murakkabligi bilangina emas, shuningdek yuqorida qayd qilingan mezonlar bo'yicha ham prinsipial jihatdan farq qiladi. Bunda asosiy farq mehnatning sifat jihatidan o'zgacha predmeti bilan bog'liqdir. Muassasalarning mehnat tashkilotlarida mehnat predmeti vazifasini inson, uning bilimlari, qadriyatlari, manfaatlari va hokazolar o'taydi. Muassasalar jamoalarining mehnat faoliyati natijasida odamlar va ular guruhlarining holati, hulq-atvori, ijtimoiy maqomi o'zgaradi, shuningdek yangi intellektual (axborot) mahsulotlari yaratiladi.

3.1-jadval

Mehnat tashkilotlarining turlari

Mehnat tashkilotlari turlarining mezonlari	**Mehnat tashkilotlarining turlari**	
Tashkilot xodimlari ko'pchiligi-ning mehnati mazmuni, predmeti va natijasi, umu-man tashkilot faoliyatining mahsuloti	Korxonalarning (ishlab chiqarish, savdo, xizmat ko'rsatadigan) mehnat jamoalari	Muassasalarning mehnat jamoalari

Tashkilot ehtiyojlarini qondirish maqsadida tashkil etilgan bevosita subyekt	Shaxslarning shaxsiy ehtiyojlarini qondiradigan tashkilotlarning mehnat jamoalari	Aholi ayrim toifalarining ehtiyojlarini qondiradigan tashkilotlarning mehnat jamoalari		Umuman jamiyatning ehtiyojlarini qondiradigan tashkilotlarning mehnat jamoalari
Tashkilotning asosiy sherigi va uning bilan munosabatlarning turi	Boshqa tashkilotlar bilan ma'muriy bo'ysunish munosabatlariga ega bo'lgan tashkilotlarning mehnat jamoalari	Boshqa tashkilotlar bilan sheriklik munosabatlariga ega tashkilotlarning mehnat jamoalari	Omma bilan o'zaro munosabatlarda bo'lgan tashkilotlar (teleradiokompaniyalar, nashriyotlar, gazeta va jurnallar)	Aholining ayrim toifalari bilan o'zaro munosabatda bo'lgan tashkilotlar mehnat jamoalari (mehnat birjalari, ish bilan bandlik xizmatlari, riyeltor firmalari, omonat kassalari, aholini ijtimoiy himoya qilish muassasalari)

Muassasalarning mehnat jamoalariga mehnat tashkilotlarining tibbiy, tarbiya, ta'lim, ilmiy, ma'rifiy va boshqaruv muassasalari: kasalxonalar, poliklinikalar, tug'ruqxonalar, bolalar bog'chalari va yaslilari, maktablar, o'rta va oliy o'quv yurtlari, ilmiy tadqiqot va loyiha institutlari, konstruktorlik byurolari, kutubxonalar, muzeylar, boshqaruv organlari kiradi.

Muassasalar mehnat jamoalarining o'ziga xos qator xususiyatlari mavjuddir. Jumladan, ushbu sohada moddiy ashyolarni ommaviy ishlab chiqarish uchun xos bo'lgan mehnat faoliyatini taqsimlash va kooperatsiyalash vositalarini qo'llash istisno etiladi. Muassasalarning mehnat jamoalari uchun ko'pincha shaxsiy mehnat faoliyati xosdir. Buning uchun, masalan, tarbiyachi, o'qituvchi, shifokor, kutubxonachi, olim, menejer va hokazolarning qaysidir moddiy ashyo (avtomobil, televizor, muzlatgich) ishlab chiqarish bilan mashg'ul bo'lgan malakali xodimlar mehnatini taqqoslab ko'rishi mumkin.

Ikkinchi mezon bo'yicha mehnat jamoalari uch guruhga bo'linadi:

1. Ushbu guruhga mansub mehnat jamoalarining faoliyati bevosita inson ehtiyojlarini qondirishga yo'naltirilgan. Ular iste'mol mahsulotlarini ishlab chiqaradi, odamlarning dam olishi va davolanishini ta'minlaydi, ma'naviy iste'mol mahsulotlarini yaratadi va yetkazib beradi.

2. Bu guruhga mansub mehnat jamoalari rasmiy ijtimoiy nazoratning umumiy ijtimoiy funksiyalarini amalga oshiradi. Ular – sud muassasalari, nazorat qilish va davlat boshqaruvining (hokimiyatning qonun chiqaruvchi va ijroiya) organlaridir.

3. Ushbu guruhning mehnat jamoalari ijtimoiylashish, shuningdek tarbiya, ta'lim, homiylik funksiyalarini bajaradi.

3.3. Mehnat tashkilotini shakllantirish va rivojlantirish

Mehnat tashkilotlari shakllanishi va rivojlanishining eng muhim xususiyati – ularning paydo bo'lishi sabablaridir. Mehnat tashkilotlari ikkita asosiy yo'l orqali paydo bo'lishi mumkin:

- birinchidan, shaxsiy tashabbus, ihtiyoriylik asosida, shuningdek shaxsiy maqsadlar sababli;
- ikkinchidan, tashqi tashabbus orqali: davlat idorasi, korporasiya rahbariyati, aksiyadorlik jamiyati yig'ilishlarining qarori yoki mulk egasi xohishi bo'yicha.

Mehnat tashkilotlari paydo bo'lishidagi farqlar ular xodimlarining mehnat faoliyatini tartibga solish vositalarini ham belgilab beradi.

Hozirgi davrda mehnat tashkilotlari loyihalanadi yoki mavjud bo'lgan, nisbatan standart hisoblangan loyihalar asosida tashkil etiladi. Bunda loyihalash jarayoni va loyihaning o'zi birgina mehnat tashkiloti amal etishining ishlab chiqarish–texnikaviy va tijorat (iqtisodiy) tomonlarinigina emas, shuningdek ijtimoiy xususiyatlarni ham qamrab oladi.

Mehnat tashkilotining *ishlab chiqarish–texnikaviy masalalari bo'yicha loyihasi* belgilangan mahsulotni tayyorlashni ta'minlaydigan mashina va jihozlar, texnologiyalarning tartibga solingan tizimidan iboratdir.

Mehnat tashkilotining *tijorat (iqtisodiy) masalalari bo'yicha loyihasi* foyda olishni ta'minlash, mahsulot va butlovchi qismlar yetkazib beruvchilar bilan hamda istemolchilar bilan o'zaro munosabatlar mexanizmlarini, bozordagi faoliyat yo'nalishlarini belgilab beradi.

Mehnat tashkilotining *ijtimoiy masalalari bo'yicha loyihasi* tartibga solingan, muayyan tarzda tashkil etilgan ish joylarining hamda mehnat faoliyatini amalga oshirish qoidalarining tizimlaridir. Shuning uchun yangi korxonalarni tashkil etishda ijtimoiy masalalar bo'yicha loyihalashga juda katta e'tibor beriladi.

Mehnat tashkiloti xodimlarning birgalikdagi mehnat faoliyati natijasidagina samarali bo'lishi mumkin. Bunday o'zaro munosabatlarning shakllari va vositaliri korxona ishga tushgan zahoti emas, balki hamkorlikdagi mehnat jarayonida asta-sekin shakllanib, xodimlarni muayyan ijtimoiy birlikka aylantiradi.

Mehnat jamoasini shakllantirish va rivojlantirish vazifasini muvvaffaqiyatli hal etishda personalni boshqarish zamonaviy texnologiyalardan foydalanish katta ahamiyatga ega. Ushbu texnologiyaning xodimlarni tanlash, yollash, ular mehnatini baholash, rahbarlarni muntazam attestatsiyadan o'tkazish, rahbar kadrlar zahirasini shakllantirish, ularning uzluksiz bilim va malakasini oshirish, kasbiy va mansabda o'sishini boshqarish, mehnat jamoalarini ijtimoiy rivojlantirish rejalarini ishlab chiqish, korporativ madaniyatni shakllantiish kabi unsurlari mavjuddir.

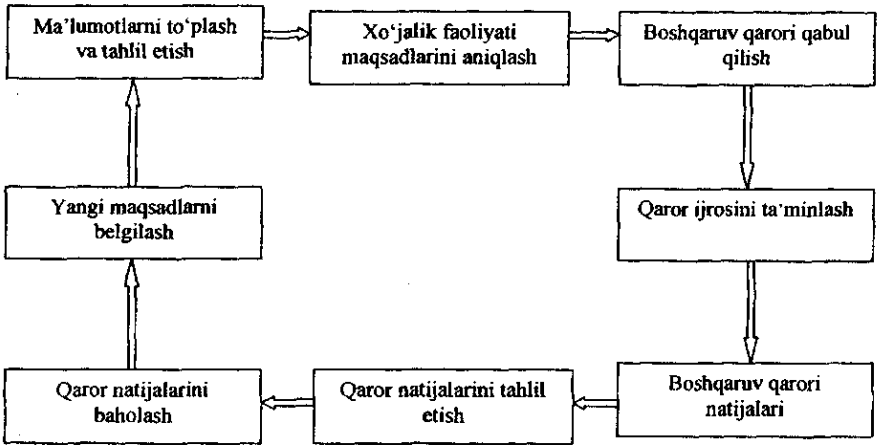
Mulkchilik shakli, tashkiliy tuzilmasidan qatiy nazar har bir mehnat tashkilotining asosiy vazifasi – belgilangan maqsadlariga erishishni ta'minlashdir. Mehnat tashkiloti xodimlarini boshqarish

shakllari, usullari, vositalari bevosita ushbu maqsadni amalga oshirishga xizmat qilishi lozim.

Mehnat tashkilotlarini boshqarishning maqsadlari:

- amalga oshirish muddatiga ko'ra - joriy va istiqbolli;
- ahamiyat darajasiga ko'ra - strategik va taktik;
- maqsadga erishish natijalari bo'yicha - yakuniy va oraliqqa tasniflanadi.

Boshqaruv jarayonida joriy maqsadlarning istiqboldagi maqsadlarga, taktik maqsadlarning strategik maqsadlarga, oraliq maqsadlarning yakuniy maqsadlarga mos kelishi ta'minlanishi zarur. Boshqaruv jarayoni maqsad va vazifalarni belgilash bilan boshlanib, muayyan bir natijalarga erishish bilan tugallanadi. Maqsadga erishish darajasi asosida yangi vazifalar belgilanadi va boshqaruv jarayoni qaytadan boshlanadi *(3.3-rasm)*.



3.3.-rasm. Boshqaruv qarorlarini qabul qishi va ular ijrosini ta'minlash jarayoni

Mehnat tashkilotlarini boshqarishning samaradorligi maqsadlarni to'g'ri belgilash bilan bir qatorda oqilona boshqaruv qarorlari qabul qilinishi va ularning izchil, o'z vaqtida to'liq hajmda bajarilishining ta'minlanishiga ko'p jihatdan bog'liqdir. Bu masalada mehnat tashkilotlarini rahbarlari (menejerlari) va

boshqaruv funksi-yalarini bajarishga mas'ul bo'lgan boshqa shaxslarning tajribasi va malakasi, ularning ish tajribasi katta rol o'ynaydi. Mazkur xususiyatlar samarali natijaga erishishga olib keladigan oqilona boshqaruv qarorini qabul qilishda qo'l keladi.

Boshqaruv qarorlari quyidagi belgilar bo'yicha tasniflanadi:

• vakolat va mas'uliyat darajasi bo'yicha - yakka tarzda yoki kollegial qabul qilinadigan boshqaruv qarorlari;

• mohiyati bo'yicha - iqtisodiy, tashkiliy, ijtimoiy, ilmiy-texnik, boshqaruv qarorlari;

• xususiyati bo'yicha - tezkor, rahbarlik va normaviy boshqaruv qarorlari;

• ta'sir ko'rsatish doirasi bo'yicha - ichki va tashqi;

• ta'sir ko'rsatish miqyosi bo'yicha - xususiy va umumiy (jamoaviy).

Boshqaruv qarorlari qonuniylik, asoslanganlik, aniqlik,amalga oshirish imkoniyatlari kabi talablarga javob berishi lozim. Bajarish jarayonida o'zgartirish va tuzatishlar kiritish talab qilmaydigan boshqaruv qarorlari eng oqilona hisoblanadi. Mehnat tashkilotlarining hozirgi vaqtdagi moliya-xo'jalik faoliyati amaliyoti ularda boshqaruv qarorlari qabul qilishda shoshma-shosharlik, imkoniyatlar va vaziyatni to'g'ri baholay olmaslik kabi kamchiliklar tez-tez uchrab turishidan dalolat beradi. Bu esa ularning moliya-xo'jalik faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatadi, hatto bankrotlikka ham olib keladi.

Boshqaruvning o'z funksiyalari ham mavjuddir. Ulardan quyidagilarini ajratib ko'rsatish mumkin:

• rejalashtirish – ishlab chiqarish samaradorligiga erishish yo'llari va vositalarini mavjud imkoniyatlarni hisobga olgan holda belgilash;

• istiqbolni prognozlashtirish – mehnat tashkilotlari faoliyatini kengaytirish va rivojlantirish istiqbollarini ilmiy asoslangan holda belgilash;

• marketing – bozordagi vaziyatni tahlil etish, mehnat tashkilotlari raqobatbardoshligini oshirish yo'llari va vositalarini aniqlash;

• tashkillashtirish – mehnat tashkilotlari jamoasi xodimlarining mehnatini samarali tashkil etish;

• mehnat motivatsiyasi – xodimlarning unumli mehnat qilishga undovchi rag'bat omillaridan samarali foydalanish;

• nazorat – rejalar, boshqaruv qarorlari ijrosining ahvolini muntazam tekshirib borish;

• tahlil – mehnat tashkilotlari moliya–xo'jalik faoliyati natijalarini tizimli tahlil qilib borish.

Mehnat tashkilotlarini samarali boshqarish menejment asoslarini chuqur o'rganishni talab etadi. Bozorda raqobat tobora ortib borayotgan bugungi sharoitlarda mehnat tashkilotlarini boshqarishni muttasil takomillashtirib borish nihoyatda muhimdir.

Har qanday tashkilot, odatda, muayyan ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish maqsadida tashkil etiladi. Bu ehtiyojlarni qondirish mehnat tashkilotining maqsadiga aylanadi. Mehnat tashkilotining maqsadiga erishish uchun xodimlar say-harakatlarini birlashtirish talab etilishi uchun ular tomonidan mehnat tashkilotining maqsadi har bir shaxsning maqsadiga aylanishi kerak.

Shu nuqtayi nazardan mehnat tashkilotlari ikkiga bo'linadi. Ularning birinchisida mehnat tashkilotining maqsadi har bir xodim shaxsiy maqsadiga mos tushadi. Ikkinchi bir mehnat tashkilotida umumiy maqsad shaxsiy maqsadlardan farq qilishi mumkin.

Yuqorida qayd qilingan mehnat tashkilotlarining birinchisiga, odatda, uning a'zolari tomonidan umumiy maqsadlarni shaxsiy maqsadlar deb qabul qilgan tashkilotlar kiradi. Ko'ngilli tashkilotlar xuddi shunday tashkil topadi.

Mehnat tashkilotlari ikkinchi turining maqsadlari mohiyat jihatidan standart bo'ladi va ularga erishish uchun faoliyatning yangi turlaridan foydalanish ko'zda tutilmaydi. Bunday mehnat tashkilotlari faoliyati natijalarining iste'molchilari ham umuman ma'lum bo'ladi.

Har qanday mehnat tashkiloti umumiy maqsadlarga shaxsiy maqsadlarga qo'shilgan holda amalga oshirilishini nazarda tutadi. Jumladan, bozor iqtisodiyoti sharoitlarida mehnatga yuqori miqdorda haq to'lash umumiy va shaxsiy maqsadlarga mos tushadi. Biroq, hamisha ham faqat ish haqining miqdori shaxsiy maqsad sifatida qabul qilinavermaydi. Jumladan, mehnat tashkilotida ish tajribasini egallash, pensiyaga chiqish uchun zarur mehnat stajiga ega bo'lish yoki jamiyatda muayyan maqomni egallash maqsadini

ko'zlagan xodimlar bo'lishi mumkin. Shuning uchun mehnat tashkilotining asosiy maqsadi – mehnat faoliyat imkoniyati boricha yuqori samarali bo'lishiga erishish jamoaning har bir a'zosi maqsadiga mutanosib bo'lishi kerak.

Mehnat jamoasini shakllantirish, asosan, uch bosqichdan iborat bo'ladi.

Birinchi bosqichda mehnat faoliyati bilan bog'liq jamoa tarkib topib, uning a'zolari bunday birlashishi asosini majburiy rasmiy-funksiyaviy, ishlab chiqarishning texnologiyasi bilan bog'liq aloqalar tashkil etadi. Bunday aloqalar asosan mehnat tashkilotining maqsadiga taalluqli bo'lmagan, bajarilgan mehnat uchun munosib haq to'lanishi bilan bog'liq shaxsiy maqsadlarga erishishda tashqi, ma'muriy bosim va nazorat orqali amalga oshiriladi. Xodimlarning bunday birlashishini hali mehnat jamoasi deb atab bo'lmaydi.

Muayyan vaqt o'tgach va zarur boshqaruv say-harakatlari natijasida birgalikda mehnat qilish uchun birlashgan xodimlar *guruhi ikkinchi bosqichga o'tishi mumkin.* Mehnat jamoasini shakllantirishning ushbu bosqichida xodimlarning mehnat tashkilotining maqsadlariga mos tushmaydigan maqsadlariga ta'sir o'tkaza oladigan barqaror o'zak guruh tarkib topgan bo'lishi zarur.

Nihoyat, uchinchi bosqichda birgalikda mehnat qilayotgan xodimlarning aksariyati mehnat tashkiloti maqsadlari o'z shaxsiy maqsadlariga mos tushadi deb hisoblaydigan jamoa real mehnat jamoasi shakllanishi mumkin.

Mehnat tashkiloti maqsadlari va shaxsiy maqsadlarning o'zaro mos tushishi mehnat jamoasini rivojlantirishning hal qiluvchi omilidir. Shu bilan birga mehnat jamoasini rivojlantirishning boshqa omillari ham mavjuddir. Haqiqiy mehnat jamoasi faqat ishlab chiqarish faoliyati bilangina emas, shuningdek, ijtimoiy hayotning boshqa sohalariga taalluqli faoliyat bilan ham birlashgan bo'ladi. Bunday mehnat jamoasida muhim ijtimoiy ehtiyojlar: korxonani boshqarishda va qarorlar qabul qilishda ishtirok etish, har bir xodim salohiyatini to'la namoyon qilish, madaniy va ma'naviy qadriyatlardan foydalanish uchun zarur shart-sharoitlar yaratiladi.

Bunday mehnat jamoalarini shakllantirish va rivojlantirishda mehnat tashkilotidagi *axloqiy-psixologik muhit* muhim rol o'ynaydi. Mehnat tashkilotidagi ahloqiy-psixologik muhit birlamchi mehnat

jamoalari – brigadalar, uchastkalar, bo'limlar a'zolarining o'zaro ahil munosabatlari natijasi hisoblanadi.

Birlamchi mehnat jamoalarida ahloqiy-psixologik muhitni yaratishning o'z omillari mavjuddir. Ular makro- va mikromuhitga tasniflanadi.

*Makromuhit omillari*ga:

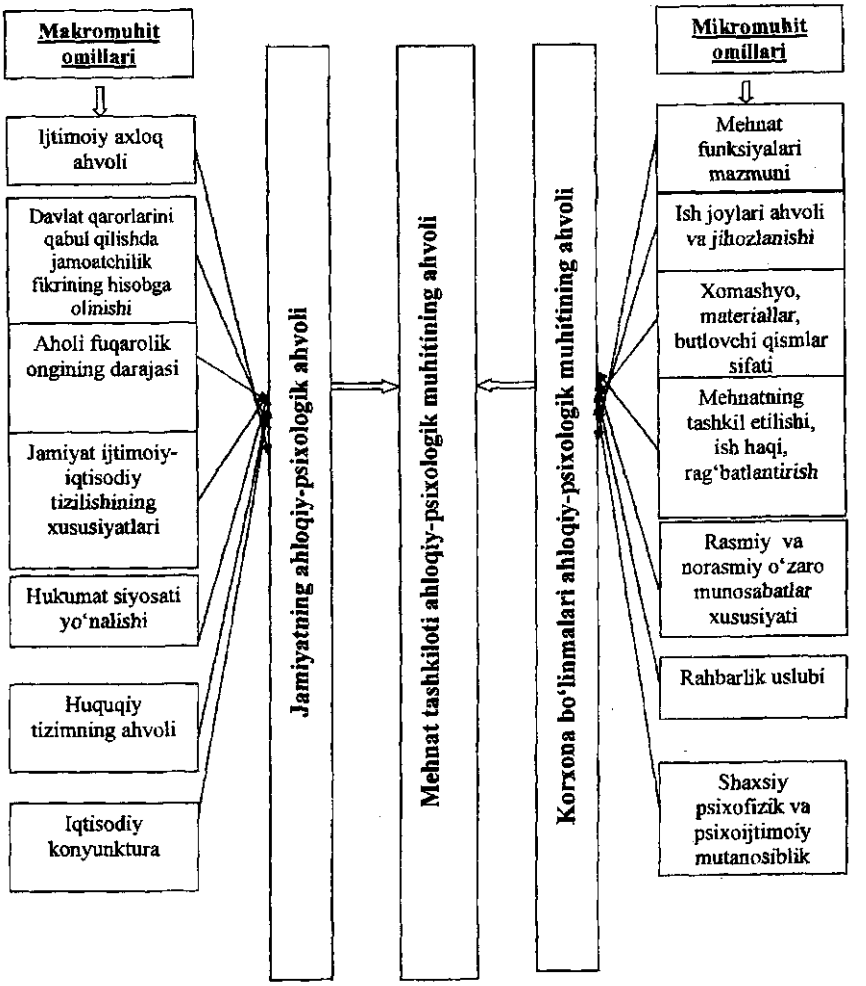
- ijtimoiy axloq;
- jamiyatni ijtimoiy-iqtisodiy tashkil etishning asosiy xususiyatlari;
- davlat va boshqaruv qarorlari, qonunlar, normativ hujjatlarni ishlab chiqish va qabul qilishda jamoatchilik fikrining hisobga olinishi;
- amaldagi qonunchilik;
- soliq tizimi;
- ijtimoiy huquqlar va kafolatlar kiradi.

Yuqoridagilarga misol sifatida mehnat qonunchiligi, pensiya ta'minoti va ijtimoiy kafolatlarning tizimi, qonun orqali o'rnatilgan eng kam ish haqining miqdori, mehnat bozoridagi vaziyat, mehnat tashkilotining xomashyo, materiallar va butlovchi qismlar yetkazib beruvchilar hamda ishlab chiqarilayotgan mahsulotlar iste'molchilari bilan xo'jalik aloqalari, iqtisodiy konyunkturaning umumiy holati kiradi.

Mikromuhit omillari kundalik mehnat faoliyatining bevosita shart-sharoitlaridir. Ular moddiy-ashyoviy hamda ijtimoiy omillarga bo'linadi.

Moddiy-ashyoviy omillarga aniq mehnat funksiyalarining mazmuni, ish joyining holati taalluqlidir. Mehnatni tashkil etishning xususiyatlari – smenalik, xodimlarning o'zaro bir-birlarini almashtirish imkoniyatlari, mehnatga haq to'lash tartibi, mehnatni rag'batlantirish choralari, shuningdek, sanitariya-gigiena shart-sharoitlari, binolardagi harorat, shovqin darajasi va hokazolar kiradi.

Ijtimoiy omillar deganda, birinchi navbatda, birlamchi mehnat jamoalari a'zolari va xodimlar guruhlari o'rtasidagi aloqalar tushuniladi. Rasmiy aloqalar va ularni amalga oshirish tartibi rasmiy hujjatlarda: mehnat tashkilotining tashkiliy tuzilmasi, uning bo'linmalari to'g'risidagi qoidalar va mansab yo'riqnomalarida belgilab qo'yiladi.



.3.4-rasm. Mehnat tashkilotida axloqiy-psixologik muhitni shakllantirish

Birlamchi mehnat jamoasidagi *mehnat faoliyati* asosan uch usulda amalga oshiriladi:

• *birgalikdagi shaxsiy faoliyat*. Bunda har bir xodim o'ziga topshirilgan ishni boshqalardan mustaqil bajaradi (dastgohda ishlaydigan ishchilar);

• *birgalikdagi izchil mehnat faoliyati* (konveyerda ishlaydigan brigada);

• *bevosita o'zaro mehnat faoliyati.* Bunday ish yolg'iz bajarilishi mumkin emas (montajchilar brigadasi).

Mehnat jamoasidagi barqarorlikni saqlab turish mehnat tashkilotini ijtimoiy boshqarishning asosiy vazifalaridan biridir. Bunday barqarorlikning buzilishi mehnat jamoasining tarqalib ketishiga olib kelishi mumkin. Mehnat jamoasining barqarorligi uning a'zolarining mehnat faoliyatidan qoniqishiga bevosita bog'liqdir.

Qisqacha xulosalar

Mehnat tashkilotlari ijtimoiy tizim sifatida bir necha guruhga bo'linadi.

Birinchi guruhga mansub mehnat tashkilotlari o'ziga xos milliy-madaniy xususiyatlar va an'analar ta'siri ostida shakllanadi.

Ikkinchi guruhga kiradigan modellar mehnat tashkilotlari xodimlarining mehnat funksiyalari, ular malakasi va ta'limining darajasi, kasbi, mansabi, ijtimoiy ahvoli, ish staji, ish xaqi, demografik ko'rsatkichlar kabi personal turli toifalarining miqdor nisbatini qayd etadi.

Mehnat tashkilotlarining ishlab chiqarish – iqtisodiy sheriklari hamda jamiyatdagi turli ijtimoiy institutlar bilan tashqi aloqalarining majmui uchinchi guruh modellari hisoblanadi.

Mehnat jamoasi – mehnat tashkiloti doirasida birgalikda mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan odamlarni birlashtirgan alohida ijtimoiy birlikdir. U barqaror amal etadigan va rivojlanishga qodir bo'lgan mehnat tashkilotining ijtimoiy asosini tashkil etadi.

Mehnat jamoalari ikkiga: korxonalarning mehnat jamoalariga hamda muassasalar mehnat jamoalariga bo'linadi. Korxonalar mehnat jamoalarining faoliyati mahsulot ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatishni hamda ularni taqsimlashni ta'minlaydi. Muassasalar mehnat jamoalarining predmeti vazifasini inson, uning bilimlari, qadriyatlari, manfaatlari va hokazolar o'taydi.

Hozirgi davrda mehnat tashkilotlari loyihalanadi yoki mavjud bo'lgan, nisbatan standart hisoblangan loyihalar asosida tashkil etiladi. Bunda loyihalash jarayoni va loyihaning o'zi birgina

mehnat tashkiloti amal etishiining ishlab chiqarish–texnikaviy va tijorat (iqtisodiy) tomonlarinigina emas, shuningdek ijtimoiy xususiyatlarni ham qamrab oladi.

Mehnat tashkiloti maqsadlari va shaxsiy maqsadlarning o'zaro mos tushishi mehnat jamoasini rivojlantirishning hal qiluvchi omilidir. Haqiqiy mehnat jamoasi faqat ishlab chiqarish faoliyati bilangina emas, shuningdek, ijtimoiy hayotning boshqa sohalariga taalluqli faoliyat bilan ham birlashgan bo'ladi. Bunday mehnat jamoasida muhim ijtimoiy ehtiyojlar: korxonani boshqarishda va qarorlar qabul qilishda ishtirok etish, har bir xodim salohiyatini to'la namoyon qilish, madaniy va ma'naviy qadriyatlardan foydalanish uchun zarur shart-sharoitlar yaratiladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat tashkilotining tizim sifatidagi xususiyatlari nimalardan iborat?
2. Mehnat tashkilotining ierarxiyasi nimani ifodalaydi?
3. Mehnat jamoasi a'zolari o'zaro munosabatlarning predmetiga nimalar kiradi?
4. Muassasalar jamoalarining mehnat faoliyati natijasida qanday mahsulot yaratiladi?
5. Mehnat tashkilotlari qanday yo'llar orqali paydo bo'ladi?
6. Mehnat tashkilotlarining ishlab chiqarish–texnikaviy hamda tijorat (iqtisodiy) masalalari bo'yicha loyihalari o'rtasida qanday farq bor?
7. Personalni boshqarish zamonaviy texnologiyalariga nimalar kiradi?
8. Boshqaruv qarorlari qaysi belgilar bo'yicha tasniflanadi?
9. Boshqaruv funksiyalari nimalarni qamrab oladi?
10. Birlamchi mehnat jamoalarida axloqiy-psixologik makro- va mikromuhitni tasniflab bering.

Adabiyotlar

1. I.A.Karimov. Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi. O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va

Senatining qo'shma majlisidagi ma'ruzasi. T.: O'zbekiston, 2010. – 56 bet.

2.O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va Senatining 2010 yil 12 noyabrdagi qo'shma majlisidagi «Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqa-rolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi» mavzusidagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv-uslubiy majmua. T.: «Iqtisodiyot» 2010.-281 bet.

3. Inson manfaati, huquq va erkinliklarini ta'minlash, hayotimizning yanada erkin va obod bo'lishiga erishish – bizning bosh maqsadimizdir. Prezident Islom Karimovning O'zbekiston Respub-likasi Konstitusiyasining 20 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv qo'llanma. – T.:O'qituvchi, 2013. –128 b.

4. I.A.Karimov. Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qatiyat bilan davom ettirish. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2013-yilga mo'ljal-langan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan 2013-yil 18-yanvardagi majlisidagi ma'ruza // «Xalq so'zi» 2013-yil 19-yanvar.

5. Q.X.Abdurahmonov va N.T.Shoyusupova. Mehnat iqtisodi-yoti: Ijtimoiy mehnat munosabatlari: Darslik. - T.: TDIU, 2011

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

7. К.Х.Абдурахманов, Т.А.Шарифуллина. Экономика и социология труда. Учебное пособие. – М.: РЭА им. Г.В.Плеханова, 2001. – 264 с.

8. М.И.Бухалков Организация производства на пред-приятиях машиностроения. Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 511 с.

9.Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. – М.: Прогресс, 1978.

10.Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т./ Пер. с англ. 2-е изд. Т.1. –М.: Республика, 1992.

11. Маршалл А. Принципы экономической науки /пер. с англ. В 3 т. Т.1. – М.: Прогресс, 1993.

12.Остапенко Ю.М. Экономика труда: учебное пособие / 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2007.

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

14. Петти У. Экономические и статистические работы / пер. с англ. – М.: Соцгиз, 1940.

15. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / пер.с англ. – М.: Наука, 1993.

16. Трунин С.Н. Экономика труда. – М.: Экономика, 2009. – 496 с.

17. Рофе А.И. Экономика труда. – М.: КноРУС, 2010. –400 с.

18. Xolmurotov S.E., Shoyusupova N.T. «Iqtisodiy sotsiologiya» fani (ma'ruzalar matni). – T.: TDIU, 2005. – 175 b.

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

20.Экономика и социология труда. Учебник / Под ред. А.Я.Кибанова. –М.: ИНФРА-М, 2012. - 584 с.

21. http: // www.gov.uz – O'zbekiston Respublikasining davlat portali.

22. http: //www.minesonomu.uz – O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligining rasmiy sayti

23. http: // www.edu.uz – O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligining rasmiy sayti

24. http: // www.mexnat.uz – O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish vazirligining rasmiy sayti.

25. http: // www.stat.uz – O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasining rasmiy sayti

26. http: // www.lex.uz – O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi qonunchilik hujjatlarining sayti

27. http: // www.eLibrary.ru – ilmiy elektron kutubxona sayti

28. http: // www.edu.uz – O'zbekiston ta'lim sayti

29. http: // www. ula.uzssi.net – O'zbekiston Respublikasi kutubxonalar assotsiasiyasining sayti

30. http: // www.e-ilm.uz – masofadan turib o'qitish tizimining sayti

31.http: // www.uzssi.net – ilmiy–ta'lim tarmog'i

IV bob. MEHNAT RESURSLARI VA ULARNING TARKIBI

4.1. Mehnat resurslari va ularning ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlardagi roli

Iqtisodiyot fani rivojlanishi turli bosqichlarida iqtisodiyot yoki ishlab chiqarish resurslarining eng muhim tarkibiy qismi – inson resurslari turlicha – «ish kuchi», «mehnat resurslari», «mehnat potensiali», «inson omili», «inson kapitali», deb nomlanib keldi (4.1-jadval). Bu jamiyatda insonning iqtisodiyotdagi roliga munosabat tadrijiy o'zgarib borishini ifoda etishi bilan birga mazkur masalani o'rganishga kompleks yondashish zaruratini ham anglatadi.

Iqtisodiyot fanida insonning mehnat faoliyati bilan bog'liq jarayonlarga XIX asrdan boshlab «ish kuchi» atamasi muomalaga kiritilgan. Hozirgi davr tadqiqotchilari «ish kuchi» atamasini inson tovarlar ishlab chiqarish yoki xizmatlar ko'rsatishdan iborat mehnat jarayonida u tomondan foydalaniladigan o'z jismoniy va ma'naviy salohiyati sifatida talqin etadilar. Boshqacha qilib aytganda, *ish kuchi shaxsning mehnat qilish va ne'matlar yaratish layoqatidir*[29].

Ish kuchi bir necha talqinga ega. Iqtisodiy nuqtayi nazardan tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish jarayonida bajariladigan ish uchun zarur mehnatga layoqat -- jismoniy va intellektual salohiyat, bilim, ko'nikma, malaka jamlanmasi tushuniladi.

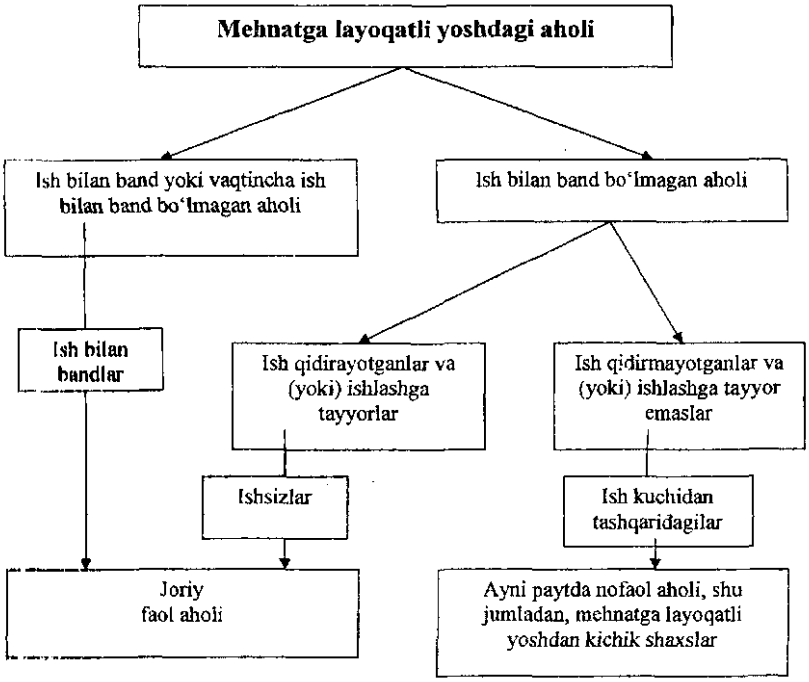
Bozor munosabatlariga nisbatan esa ish kuchi iqtisodiy faol aholi sinonimi sifatida ishlatiladi. Ya'ni ish kuchi – mehnatga layoqatli aholining bir qismi, ish bilan bandlar va ish izlayotganlardir. Bunday talqinda ish kuchi – 16 yoshdan katta bo'lgan, ish bilan band yoki faol ish izlovchi yoxud ishdan bo'shagan bo'lsa ham uni yana ishga qabul qilishlarini kutayotgan shaxslardir[30].

---

[29] Экономика труда (социально-трудовые отношения) // Под.ред.Абдурахманова К.Х., Волгина Н.А. и Одегова Ю.Г. –М.: «Экзамен», 2006. -С.33-34.

[30] Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Пер. с англ. – М., 1996. – С.34.

Xalqaro mehnat byurosi ham shu nuqtayi nazarga amal qiladi (4.1-rasm).



4.1-rasm. Ish kuchining tasnifi[31].

Ish kuchi sifati xodimning jismoniy va intellektual salohiyati rivojlanganligining, bilimi, maxsus va kasb tayyogarligi darajasi, egallagan mehnat ko'nikmalarini aks ettiradi.

Ish kuchining normativ miqdori turli mehnat faoliyatining ijtimoiy baholanishi yoki xodimning ijtimoiy tashkillashtirilgan mehnatdagi ishtiroki darajasini ko'rsatadi.

A.Smit ish kuchi ma'nosida *«iqtisodiy odam»* atamasini ham muomalaga kiritgan. Uning fikriga ko'ra, «iqtisodiy odam» o'z shaxsiy manfaati va maqsadini ko'zlab, turmushini yaxshilashga intiladi. Shu boisdan, inson bozor iqtisodiyotida ishlab

[31] Экономика и социология труда: учебник/Под ред. д.э.н.,проф.А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2012. – с.32.

chiqarilayotgan mahsulotining qiymati yuqori bo‘lgan va ko‘p foyda keltiradigan faoliyat turini, sohasini tanlashga harakat qiladi. Faqatgina «ko‘zga ko‘rinmas qo‘l», ya’ni erkin raqobat, bozor qonunlarigina o‘z maqsadlarini ko‘zlab faoliyat yurituvchilarni tartibga solingan tizimga birlashtiradi. Shu boisdan «iqtisodiy odam» o‘z manfaatini ko‘zlagani holda jamiyat manfaati uchun ham mehnat qiladi[32].

4.1-jadval

Iqtisodiy rivojlanish turli bosqichlarida inson resurslarining baholanishi[33]

Kategoriya	Qo‘llanish davri	Iqtisodiyot subyekti to‘g‘risidagi tasavvur	Amalga kiritilishi sabablari
Ish kuchi	XIX asr - hozirgi davr	Inson - mehnat jarayonida samarali foydalanish imkoniyati bo‘lgan layoqat va sifatlar sohibi sifatida	Ishlab chiqarishda shaxs omilini hisobga olish zarurati
Mehnat resurslari	XX asrning 20-yillari – hozirgi davr	Inson – tashqi boshqaruvning nofaol obyekti, reja-hisob birligi sifatida	Iqtisodiyotni markazlashtirgan holda boshqarish sharoitida ish kuchini takror hosil qilish jarayoni ko‘rsatkichlarini hisobga olish zarurati
Mehnat potensiali	XX asrning 70-80-yillari – hozirgi davr	Inson – mehnat sohasida o‘z ehtiyoj va manfaatlariga ega subyekt sifatida	Shaxsiy omil imkoniyatlarini faollashtirish va ulardan samarali foydalanish zarurati

[32] Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. –М.: Эксмо, 2007. – С..330-335.

[33] Экономика труда: социально-трудовые отношения. Учебник. – М.: Экзамен, 2006. – С..34.

Inson omili	XX asr 80-yillarining oxiri – 90-yillarining boshlari – hozirgi davr	Inson – ijtimoiy ishlab chiqa-rishning asosiy harakatga keltiruvchi kuchi, uning samara-dorligini oshirish vositasi	Ijtimoiy-siyosiy shart-sharoitlar, shaxsiy omil samaradorligini oshirish zarurati
Inson kapitali	XX asr 90-yillarining boshlari – hozirgi davr	Inson – eng samarali kapital kiritishning obyekti, bu kapital bilim va mahoratni oshirishga xizmat qilib, kelgusida eng yuqori samara keltirishi maqsadini ko'zlash	Inson salohiyatini hamda insonga investitsiyalarning iqtisodiy xususiyatini e'tirof etish

XX asr boshlarida ish kuchini takror hosil qilish jarayoni ko'rsatkichlarini baholash maqsadida «mehnat resurslari» atamasi muomalaga kiritildi.

Bugungi kunda mehnat resurslari deyilganda odatda mehnatga layoqatli aholi tushuniladi. Iqtisodchi olimlar P.E.Shlender va Yu.P.Kokinlarning fikricha, «Mehnat resurslari kategoriyasi «aholi» va «jamlanma ish kuchi» iqtisodiy kategoriyalari oralig'ida bo'lib, ularni o'zida mujassamlashtirgan. Mehnat resurslari – aholining mehnatga layoqatli qismi bo'lib, ular jismoniy va intellektual layoqatlari orqali moddiy boylik ishlab chiqaradi va xizmatlar ko'rsatadi»[34].

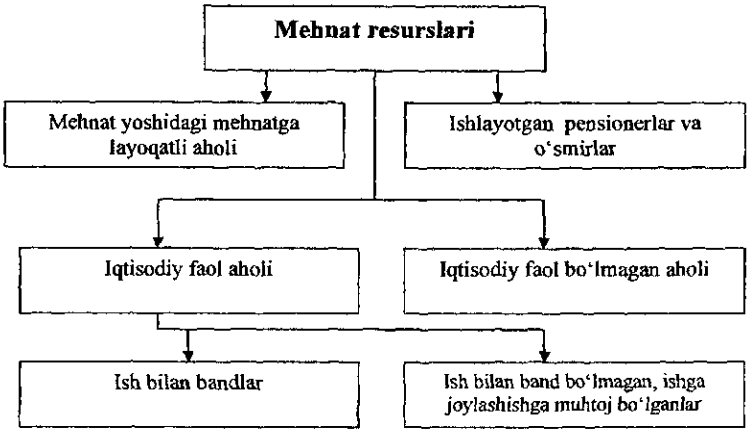
N.A.Volgin va Yu.G.Odegovlar «Mehnat resurslari – jamiyatning va butun ijtimoiy faol aholining mehnatga bo'lgan yalpi layoqatlarini aks ettiradi. Jamiyat va mintaqaning mehnat resurslari

[34] Экономика труда: Учебник. / под ред. П.Э. Шлендера и Ю.П.Кокина. –М.: Юристъ. 2002. – С..75.

demografik, tarmoqlararo ko'rsatkichlar va kasb-malaka tuzilmasi orqali tavsiflanadi»[35], - deb hisoblanadi.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining uslubiyotiga muvofiq mehnat resurslari mehnatga layoqatli yoshda bo'lgan mehnatga layoqatli aholi hamda mehnatga layoqatli yoshdan tashqari yoshda (pensionerlar va o'smirlar) mehnat qilayotgan shaxslarning yig'indisidir[36].

Amerikalik iqtisodchi olimlar K.R.Makkonnell va S.L.Brular iqtisodiy o'sishga ta'sir ko'rsatuvchi omil sifatida mehnat resurslarining miqdori va sifatini alohida ajratib ko'rsatishadi. Ular nazariyasiga muvofiq mehnat resurslarining miqdori iqtisodiyotda band bo'lgan kishilar soni hamda ularning mehnatga layoqatli aholi tarkibidagi ulushi bilan belgilanadi. Mehnat resurslarining sifatini ifodalovchi va mehnat unumdorligiga ta'sir ko'rsatuvchi omillar sifatida esa kishilar salomatligining yaxshilanishi, kasb tayyorgarligi, bilimi va manfaatdorligining o'sishi ko'rsatkichlari keltiriladi[37].



4.2-rasm. Xalqaro Mehnat Tashkiloti uslubiyotiga ko'ra mehnat resurslari

[35] Экономика труда (социально-трудовые отношения): Учебник. / Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. –М.: Экзамен, 2006.-С.35.

[36] Утинова С.С. Методологические подходы к анализу проблем занятости и рынка труда // -М.: Ж.Вопросы статистики. 2003. № 7. - с. 34.

[37] Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т.:Пер. с англ. 2-е изд. Т.1. –М.: Республика. 1992. –с.382-383.

O'zbekiston Respublikasining amaldagi normativ-huquqiy hujjatlariga muvofiq, «Mehnat resurslari - mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi hamda mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi ishlayotgan shaxslar» ekanligi ko'rsatilgan.

Mehnatga layoqatli yosh - aholining mehnatga layoqatli davridir. O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonunchiligiga muvofiq bu erkaklar uchun 44 yilni (16 yoshdan 60 yoshgacha), ayollar uchun esa 39 yilni (16 yoshdan 55 yoshgacha) tashkil etadi. I va II guruh nogironlar hamda imtiyozli pensiya oluvchilar bundan istisnodir[38].

Mehnat munosabatlarida hozirgi vaqtda iqtisodiy faol aholi tushunchasi ham mavjuddir. «Iqtisodiy faol aholi» tushunchasi xalqaro mehnat statistikasi atamashunosligiga Birlashgan Millatlar Tashkiloti huzuridagi Statistika komissiyasining 14-sessiyasi tavsiyasiga muvofiq 1966-yilda kiritilgan[39]. O'zbekiston Respublikasi statistika organlari bu atamani 1993-yildan e'tiboran faol qo'llashga kirishdilar.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti uslubiyotiga muvofiq iqtisodiy faol aholi iqtisodiy faolligini belgilash uchun o'rnatilgan yoshda (15-72 yosh) bo'lgan, tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish uchun ish kuchi taklif etilishini ta'minlaydigan aholi qismidir. Iqtisodiy faol aholi iqtisodiy faoliyatining barcha sohalarida ish bilan band bo'lganlar va ishsizlarni qamrab oladi.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti tasnifiga ko'ra statistika organlari iqtisodiy faol aholini uch guruhga ajratadi:

- ish bilan bandlar va ishsizlar;
- ish kuchini taklif etayotganlar;
- ish bilan band bo'lmagan holda ish qidirmayotganlar va ishlashga tayyor emaslar.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti aholi iqtisodiy faolligini belgilash uchun o'rnatilgan yoshda bo'lgan, ish bilan band bo'lmaganlar, lekin ish qidirmayotganlar va ishlashga tayyor emaslarni iqtisodiy faol bo'lmagan aholi tarkibiga kiritadi.

---

[38] O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi bo'yicha normativ-huquqiy hujjatlar to'plami. –T.: O'zbekiston, 2006. – 30- b.

[39] Wilson S. Esonomisal outlooks and researsh of labour market. –NY.: Economics. 1995. -p.25.

O'zbekistonda iqtisodiy faol bo'lmagan aholi tarkibiga mehnat qilishga layoqatli va ishsiz deb hisoblanmaydigan shaxslar, shu jumladan:

• ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotgan hamda ish haqiga yoki mehnat daromadiga ega bo'lmagan o'quvchilar va talabalar;

• ishlamayotgan uchinchi guruh nogironlari;

• uy bekalari hamda bolalarni parvarish qilish bilan band bo'lgan ishlamayotgan ayollar;

• ko'char va ko'chmas mulkdan daromad olayotgan ishlamayotgan shaxslar;

• ixtiyoriy ravishda mehnat bilan band bo'lmagan shaxslar kiradi.

Ishlab chiqarishda xodimning roliga yangicha yondashuvlarning paydo bo'lishi natijasida XX asrning 80-yillaridan boshlab iqtisodiy adabiyotda *«inson omili»* atamasi keng qo'llanila boshlandi. Bu bilan inson omili tushunchasiga ish kuchi va mehnat resurslariga nisbatan kengroq ma'no berilayotganligiga e'tibor qaratildi.

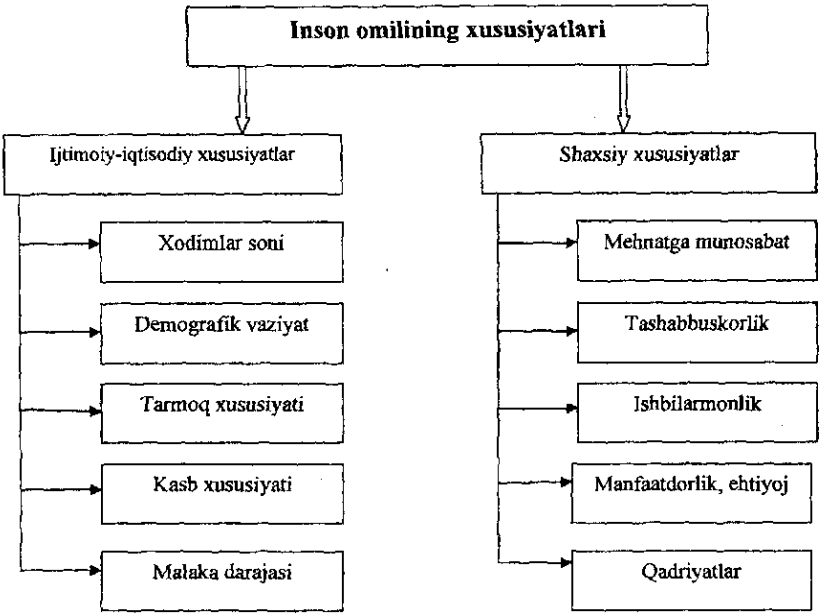
Inson omili deyilganda xodimning mehnat faoliyatiga ta'sir ko'rsatadigan barcha shaxsiy xususiyatlari anglanadi. Keng ma'noda inson omili – birgalikda faoliyat olib borish uchun korxonada uyushgan xodimlardir.

Ishlab chiqarishdagi inson omili korxonadagi faqat xodimlar soni, demografik, tarmoq, kasb, malaka xususiyatlarinigina emas, balki ularning mehnatga munosabati, tashabbuskorliklari, ishbilarmonliklari, manfaatdorliklari, ehtiyojlari, qadriyatlarini ham qamrab oladi *(4.3-rasm)*.

Bugungi kunda inson omili mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi bilan bir qatorda, fanning psixologiya, ergonomika, tizimlar nazariyasi va boshqa yo'nalishlari tomonidan o'rganilmoqda.

Inson kapitali – bu iqtisodiy rivojlanishning intensiv ishlab chiqarish omili, jamiyat va oilani rivojlantirish, mehnat resurslarining bilimli qismi, intellektual va boshqaruv mehnati, yashash va ish joyi muhitidir. Ular inson kapitalini rivojlantirishning

ishlab chiqarish omili sifatida samarali va oqilona amal qilishini ta'minlashi kerak.



4.3–rasm. Inson omilining xususiyatlari

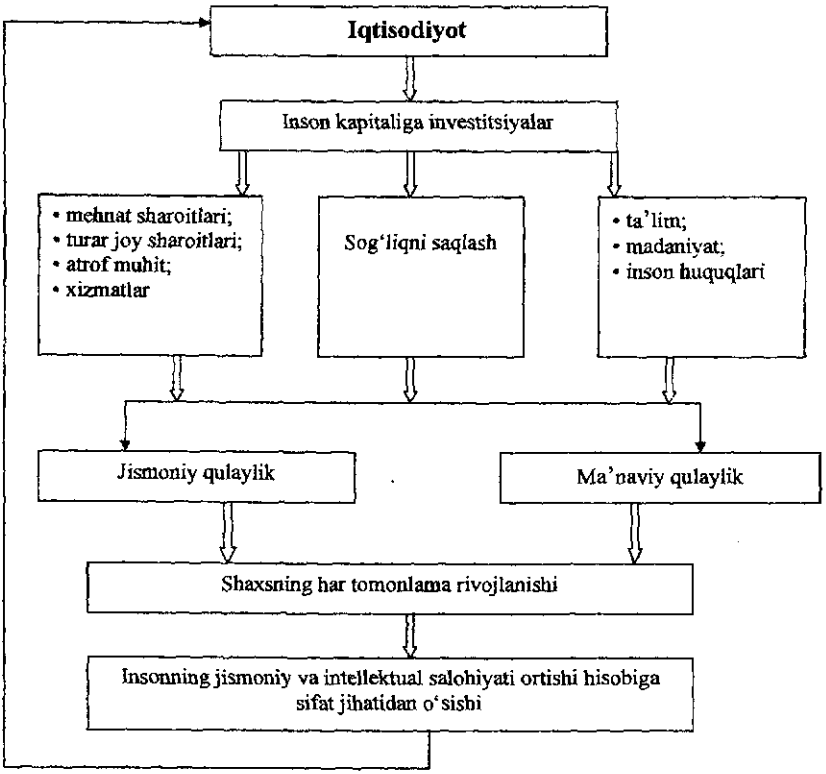
Inson kapitali nazariyasiga muvofiq odamlar o'zlariga investitsiya kiritib, imkoniyatlarini kengaytirishlari, davlat esa inson kapitalini boyitish uchun mablag' sarflab, milliy daromadni ko'paytirishi mumkin. Bunday investitsiyalarning samaradorligi sarf qilingan mablag'larning mehnat unumdorligi ortishi va ish haqi ko'payishi orqali qoplanishida o'z ifodasini topadi.

Inson kapitali konsepsiyasiga to'liqroq aniqlik kiritish uchun jismoniy va inson kapitali o'rtasidagi farqni ajratish talab etiladi. Kapitalning bu ikki turi muayyan darajada, ayniqsa kelajakda foyda olish uchun butun mablag' sarflash masalasida o'zaro o'xshashdir. Shu bilan birga inson kapitali o'ziga xos noyob belgilarga egadir. Jismoniy kapitaldan farqli ravishda inson kapitali bevosita

odamning o'zi bilan bog'liqdir. Erkin jamiyatda inson kapitalining egasi faqat shu insonning o'zi bo'lishi mumkin.

Kapitalning bu shakli ham, masalan uning egasi betob bo'lsa qadrsizlanishi, vafot etsa butunlay yo'qotilishi mumkin. Mazkur holat inson kapitaliga investitsiya kiritish jismoniy kapitalga investitsiya kiritishga qaraganda ko'proq tavakkalchilikni talab etishidan dalolat beradi.

Inson kapitalini boshqalarga bera olmaslik ham uning egasiga bog'liqligini ko'rsatadi. Inson o'z e'tiqodi, moyilligi, hayotiy qadriyatlardan kelib chiqqan holda o'z kapitalidan turli samaradorlik bilan foydalanishi mumkin. Amaliyotda aholida mavjud bo'lgan inson kapitali zahirasi bilan uning mehnat bozorda foydalanilayotgani o'rtasida katta tafovut bo'lishi mumkin.



4.4-rasm. Inson kapitaliga investitsiyalar

Ashyoviy kapital boylikning bevosita moddiy shakliga – binolar va inshootlar, yer va boshqa tabiiy resurslar, dastgohlar, moddiy–tovar boyliklari zahiralariga egadir. Ashyoviy bo'lmagan kapital o'z moddiy shakliga ega bo'lmasdan, jismoniy kapitalda mujassamlashadi va ushbu kapital sifati yoki samaradorligini oshirishi mumkin. Kapital jamlanmasining bu ikki qismi o'z navbatida insonlarda mujassamlashmagan kapital va inson kapitaliga bo'linadi.

Odamlarda mujassamlangan ashyoviy kapital insonni shakllantirish uchun zarur bo'lgan, ya'ni bolalarni tarbiyalashga chiqimlardir. Iqtisodchi J. Kendrik noashyoviy inson kapitali qatoriga umumiy ta'lim va maxsus tayyorgarlik uchun, sog'liqni saqlash va ish kuchi harakatlanishiga xarajatlarni kiritadi. Insonda mujassamlashmagan noashyoviy kapitalga ilmiy tadqiqotlar va ishlanmalar kiradi[40].

Inson kapitali nazariyasini shakllantirish, uni rivojlantirish, ilmiy jamoatchilik tomonidan e'tirof etilishiga T. Shults ulkan hissa qo'shgan. U birinchilardan bo'lib inson kapitali tushunchasiga ishlab chiqaruvchi omil sifatida qaragan.

T.Shultsning hisoblashicha, insonga investitsiya kiritishning asosiy natijalari odamlarda mehnat layoqatining ortishi, ularning jamiyatda samarali bunyodkorlik faoliyatini amalga oshirishi, salomat bo'lishi va hokazolarda o'z ifodasini topadi. U inson kapitali jamlanish va takror hosil qilinishga qodir deb hisoblagan. Olimning baholashicha, jamiyatda ishlab chiqarilayotgan jamlanma mahsulot umumiy hajmining to'rtdan uch qismi inson kapitalini to'plashga sarflanmoqda. Xolbuki, XX asrdagi takror hosil qilishga doir ko'pchilik nazariyalarda bu ko'rsatkich to'rtdan bir qismni tashkil etadi, deb ko'rsatilar edi.

Inson kapitali nazariyotchilaridan G. Bekker inson kapitali tushunchasini birinchi bo'lib mikrodarajada qo'llay boshladi. U korxonadagi inson kapitalini inson ko'nikmalari, bilim va mahoratining jamlanmasi deb belgilagan. Bunda u xodimlarni

[40] Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его функционирование. – М.: Прогресс, 1976. - С.113.

maxsus o'qitish, ularda maxsus bilim va ko'nikmalar hosil qilishga alohida ahamiyat bergan.

G.Bekkerning hisoblashicha, xodimlarning maxsus tayyorgarligi firmaning raqobat ustuvorligini shakllantiradi. Bu bozorlarda mahsulotlarning ma'lum va mashhur bo'lishi, pirovard natijada firmaning nufuzi, nou-xausi va savdo belgisida o'z ifodasini topadi. Xodimlarni maxsus tayyorlashdan, eng avvalo, firma va kompaniyalarning o'zlari manfaatdor, shuning uchun ular buni o'zlari moliyalashtiradilar.

Amerikalik iqtisodchi oliy ta'limdan olinadigan qo'shimcha daromadni quyidagi tarzda belgilagan: kollejni tugallaganlar ishlab topgan daromaddan o'rta ma'lumotga ega xodimlarniki ayriladi. Ta'limga chiqimlar ham ta'lim olish uchun bevosita xarajatlar, ham muqobil chiqimlar – o'qish davrida boy berilgan daromadlardir. Uning hisoblab chiqishicha, ta'limga investitsiyalar yiliga taxminan 12,0 – 14,0 % miqdorida foyda keltiradi.

Mazkur tadqiqotlarning amaliy ahamiyati shundan iboratki, G. Bekker inson kapitaliga investitsiyalar rentabelligining miqdorini aniqladi va uni AQSHdagi ko'pgina firmalarning rentabelligi bilan taqqosladi. Xususiy ta'lim muassasalari sonining ko'payishi, qisqa muddatli seminarlar va maxsus kurslar tashkil etadigan konsalting firmalari faoliyatining kengayishi natijasida ta'lim faoliyatining xususiy sektordagi rentabellik darajasi tijorat faoliyatining boshqa turlari rentabelligi darajasidan 10,0 – 15,0 % ortiq ekanligini ko'rsatdi[41].

Jamlanma ishlab chiqarish tarkibida alohida inson kapitali kategoriyasini ajratib ko'rsatish uni aniqroq tarkibiy tahlil qilish imkonini beradi (4.5-rasm).

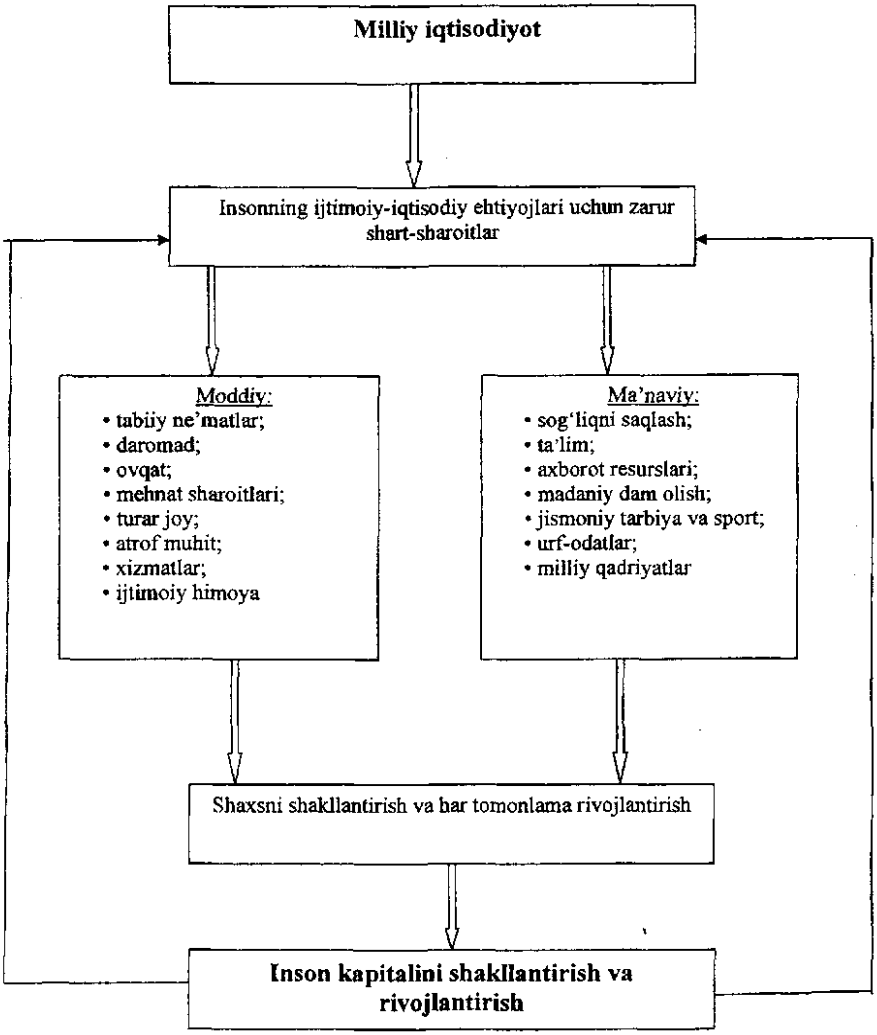
Amerikalik iqtisodchi I. Ben-Poratning tasniflashiga ko'ra, inson kapitali quyidagi tarkibiy qismlardan iborat:

1) inson kapitalini yaratishda ishtirok etayotgan odamlarning sifat xususiyatlari va layoqati;

---

[41] Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Пер. с англ., сост., научн. ред., послес. Капелюшников Р.И. –М.: ГУ ВШЭ, 2003.- С.121.

2) bozorda taklif etilayotgan hamda boshqa ashyolar ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatishga kiritilgan kapital qismi[42].



4.5-rasm. Inson kapitalini shakllantirish va rivojlantirish

[42] Ben-Porath. The Produstion of Human Sapital and the Life Sysle of Earnings. – N.Y.; -L, 1970.- P.49.

Inson kapitali shaxsning jismoniy, intellektual va psixologik salohiyati va layoqati jamlanmasini ifoda etadigan bilimi, malakasi, sog'lig'iga investitsiyalar kiritilishi natijasida shakllanadi. Inson kapitali uning jamlanishi uzluksiz davom etishi sababli kapital shaklini olib, mehnat unumdorligini oshirishni ta'minlaydi hamda inson va umuman iqtisodiyot daromadlariga ta'sir ko'rsatadi. Shuning uchun inson kapitali huddi ishlab chiqarish va moliya kapitali kabi daromad keltira oladi.

Inson kapitali nazariyasiga muvofiq, inson kapitalining to'planishi turli shakllarda amalga oshirilishi mumkin. Ularning eng asosiylari ta'lim olish hamda kasbiy tayyorgarlik davomida layoqatlarni rivojlantirish asosida kapitalni to'plashdir. Odatda bu qatordan oiladagi tarbiya ham o'rin oladi.

Shu bilan birga kapitalni to'plashning boshqa shakllari ham mavjuddir. O'z sog'lig'i to'g'risida g'amxo'rlik qilish (investitsiya kiritish), . migratsiya, iqtisodiyot, mehnat bozori amal qilishi to'g'risida axborot olish hamda insonning intellektual va jismoniy layoqatlarini rivojlantirishni, bu layoqatlardan foydalanish mehnat samaradorligini oshirish imkoniyatini ta'minlaydigan boshqa shakllar shular jumlasidandir.

Inson kapitalining shakllanishi manbalaridan (davlat, oila, xususiy shaxslar va boshqalar) qatiy nazar undan foydalanish va bevosita daromad olish insonning o'zi tomonidan nazorat qilinadi.

O'rni kelganda inson kapitali nazariyasida ham amaliy, ham nazariy darajada qator bahsli masalalar mavjduligini ham ko'rsatish lozim. Nazariyaga ko'ra har bir shaxs inson kapitaliga kiritilgan investitsiyalar kelgusida ish xaqi ortishi hisobiga qoplanishini to'g'ri baholaydi deb hisoblanadi. Ammo bunda muayyan ko'nikma va kasblarga ega bo'lganda, ish haqi miqdoriga ta'sir ko'rsatishi mumkin bo'lgan juda ko'pgina iqtisodiy va hatto siyosiy omillar hisobga olinmaydi.

Ikkinchi muammo inson kapitali nazariyasining empirik ahamiyati bilan bog'liqdir. Ayrim tadqiqotchilar ta'lim sohasi kabi inson kapitaliga xarajatlar odamlar ish haqi miqdori o'zgarishiga ta'sir ko'rsatishi mumkinligini isbotlagan. Agar motivatsiya kabi omillar hisobga olinmaydigan bo'lsa, inson kapitaliga investitsiyalar

kiritilishining kelgusida o'zini qoplashiga ortiqcha baho berib yuborilishi mumkin.

Odatda faqat ishlab chiqarishni rivojlantirish maqsadida kiritiladigan investitsiyalar shaklidagi jismoniy kapitaldan farqli ravishda inson kapitaliga investitsiyalar qisman samarasiz foydalanilishi mumkin. Shuning uchun bu xarajatlarning hammasini investitsiyalarga kiritib ham bo'lmaydi. Masalan, tarix, tasviriy san'at va adabiyot bilan shug'ullanadigan talabalarning ko'pchiligi buni o'z mehnati samaradorligini oshirish maqsadida qilmaydi. Bu kabi masalalar inson kapitaliga kiritilgan mablag'larning qiymati va ularning qoplanishini hisoblab chiqishni murakkablashtiradi.

Shu bilan bir qatorda har qanday investitsiyalar bozori kabi inson kapitali bozori ham kamchiliklardan xoli emas:

• ish kuchining nisbatan erkin harakatlanishi ish beruvchilarni ish kuchini rivojlantirishga mablag' sarflashga intilishlarini kamaytiradi;

• ayniqsa, yoshlar o'rtasida ta'limning qimmati to'g'risidagi axborot etishmasligi inson kapitaliga yetarli bo'lmagan darajada yoki noto'g'ri investitsiya kiritilishiga olib keladi;

• *aholining kattagina qismida o'ziga investitsiya kiritish* uchun mablag' etishmaydi.

Inson kapitaliga investitsiyalar bozorining bu va ayrim boshqa kamchiliklari sababli bozor mexanizmlari o'z-o'zidan buni eng maqbul tarzda tartibga soladi, degan fikrga olib kelmasligi kerak. Shuning uchun ham davlatning inson kapitaliga investitsiyalar kiritishda bevosita ishtirok etishi nihoyatda muhimdir.

Bunday yondashuvning alohida muhimligini Jahon bankining tadqiqotlari isbotlab turibdi. Jahon banki ekspertlari 192 mamlakatda amalga oshirgan tadqiqotlari natijasida quyidagi xulosalarga kelgan:

• iqtisodiy o'sish umumiy miqdorining 64,0% dan ko'prog'i inson kapitali bilan bog'liqdir;

• mamlakatning tabiiy resurslari iqtisodiy o'sish umumiy miqdorining faqat 20,0% gacha bo'lgan qismini ta'minlaydi;

• o'tish iqtisodiyotiga ega davlatlarda mamlakatning ishlab chiqarish salohiyati iqtisodiy o'sish umumiy miqdorining faqat 16,0 % ni ta'minlaydi.

Ushbu dalillar hozirgi davr jamiyatida inson kapitalining roli va ahamiyatini yaqqol ko'rsatib turibdi.

4.2. Mehnat resurslarining hosil qilinishi

Mehnat resurslarini hosil qilish jarayoni mehnat resurslarini shakllantirish, taqsimlash, qayta taqsimlash va ulardan foydalanishdan iboratdir *(4.6-rasm)*.

Mehnat resurslarining shakllanishi bevosita demografik jarayonlar bilan bog'liq. Demografik jarayonlar nafaqat aholi soni, ayni paytda mehnat resurslari, iqtisodiy jihatdan faol aholi miqdoriga bevosita ta'sir ko'rsatuvchi asosiy omildir. Ya'ni mehnat resurslarining shakllanishi va rivojlanishi mamlakat va uning mintaqalarida tug'ilish va o'lim darajasi, aholi jinsiy tarkibining, nikohlar va ajralishlar sonining, oilalar tarkibining, oiladagi bolalar sonining o'zgarishi bilan bevosita bog'liqdir.

Aholining hosil qilinishi uch – kengaytirilgan, oddiy va toraytirilgan tartibda amalga oshishi mumkin.

Aholining kengaytirilgan tartibda hosil qilinishi uchun har 1000 nafar aholi hisobiga tug'ilishning o'limdan yuqoriligi xosdir. Bunday tartib har 100 oila hisobiga 260 ta bola tug'ilganda ta'minlanadi.

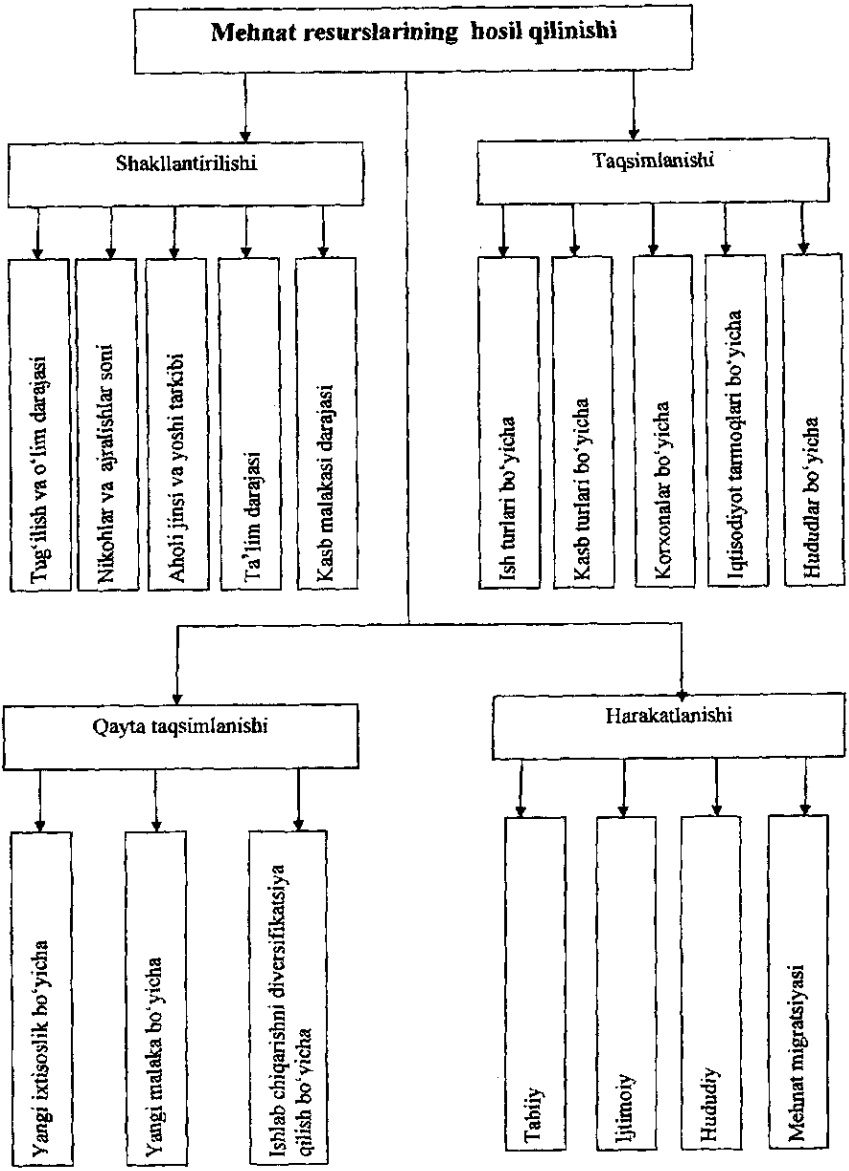
Aholining kengaytirilgan tartibda hosil qilinishi va tug'ilish darajasining ortishida mehnatga layoqatli yoshga to'layotganlarning soni ko'payib boradi.

Aholining oddiy tartibda hosil qilinishi deyilganda har 1000 nafar aholi hisobiga tug'ilishning o'lim bilan teng bo'lishi tushuniladi.

*Aholining toraytirilgan tartibda hosil qilinishi*da aholi soni mutlaq kamaya boshlaydi.

Mehnat resurslarini to'ldirishning asosiy manbayi mehnatga layoqatli yoshga to'layotganlar hisoblanadi. Tug'ilish darajasining har gal keskin ortishi mehnat resurslarida 14-15 yildan so'ng o'z ifodasini topadi.

Mehnat resurslarini hosil qilishning ikki turi mavjud:



4.6-rasm. Mehnat resurslarining hosil qilinishi

1. *Mehnat resurslarini hosil qilishning ekstensiv turi.* Uning uchun o'lim darajasining yuqoriligi, aholi tarkibida yoshlar ulushining kattaligi, katta yoshdagilar, qariyalarning esa kamligi, aholi o'sishi sur'atlarining pastligi xos. Mehnat resurslarining ekstensiv turi iqtisodiy faol aholining sifat xususiyatlari o'zgarmagan holda mehnat resurslari ko'payishini bildiradi.

2. *Mehnat resurslarini hosil qilishning intensiv (zamonaviy) turi.* Ushbu tur odamlar turmush darajasi va turmush sifatining ortishi, jamiyatdagi ilg'or o'zgarishlar natijasida umr ko'rish o'rtacha darajasi va katta yoshdagilar salmog'ining ortishi xususiyatlariga egadir. Intensiv tur, shuningdek, aholi tarkibidagi sifat o'zgarishlari – ta'lim, kasbiy malaka darajasining, jismoniy va aqliy salohiyatning, mehnat layoqatining va mehnat unumdorligining ortishi bilan bog'liq.

Aholi tarkibidagi o'zgarishlar mehnat resurslari tarkibining miqdor va sifat ko'rsatkichlariga o'z ta'sirini ko'rsatadi. Yuqori darajadagi tug'ilish kelgusida mehnat bozoriga ish kuchi kirib kelishi ortishi, binobarin ish kuchi taklifi talabga nisbatan ortiq bo'lishini anglatadi. Shu bilan birga tug'ilish sonining ko'payishi iqtisodiy faol bo'lmagan aholi soniga ta'sir ko'rsatadi. Chunki bolali onalar tug'ruq ta'tiliga chiqishi natijasida iqtisodiy faol aholi tarkibidan iqtisodiy faol bo'lmaganlar qatoriga qo'shiladi.

O'zbekiston Respublikasi aholi soni muttasil ortib borayotgan mamlakatlar qatoriga kiradi. Ma'lumotlarga ko'ra, 1897-yilda hozirgi O'zbekiston hududida 3,9 mln.kishi istiqomat qilgan. 2013-yil 1-yanvar holatiga ko'ra esa mamlakat aholisining soni 29 994,6 ming kishini tashkil qildi. Aholisining soni bo'yicha mamlakat dunyoda 43, Osiyoda 18 o'rinni egallaydi.

O'zbekistonda aholi sonining ortib borishi bevosita tug'ilish darajasi yuqoriligiga bog'liqdir. Mustaqillik yillari – 1991–2011-yillarda respublika aholisi 7,8 mln.kishiga ko'paydi. Ushbu davrda aholining o'rtacha yillik o'sishi 1,9 % ni, o'rtacha yillik mutlaq o'sish 392,3 ming kishini tashkil etdi.

Hozirgi paytda O'zbekistonda aholining o'sish sur'atlari jahonning o'rtacha ko'rsatkichlariga mos tushadi. Xususan, 2006–2012-yillarda aholining o'rtacha yillik o'sishi 1,5 % ga yaqinni, yillik mutlaq o'sish 439,2 ming kishini tashkil etdi.

Natijada mamlakatda aholi sonining tabiiy o'sishi aholi soni o'sishining asosiy manbayiga aylandi. Ana shu o'sish keyingi o'n yilliklarda tashqi migratsiya hisobiga aholining respublikadan chiqib ketishi miqdoridan muttasil ortiq bo'lmoqda. Shuning uchun O'zbekistonda aholining tabiiy o'sishi bosh rolni o'ynayotgan aholi soni dinamikasining yangi turi shakllandi (4.1–jadval).

Respublikada aholining tabiiy o'sishi koeffitsient 1991-yildagi 39,8 promilledan 2011-yilda 17,8 promillega pasaydi.

4.1-jadval

O'zbekiston aholisi soni o'sishining zamonaviy manbalari (ming kishi hisobida)

Yillar	Aholi soni	Aholi sonining yillik o'sishi		
		Umumiy	Tabiiy	Migrastiya hisobiga
1980	15746,6	379,4	421,1	- 41,7
1990	20222,0	385,7	567,1	- 181,7
1991	20607,7	498,6	593,1	- 94,5
1992	21106,3	495,9	570,4	- 74,5
1993	21602,3	498,7	547,3	- 57,6
1994	22091,9	370,6	509,3	- 138,7
1995	22461,6	444,9	536,6	- 87,7
1996	22906,5	442,1	490,0	- 47,9
1997	23348,6	423,7	465,4	- 41,7
1998	23772,3	363,3	413,2	- 49,9
1999	24135,6	352,1	414,3	- 62,2
2000	24487,7	325,4	392,0	- 66,6
2001	24813,1	302,7	380,4	- 77,7
2002	25115,8	312,1	395,5	- 83,3
2003	25427,9	279,5	372,5	- 93,0
2004	25707,4	313,9	410,0	- 96,1
2005	26021,3	291,4	392,9	- 100,9
2006	26312,7	351,1	416,3	- 65,2
2007	26663,8	408,4	463,7	- 55,3
2008	27072,2	461,2	507,3	- 46,1
2009	27533,4	468,0	519,0	- 51,0
2010	28001,4	452,4	517,0	- 64,0
2011	29559,1	427,3	512,1	- 46,5
2012	29994,6	435,5	478,9	- 39,7

Shu bilan birga mazkur davrda tug'ilish koeffitsienti 1991-yildagi 34,5 promilledan 2012-yilda 21,0 promillega pasaydi. Tug'ilish mamlakat qishloq aholisining o'rtasida eng sezilarli darajada kamayganligini alohida ta'kidlash kerak. Agar 1991-yilda qishloq aholisi o'rtasida tug'ilish koeffitsienti 39,8 promilleni tashkil etgan bo'lsa, 2008-yilga kelib bu ko'rsatkich 25,2 ga tushdi yoki 14,6 promillega kamaydi[43].

Shu bilan birga, bu davrda jami aholi tarkibida shahar aholisining ulushi 36,0 % dan 51,4 % ga ortgan, qishloq aholisiniki esa 64,0 % dan 48,6 % gacha kamaygan. Ya'ni, mamlakatda aholining urbanizasiya jarayoni kuchaymoqda. Qishloq aholisi sonining kamayganligi esa O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "O'zbekiston Respublikasi aholi punktlarining ma'muriy-hududiy tuzilishini takomillashtirishga doir chora-tadbirlari to'g'risida"gi 2009-yil 13-martdagi 68-sonli qaroriga ko'ra respublikadagi 966 ta qishloq punktiga shaharcha maqomi berilganligi bilan izohlanadi.

Yurtimizda aholi soni yiliga o'rtacha 450-500 ming kishiga ko'paymoqda. Tahlillar esa 2010 yilda 2009 yilga nisbatan aholi sonining 1122 ming kishiga ko'payganini ko'rsatmoqda. Mazkur holat O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2011 yil 14 martdagi **"Aholi sonining tanlama statistik kuzatuvini tayyorlash va o'tkazish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 71-sonli Qarori**[44]ga asosan mamlakatimizning har bir tumani va shahrida aholi sonining 10 foizini qamrab olgan holda o'tkazilgan aholi sonining tanlama statistik kuzatuvida 642,5 mingta kishining mexanik ko'paygani aniqlangani bilan bog'liq.

Demografik jarayonlar natijasida 2008–2012-yillar davomida respublikada mehnat resurslari soni 2018,2 ming kishiga yoki 12,9 foizga ortgan. Bu davrda mehnat resurslari sonining o'rtacha yillik o'sish sur'ati 2,6 % ni tashkil qilgan (4.2-jadval).

---

[43] Убайдуллаева Р.А. Демографическое развитие Узбекистана в годы независимости / Демографическое развитие Узбекистана за годы независимости. Материалы Республиканской научно-практической конференции., посвященной 20-летнему юбилею независимого развития республики. – Т., 2011. – с.12-13.

[44] O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2011 yil 14 martdagi "Aholi sonining tanlama statistik kuzatuvini tayyorlash va o'tkazish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 71-sonli Qarori. www.lex.uz.

Mamlakat aholisining hozirgi vaqtdagi o'rtacha yoshi - 25,5, shu jumladan: qishloqda – 24,1, shaharda esa – 27,9. U xalqaro demografik tasnifga ko'ra, O'zbekistonni yosh davlatlar qatoriga kiritish imkonini beradi.

*Mehnat resurslari tarkibi*da aholining jinsi va yoshi hisobga olinadi. Yosh bo'yicha to'rtta asosiy guruh ajratib ko'rsatiladi:

- 16-29 yoshdagilar;
- 30-49 yoshdagi fuqarolar;
- pensiya arafasidagi shaxslar (50-59 yoshdagi erkaklar - 50-54 yoshdagi ayollar);
- mehnat faoliyatini davom ettirayotgan pensiya yoshidagilar (erkaklar -60 yoshdan so'ng, ayollar - 55 yoshdan so'ng).

4.2-jadval

O'zbekiston Respublikasida mehnat resurslari soni dinamikasi (ming kishi hisobida)[45]

Hududlar	**Yillar**					**2012-yilda 2008-yilga nisbatan o'zgarishi**	
	2008	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**+,-**	**%**
Qoraqalpog'iston Respublikasi	904,4	931,4	938,0	970,2	984,8	80,4	108,9
viloyatlar:							
Andijon	1433,5	1497,6	1536,0	1626,4	1637,2	203,7	114,2
Buxoro	928,7	949,2	967,4	1013,4	1030,0	101,3	110,9
Jizzax	601,1	622,2	636,1	675,2	696,3	95,2	115,8
Qashqadaryo	1395,8	1438,3	1481,7	1568,9	1618,1	222,3	115,9
Navoiy	509,8	527,3	532,1	537,1	545,5	35,7	107
Namangan	1246,5	1288,2	1328,5	1432,8	1474,3	227,8	118,3
Samarqand	1672,2	1725,8	1782,1	1900,2	1952,8	280,6	116,8
Sirdaryo	401,9	407,8	415,5	430,9	1284,3	882,4	319,6
Surxondaryo	1096,5	1133,5	1172,9	1246,5	440,8	-655,7	40,2
Toshkent	1477,9	1499,3	1518,2	1564,6	1588,6	110,7	107,5
Farg'ona	1667,2	1720,1	1769,3	1897,1	1940,8	273,6	116,4
Xorazm	847,7	874,1	892,8	922,4	922,1	74,4	108,8
Toshkent sh.	1461,5	1508,8	1533,6	1524,2	1547,5	86	105,9
Respublika bo'yicha	**15644,9**	**16123,6**	**16504,2**	**17309,8**	**17663,1**	**2018,2**	**112,9**

[45] O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari //http: //www.mexnat.uz

Yosh bo'yicha aholining turli guruhlari mehnat faolligi darajasi bilan farqlanadilar. Jumladan, 16-29 yoshdagilarning asosiy qismi ta'lim olish, kasb-hunar o'rganish, muddatli harbiy xizmatni o'tash bilan mashg'ul bo'ladi.

Eng yuqori mehnat faolligi va ish bilan bandlik 25-49 yoshdagi fuqarolar uchun xosdir. Ular 50 yoshga to'lganlaridan keyin mehnat faolliklari asta-sekin kamaya boradi. Fuqarolarning bir qismi pensiya yoshiga to'lganidan keyin ham mehnat faoliyatini davom ettiradilar. Biroq ekspertlarning fikrlariga ko'ra, ularning mehnat faolligi pensiya yoshiga to'lganlaridan so'ng dastlabki 5-7 yil davomida saqlanib qoladi.

Mazkur muammoga turlicha yondashuvlarni kuzatish mumkin. Ayniqsa, ko'pgina rivojlangan mamlakatlarda aholi tarkibida keksayganlar salmog'ining ortib borishi bu masala dolzarbligini kuchaytirmoqda. Ekspertlarning hisoblashlaricha, aholi umumiy sonida yoshi keksalarning salmog'i 7,0-8,0 % dan ortadigan bo'lsa, bunday davlatlar keksayotgan mamlakatlar hisoblanadi. Bunda keksayish yoshi rivojlangan mamlakatlarning ko'pchiligida 65 yosh, ayrimlarida – 60 yosh sifatida qabul qilingan. Ana shu mezonlar bo'yicha hozirgi vaqtda aholi umumiy sonida keksayganlar ulushi Buyuk Britaniyada 16,0 %, Fransiya va Germaniyada – 15,0 %, Yaponiyada 13,0 % ni tashkil etadi.

Mazkur demografik vaziyat jiddiy ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni keltirib chiqaradi. Aholi tarkibida keksa, ya'ni mehnatga yetarlicha layoqatli hisoblanmagan fuqarolar sonining ortishi iqtisodiy samaradorlik pasayishiga olib kelishi mumkin degan xavflar ham kuchaymoqda. Jumladan, ayrim demograflarning fikricha, keksayib borayotgan jamiyat konservativlashadi, bu iqtisodiyot tarmoqlarini modernizasiya qilish, yangi texnologiyalarni joriy qilish sur'atlarini sekinlashtiradi. Bu esa investisiya resurslarining kamayishi, mehnat unumdorligi ortishi sur'atlarining pasayishi kabi salbiy oqibatlarga sabab bo'lishi mumkin.

Shu bilan birga jamiyatning qarishi ijtimoiy sohaga bosimni kuchaytiradi, pensiya fondiga ko'proq mablag' yo'naltirilishini, ijtimoiy xizmatlar tarmog'ini yanada kengaytirishni talab qiladi.

Ammo bu nuqtayi nazarga zid qarashlar ham mavjud. Qator tadqiqotchilar, jumladan Shvetsiyada aholi tarkibida 65 yosh va

undan katta yoshdagilar 17,0 % dan ko'proq bo'lsa ham, bu mamlakat iqtisodiyotining o'sish sur'atlariga jiddiy ta'sir ko'rsatmayotganligini misol qilib keltiradilar. Ekspertlarning hisoblab chiqishlaricha, mamlakat iqtisodiyotining o'sish sur'atlari yiliga 3,0-5,0 % ni tashkil etsa, aholi tarkibidagi pensionerlarning moddiy ta'minoti mamlakat budjeti uchun jiddiy muammo tug'dirmaydi.

O'zbekistondagi vaziyat mutlaqo boshqacha. Hozirgi vaqtda mamlakat aholisining tarkibida mehnatga layoqatli yoshdagilar 60,4 % ni, 16 yoshgacha bo'lgan o'smirlar va bolalar – 32,4 % ni, mehnatga layoqatli yoshdan kattalar – 7,2 % ni tashkil qiladi (4.3-jadval).

4.3-jadval

O'zbekiston aholisining yoshi bo'yicha tarkibi o'zgarishi dinamikasi (% hisobida)[46]

Yillar	0–15 yoshdagilar	16–59 yoshdagilar	60 yosh va undan kattalar
2000	39,8	53,0	7,2
2005	35,0	57,9	7,1
2006	34,2	58,7	7,1
2007	33,3	59,5	7,2
2008	32,7	60,1	7,2
2009	32,5	60,3	7,2
2011	32,6	60,2	7,2
2012	32,4	60,4	7,2

Aholining keksayish jarayoni O'zbekiston uchun ham xos bo'lmoqda. Respublikada kechayotgan demografik jarayonlarning zamonaviy tendensiyalarining tahlili aholining yosh tarkibida bolalar salmog'ining kamayib, mehnatga layoqatli yoshdagi va qariyalar salmog'ining oshib borayotganligini ko'rsatmoqda. Bu esa o'z navbatida istiqbolda mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi yo'nalishlarida ham o'ziga xos o'zgarishlarning amalga oshirilishini, aholi keksayishining hududiy va gender jihatlari e'tiborga olingan keksalarni ijtimoiy himoya qilish loyihalari va dasturlarini ishlab chiqishni talab etadi. Mazkur tadbirlarning

[46]O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari // http: www.mexnat.uz

amalga oshirilishi demografik rivojlanish istiqbolini belgilashga bog'liq. Shuni hisobga olgan holda O'zbekistonning 2025-yilgacha bo'lgan davrdagi uzoq muddatli demografik prognozi «yoshni siljitish» usulidan foydalanib, amalga oshirildi.

Istiqbolda demografik jarayonlar va bu jarayonlarning borishi bilan bog'liq yuzaga keladigan tendensiyalar, birinchi navbatda, reproduktiv yoshdagi ayollar sonining istiqbol ko'rsatkichlariga bog'liq *(4.4-jadval)*.

4.4-jadval

O'zbekistonda reproduktiv yoshdagi ayollar sonining istiqbol ko'rsatkichlari (ming kishi hisobida)

Yillar	Reproduktiv yoshdagi ayollarning yosh guruhlari bo'yicha soni							
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	15-49
2013	148,5	158,3	148,7	119,1	101,4	91,0	82,7	849,7
2014	143,3	158,7	151,9	123,9	104,2	93,2	82,9	858,1
2015	137,6	158,7	153,6	129,7	107,2	95,3	83,4	865,5
2016	131,5	156,8	155,3	136,4	110,1	97,1	85,2	872,4
2017	127,0	153,0	156,9	142,6	113,8	98,7	87,7	879,7
2018	124,3	148,1	157,6	147,8	118,2	100,5	90,0	886,5
2019	123,1	142,9	158,0	151,0	123,0	103,3	92,1	893,4
2020	129,2	137,2	158,0	152,7	128,8	106,3	94,2	906,4
2021	137,0	131,1	156,1	154,4	135,4	109,1	96,0	919,1
2022	145,6	126,7	152,3	156,1	141,6	112,8	97,6	932,7
2023	154,8	123,9	147,4	156,7	146,8	117,2	99,3	946,1
2024	164,3	122,8	142,3	157,0	150,0	121,9	102,1	960,4
2025	167,6	128,8	136,6	157,1	151,6	127,7	105,1	974,5
2025-yilda 2013-yilga nisbatan, %	106,5	82,5	99,5	141,6	154,7	148,1	126,9	117,6

2011-yildan boshlab, respublikada 15-19 yosh guruhidagi ayollarning soni keskin kamaya boshlaydi. So'ngra bu tendensiya 2016-yildan aholining 20-24 yosh guruhiga, 2021-yildan esa 25-29 yosh guruhiga o'tadi. Bu tendensiya respublikada 1996-yildan boshlangan tug'ilish darajasi keskin kamaygan davrda tug'ilgan aholining 15-19 yosh guruhiga kirishi bilan izohlanadi. Tug'ilish darajasi yuqori bo'lgan 1980–1995-yillarda tug'ilgan aholi toifasining 30-34, 35-39, 40-44, 45-49 yosh guruhlariga o'tishi

hisobiga bu yosh guruhlaridagi ayollarning soni muntazam ortib boradi. Xususan, 2025-yilda 2011-yilga nisbatan 30-34 yosh guruhidagi ayollar sonining 41,6 %ga, 35-39 yoshdagilarning – 54,7, 40-44 yoshdagilarning – 48,1, 45-49 yoshdagilarning esa 26,7 % ga o'sishi kutiladi.

Shuni ta'kidlash lozimki, 1987–1991-yillarda tug'ilish darajasi yuqori bo'lgan davrda tug'ilgan aholining 2002-yilda 15-19 yosh guruhiga o'tishi natijasida respublikada tug'ilish darajasining birmuncha ortganligi hisobiga shu yillarda tug'ilgan aholining 2020-yilda 15-19 yosh guruhiga, 2025-yilda esa 20-24 yosh guruhiga o'tishi bu yosh guruhidagi ayollar sonining ortishiga olib keladi.

Respublika va uning hududlarida 2015-yilgacha bo'lgan davrda tug'ilish ko'rsatkichining ortishi tug'ish yoshidagi ayollar mutlaq sonining nisbatan barqaror o'sishi hamda uzoq davr mobaynida tug'ilish ko'rsatkichining nisbatan yuqori bo'lganligi hisobiga ta'minlanadi. 2015-yildan keyingi davrda tug'ilish koeffitsientining birmuncha kamayishi esa 1991–2000-yillardagi tug'ilishning past davrida tug'ilgan aholining asosiy reproduktiv yoshga (20-24, 25-29 yosh) kirishi bilan bog'liqdir.

Asosiy demografik jarayonlarga xos bo'lgan yuqorida ko'rilgan tendensiyalar aholi yosh tarkibiga ta'sir etadi. Shularni hisobga olgan holda respublika aholisi yosh tarkibining 2025-yilgacha bo'lgan istiqboli aniqlandi (4.5-jadval).

Prognoz qilinayotgan davrda respublikada jami aholi soni 13,9 % ga ko'payadi va 2025-yilga borib 34390,7 ming kishini tashkil qilishi kutiladi. Bu davr mobaynida aholi tarkibida mehnatga layoqatli yoshgacha bo'lgan aholi sonining 0,1 foizga kamayishi, aksincha mehnatga layoqatli yoshdagi aholi sonining 17,7, mehnatga layoqatli yoshdan katta bo'lgan aholi sonining 41,3 foizga ko'payishi kuzatiladi.

O'zbekiston Respublikasi hududlari bo'yicha aholining yosh tarkibidagi o'zgarishlar tahlili asosida shunday xulosa qilish mumkinki, bolalar soni muntazam kamayib, aksincha mehnatga layoqatli yoshdagi va undan katta bo'lgan aholi soni ortib boradi.

4.5-jadval

O'zbekistonda aholi yosh tarkibining istiqbol ko'rsatkichlari

Ko'rsatkichlar	Birlik	Yillar			2025-yilda 2015-yilga nisbatan o'zgarishi	
		2015	2020	2025	+,-	%
Jami aholi soni	ming kishi	30189,6	32346,5	34390,7	+401,1	113,9
	foiz	100,0	100,0	100,0	-	-
Mehnatga layoqatli yoshgacha bo'lgan aholi soni (0-15 yosh)	ming kishi	9841,8	9995,0	9835,7	-6,1	99,9
	foiz	32,6	30,9	28,6	-4,0	-
Mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soni (16-54 yoshdagi ayollar, 16-59 yoshdagi erkaklar)	ming kishi	17842,0	19440,2	21012,7	+3170,7	117,7
	foiz	59,1	60,1	61,1	+2,0	-
Mehnatga layoqatli yoshdan yuqori bo'lgan aholi soni (55 va undan yuqori yoshdagi ayollar, 60 va undan yuqori yoshdagi erkaklar)	ming kishi	2505,8	2911,3	3542,3	+1036,5	141,3
	foiz	8,3	9,0	10,3	+2,0	-

4.6-jadval

O'zbekistonda mehnat resurslari dinamikasining istiqbol ko'rsatkichlari (ming kishi)

Ko'rsatkichlar	2013-yil	2014-yil	2015-yil
Mehnat resurslari soni	17365,5	17841,0	18329,5
Iqtisodiy faol aholi soni	12929,9	13275,8	13658,0
Ish bilan band aholi soni	12303,1	12644,2	13014,1
Ishsizlar soni	626,8	631,6	643,9
Ishsizlik darajasi, %	4,8	4,8	4,7

Ma'lumotlarga ko'ra, 1991–2010-yillarda O'zbekiston Respublikasi aholisining qarish indeksi 6,1 punktga ko'paygan. Albatta, ko'rilayotgan davrning turli oraliqlarida hududlar

miqyosida aholining qarish indeksining ko'payish sur'ati turlicha bo'lgan. Jumladan, 1991–1995-yillarda Qoraqalpog'iston Respublikasi va Buxoro viloyatida aholining qarish indeksi – 0,8, Toshkentda – 0,1, Navoiy va Xorazm viloyatlarida – 0,6, Toshkent shahrida – 2,2 punktga o'sgan bo'lsa, bu ko'rsatkich Andijonda – 0,3, Samarqandda – 0,8, Jizzax, Namangan, Surxondaryo, Sirdaryo va Farg'ona viloyatlarida–0,2 punktga kamaygan. Demak, Qoraqalpog'iston Respublikasi, Buxoro, Toshkent, Navoiy, Xorazm viloyatlari hamda Toshkent shahrida aholining keksayish jarayoni 1991-yildan boshlangan va bu tendensiya 2000–2010-yillarda respublikaning barcha hududlariga ular aholisining yosh tarkibida bolalar mutlaq sonining qisqarishi hisobiga qarish indeksi ko'rsatkichi ortishi bilan yoyildi.

Hisoblab chiqilgan aholining qarish indeksiga asoslangan holda hududlar aholisining keksayish darajasini jahonda qabul qilingan demografik mezonga ko'ra uch guruhga ajratildi:

• birinchi guruhga – aholisi nisbatan sust keksayotgan hududlar (20,0 % dan kam): Qashqadaryo, Samarqand, Surxondaryo va Sirdaryo viloyatlari;

• ikkinchi guruhga – aholisi o'rtacha darajada keksayotgan viloyatlar (20,0-30,0%): Qoraqalpog'iston Respublikasi, Andijon, Buxoro, Jizzax, Navoiy, Namangan, Farg'ona va Xorazm viloyatlari;

• uchinchi guruhga – aholisining keksayishi yuqori darajada bo'lgan hududlar (30,0 % dan baland): Toshkent shahri va Toshkent viloyati kiritildi.

Yuqorida qilingan tahlillarga asoslangan holda shuni aytish kerakki, aholisi nisbatan sust keksayotgan viloyatlarda ham aholining qarish indeksi ko'tarilib bormoqda. Bu esa, o'z navbatida yaqin kelajakda respublikamizning barcha hududlarida ham aholining keksayish darajasi rivojlanishini ko'rsatadi.

O'z navbatida, aholining keksayishi mamlakatlar milliy iqtisodiyotining rivojlanishiga o'z ta'sirini o'tkazadi hamda bu jarayon quyidagi qator ijtimoiy-iqtisodiy oqibatlarga olib keladi.

Birinchidan, keksalar ulushining ortishi aholining iqtisodiy faolligini pasaytiradi. Odamning yoshi qancha katta bo'lsa, mahsuldorligi shunchalik past bo'ladi.

Ikkinchidan, aholining keksayishi iqtisodiyotda yoshlar ulushi kamayishini anglatadi. Bu esa ish bilan band aholini kasb-malaka va tarmoq tarkibining o'zgarishi jarayoni va binobarin iqtisodiyotning samaradorligi oshishini sekinlashtiradi.

Uchinchidan, pensiya jamg'armasi zimmasiga pensiyalar to'lash xarajatlarining benihoya og'ir yuki tushadi. Zero, pensionerlar ulushining ko'payishi bilan bir yo'la pensiya jamg'armalariga mablag' to'lab boradigan mehnatga layoqatli aholi salmog'i qisqaradi.

To'rtinchidan, keksalarga tibbiy xizmat ko'rsatish uchun qo'shimcha mablag' sarflash, gerontologik muassasalar tarmog'ini kengaytirish va butun sog'liqni saqlash tizimini sifatli tarzda qayta qurishni talab qiladi.

Beshinchidan, hali ishlashni istaydigan «yosh qariyalar»ni ish bilan ta'minlash lozim. Bu oson vazifa emas, chunki pensiya yoshiga etmaganlarga ham ish o'rinlari yetishmaydi.

Oltinchidan, aholining keksayishi moddiy ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohasining tarkibiga ta'sir ko'rsatadi, ya'ni aholi bu guruhining talab-ehtiyojlariga muvofiq ravishda tovar va xizmatlar assortimentini o'zgartirishga to'g'ri keladi. Ba'zi texnologik operatsiyalarni ham o'zgartirish, mashina va uskunalarni xodimlarning yosh xususiyatlariga moslashtirish kerak. Transport vositalari ham keksalarning talablariga monand bo'lishi lozim.

Aholining keksayishi sharoitida qariyalarning turmush farovonligini oshirish uchun quyidagi choralarni amalga oshirish maqsadga muvofiq:

• pensiya jamg'armasining moliyaviy holatini yaxshilash;

• nodavlat notijorat tashkilotlar tomonidan qariyalarni manzilli ijtimoiy qo'llab-quvvatlash darajasini yanada kuchaytirish;

• sog'liqni saqlash vazirligi huzurida geriatrik markaz va respublikaning barcha tuman va shaharlarida shu markazning bo'limlarini ochish hamda ular tomonidan aholining shu kategoriyasiga ko'rsatiladigan tibbiy xizmat turlarini ko'paytirish;

• bakalavriat va magistratura yo'nalishlari klassifikatoriga «Gerontologiya», «Geriatriya» ixtisosliklari, tibbiyot kollejlariga «Patronaj hamshirasi», «Ijtimoiy xodim» ixtisosliklarini kiritish

bo'yicha davlat ta'lim standartlariga o'zgartirishlar kiritish va shu ixtisosliklar bo'yicha kadrlar tayyorlashni yo'lga qo'yish;

• barcha mahallalarda qariyalar uchun mo'ljallangan kunduzgi muloqotda bo'lish va hordiq chiqarish jamoatchilik markazlarini ko'paytirish;

• yolg'iz keksalarga o'z uyida ijtimoiy xizmat ko'rsatish darajasini oshirish.

Mehnat resurslarining sifat tarkibi ular ma'lumoti va kasb malakasi darajasi asosida aniqlanadi. Bu iqtisodiyotni rivojlantirish, ish joylariga ehtiyojni aniqlash, mehnat resurslarini faoliyat turlari bo'yicha taqsimlash, ishlab chiqarishni modernizatsiya va diversifikatsiya qilish talabidan kelib chiqqan holda kadrlar tayyorlashni istiqbolli va joriy rejalash maqsadlariga xizmat qiladi.

Mehnat resurslarini taqsimlash bosqichi mehnat resurslarini ish, faoliyat turlari, korxonalar, tarmoqlar va hududlar bo'yicha birlamchi taqsimlashdan iboratdir. Bozor iqtisodiyotida bu bosqich funksiyasini mehnat bozori bajaradi. Mehnat resurslari mehnat bozoridagi talab va taklifdan kelib chiqqan holda mehnat resurslarini taqsimlaydilar.

Mehnat resurslarini qayta taqsimlash xodimlarning yangi ixtisosliklarni egallashlari yoki malakalarini oshirishlari, shuningdek iqtisodiyot tarmoqlaridagi diversifikatsiyalash jarayonlari bilan bog'liq bo'ladi.

Mehnat resurslarini taqsimlash va qayta taqsimlash mehnat resurslari miqdor va sifat xususiyatlarining o'zgarishiga sabab bo'ladigan murakkab ijtimoiy-iqtisodiy va demografik jarayondir.

Mehnat resurslarining harakatlanishi obyektiv ijtimoiy, iqtisodiy va demografik vaziyat bilan bog'liq bo'ladi. Ularni quyidagicha tasniflash mumkin:

• *mehnat resurslarining tabiiy harakati* – bu fuqarolarning mehnatga layoqatli yoshga to'lishi va mehnat faoliyatini boshlashi hamda tabiiy qarishi yoki nogironligi sababli bu faoliyatini tugallashidir;

• *mehnat resurslarining ijtimoiy harakati* – bu fuqarolarning qishloq aholisi tarkibidan shahar aholisi tarkibiga, jismoniy mehnat faoliyatidan aqliy mehnat faoliyatiga o'tishi xususiyatiga egadir;

• *mehnat resurslarining hududiy harakati* – bu xodimlarning ish joyining ularning boshqa hududga ko'chib o'tishi yoki tashkiliy ravishda boshqa hududdagi korxonaga o'tkazilishi bilan bog'liqdir;

• *mehnat migratsiyasi* – bu mehnat resurslarining xalqaro mehnat taqsimotidagi ishtiroki bo'lib, ularning ma'muriy–hududiy chegaralarni kesib o'tgan holda yangi ish joylariga joylashishidir. Hozirgi globallashuv sharoitlarida mehnat migratsiyasi ommaviy tus olgan.

Migratsiya va aholini hosil qilish jarayonlari o'rtasida uzviy aloqadorlik mavjuddir. Migratsiya ko'chib yurgan odamlar ommasining tug'ilishi, nikohda bo'lishi, salomatligi va o'limiga ta'sir ko'rsatadi. Ana shu sifatda u aholini hosil qilishining omillaridan biriga aylanadi. Biroq migratsiya jarayonlarida jo'g'rofiy va iqtisodiy omillarning (tabiiy sharoitlar, iqlim, iqtisodiy rivojlanish darajasi, ijtimoiy infratuzilma va hokazolar) roli aholini hosil qilishnikiga qaraganda ancha sezilarlidir. Aholining migratsiyasi – bu, eng avvalo ish kuchining migratsiyasidir.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti hamda Migratsiya bo'yicha xalqaro tashkilot mehnat migrantlariga aholining o'zi istiqomat qiladigan mamlakat bir hududidan ikkinchisiga yoki boshqa mamlakatga ko'chib borib, mehnat faoliyati bilan mashg'ul bo'lish ta'rifini beradi. Xususan, Xalqaro Mehnat Tashkilotining 1949- yil 1-iyuldagi «Ko'chmanchi mehnatkashlar to'g'risida»gi 97-Konvensiyasiga muvofiq: «ko'chmanchi mehnatkash ishlash maqsadida bir mamlakatdan boshqasiga ko'chuvchi shaxsni anglatadi»[47].

Xalqaro Mehnat Tashkiloti mehnat migratsiyasining quyidagi asosiy turlarini ajratib ko'rsatadi:

• *shartnoma asosida ishlovchilar*. Bu holda migrantlarni qabul qiluvchi davlat tomonidan ularning mazkur mamlakatda bo'lish muddatlari aniq belgilab qo'yiladi. Migratsiyaning bu turi asosan ish kuchini mavsumiy (masalan, qishloq xo'jaligi, qurilish) ishlarga jalb qilish bilan bog'liqdir;

[47] Inson huquqlari bo'yicha xalqaro shartnomalar. –T.: Adolat. 2004. –B.149.

• *malakali kadrlar migratsiyasi.* Bunga yuqori malakali mutaxassislar yoki ishchilarning imtiyozli tartibda (yuqori ish haqi, boshqa imtiyozlar hisobiga) ishga taklif qilinishi misol bo'la oladi;

• *noqonuniy migratsiya.* Bu noqonuniy ravishda boshqa mamlakatlarda mehnat faoliyati bilan shug'ullanishdir;

• *qochoqlar.* Bular toifasiga hayoti xavf ostida qolishi oqibatida boshqa joylarga ko'chishga majbur bo'lganlar kiradi;

• *ko'chmanchilar.* Ular doimiy yashash uchun boshqa joyga ko'chib borganlardir.

Hudud bo'yicha ichki va tashqi migratsiya farqlanadi. *Ichki mehnat migratsiyasi* bir mamlakat miqyosida, mintaqalar, tuman va shaharlar o'rtasida bo'ladi. *Tashqi mehnat migratsiyasi* deyilganda ish kuchining bir davlatdan boshqa davlatga ko'chib o'tishi tushuniladi. U quyidagi xususiyatlarga egadir:

• rivojlanayotgan davlatlardan rivojlangan davlatlarga mehnat migratsiyasi;

• rivojlangan mamlakatlar o'rtasidagi mehnat migratsiyasi;

• rivojlanayotgan mamlakatlar o'rtasidagi mehnat migratsiyasi.

Malaka bo'yicha yuqori malakali hamda past malakali ish kuchi migratsiyasi farqlanadi.

Mehnat migratsiyasi *davomiyligi*ga qarab:

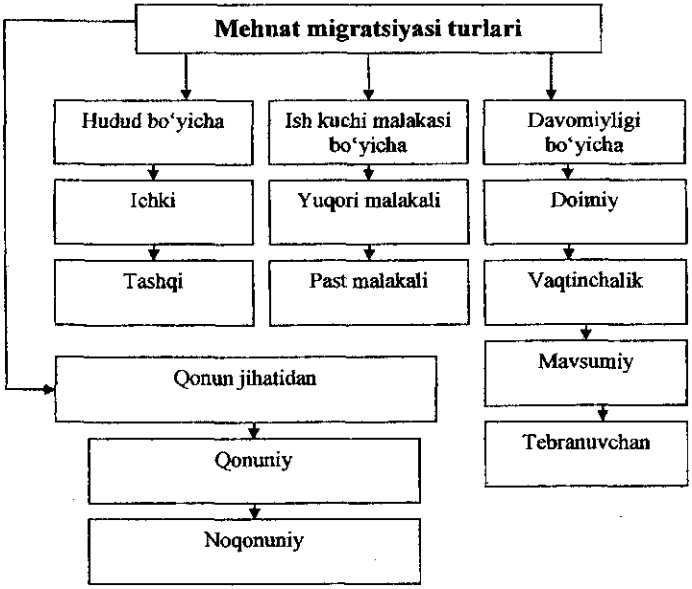
• *doimiy yoki uzoq muddatga* mo'ljallangan (boshqa mamlakatga doimiy ko'chib ketish yoki qishloq joylaridan shaharga doimiy yashashga ko'chib ketish);

• *vaqtinchalik* (masalan, shartnoma asosida boshqa mamlakatga muayyan davrga ishlash uchun borish);

• *mavsumiy* (masalan, qishloq xo'jaligi ishlariga jalb etish);

• *tebranuvchan* (ish kuchining bir hududdan ikkinchisiga, masalan qishloq joylaridan shaharlarga muntazam qatnab ishlashi).

Mehnat migratsiyasi, shuningdek, *qonun jihatidan qonuniy*, ya'ni mamlakatda amal qilayotgan qonunchilik, xalqaro huquq normalari, davlatlararo huquqiy bitimlar asosida hamda *noqonuniy* bo'lishi mumkin.



4.7-rasm. Mehnat migratsiyasi tasnifi[48]

Mehnat migratsiyasida ish kuchi harakatchanligi mezoni ham hisobga olinadi. *Ish kuchi harakatchanligi* mehnatga layoqatli aholining muayyan turdagi mehnat faoliyatini muayyan joyda bajarishga qodirligi va tayyorligi bilan belgilanadi. Uning ijtimoiy-kasbiy va hududiy xususiyatlari mavjuddir. Mazkur jihatlarni quyidagicha guruhlash mumkin:

1.Ish kuchi ko'chishining zarurati omillari. Ularga ijtimoiy-kasbiy harakatchanlikda ish haqi, mehnat shart-sharoiti va mazmuni, ish vaqti, xizmat sohasida ko'tarilish ehtimoli bilan belgilansa, hududiy harakatchanlik turmush darajasi, ijtimoiy infratuzilma, turar joy sharoitlarini yaxshilash imkoniyatlari bilan bog'liq bo'ladi.

2.Yangi ish joyining maqbulligi omillari yuqorida qayd etilganlar qatori qilingan sarflardan yangi ish joyida foydalanish hamda turar joyni almashtirish imkoniyatlarini ham qamrab oladi.

[48] Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. –T.: Mehnat. 2009. – B.254-255.

3.Bu guruh omillari imkoniyati harakatchanlikning osonligi bilan belgilanadi. Bunda ijtimoiy-kasbiy harakatchanlikda xodim malakasi, tajribasi, yoshi va boshqa xususiyatlari hamda yangi ish joyiga joylashishning osonligi asosiy rol o'ynasa, hududiy harakatchanlikda ular qatori ko'chib o'tish xarajatlari ham ahamiyatga egadir.

4. Mazkur guruh omillari ijtimoiy-kasbiy harakatchanlikda bo'sh ish o'rinlari to'g'risidagi axborotlar mavjudligi, ularning ishonchliligi, axborot olish qiymati bilan belgilansa, hududiy harakatchanlikka ko'chib boriladigan joylar to'g'risidagi axborotlar hamda ularning qiymati muhim hisoblanadi.

Mehnat resurslaridan foydalanish bosqichi xodimlarning jismoniy va intellektual layoqati bevosita mehnat jarayoniga jalb qilinishi va mehnatga layoqatli aholining ish bilan bandligi ta'minlanishi bilan bog'liqdir.

4.3. Mehnat potensiali: mohiyati, tarkibi va indikatorlari

Mehnat resurslarining ish kuchiga aylanish jarayoni bir necha bosqichlardan iborat. Uning birinchi bosqichida mehnat resurslari foydalanish mumkin bo'lgan, muayyan jismoniy va intellektual salohiyatga ega ish kuchi sifatida namoyon bo'ladi. Lekin bu ish kuchi ishlab chiqarish omillarisiz – tabiiy resurslar, mehnat qurollarisiz ijtimoiy foydali mehnatni amalga oshirishga qodir bo'lmaydi.

Ikkinchi bosqichda mehnat resurslari ish joylari bo'yicha taqsimlanadi, ishlab chiqarish vositalari bilan ta'minlanadi va moddiy hamda ma'naviy ne'matlar yaratadigan ish kuchiga aylanadi.

Uchinchi bosqichda ish kuchi ish vaqtida mehnat jarayonida ishlatilib iste'mol qiymatini yaratadi.

Ish kuchi mehnat faoliyatini tugatganidan keyin yana mehnat resurslariga aylanadi. Shunday ekan mehnat potensiali mehnat resurslaridan farqli ravishda mehnat jarayonida bevosita ishtirok etadigan xodimlardir.

Shuning uchun H.P.Abulqosimov «inson resurslari» va «mehnat resurslari», bilan «mehnat potensiali» tushunchalarini

farqlash kerakligini ko'rsatadi. Uning fikriga ko'ra, «Mehnat resurslari – bu mehnat qilish layoqatiga ega bo'lgan aholini ifodalaydi...Mehnat potensiali – mehnatga layoqatli yoshgacha va undan katta yoshda bo'lgan jismoniy va sog'lom aholi toifasini ifodalash uchun ishlatiladi. Mehnat resurslari va mehnat potensiali birgalikda inson resurslarini ifodalaydi. Inson resurslari deganda mamlakat aholisining foydali mehnat faoliyatini yuritish uchun zarur jismoniy va aqliy sog'lom hamda kasbiy bilimga ega bo'lgan qismi tushuniladi»[49].

Yuqoridagilarni umumlashtirgan holda quyidagi xulosani chiqarish mumkin: mehnat potensiali – ishlab chiqarishning inson omili ko'rinishi shakli, inson layoqati va uni ishlab chiqarishning o'zgarishi sharoitlarida ishlatish imkoniyatlarining dialektik birligidir. Bu iqtisodiy kategoriya korxonaning ishlab chiqarish quvvati bilan birgalikda moddiy va ma'naviy ne'matlar yaratish imkoniyatini ifodalaydi.

Mehnat potensialining tarkibiy qismlari sifatida xodimning quyidagi xususiyatlarini ko'rsatish mumkin:

• ijtimoiy foydali mehnatda ishtirok etishning psixofiziologik imkoniyatlari;

4.7-jadval

Mehnat potensialining xususiyatlari

Mehnat potensialining tarkibiy qismlari	Mehnat potensialining xususiyatlari		
	Xodim uchun	Korxona uchun	Jamiyat uchun
Sog'liq	Mehnat layoqati. Kasallanishi sababli ishga chiqmaslik	Xodim kasallanishi va jarohatlanishi sababli ish vaqti yo'qotilishi. Xodim sog'lig'ini saqlashga xarajatlar	O'rtacha umr ko'rish. Sog'liqni saqlash sohasiga harajatlar
Ma'naviyat	Atrofdagilarga nisbatan munosabat	Xodimlar o'rtasidagi munosabatlar.	Nogironlar, bolalar, keksalarga munosabat.

[49] Ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarni boshqarish.//Abulqosimov H.P. va boshqalar.O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat va jamiyat qurilishi akademiyasi.–T. G'.G'ulom nomidagi nashriyot-matbaa ijodiy uyi, 2007. -236-237-b .

		Nizolar sababli yo'qotishlar	Ijtimoiy tanglik
Ijodiy salohiyat	Shaxsiy layoqatini namoyon qilish. Ishbilarmonlik	Har bir xodim hisobiga kiritilgan yangiliklar, ratsionalizatorlik takliflari, yangi mahsulotlar.	Mualliflik huquqlaridan daromad. Patentlar soni. Texnika taraqqiyoti sur'atlari
Intizom	Mehnatda sidqidillik, tartib, intizom	Mehnat intizomi hisobiga yo'qotishlar	Amaldagi qonunchilik, mehnat shartnomalariga rioya qilish
Ma'lumot	Maktab, kollej, litsey, oliy o'quv yurtida necha yil o'qiganligi	Xodimlar umumiy sonida oliy va o'rta maxsus ma'lumotlilar ulushi. Xodimlarning malakasini oshirish uchun xarajatlar	Davlat budjetida ta'limga xarajatlar
Kasb mahorati	Malaka darajasi, ish staji	Mahsulot sifati, brak mahsulot hisobiga yo'qotishlar	Eksportdan olinadigan daromad, ishlab chiqarishdagi avariyalardan yo'qotishlar
Ish vaqti resursi	Yil davomida ish bilan bandlik	Xodimlar soni, ularning har biri hisobiga yil davomida to'g'ri keladigan ish vaqti	Mehnatga layoqatli aholi, ish bilan bandlar soni. Ishsizlik darajasi

• ijtimoiy munosabatlar o'rnatish imkoniyatlari;

• yangi g'oyalar, ish usullarini taklif etish salohiyati;

• o'zini oqilona tutishi;

• muayyan ish turlari va vazifalarni bajarish uchun zarur bilimlar va ko'nikmalarga ega bo'lish;

• mehnat bozorida raqobatbardoshlik va boshqalar.

Bunday xususiyatlar alohida xodimgagina emas, mehnat jamoasi va jamiyat uchun ham xos bo'lishi mumkin *(4.7-jadval).*

Xodim mehnat potensialining har bir tarkibiy qismi iqtisodiy resurslarning nisbatan mustaqil turi hisoblanadi. Yaqingacha asosiy e'tibor ish vaqti resurslari, personal soniga qaratib kelingan edi.

Lekin zamonaviy ishlab chiqarishda, birinchi navbatda, ijodiy salohiyat, faollik, ta'lim darajasi, kasb malakasi kabi resurslar hal qiluvchi rol o'ynaydi.

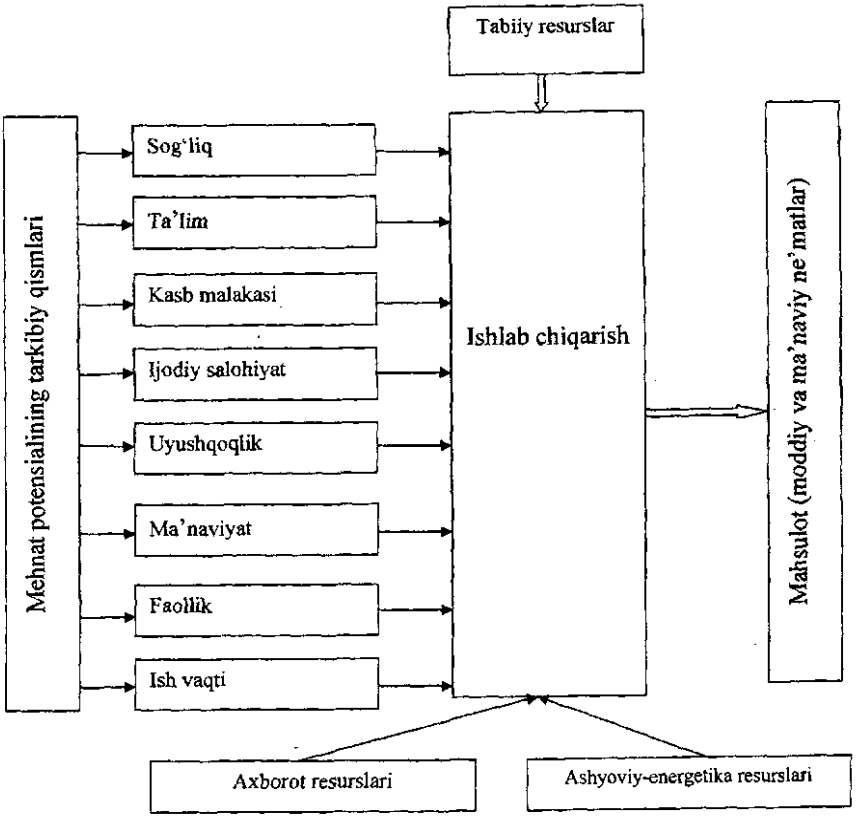
Xodim mehnat potensiali hisobiga yaratilgan resurslar inshootlar, mashina va mexanizmlar, materiallar, energiya, axborot va hokazolarni qamrab oladi. ya'ni ulardan iste'mol tovarlari ishlab chiqarish, xizmatlar ko'rsatish, shuningdek boshqa resurslarni yaratishda foydalanish mumkin.

Bunda yaratilgan ikki – axborot va ashyoviy–energetika resurslarni ajratib ko'rsatish mumkin. Shunday qilib, mehnat potensiali tabiat hamda axborot va buyum–energetik resurslar bilan birgalikda mahsulot – moddiy va ma'naviy ne'matlar yaratadi *(4.8 – rasm)*.

Xodimning mehnat potensiali doimiy bir xil bo'lmasdan, uzluksiz o'zgarib turadi. Xodimning mehnat qilishga qodirligi va uning mehnat jarayonida jamlanib boradigan bunyodkorlik salohiyatining darajasi bilimlari va ko'nikmalari takomillashib, sog'lig'i mustahkamlanib, mehnat sharoitlari yaxshilanib borgani sari ortib boradi. Ammo xodimning mehnat potensiali sog'lig'i yomonlashsa, mehnat sharoitlari yomonlashsa kamayishi ham mumkin.

Mehnat potensiali darajasini aniqlashda uning indikatorlarini to'g'ri tanlash kerak. Ko'p yillar davomida mehnat potensialining hajmi sifatida xodimlar soni, mehnat potensialidan foydalanish indikatori sifatida esa kishi–yildan foydalanib kelinmoqda. Ammo rossiyalik ekspertlar tomonidan amalga oshirilgan tadqiqotlar sanoatda mehnat sarfini kishi–soat hamda xodimlarning ro'yxat bo'yicha o'rtacha soni indikatorlari bo'yicha hisoblash 15,0 % farqni keltirib chiqargan. Bundan xodimlarning ro'yxat bo'yicha o'rtacha soni mehnat potensialini hisoblashda aniq mezon vazifasini o'ta olmasligidan dalolat bermoqda. Bunday tahlilda farq

koeffitsientini qo'llashga majbur bo'linadi. Biroq bunday farq koeffitsientini belgilash o'ta mushkul vazifa hisoblanadi[50].



4.8 –rasm. Mehnat potensialining boshqa iqtisodiy resurslar bilan birgalikda moddiy va ma'naviy ne'matlar yaratishdagi ishtiroki

Shuning uchun mehnat potensialini hisoblab chiqishda kishi–soatdan foydalanish maqbuldir. Bu indikator barqarorligi hamda har

[50] Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. – М.: ЮНИТИ, 1999. – С.26.

qanday darajada iqtisodiy tahlilda qo'llanishi mumkinligi xususiyatiga egadir.

Mehnat potensialini hisoblab chiqishda asosiy indikator ish vaqti fondi bo'lganligi uchun boshqa indikatorlarni ham to'g'ri tanlash faqat nazariy emas, balki amaliy ahamiyatga ham egadir.

Bu hisobga olingan holda korxona mehnat potensialini quyidagi formula asosida hisoblab chiqish mumkin:

$$\mathbf{Fk = S \times K \times Ikd,}$$

bunda: Fk – *korxona ish vaqti jamlanma fondi;*
S – *ish bilan band xodimlar soni;*
K – *ishlangan kun soni;*
Ikd– *ish kuni davomiyligi.*

Demak korxonadagi mehnat jamoasi ish vaqti jamlanma fondi ish bilan band xodimlar soni, ular ishlagan kunlarining soni hamda ish kuni davomiyligi ko'paytirilishi asosida aniqlab olinadi.

Korxonaning mehnat potensiali bu yerda mehnat qilayotgan barcha xodimlar mehnat potensiali jamlanmasi bo'lganligi uchun bu xodimlarning jismoniy va intellektual salohiyatlari turli ekanligini hisobga olgan holda mehnat potensiali indikatorlarini umumiy bir ko'rsatkichda mujassamlashtirish zarurati paydo bo'ladi. Bu umumlashma indikatorni quyidagi formula bo'yicha belgilab olish mumkin:

$$\mathbf{Kmp = Fk : Xy,}$$

bunda: Kmp – *korxonaning mehnat potensiali;*
Fk – *korxona xodimlarining mehnat potensiali;*
Xy – *bir xodimning yil davomidagi ish vaqti hisobi.*

Hozirgi vaqtda xalqaro miqyosda mehnat potensiali o'rniga *inson potensialini rivojlantirish* yoki *insonni rivojlantirish* tushunchasi qo'llanilmoqda. Bunga 1987-yilda Birlashgan Millatlar Tashkilotining Rivojlantirishni rejalashtirish bo'yicha qo'mita tomonidan iqtisodiyotni tarkibiy qayta qurishda inson roli bo'yicha amalga oshirgan tadqiqotlari turtki bo'lgan. 1988-yilda M.Ul-

Haq[51], shuningdek K.Griffin va J.Nayt tomonidan «Rivojlanishni rejalashtirish bo'yicha jurnal»da «Inson potensialini rivojlantirish: rivojlanish strategiyasining yoddan chiqarilgan o'lchovi» maqolasi e'lon qilinib, keyin shu nomda kitob chiqarildi.

Inson potensialini rivojlantirish konsepsiyasini shakllantirishga Nobel mukofoti laureati Amartiya San[52], ayniqsa ulkan hissa qo'shdi. U tomonidan 1989- yilda e'lon qilingan «Rivojlantirish imkoniyatlarni kengaytirish sifatida» kitobida taraqqiyot jarayoni faqat moddiy va iqtisodiy farovonlik jihatidan emas, balki inson imkoniyatlarini kengaytirish jarayoni sifatida tahlil etilgan. Uning nuqtayi nazariga ko'ra, jamiyatdagi turmush darajasini daromadlarning o'rtacha darajasiga qarab emas, balki odamlarning o'zlari munosib deb hisoblagan hayot kechirishlari uchun mavjud imkoniyatlari bo'yicha baholash lozim. Hindistonlik iqtisodchi ijtimoiy rivojlanishning maqsadi ishlab chiqarishni cheksiz ko'paytirish emas, balki odamlarning ko'proq ish bajarish, bilim egallash, uzoq umr ko'rish, kasalliklardan holi bo'lish va hokazolar uchun imkoniyatlar yaratishdir.

A.Senning konsepsiyasi asosida Birlashgan Millatlar Tashkilotining Rivojlanish dasturi (PROON) tomonidan insonni rivojlantirishga konseptual yondashish ishlab chiqildi va birinchi marta 1990-yilda Insonni rivojlantirish to'g'risida global ma'ruza e'lon qilindi.

Mazkur konsepsiya insonni rivojlantirishga ikki taraflama yondashishni nazarda tutadi. Birinchidan, insonning imkoniyatlarini uning salomatligini mustahkamlash, bilim olishi, kasb ko'nikmalarini takomillashtirish hisobiga kengaytirish. Ikkinchidan, inson egallagan layoqatlarini ishlab chiqarish maqsadlari, madaniy, siyosiy faoliyat, dam olishi uchun ishlatishi. ya'ni bu konsepsiyada insonni rivojlantirish faqat resurslarni ishlab chiqarish faoliyati va moddiy boyliklarni ko'paytirish maqsadlari uchun shakllantirish bilan chegaralanib qolmaydi.

BMT Rivojlanish dasturining ta'rificha: «Insonni rivojlantirish – odamlarni kengroq tanlash imkoniyati bilan ta'minlash

[51] Mahbub ul-Haq (1934-1996) – pokistonlik buyuk iqtisodchi.

[52] Amartiya Kumar Sen (Amartya Kumar Sen, 1933 yilda tug'ilgan) – hindistonlik iqtisodchi, «farovonlik iqtisodiy nazariyasiga hissasi uchun» 1988 yilgi Nobel mukofoti laureati.

jarayonidir. Bunday tanlov cheksiz bo'lishi va vaqt o'tishi bilan o'zgarishi prinsipial ahamiyatga egadir. Biroq rivojlanishning barcha darajalarida uzoq va sog'lom hayot kechirish, bilim egallash va munosib turmush kechirish uchun zarur bo'lgan resurslardan foydalanish imkoniyatlari insonni rivojlantirishning asosiy mohiyatidir. Agar insonda bunday asosiy tanlov bo'lmasa, u boshqa imkoniyatlardan ham foydalana olmaydi»[53].

Insonni rivojlantirish konsepsiyasi qoidalari Birlashgan Millatlar Tashkilotining Mingyillik rivojlanish deklaratsiyasida ham o'z ifodasini topgan. Mazkur deklaratsiyada XXI asrda xalqaro munosabatlar uchun qator asosiy qadriyatlar hal qiluvchi ahamiyatga ega bo'lishi ko'rsatilgan.Ushbu qadriyatlarga quyidagilar taalluqlidir:

Erkinlik. Erkaklar va ayollar ochlikdan va zo'ravonlik qo'rquvi, zulm va adolatliksizdan holi bo'lgan, inson uchun munosib sharoitlarda yashash va bolalarini tarbiyalash huquqiga egadir. Xalqning keng ishtiroki va irodasiga asoslangan boshqaruvning demokratik shakli bu huquqlarning eng yaxshi kafolati hisoblanadi.

Tenglik. Birorta ham odam, birorta ham mamlakat rivojlanish ne'matlaridan foydalanish imkoniyatlaridan mahrum qilinmasligi kerak. Erkaklar va ayollar huquqlari va imkoniyatlarining tengligi kafotlanishi zarur.

Birdamlik. Global muammolar tenglik va ijtimoiy adolatning asosiy prinsiplariga muvofiq, chiqimlar va mas'uliyatni adolatli taqsimlash asosida hal etilishi kerak. Azob chekayotganlar yoki eng noqulay sharoitga tushib qolganlar eng qulay vaziyatda bo'lganlardan yordam olish imkoniyatiga ega bo'lishlari kerak.

Sabr-toqatlilik. Dinlar, madaniyatlar va tillar xilma-xilligiga qaramasdan odamlar bir birlarini hurmat qilishlari kerak. Jamiyatlar doirasida va jamiyatlar o'rtasidagi tafovut qo'rqitishga ham, ta'qib qilishga ham asos bo'lmasligi zarur, balki bu turfalikka insoniyatning eng qimmatli boyligi sifatida yondashilishi zarur. Jahon madaniyati hamda barcha sivilizatsiyalar o'rtasidagi muloqot faol rag'batlantirib borilishi kerak.

[53] ПРООН. Доклад о человеческом развитии за 1990 г. //http: //www.undp.org.

Tabiatga hurmat. Barqaror rivojlanish qoidalariga muvofiq, barcha tirik mavjudot va tabiiy resurslarni muhofaza qilish hamda ulardan oqilona foydalanish negiziga ehtiyotkorlik qo'yilishi lozim. Faqat shu yo'l bilangina bizga tabiat tomonidan in'om etilgan ulkan boyliklarni kelgusi avlodlar uchun saqlab qolish mumkin. Hozirgi ishlab chiqarishning va iste'molning beqaror modellari kelajakda bizning farovonligimiz va avlodlarimizning farovonligi manfaatlarida o'zgartirilishi kerak.

Umumiy majburiyat. Global iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishni boshqarish, shuningdek xalqaro tinchlik va xavfsizlikka tahdidlarni bartaraf etish bo'yicha mas'uliyat jahon xalqlari o'rtasida taqimlanishi hamda ko'p tomonlik asosida amalga oshirilishi zarur. Mazkur ishda jahondagi eng universal va eng vakolatli tashkilot hisoblangan Birlashgan Millatlar Tashkiloti markaziy rol o'ynashi lozim[54].

BMT Rivojlanish dasturining 2011-yilgi «Barqaror rivojlanish va teng imkoniyatlar: hamma uchun eng yaxshi kelajak» deb nomlangan global ma'ruzasidan boshlab insonni rivojlantirish indeksi (IRI) uchun quyidagi eng kam miqdorlar belgilab qo'yildi:

• tug'ilgan paytda kutilayotgan umr davomiyligi - 20 yil. Tug'ilgan paytda kutilayotgan umr davomiyligi eng kam miqdorining o'zgarishi Madisson va Riley[55] asarlariga tayangan holda uzoq muddatli tarixiy ma'lumotlarga asoslangan. Bu ma'lumotlarda 20 yosh eng kam miqdor deb ko'rsatilgan. Agar jamiyatda yoki jamiyatning biror qatlamida tug'ilgan paytda kutilayotgan umr davomiyligi odatdagi reproduktiv yoshdan past bo'lsa, ushbu jamiyat qirilishga yuz tutadi. Bundan pastroq ko'rsatkichlar Ruandada ro'y bergan genosid kabi qator inqirozli sharoitlarda ham uchragan, biroq ular barqaror bo'lmagan istisno holdagi misollardir;

---

[54] BMTning Mingyillik rivojlanish deklaratsiyasi (BMT Bosh Assambleyasining 2000-yil 8-sentyabrdagi 55/2 rezolyusiyasi bilan qabul qilingan.// http: //www.un.org.

[55] Maddison, A. 2010. Historisal Statistiss of World Esonomy:1-2008 AD. Paris: OESR. Riley, J.S. 2005. Poverty and Life Expestansy. Sambridge, UK: Sambridge University Press. Noorkbakhsh (1998); The Human Development Index: Some Teshnisal Issues and Alternative Indises // *Journal of International Development* 10, 589-605

• ta'lim sohasidagi ikkala ko'rsatkich uchun – 0 yil (ta'limning eng kam darajasi to'g'risidagi tasavvur jamiyat amalda rasmiy ta'limsiz ham amal etishi mumkinligiga asoslangan);

• aholi jon boshiga yalpi milliy daromad – 100 AQSH dollari. Agar rasmiy statistikada iqtisodiyoti eng kam miqdorga yaqin bo'lgan mamlakatlarda natura va bozorga xos bo'lmagan ishlab chiqarishlarning salmoqli hajmi hisobga olinmasligi nazarda tutilsa, daromad eng kam ko'rsatkichining shunday belgilanishi o'zini oqlaydi.

Inson salohiyatini rivojlantirish indeksi uch o'lchov indekslari o'rtacha geometrik miqdori jamlanmasidir:

$$(ITurmush^{1/3} \times ITa'lim^{1/3} \times IDaromad^{1/3})$$

Mazkur formula IRI barcha ko'rsatkichlarining to'liq bo'lmagan o'zaro bir-birini almashtirishini nazarda tutadi. Shu tariqa u chiziqli jamlanish formulasiga nisbatan eng jiddiy e'tirozlarni hisobga oladi. Ma'lumki, chiziqli jamlanish formulasi ko'rsatkichlarning bir-birining o'rnini to'la bosishini nazarda tutadi. Ayrim bir-birining o'zaro o'rnini bosish har qanday indeksni aniqlash uchun muqarrar ravishda xos bo'lib, uning tarkibiy qismlari miqdori ortishi bilan ko'payib boradi.

Inson taraqqiyoti indeksini hisoblab chiqishga misol tariqasida Vetnamning ko'rsatkichlarini misol qilib keltirish mumkin. Bu mamlakatda 2011-yilgi rasmiy statistika ma'lumotlariga ko'ra:

• tug'ilganda kutilayotgan umr davomiyligi – 75,2 yosh;

• ta'lim olishning o'rtacha davomiyligi –5,5 yil;

• kutilayotgan ta'lim davomiyligi – 10,4 yil;

• aholi jon boshiga yalpi milliy daromadning xarid layoqati pariteti – 2805 AQSH dollari.

Bu holda ushbu mamlakatda kutilayotgan umr davomiyligi indeksi quyidagicha hisoblab chiqiladi:

$$\frac{75,2 - 20}{83,4 - 20} = 0,870$$

Ta'lim olishning o'rtacha davomiyligi:

$$\frac{5,5-0}{13,1-0}=0,478$$

Kutilayotgan ta'lim davomiyligi:

$$\frac{10,4-0}{18-0}=0,576$$

Ta'lim indeksi:

$$\frac{\sqrt{0,478\cdot 0,576}-0}{0,978-0}=0,503$$

Daromad indeksi:

$$\frac{\ln(2805)-\ln(100)}{\ln(107\,721)-\ln(100)}=0,478$$

Yuqoridagi kichik indekslarning jamlanmasi inson taraqqiyoti indeksini tashkil etadi:

$$\sqrt[3]{0,870\cdot 0,503\cdot 0,478}=0,593$$

ITIda yangi indikatorlardan va yangi funksiyaviy shakllardan foydalanilgan holda uslubiyotning takomilashtirilishi jiddiy o'zgarishlarga olib keldi. O'rtacha geometrik ko'rsatkichlarni qo'llash indekslarning quyiroq miqdorlarini keltirib chiqardi. Bunda eng katta o'zgarishlar rivojlanishi bir xil darajada bo'lmagan mamlakatlarda kuzatildi.

Inson taraqqiyoti avvalgi indekslarida qo'llanilgan katta yoshdagi aholi savodxonligining ko'rsatkichi (bu ko'rsatkichga shunchaki savodlilar va savodsizlar tabaqalamagan holda kiritilgan) ta'lim sohasida erishilgan natijalarning manzarasini to'liq ifodalash uchun yetarli darajada ishonarli bo'lmadi. Maktab ta'limi o'rtacha davomiyligi va maktabda ta'lim olishning kutilayotgan muddatini ISRga qo'shish natijasidan ta'lim darajasi va bu sohadagi so'nggi o'zgarishlar to'g'risida aniqroq tasavvur hosil qilish mumkin bo'ldi.

Endilikda daromad darajasi avval qo'llanib kelingan aholi jon boshiga YaIM (xarid layoqati pariteti bo'yicha, AQSH dollari hisobida) o'rniga jon boshiga yalpi milliy daromad (xarid qoibiliyati pariteti bo'yicha, AQSH dollari hisobida) yordamida baholanmoqda. Yalpi ichki mahsulot (YaIM) mamlakatda ishlab chiqilgan, lekin ularning qanchasi shu mamlakatda qolishidan qatiy nazar, tovarlar va xizmatlarning puldagi ifodasidir. Yalpi ichki daromad (YaID) mamlakat aholisi olgan daromadlarni, shu jumladan pul jo'natmalari va tashqi yordamdan olingan mablag'larni ifoda etadi. Ya'ni YaID mamlakat iqtisodiy farovonligining aniqroq o'lchamidir. 2011-yilgi global ma'ruzada qayd qilinganidek, YaIM yoki YaID orqali mamlakat aholisi daromadlari o'lchanganida, ular o'rtasida katta farqlar bo'lishi mumkin ekan.

Mamlakatlar bo'yicha iqtisodiy statistikani taqqoslash uchun ma'lumotlar avval yagona valyuta holiga keltirilishi kerak. Valyuta kurslarining bozorda ayirboshlanishidan farqli ravishda xarid layoqati paritetining ayirboshlash kurslari mamlakatlar o'rtasidagi narx-navolardagi farqlarni hisobga olish imkonini beradi. Shuning uchun jon boshiga YaID (xarid layoqati pariteti bo'yicha, AQSH dollari hisobida) odamlar turmush darajasini aniqroq ifoda etadi.

Nazariy jihatdan xarid layoqati pariteti bo'yicha 1 AQSH dollari (uni *xalqaro dollar* ham deb atashadi) u yoki bu mamlakat iqtisodiyotida AQSH iqtisodiyotidagi 1 AQSH dollariga teng xarid layoqatiga egadir. Xarid layoqati paritetining yangi miqdor ko'rsatkichlari 2008-yildan boshlab qo'llanilib kelmoqda. Xarid layoqati pariteti hisoblab chiqilgan, 2005-yilda so'nggi marta o'tkazilgan Xalqaro taqqoslash dasturi doirasidagi tadqiqotlarda 146 mamlakat, avvalgi tadqiqotlarga qaraganda 26 tadan ko'proq mamlakat ishtirok etdi.

Inson salohiyatini rivojlantirish indeksi mohiyat jihatidan dastavval hisoblab chiqilgan uchta indeks: umr davomiyligi indeksi, ta'lim indeksi va aholi jon boshiga YaIM indeksi o'rtacha arifmetik ko'rsatkichidir. Bevosita turmush ko'rsatkichining 0 dan 1,0 gacha bo'lgan miqdor ko'rsatkichlariga o'tkazish bitta indeksda o'zaro taqqoslab bo'lmaydigan bu uchta turli mezonni hisobga olish imkonini beradi.

Ana shu usulda hisoblab chiqish natijasida u yoki bu davlatning Inson rivojlantirish indeksi ko'rsatkichi:

0,8 dan yuqori bo'lsa – u rivojlanishi yuqori mamlakatlar;

0,5 – 0,8 gacha bo'lsa – rivojlanishi o'rtacha mamlakatlar;

0,5 dan past bo'lsa - rivojlanishi past mamlakatlar qatoriga kiritiladi.

O'zbekiston davlat mustaqilligiga erishganidan va Birlashgan Millatlar Tashkilotiga a'zo bo'lganidan keyin zimmasiga ushbu xalqaro hamjamiyatga qo'shilishidan kelib chiqadigan majburi-yatlarni qabul qildi. BMTning Mingyillik deklaratsiyasida belgilan-gan maqsadlarni amalga oshirishda ishtirok etish majburiyati shular jumlasidandir.

O'zbekiston hukumati BMTning Mingyillik rivojlanish maqsadlarida ko'zda tutilgan vazifalarning milliy ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishdagi ahamiyati va muhimligini e'tirof qilgan holda Inson taraqqiyotining milliy maqsadlari tegishli vazifalari va asosiy ko'rsatkichlarini ishlab chiqdi. O'zbekistonning *Inson taraqqiyoti bo'yicha milliy maqsadlari* quyidagilarni qamrab oladi:

1. Mamlakat aholisining turmush darajasini oshirish hamda 2015-yilgacha kam ta'minlangan aholi sonini ikki marotabaga qisqartirish. Bu vazifalar Mingyillik rivojlanish 1-maqsadiga to'la mos tushadi.

2. Boshlang'ich va o'rta umumta'lim maktablarida ta'lim sifatini oshirish. Ma'lumki, bu ham Mingyillik rivojlanish 2-maqsadining ustuvor yo'nalishidir.

3. Ayollar va erkaklar tengligini rag'batlantirish, ayollarning huquqlari va imkoniyatlarini kengaytirish. Mingyillik rivojlanish 3-maqsadida shu vazifalar ko'zda tutilgan.

4. Bolalar o'limini qisqartirish. Ushbu vazifalar Mingyillik rivojlanish 4-maqsadida ko'rsatilgan.

5. Onalar salomatligini yaxshilash. Bu Mingyillik rivojlanish 5-maqsadiga to'la mos tushadi.

6. OITS, sil, bezgakka qarshi kurash. Mingyillik rivojlanish 6-maqsadi ham shuni ko'zlaydi.

7. Ekologik barqarorlikni ta'minlash. Mingyillik rivojlanish 7-maqsadida ham shunday vazifalar qo'yilgan.

8. O'zbekiston va rivojlanish maqsadlarida global sheriklik. Mingyillik rivojlanish 8-maqsadi ham shunga qaratilgan.

O‘zbekistonda 1995-yildan buyon mamlakatda Inson taraqqiyoti indeksi 44 moddaga ko‘tarilgan. Ushbu ko‘rsatkich sezilarli darajada yaxshilanishiga yalpi ichki mahsulot indikatorlari hal qiluvchi darajada hissa qo‘shgan. Ushbu davrda mazkur ko‘rsatkich respublikada 92 moddaga ortgan. Inson taraqqiyoti indeksida qo‘llaniladigan boshqa ikki ko‘rsatkich ham ortgan. Jumladan kutilayotgan umr davomiyligi indeksi 45 moddaga, ta’lim darajasi indeksi 4 moddaga ortgan (4.9-jadval).

4.9-jadval

O‘zbekistonda Inson taraqqiyoti indeksi ortishining dinamikasi

Yillar	Indekslar			
	Inson taraqqiyoti	Kutilayotgan umr ko‘rish davomiyligi	Ta’lim darajasi	YAIM
1995	0,715	0,735	0,913	0,498
1996	0,717	0,737	0,913	0,500
1997	0,724	0,752	0,913	0,508
1998	0,725	0,748	0,913	0,515
1999	0,735	0,768	0,913	0,523
2000	0,736	0,763	0,913	0,532
2001	0,740	0,772	0,913	0,535
2002	0,742	0,770	0,913	0,542
2003	0,747	0,777	0,917	0,548
2004	0,756	0,792	0,917	0,558
2005	0,759	0,780	0,917	0,580
2010	0,617	0,545	0,672	0,372
2011	0,641	0,577	0,701	0,399

Ushbu natijalar O'zbekistonda amalga oshirilayotgan kuchli ijtimoiy siyosat samaralaridir. Mamlakatda Inson taraqqiyoti indeksining barcha ko'rsatkichlari amalda barqaror o'sish tendensiyasiga ega. O'zbekistonda inson taraqqiyoti indeksi darajasida ta'lim (40,0 %; 45,0 %) va kutilayotgan umr davomiyligi indekslarining (34,92 %) salmog'i kattadir. Xususan, Inson taraqqiyoti milliy ma'ruzalari ma'lumotlariga ko'ra, O'zbekiston ta'lim va kutilayotgan umr davomiyligi indekslari bo'yicha jahon mamlakatlari o'rtasida munosib o'rin egalladi.

O'zbekistonda aholini toza ichimlik suvi bilan ta'minlash darajasi 82,5 %, tabiiy gaz bilan ta'minlash 83,5 % ga yetdi, sog'liqni saqlash tizimini tubdan isloh qilish va rivojlantirish, o'ta og'ir yuqumli kasalliklarga barham berish hamda ularni kamaytirish borasida qat'iy choralar ko'rildi. Onalar o'limi darajasi 2 baravardan ko'proq, bolalar o'limi 3 baravar kamaydi. Mamlakatda so'nggi 20 yil mobaynida odamlarning o'rtacha umr ko'rishi 67 yoshdan 73 yoshga, ayollarning umr ko'rishi esa 75 yoshgacha oshdi. Bugun mamlakatimizda ish bilan band bo'lgan aholining 48,0 % ni xotin-qizlar tashkil etadi.

Mamlakatda 9+3 sxemasi bo'yicha 12 yillik umumiy majburiy bepul ta'lim tizimi joriy etildi. Amalga oshirilayotgan modelning prinsipial xususiyati shundaki, umumta'lim maktabidagi 9 yillik o'qishdan so'ng o'quvchilar keyingi 3 yil davomida ixtisoslashtirilgan kasb-hunar kollejlari va akademik litseylarda tahsil olib, ularning har biri umumta'lim fanlari bilan birga mehnat bozorida talab qilinadigan 2-3 ta mutaxassislik bo'yicha kasb-hunarlarni ham egallaydi.

Qariyb 9,5 ming yoki respublikadagi maktablarning deyarli barchasi yangidan qurildi, kapital rekonstruksiya qilindi va zamonaviy o'quv-laboratoriya asbob-uskunalari bilan ta'minlandi.

Shu bilan birga 1500 dan ortiq yangi kasb-hunar kolleji va akademik litsey barpo etildi. Kasb-hunar kollejlaridagi zamonaviy o'quv-laboratoriya, kompyuter va ishlab chiqarish asbob-uskunalari o'quvchilar uchun umumiy fanlar bo'yicha nafaqat to'liq bilimlar hajmini egallash, ayni vaqtda ushbu o'quv yurtlaridagi zamonaviy texnika va texnologiyalarni o'zlashtirish imkonini ham beradi.

Ta'lim jarayonini isloh etish va mehnat bozorida talab qilinadigan yuqori malakali kadrlar tayyorlashda oliy o'quv yurtlari muhim o'rin egallamoqda. O'tgan davr mobaynida ularning soni ikki barobar ortdi va bugungi kunda 59 ta universitet va oliy o'quv yurtida 230 mingdan ziyod talaba ta'lim olmoqda.

O'zbekistonda Vestminster universiteti, Singapur menejmentni rivojlantirish instituti, Turin politexnika universiteti, Rossiya neft va gaz universiteti, Moskva davlat universiteti, Rossiya iqtisodiyot universiteti kabi yuksak xalqaro obro'-e'tibor va chuqur tarixiy ildizlarga ega bo'lgan Yevropa va Osiyoning yetakchi oliy o'quv yurtlarining filiallari tashkil etildi va muvaffaqiyatli faoliyat ko'rsatmoqda. Ushbu oliy o'quv yurtlarida mashinasozlik, neft-gaz ishi, axborot texnologiyalari, iqtisodiyot va biznes boshqaruvi, moliyaviy menejment, tijorat huquqi kabi mehnat bozorida talab yuqori bo'lgan mutaxassisliklar bo'yicha bakalavr va magistrlar tayyorlanmoqda va ularning bitiruvchilari butun dunyoda tan olinadigan diplomlarga ega bo'lmoqda.

Mamlakatda ta'lim sohasini rivojlantirish va isloh etishga yo'naltirilayotgan yillik xarajatlar yalpi ichki mahsulotning 10,0-12,0 %, Davlat budjeti xarajatlaridagi ulushi 35,0 % dan ortiqni tashkil etadi.

4.4. Mehnat resurslarining balansini tuzish va tahlil etish

Mehnat resurslarining balansi - bu mehnat resurslarining iqtisodiyot tarmoqlari va iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha taqsimlanishini tavsiflovchi ko'rsatkichlar tizimidir. Mazkur balans hisobot va prognoz ko'rinishlarida tuziladi. Mehnat resurslarining hisobot balansi mehnat resurslarining amaldagi ko'rsatkichlari va ularning hisobot davrida (yilda) taqsimlanishi bo'lib, u hisobot yilida o'tkazilgan monitoring natijalari asosida ishlab chiqiladi. Mehnat resurslari balansi mehnat resurslari soni, tarkibi, ulardan foydalanish darajasi va iqtisodiyot sektorlaridagi safarbarligini tavsiflaydi.

Mehnat resurslarining hisobot balansi har bir yil va uning davrlari yakunlariga qarab, respublika va uning hududlari bo'yicha tuziladi.

Undan quyidagi ko'rsatkichlarni hisoblab topish mumkin:

- *mehnatga layoqatlilik darajasi* = MYoMLA : MYoA x 100,0%;
- *iqtisodiy faollik darajasi* = IFA :MR x 100,0%;
- *ish bilan bandlik darajasi* = BA :IFA x 100,0%;
- *rasmiy ish bilan bandlik darajasi* = RBA :BA x 100,0%;
- *ishsizlik darajasi* = IA :IFA x 100,0%;
- *rasmiy ishsizlik darajasi* = RIA :IFA x 100,0%.

Ishga joylashtirishga muhtoj shaxslar soni mehnat resurslari sonidan mehnat bilan bandlar soni va iqtisodiy faol bo'lmaganlar sonini chiqarib tashlagan holda quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$\mathbf{MM = MRA\text{-}B\text{-}IFA} \qquad (3.1)$$

bunda:
MM – ishga joylashtirishga muhtoj aholi (ishsizlar);
MR – mehnat resurslari;
B – ish bilan bandlar;
IFA – iqtisodiy faol bo'lmagan aholi.

Mehnat resurslari balansini tuzishda, eng avvalo, *mehnat resurslarining soni* aniqlanadi. Mehnat resurslarining soni mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soni va mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi ishlovchilar soni yig'indisi sifatida quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$\mathbf{MR = MLA + IO'P} \qquad (3.2)$$

bunda:
MR - *mehnat resurslari;*
MLA - *mehnatga layoqatli yoshdagi aholi;*
IO'P - *ishlayotgan o'smirlar va pensionerlar.*

Mehnatga layoqatli aholi soni mehnatga layoqatli yoshdagi aholi (16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar va 16 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan xotin-qizlar) sonidan mehnatga layoqatli yoshdagi I va II guruh nogironlari, shuningdek imtiyozli shartlarda

pensiya olayotgan mehnatga layoqatli yoshdagi shaxslar sonini chiqarib tashlash yo'li bilan aniqlanadi:

$$\mathbf{MLA = E(16\text{-}60) + A\ (16\text{-}55) - Nog - Pi} \qquad (3.3.)$$

bunda:

E (16-60) - 16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar;

A (16-55) - 16 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan xotin-qizlar;

Nog - mehnatga layoqatli yoshdagi I va II guruh nogironlari (ishlamaydigan qismi);

Pi - imtiyozli shartlarda pensiya olayotgan mehnatga layoqatli yoshdagi pensionerlar.

Axborot olish manbayi:

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

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

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

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

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

$$\mathbf{IT = ITr + ITnr + MM} \qquad (3.4)$$

bunda:

ITr - *iqtisodiyotning rasmiy sektorida ishlovchilar;*

ITnr - *iqtisodiyotning norasmiy sektorida ishlovchilar;*

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

Axborot olish manbayi:

ITr bo'yicha - *davlat statistika ma'lumotlari;*

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

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

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

• yollanib (mehnat shartnomasi bo'yicha), shu jumladan saylanadigan lavozimlarda ishlayotgan doimiy, vaqtinchalik va mavsumiy xodimlar;

• harbiy xizmatchilar, ichki ishlar organlari va boshqa tashkilotlar xodimlari;

• kooperativlar va shirkatlar a'zolari;

• xususiy korxonalar egalari (ish beruvchilar), shu jumladan fermerlar;

• yuridik shaxs bo'lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanuvchilar;

• yuridik shaxs sifatida rasman ro'yxatga olingan fuqarolar;

• yuridik shaxs sifatida ro'yxatdan o'tkazilgan dehqon xo'jaliklari a'zolari hamda shaxsiy yordamchi xo'jaliklarda va dehqon xo'jaliklarida qoramol o'stirish bilan band bo'lgan shaxslar;

• nodavlat notijorat tashkilotlari xodimlari.

Norasmiy sektorda band bo'lganlar sonini aniqlash va hisoblab chiqish. Xalqaro mehnat tashkiloti normalaridan kelib chiqib hamda O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasining hisobga olish va tasniflash amaliyotiga muvofiq iqtisodiyotning norasmiy sektorida band bo'lganlar jumlasiga ijtimoiy sug'urta va soliq organlarida hisobga turmagan quyidagi shaxslar kiradi:

• yuridik shaxs sifatida ro'yxatdan o'tkazilmagan dehqon xo'jaliklari a'zolari;

• uyda pulli xizmatlar ko'rsatish bilan band bo'lgan shaxslar (enagalar, uy xizmatchilari, uy oshpazlari, avtomobil haydovchilar, qorovullar va boshqalar);

• jismoniy shaxslardan haq olib ishlovchi shaxslar;

• oila boshliqlariga tadbirkorlik faoliyatida yordam beruvchi oila a'zolari;

• tegishli ro'yxatdan o'tmay ishlovchi tadbirkorlar.

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

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

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

$$\mathbf{SChSi = SSi : SS \times 100} \qquad (3.5)$$

bunda:

SChSi - *iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning aniq turi bilan shug'ullanuvchi so'rab chiqilganlar salmog'i;*

SSi - *iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning aniq turi bilan shug'ullanuvchi so'rab chiqilganlar soni;*

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

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

$$\mathbf{ITNRi = MLA \times SChSi : 100} \qquad (3.6)$$

bunda:

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

MLA - *mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi soni.*

Axborot olish manbayi:

Aholining jinsi va yoshi bo'yicha tarkibi to'g'risidagi davlat statistika ma'lumotlari;

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

$$\mathbf{ITNR = Z1iITNR1i} \qquad (3.7)$$

bunda:

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

Mehnat faoliyatini chet elda amalga oshirayotgan shaxslar sonini aniqlash. Mehnat faoliyatini chet elda amalga oshirayotgan shaxslar soni quyidagi tartibda bosqichma-bosqich aniqlanadi:

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

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

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

bunda:

MMS - *migrant mehnatkashlarning so'ralganlarning umumiy sonidagi salmog'i;*

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

SS - *mehnatga layoqatli yoshdagi so'ralganlar soni, hammasi*[56]*;*

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

$$\mathbf{MM = MMS \times MLA : 100} \qquad (3.9)$$

bunda:

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

MM - *migrant mehnatkashlar soni, hammasi;*

MLA - *mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi soni;*

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

Buning uchun:

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

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

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

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

b) mehnat emigratsiyasi masalalari bo'yicha har yilgi sotsiologik o'rganishlar ma'lumotlari;

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

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

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

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

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

bunda:

IFA - *iqtisodiy faol bo'lmagan aholi;*

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

A - *uy bekalari va bolalarni parvarish qilayotgan ishlamaydigan ayollar;*

IN - *ishlamaydigan uchinchi guruh nogironlari;*

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

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

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

bunda:

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

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

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

Tuman (shahar) Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari ma'lumotlari rasman ro'yxatdan o'tkazilgan ishsizlar bo'yicha axborot olish manbayi hisoblanadi.

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

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

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

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

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

$$UXS = UX \times 1\% \qquad (3.12)$$

bunda:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

To'ldirilgan so'rovnomalarni qabul qilishda:

• so'rab chiqqan xodim tomonidan uy xo'jaliklari so'rovining aniq tarzda tanlanishiga rioya qilinganligi;

• so'rovnoma savollari to'liq to'ldirilganligi;

• so'rovnoma savollariga javoblarning mantiqliligi va bir-biriga zid emasligini tekshirish ta'minlanishi kerak.

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

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

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

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

• ma’lumotlar bazasini shakllantirish (komputerga kiritish) - hisobot choragi oxirgi oyidan keyingi oyning 1-kunigacha;

• har bir tuman bo‘yicha yig‘ma jadvallarni puxta ishlash va olish - hisobot choragi oxirgi oyidan keyingi oyning 10-kunigacha;

• tekshirish natijalari bo‘yicha tahliliy ma’lumotnoma va tahliliy jadvallar tayyorlash - hisobot choragi oxirgi oyidan keyingi oyning 15-kunigacha.

Mehnat resurslari balanslarini ishlab chiqish. Ma’lumotlar va mazkur Metodikaga muvofiq amalga oshirilgan hisob-kitoblar asosida mehnat resurslarining hisob-kitob, hisobot prognoz balanslari ishlab chiqiladi.

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

Hisob-kitob balansi asosida mahalliy davlat hokimiyati va boshqaruv organlari (hokimliklar) tomonidan aholini ish bilan ta’minlash bo‘yicha aniq chora-tadbirlarni ishlab chiqish, shu jumladan, hududlar bo‘yicha ish o‘rinlari tashkil etish parametrlarini ishlab chiqish va zarurat bo‘lganda, ularga tuzatishlar kiritish, shuningdek ishsizlarni ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash chora-

tadbirlariga yo'naltiriladigan moliyaviy resurslar hajmini aniqlash amalga oshiriladi.

4.10-jadval

Mehnat resurslarining hisobot balansi ko'rsatkichlari

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

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

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

Mehnat resurslarining hisobot balansi har bir yil yakunlariga qarab O'zbekiston Respublikasi, Qoraqalpog'iston Respublikasi,

viloyatlar va Toshkent shahri bo'yicha tuziladi, shahar va qishloq aholisiga bo'linadi. U yiriklashtirilgan holda 4.10-jadvalda keltirilgan.

Qisqacha xulosalar

Insonga iqtisodiy hayotning subyekti sifatidagi tasavvurlar rivojlanishining uzoq davom etgan jarayoni natijasida quyidagi qator tushunchalar paydo bo'ldi:

- ish kuchi – mehnat jarayonida samarali foydalanishi mumkin bo'lgan layoqatlar va sifatlar egasi;
- mehnat resurslari – butun jamiyatning mehnatga layoqati jamlanmasi;
- mehnat salohiyati – barcha sifat xususiyatlari jamlanmasi sifatida qaraladigan ish kuchi;
- inson omili – sifat xususiyatlari jamlanmasi sifatida qaraladigan amal etayotgan ish kuchi;
- inson kapitali – inson tomonidan ne'matlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish jarayonida foydalaniladigan layoqat va sifatlar zahirasining jamlanmasi.

Mehnat salohiyati, inson omili, inson kapitali tushunchalari iqtisodiyotda insonga resurs sifatida emas, balki ishlab chiqarishning asosiy subyekti deb qaralishi bilan bog'liqdir.

XXI asrda jahon iqtisodiyoti rivojlanishining tendensiyalari ishlab chiqaruvchi kuchlar taraqqiy etishining yangi bosqichi - mexanizatsiyalashgan yirik mashina ishlab chiqarishi ustunlik qilgan sanoat rivojlanishi bosqichidan xizmatlar, fan, ta'lim va hokazolar ustunlik qiladigan sanoat ishlab chiqarishidan keyingi bosqichga o'tish boshlanganidan dalolat beradi. Moddiy ne'matlar ishlab chiqarish o'z ahamiyatini saqlab qolishi shubhasizdir. Lekin uning iqtisodiy samaradorligi yuqori malakali xodimlar, yangi bilimlar, texnologiyalarga bog'liq bo'ladi.

Shuning uchun inson, uning salohiyati sanoat rivojlanishidan keyingi jamiyatning eng qimmatli, tabiiy yoki to'plangan boylikdan ancha muhimroq resursga aylandi. Bevosita inson omili iqtisodiy rivojlanish sur'atlarini belgilab beradi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1.Mehnat resurslari deganda nimalarni tushunasiz?
2.Mehnat resurslari tasnifini gapirib bering.
3.Mehnat resurslari tarkibini gapirib bering.
4. Ishchi kuchi deganda nimalarni tushunasiz?
5. Ishchi kuchining asosiy elementlarini gapirib bering.
6.Iqtisodiy jihatdan faol aholi tushunchasini gapirib bering.
7.Ishchi kuchining tarkibiy ko'rsatkichi.
8.Mehnat potensiali deganda nimalarni tushunasiz?
9. Mehnat potensiali va u bilan yaqin bo'lgan qanday tushunchalar bor,ular nimalar bilan bir - biridan farq qiladi?
10.Jamiyatning, tashkilotning, shaxsning (xodim) mehnat potensiali.
11.Mehnat potensialining tarkibiy qismi va tashkiliy quvvati qanday o'lchanadi?
12.Inson omili va u bilan bog'liq tushunchalarni gapiring
13.Inson kapitali tushunchasini bayon eting.
14. Mehnat resurslarining shakllanishini izohlab bering.
15.Mehnat resurslaridan foydalanish yo'llarini gapirib bering.
16.Mehnat resurslari balansini tuzish uslubiyati qanday tuziladi va qanday xususiyatlarga ega?

Adabiyotlar

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

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

3. Inson manfaati, huquq va erkinliklarini ta'minlash, hayotimizning yanada erkin va obod bo'lishiga erishish – bizning bosh

maqsadimizdir. Prezident Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Konstitusiyasining 20 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv qo'llanma. – T.:O'qituvchi, 2013. –128 b.

4. I.A.Karimov. Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qatiyat bilan davom ettirish. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2013-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan 2013-yil 18-yanvardagi majlisidagi ma'ruza // «Xalq so'zi» 2013-yil 19-yanvar.

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

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

7. В.В.Адамчук,О.В.Ромашов, М.Е.Сорокина. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с.

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

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

10. Xolmurotov S.E., Shoyusupova N.T. «Iqtisodiy sotsiologiya» fani (ma'ruzalar matni). – T.: TDIU, 2005. – 175 b.

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

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

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

14. http: // www.gov.uz – O'zbekiston Respublikasining davlat portali.

15. http: //www.minesonomu.uz – O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligining rasmiy sayti

16. http: // www.edu.uz – O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligining rasmiy sayti

17. http: // www.mexnat.uz – O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish vazirligining rasmiy sayti.

18. http: // www.stat.uz – O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasining rasmiy sayti

19. http: // www.lex.uz – O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi qonunchilik hujjatlarining sayti

20. http: // www.eLibrary.ru – ilmiy elektron kutubxona sayti

21. http: // www.edu.uz – O‘zbekiston ta’lim sayti

22.http: // www. ula.uzssi.net – O‘zbekiston Respublikasi kutubxonalar assotsiasiyasining sayti

23. http: // www.e-ilm.uz – masofadan turib o‘qitish tizimining sayti

24. http: // www.uzssi.net – ilmiy–ta’lim tarmog‘i

V bob. MEHNAT BOZORINING SHAKLLANISHI VA RIVOJLANISHI

5.1. Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida mehnat bozorining amal etishi

Bozor iqtisodiyoti tizimida bozor markaziy o'rinni egallaydi. Iqtisodiy adabiyotda «bozor» tushunchasining turlicha talqinlari uchraydi. Masalan, A.I. Rofe va A.L.Jukov umumiy tarzda qaralganda, «bozor – tovarlar va xizmatlar sotuvchilari va xaridorlari o'rtasidagi iqtisodiy munosabatlar tizimi, tovarlar va xizmatlar ayriboshlashadigan tomonlar o'rtasidagi aloqa shakli bo'lib, bu jarayonda ayriboshlash obyektining bozor narxi o'rnatiladi va bu obyekt egasi almashadi»[57] - deb hisoblaydilar.

Bozor, shuningdek «bozor subyektlari o'rtasida tovarlar egalik huquqi o'tishi yoki xizmat ko'rsatilishi imkoniyati munosabatlari bilan o'zaro kelishuvga asoslangan iqtisodiy munosabatlar jamlanmasi»[58] sifatida tasavvur etilishi mumkin. G'arb iqtisodchi olimlari K.R. Makkonnell va S.L. Bru fikrlariga ko'ra esa, bozor – «xaridorlar (talabgorlar) hamda ayrim tovarlar va xizmatlar sotuvchilarini (yetkazib beruvchilarni) o'zaro uchrashtiradigan institut yoki mexanizmdir»[59].

Ushbu ta'riflarning har biri (munosabatlar tizimi, hudud, institut yoki mexanizm) «bozor» tushunchasi mohiyatiga aniqlik kiritish bilan birgalikda uning keng qirraligini aks ettiradi.

Bozorning quyidagi funksiyalari farqlanadi:

- *axborot* – bozor o'z ishtirokchilariga talab etilayotgan tovarlar va xizmatlar, ularning turlari va miqdori to'g'risida ma'lumot beradi;

---

[57] Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда: Учебник для студентов вузов. – М.: Изд-во МИК, 1999. -С.108.

[58] Рынок // http: // www.ru.wikipedia.org

[59] Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономика: принципы, проблемы и политика. Том I. / / Пер. с 13 - го анг. изд. - М.: ИНФРА – М, 2003. -С.61.

• *vositachilik* – bozor ishlab chiqaruvchi va iste'molchi o'rtasida vositachilik qiladi;

• *narx–navoni shakllantiruvchi* – bozorda narx–navo raqobat hisobga olingan, talab va taklifdan kelib chiqqan holda shakllantiriladi;

• *tartibga soluvchi* – bozor talab va taklifni mutanosiblik holatiga keltiradi;

• *muvofiqlashtiruvchi* – bozor ishlab chiqaruvchilar va xizmat ko'rsatuvchilarni jamiyat ehtiyoji uchun zarur iqtisodiy ne'matlarni eng kam harajat bilan yaratish va yetarli darajada foyda olishga rag'batlantiradi.

Bozorlar hudud bo'yicha, ayiriboshlashda ishtirok etadigan subyektlar, ayiriboshlash obyektlari, tovarlar va xizmatlar turlari, qonuniylik, to'yintirilishi, rivojlanganligi darajasi bo'yicha tasniflanadi.

Mehnat bozori ish beruvchilar va yollanma xodimlar manfaatlarini muvofiqlashtirishga da'vat qilingan ijtimoiy munosabatlar tizimi hisoblanadi. U bozor iqtisodiyotining asosidir. Iqtisodiyotni boshqarish, eng avvalo, insonlarning mehnat faoliyatini boshqarishni nazarda tutadi. Bunga iqtisodchi olim L.A. Elovikov obrazli ta'rif bergan: «Agar bozor iqtisodiyotining qismlarini turli bozorlardan iborat bo'lgan bino sifatida tasavvur etsak, noqulay ob-havo paytida uning tomidan chakka, tirqishlaridan shamol o'tadigan bo'lsa ham bu bino saqlanib turishi mumkin. Ammo poydevor(mehnat bozori)siz u qulab tushadi»[60].

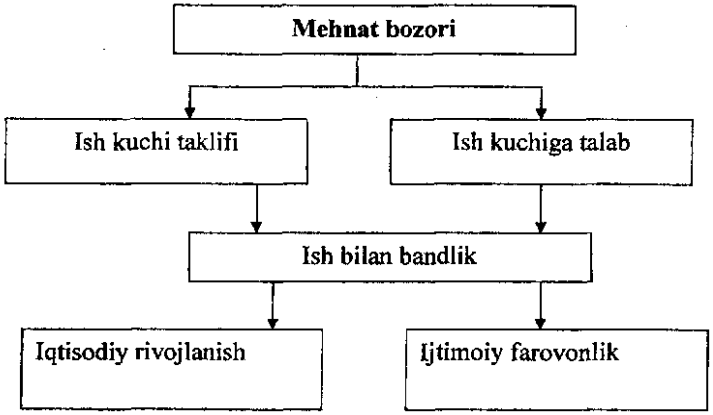
Umuman mehnat bozorini bozor iqtisodiyotining ish kuchi taklifi hamda unga talabni aks ettiradigan o'ziga xos tuzilmasi sifatida tasavvur qilish mumkin *(5.1-rasm)*.

Mehnat bozorining nazariy asoslari uzoq yillar davomida shakllangan va rivojlantirilgan. Bu ta'limotda, asosan to'rtta: klassiklar, keynschilar, monetarchilar va institusionalchilar maktablari farqlanadi *(5.2-rasm)*.

1. Klassik nazariya. Bu maktab vakillari (A.Smit, D.Rikardo, J.Mill, A. Marshall va boshqalar) ish bilan to'la bandlik - bozor iqtisodiyotining normasi, davlatning bu jarayonga aralashmaligi eng

[60] Еловиков Л.А. Экономика труда: Учебное пособие.- Омск.: ОГУ, 2000. –С.101.

yaxshi siyosatdir deb hisoblaganlar. Jumladan, D. Rikardo ish haqini tartibga soluvchi qonunlarni tadqiq etar ekan, ish haqi darajasi ish kuchi taklifiga bog'liqligi to'g'risidagi qoidani asoslagan[61]. Olimning hisoblashicha, mehnat bozoridagi raqobat darajasi ish kuchining taklifi bilan ish beruvchilar tomonidan bunga talabga bog'liqdir.



5.1-rasm. Mehnat bozori

Klassik nazariya asoschilaridan yana biri A.Marshall bu g'oyani rivojlantirar ekan «tovar bozorida bitimga kelishilganda ustuvorlik ikki tomon o'rtasida juda teng taqsimlanishi mumkin bo'lgani holda ish kuchi bozorida ustuvorlik ko'pincha sotuvchilar tomonida emas, balki xarid qiluvchilar tomonida bo'ladi»[62] degan muhim qoidani ilgari surgan. Bu maktab vakillarining nazariyalari umumlashtirilgan holda quyidagichadir:

• ish kuchi taklifining o'zi ish kuchiga talabni tug'dirishi sababli umumiy ortiqcha ishlab chiqarish sodir bo'lmaydi;

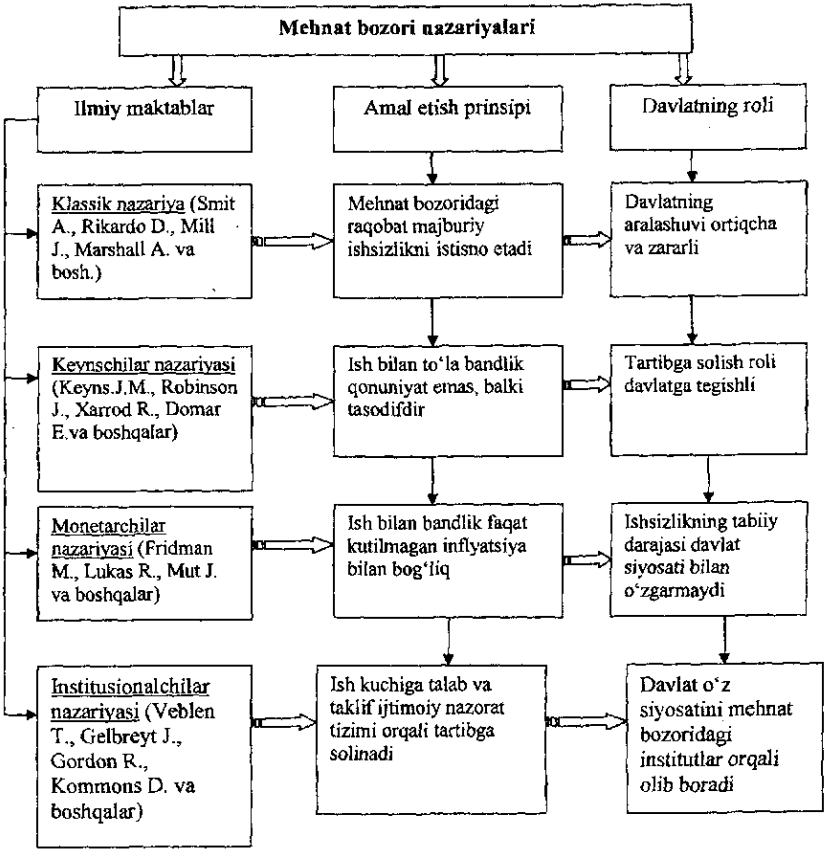
• ish bilan to'la bandlik sharoitida mahsulot xarid qilish uchun mablag' yetarli bo'ladi;

• umumiy sarf-harajatlar uchun mablag' yetishmay qolgan taqdirda muvofiqlashtirishning narx-navo va ish haqi kabi vositalari

[61] Рикардо Д. Сочинения. – М.:1961. -С. 25-30.
[62] Маршалл А. Принципы экономической науки. – М.: Прогресс. –Т.3.1984. – С. 56.

tez ishga tushib, umumiy sarf-xarajatlarning kamayishi ishlab chiqarish hajmi, ish bilan bandlik darajasi va real daromadlar kamayishiga yo'l qo'ymaydi;

• mehnat bozoridagi raqobat majburiy ishsizlikni istisno etadi;



5.2.rasm. Mehnat bozori nazariyalari

• mehnat qilishni hohlagan har bir odam mehnat bozori tomonidan belgilanadigan ish haqi oladigan ishni oson topa oladi;

• iqtisodiyotga davlatning aralashuvi ortiqcha va zararlidir.

2.Keynschilar nazariyasi (J.M.Keyns, J.Robinson, R.Xarrod, E. Domar va boshqalar). J.M.Keyns mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solishning eng asosiy vazifalaridan biri ish bilan to'la bandlikka erishish, deb hisoblagan[63]. Bu maktabning mehnat bozoriga doir nazariyasi quyidagilarni nazarda tutadi:

• iqtisodiyotda ish bilan to'la bandlikni kafolotlovchi hech qanday mexanizm mavjud emas;

• ish bilan to'la bandlik qonuniyat emas, balki tasodifdir;

• mehnat bozoriga foiz stavkasi o'zgarishi hamda narx-navo va ish haqi nisbati egiluvchanligi yordamida ta'sir ko'rsatish imkoniyati mavjud emas;

• ish kuchi bahosi qat'iy belgilab qo'yilgan va amalda, ayniqsa kamayish tomoniga o'zgarmaydi, ish kuchi bahosi mehnat bozorini muvofiqlashtirish vositasi bo'la olmaydi;

• mehnat bozorini tartibga solish roli davlatga tegishlidir, u jamlanma talabni ko'paytirib yoki kamaytirib mehnat bozoridagi muvozanatsizlikni bartaraf eta oladi;

• ish kuchiga talab mehnatga bozor bahosi o'zgarishi orqali emas, balki jamlanma talab yoki ishlab chiqarish hajmi orqali muvofiqlashtiriladi;

• ishsizlik majburiydir, ammo bunda ishsizlikning bir qismi ixtiyoriy xususiyatga egaligi inkor etilmaydi.

3.Monetarchilar nazariyasi (M.Fridman, R.Lukas, J.Mut va boshqalar). Monetarchilar nuqtayi nazaridan ish bilan bandlik faqat kutilmagan inflyatsiya bilan bog'liq, chunki uning darajasi qanchalik yuqori bo'lsa, takror ishlab chiqarish ishtirokchilari narx-navoning bo'lajak ko'tarilishini shunchalik ko'proq hisobga oladilar va buni mehnat shartnomalari, kontraktlarda turli maxsus qaydlar orqali bartaraf qilishga intiladilar. Bu nazariyada M.Fridmanning ishsizlikning tabiiy darajasi mavjudligi to'g'risidagi xulosasi muhim metodologik ahamiyatga egadir. Bu daraja mehnat bozori sharoitlari bilan qat'iy chegaralab qo'yilgan va davlat siyosati bilan o'zgartirilishi mumkin emas. Agar davlat ish bilan bandlikni uning tabiiy darajasini talabni ko'paytirishning an'anaviy-budjet va kredit

[63] Кейнс Дж. Общая теории занятости, процента и денег. – М.: 1978.

usullari bilan oshirmoqchi bo'lsa, bu choralar qisqa muddatda berib, keltirib, faqat narx-navo ko'tarilishiga olib keladi[64].

4.Institusionalchilar nazariyasi (T.Veblen, J.Gelbreyt, R.Gorodon, D.Kommons va boshqalar). Institusionalchilar mehnat bozorini iqtisodiyotning eng muhim sektori deb hisoblab, u iqtisodiy tizimda markaziy o'rinni egallashini ko'rsatadilar. Jumladan, T.Veblen bozorning tarixiy rivojlanishini tahlil etar ekan, industrial jamiyat taraqqiy etishi bilan raqobat kurashi markazi tovarlar va xizmatlar bahosi uchun kurash sohasidan mehnat bahosi va sharoiti uchun kurashish sohasiga ko'chishini aniqlagan[65].

Institusionalchilar fikriga ko'ra, mehnat bozoridagi talab va taklifning nomutanosibligini ijtimoiy nazorat tizimini o'rnatish orqali hal etish mumkin. Davlat esa mehnat bozoridagi rejali siyosatini mehnat bozorida amal qiladigan institutlar orqali amalga oshirishi zarur. Gelbreyt J. fikriga ko'ra, bevosita mehnat bozorida eng muhim ijtimoiy muammolar hal etiladi, shuning uchun davlat mazkur jarayonda ishtirok etishi shart, zero ko'plab odamlar ishdan va tirikchilik kechirish uchun zarur ne'matlardan mahrum. Davlat ish bilan bandlik darajasi yuqori bo'lishidan manfaatdor, chunki bu holat budjetning daromad qismini ko'paytiradi va mamlakat boyligi ko'payishini ta'minlaydi[66].

Mehnat bozori va ish bilan bandlikning zamonaviy nazariyalarida (L.Bryu, K.R.Makkonell, P.Samuelson va boshqalar) umuman bozor munosabatlari kabi mehnat bozori ham mukammal tizim emasligi e'tirof etiladi. Bunda mehnat bozori boshqa bozorlardan tubdan farq qilinishiga alohida e'tibor qaratiladi.

Mehnat bozori, uning xususiyatlari aholini ish bilan samarali band qilish islohotlarini o'z modeli bo'yicha amalga oshirayotgan O'zbekiston uchun nihoyatda muhimdir. Shuning uchun mamlakat iqtisodchi olimlari bu yo'nalishda jiddiy tadqiqotlar amalga oshirmoqda.

Bizning fikrimizcha: «Mehnat bozori deganda ish kuchi takror yuzaga kelishining barcha bosqichlarida: uning yetishtirilishi (ijtimoiy–demografik jihat, yangi ishchi kuchi paydo bo'lishi),

---

[64] Friedman M. Money and Esonomic Development/ M.Friedman// 1973. №4. –r.70.
[65] Веблен Т. Теория праздного класса. – М.: Прогресс, 1984. –С.56 .
[66] Гэлбрайт Д. Экономическая теория и цели общества. -М.:Наука. 1979. –С.40.

ayiriboshlanishi (sotib olish–sotish harakati amalga oshirilishi), taqsimlanishi (ishchi kuchining ijtimoiy, kasbiy va xududiy ko'chishi orqali taqsimlanishi) va mehnat sohasida foydalanilishi bosqichlarida xodim bilan ish beruvchi o'rtasida kechadigan ijtimoiy munosabatlar tizimi tushunilishi kerak»[67].

Sh.R. Xolmo'minov mehnat bozori bozor iqtisodiyotining murakkab, keng ko'lamli, harakatchan va ochiq ijtimoiy–iqtisodiy tizimi ekanligini, bu yerda aholining ish bilan band va band bo'lmagan toifalari bilan ish beruvchi o'rtasida ular shaxsiy munosabatlari, talab va taklif hisobga olingan holda kontraktlar (shartnomalar) asosida mehnat qilish layoqatining oldi–sotdisi sodir bo'lishini ko'rsatadi[68].

D.A.Ortiqovaning fikriga ko'ra, mehnat bozori sohasi mehnatning jamlanma talabi va taklifini shakllantirish bo'yicha mehnat munosabatlari butun majmuasini qamrab olishi kerak. U mehnat bozorining asosiy unsurlari ish kuchi, ish kuchiga talab va uning taklifi ekan, mehnat bozori tarkibiga rasmiy iqtisodiyotda barcha ish bilan bandlar, rasmiy hisobga olinayotgan ish qidirayotganlar va mustaqil ish qidirayotganlarni kiritish kerak degan fikrni ilgari suradi. Shu bilan birga «mehnat bozori rivojlanishining hozirgi bosqichi vazifasi – ish kuchi talabi va taklifining muvozanatiga erishishdir. Bu birgina miqdor ko'rsatkichlarini emas, balki sifat ko'rsatkichlarini ham muvofiqlashtirishni talab etadi»[69] deb ko'rsatiladi.

Mehnat bozorining amal qilishi mexanizmi va unda aholini ish bilan band etishning ijtimoiy–iqtisodiy mohiyatiga aniqlik kiritishda Xalqaro Mehnat Tashkilotining bu masaladagi nuqtayi nazarini ham hisobga olish kerak. Ya'ni XMT ta'rifiga muvofiq, mehnat bozori – tadbirkorlar va mehnatkashlar ish haqi va mehnat sharoitlari xususida jamoaviy yoki shaxsiy muzokaralar olib boradigan sohadir[70].

---

[67] Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. –T.: Mehnat, 2009. – B.105.

[68] Холмуминов Ш.Р. Моделирование селского рынка труда. –Т.: Фан, 1996. –С.7.

[69] Артыкова Д.А. Проблемы достижения равновесия на рынке труда в условиях углубления рыночных реформ. Автореферат на соискание ученой степени доктора экономических наук. – Т.: ИЭ АН РУз, 2006. – 44 с.

[70] Xalqaro Mehnat Tashkilotining asosiy konvensiyalari va tavsiyalari. –T.: Inson huquqlari bo'yicha O'zbekiston Respublikasi milliy markazi, 2008. B.123.

Iqtisodiy adabiyotda mehnat bozori tarkibiy tuzilmasi quyidacha tasniflanadi:

1. Mehnat bozori subyektlari: yollanma xodimlar (ularning jamoat birlashmalari), ish beruvchilar (ularning uyushmalari), davlat (uning organlari).

Amaldagi qonunchiikka muvofiq, *«Belgilangan yoshga yetgan hamda ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi tuzgan O'zbekiston Respublikasi fuqarolari, shuningdek chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslar mehnatga oid munosabatlarning subyektlari bo'lishi mumkin».* Korxonalardagi kasaba uyushmalari va ularning saylab qo'yiladigan organlari yoki xodimlar tomonidan saylanadigan boshqa organlar xodimlarning manfaatlarini ifoda etishi va bu manfaatlarni himoya qilishi mumkin.

Quyidagilar esa *ish beruvchilar* bo'lishi mumkin:

1) korxonalar, shu jumladan, ularning alohida tarkibiy bo'linmalari o'z rahbarlari timsolida;

2) mulkdorning o'zi ayni bir vaqtda rahbar bo'lgan xususiy korxonalar;

3) o'n sakkiz yoshga to'lgan ayrim shaxslar qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda.

Ish beruvchilar uyushmalarga, assotsiasiyalarga va boshqa jamoat birlashmalariga birlashishga haqlidir.

Mehnat sohasidagi davlat boshqaruvini esa O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi va uning hududiy organlari amalga oshiradi[71].

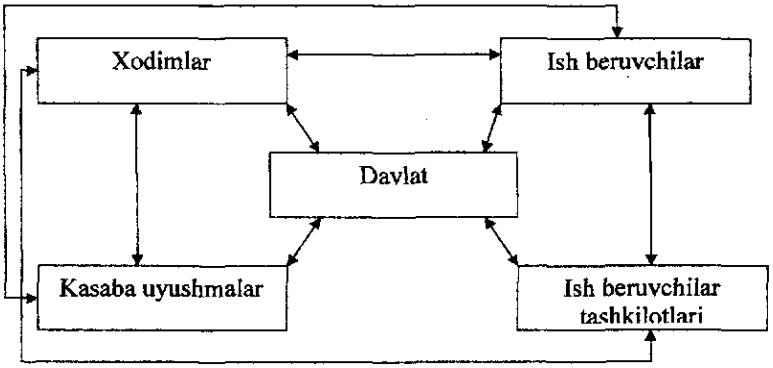
Bundan mehnat bozoridagi munosabatlar tizimi quyidagi tarzda amal etishi anglashiladi:

- xodimlar va ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlar;
- mehnat bozori subyektlari va ular vakillari o'rtasidagi munosabatlar;
- mehnat bozori subyektlari va davlat o'rtasidagi munosabatlar (5.3–rasm).

2.Huquqiy normalar, iqtisodiy dasturlar, uch tomonlama kelishuvlar,mehnat shartnomalari. Mamlakatda mehnat bozoridagi mehnat munosabatlari O'zbekiston Respublikasi Konstitusiyasi,

[71] O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi // http : // www.lex.uz.

Mehnat kodeksi «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonun, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmon va qarorlari, Hukumat qarorlari, boshqa normativ-xuquqiy hujjatlar bilan tartibga solinadi. Mamlakatda, shuningdek aholini ish bilan ta'minlash bo'yicha umumdavlat va hududiy dasturlar ishlab chiqiladi va amalga oshiriladi.



5.3–rasm. Mehnat bozoridagi munosabatlar tizimi

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga muvofiq, korxonada ish beruvchi bilan xodimlar o'rtasidagi mehnatga oid, ijtimoiy-iqtisodiy va kasbga oid munosabatlarni tartibga solish maqsadida normativ hujjat - jamoa shartnomasi tuziladi. Shuningdek, O'zbekiston Kasaba uyushmalari Federasiyasi Kengashi (xodimlarning boshqa vakillik organlari) va ish beruvchilarning respublika miqyosidagi birlashmalari o'rtasida, taraflarning taklifiga ko'ra esa O'zbekiston Respublikasi Hukumati bilan ham ijtimoiy-iqtisodiy masalalar xususida kelishib siyosat olib borishning umumiy prinsiplarini belgilab beradigan Bosh kelishuv tuziladi.

Amaldagi qonunchilikda tarmoq va hududiy kelishuvlar tuzilishi ham nazarda tutilgan. Tarmoqni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yo'nalishlarini, mehnat shartlari va mehnatga haq to'lashni, tarmoq xodimlarining (kasbdoshlar guruhlarining) ijtimoiy kafolatlarini belgilab berish maqsadida

tegishli kasaba uyushmalari (xodimlarning boshqa vakillik organlari) va ish beruvchilar (ularning birlashmalari) o'rtasida, taraflarning taklifiga ko'ra esa O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi bilan ham tarmoq kelishuvlari tuziladi.

Hududlarning xususiyatlari bilan bog'liq muayyan ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni hal qilish shartlarini belgilaydigan hududiy kelishuvlar tegishli kasaba uyushmalari (xodimlarning boshqa vakillik organlari) va ish beruvchilar (ularning birlashmalari) o'rtasida, taraflarning taklifiga ko'ra esa mahalliy ijro etuvchi hokimiyat organlari bilan ham tuziladi.

3. Mehnat bozori mexanizmi (ish kuchiga talab va uning taklifi, mehnat bahosi, raqobat). Mehnat bozori talab va taklifni tartibga solishning ijtimoiy–iqtisodiy mexanizmi sifatida nomutanosiblikka qaraganda muvozanat ko'proq xos bo'lgan boshqa bozorlardan jiddiy ravishda farq qiladi. Agar boshqa bozorlarda bozorga taalluqli bo'lmagan omillar amal etishiga qaramasdan talab va taklif narx–navo orqali muvozanatga keltirib turilsa, mehnat bozorlari uchun muvozanatga qaraganda nomutanosiblik maqbuldir.

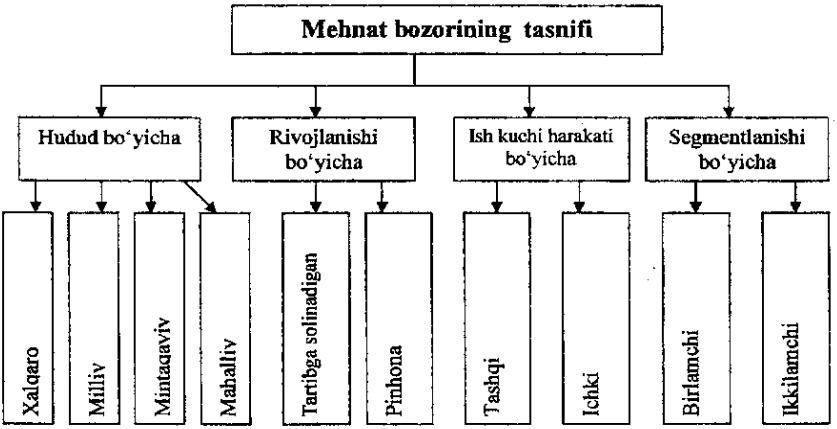
5.2. Mehnat bozorining turlari va ularning xususiyatlari

Mehnat bozorining turli tasniflari mavjud. Ularni umumlashtirgan holda mehnat bozorini quyidagicha ifoda etish mumkin:

- hudud bo'yicha: xalqaro, milliy, hududiy, mahalliy (ichki firma);
- rivojlanish darajasi bo'yicha: tartibga solinadigan, pinhona;
- ish kuchi harakati bo'yicha: tashqi va ichki;
- segmentlanishi bo'yicha: birlamchi, ikkilamchi (5.4–rasm).

Xalqaro mehnat bozori milliy va hududiy mehnat bozorlarini ham qamrab olib, mehnat va kapital migratsiyasini nazarda tutadi.

Milliy mehnat bozori mamlakat butun ijtimoiy ishlab chiqarishini qamrab oladi. U orqali har bir tarmoq o'zi uchun zarur bo'lgan xodimlarni tanlab olish imkoniyatiga ega bo'ladi.



5.4–rasm. Mehnat bozorining tasnifi

Mintaqaviy mehnat bozorlari mehnat resurslarini ish kuchi ortiqcha bo'lgan hududlardan ish kuchiga talab yuqori bo'lgan hududlarga taqsimlash imkoniyatini beradi.

Mahalliy mehnat bozori ish kuchining xo'jalik yurituvchi subyektlar o'rtasida harakatchanligini ko'zda tutadi. Ichki firma mehnat bozori esa xodimlarning bir korxona ichidagi harakatlanishiga asoslangan, bunda xodim yoki o'zi ishlab turgan ish joyida bajarayotgan ishlar va xizmati xususiyatiga o'xshash yangi ish joyiga o'tadi yoki yuqoriroq xizmat mansabi va razryadiga o'tkaziladi.

Rivojlanish darajasiga ko'ra *tartibga solinadigan mehnat bozori* subyektlari o'rtasidagi mehnat munosabatlari quyidagi keng normativ-huquqiy bazaga asoslanadi:

- mehnat va ijtimoiy qonunchilik;
- jamoa shartnomalari;
- mehnat bitimlari, shaxsiy kontraktlar tizimi;
- arbitraj va sud qarorlari, xo'jalik yurituvchi subyektlardagi ichki tartib qoidalari orqali tartibga solish.

Bu mehnat bozori ikki sifat xususiyati – institusional va tarkibiy jihatlari bilan ajralib turadi.

Institusional xususiyatlar tarkibiy mehnat bozorida:

- kasbga tayyorgarlik, uzluksiz ta'lim tizimi;

• ishga vaqtincha yollash tizimi;

• ishsizlarni muhofaza qilish davlat dasturlarining mavjudligi nazarda tutiladi.

*Tartibga solinadigan mehnat bozori*da yaxlit milliy mehnat bozori doirasida kasb-korlar, demografik va boshqa xususiyatlar hisobga olinadigan alohida mehnat bozorlari mavjud bo'ladi. Masalan, iqtisodchilar, muhandislar, shifokorlar, o'qituvchilar va boshqa kasb egalari mehnat bozorlari mavjud bo'ladi.

Pinhona mehnat bozori – pinhona iqtisodiyot mahsulidir. Mehnat bozorining bunday turida yollanma xodimlar biron-bir ijtimoiy himoyaga ega emaslar. Shu bilan birga muayyan darajada yuqori moddiy rag'batlantirish hisobiga yollanma xodimlar ish bilan bandlik hamda mehnat muhofazasi kafolatlari bo'lmasa ham ishlashga tayyor bo'ladi.

Ish kuchi harakati (migratsiyasi) bo'yicha ichki mehnat bozori mehnat resurslarining bir mamlakat miqyosida, mintaqalar, tuman va shaharlar o'rtasida qayta taqsimlanishini nazarda tutadi. Tashqi ish kuchi harakati deyilganda mehnat resurslarining bir davlatdan boshqa davlatga ko'chib o'tishi tushuniladi.

Shu bilan birga ish kuchiga talab va uning taklifi xususiyatlaridan kelib chiqqan holda mehnat bozorining bir necha modellari farqlanadi (5.5-rasm):

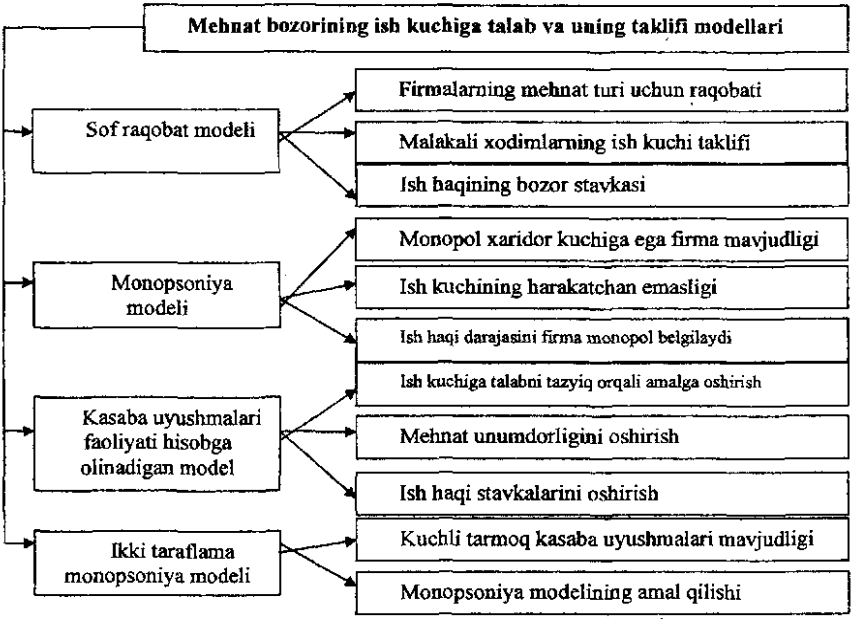
1. Sof raqobat bozori. Unda:

• ko'p miqdordagi firmalar mehnat bozorida muayyan mehnat turini yollashda bir-birlari bilan raqobatda bo'ladi;

• bir xil malakaga ega ko'p sonli malakali ishchilar mehnat bozorida bir-biridan mustaqil ravishda mazkur mehnat xizmatini taklif etadilar;

• firmalar ham, yollanma xodimlar ham ish haqining bozor stavkasi ustidan nazoratni amalga oshira olmaydi. Ular ish haqi darajasi qanday bo'lishini ham belgilab bera olmaydi.

2. Monopsoniya modeli. Uni bir xaridor monopoliyasi bozori ham deb atashadi. Mehnat bozorining mazkur modelida ish kuchini xarid qiluvchi monopol kuchga ega bo'ladi. Ushbu model uchun quyidagi xususiyatlar xosdir:



5.5-rasm. Mehnat bozorining ish kuchiga talab va uning taklifi modellari

• monopol xaridor kuchiga ega firmada ish bilan bandlar mehnatning muayyan turi bilan band bo'lgan xodimlarning asosiy qismini tashkil etadi;

• mehnatning mazkur turi jo'g'rofiy omillarga ko'ra nisbatan harakatchan bo'lmaydi yoki xodimlar ish topa olmasliklari sababli yangi kasb-korni egallash yoki malaka oshirishga majbur;

• ish haqi darajasi qanday bo'lishini monopol firma belgilaydi. Bunda firma yollanma xodimlarga to'laydigan ish haqining stavkasi u tomondan yollanadigan xodimlar soniga bevosita bog'liq bo'ladi.

Monopsoniya modeliga kichik shaharlar hamda olisda joylashgan tumanlardagi mehnatga layoqatli aholi uchun asosiy ish joylari taklif etadigan yagona korxona mavjudligi xosdir. Agar mahalliy mehnat bozorida ish kuchi xaridori sifatida bir nechta (uchta yoki to'rtta) firma monopol huquqqa ega bo'lsa, bu oligopsoniya modeli hisoblanadi.

3. Kasaba uyushmalari faoliyati hisobga olinadigan mehnat bozori modeli. Mehnat bozorining bu turi uchun kasaba uyushmalari

ish haqini oshirish talabini qo'yishlari xosdir. Ular o'zlarining bu iqtisodiy maqsadlariga quyidagicha erishishlari mumkin:

• mehnat xizmatiga talabni siyosiy tazyiq yoki reklama yordamida oshirish. Ba'zi kasaba uyushmalari ish beruvchilarga talabdan ortiqcha xodimlarni ish bilan ta'minlash tazyiqini o'tkazish orqali ham ta'sir ko'rsatadi;

• mehnat unumdorligini oshirish orqali. Buning uchun korxonalarda ishchi – ma'muriy qo'mitalar tashkil etiladi;

• ish haqi stavkalarini oshirish orqali. Kasaba uyushmalari yollanma xodimlarni birlashtirib, mehnat taklifini o'z nazoratlari ostiga olishlari hamda ish beruvchilarga raqobat darajasidan yuqori bo'lgan ish haqi stavkasini o'rnatish tazyiqini o'tkazishlari mumkin.

4. Ikki tarafl ama monopsoniya modeli. Mehnat bozorining bu modeli kuchli tarmoq kasaba uyushmalari mavjud bo'lgan monopsoniya bozori uchun xosdir. Boshqacha qilib aytganda, monopsoniya modeli kasaba uyushmalari faoliyati hisobga olinadigan model bilan qo'shilganda ana shunday model hosil bo'ladi. Mehnat bozorining bu turi uchun kasaba uyushmalarining ish kuchi sotuvchisining monopol huquqqa egaligi xosdir. Bunda kasaba uyushmalari ish haqi miqdorini ish bilan bandlikni kamaytirish yoki ko'paytirish hisobiga o'zgartiradigan monopsonik ish beruvchilarga qarshi turadi.

Mehnat bozori ish kuchini taklif etayotgan turli toifalarning segmentlarini mujassamlashtirgan bo'ladi. Bu segmentlarning har birida o'zaro raqobatlashadigan, ammo mehnat bozorining ish kuchi boshqa toifalari segmentlaridagi ish kuchiga raqobatchi bo'lmaydigan xodimlar jamlangan. Bu segmentlar birlamchi va ikkilamchi mehnat bozorlaridan iboratdir.

Birlamchi mehnat bozorlari nufuzli ish turlaridan shakllanadi. Ulardagi mustaqil ish joylari oliy ma'lumotga ega xodimlar, ma'muriy–boshqaruv personali, yuqori malakali mutaxassislar, yordamchi ish joylari esa o'rta malakali va texnik xodimlar tomonidan egallanadi.

Ikkilamchi mehnat bozorlari yuqori malaka va maxsus tayyorgarlik talab etilmaydigan ish joylaridan iborat bo'ladi. Bu ish joylari malakali ishchilar, xizmat ko'rsatadigan va quyi kategoriyali xodimlarga mo'ljallangandir (5.1-jadval).

Birlamchi mehnat bozorida mehnatga haq to'lash darajasi, ish tartibi, mehnat sharoitlari, ish bilan barqaror ta'minlanish, ijtimoiy himoyalanish, pirovard natija uchun mas'uliyat, xizmat vazifasi bo'yicha ko'tarilish, ishlab chiqarishni boshqarishda ishtirok etish imkoniyatlari ikkilamchi mehnat bozoridagiga qaraganda sifat jihatidan yuqori darajadadir.

5.1-jadval

Birlamchi va ikkilamchi mehnat bozorlarining asosiy xususiyatlari

Asosiy xususiyatlar	**Birlamchi mehnat bozori**	**Ikkilamchi mehnat bozori**
Mehnatga haq to'lash darajasi	Yuqori	Past
Ish haqi shakllari xususiyatlari	Bir yo'la to'lovlar ulushining yuqoriligi, mehnatga haq to'lashning shaxsiy shakli	Asosiy ish haqining asosiy rol o'ynashi, mehnatga jamoaviy haq to'lash
Mehnat faoliyati mazmuni	Ijodiy, yuqori malakali	Ijro etuvchi, zerikarli ish
Mehnat sharoitlari	Qulay	Qoniqarsiz
Pirovard natijalar uchun mas'uliyat	Yuqori	Past
Ish bilan bandlik xususiyati	Baqaror	Uzlukli
Ish vaqtining xususiyatlari	Normal yoki normalangan ish kuni, haftasi, yili	To'liq bo'lmagan ish kuni, haftasi, mavsumiy va vaqtincha ish
Mehnat kontraktlarining davomiyligi	Uzoq muddatli	Qisqa muddatli
Alohida ijtimoiy himoyaga muhtojlar ulushi	Past	Yuqori
Ijtimoiy himoyalanganlik darajasi	Yuqori	Past
Ta'lim va kasb tayyorgarligi uchun ajratiladigan mablag'lar	Katta	Kam
Xizmat vazifasi bo'yicha ko'tarilish imkoniyati	Katta	Kam
Ishlab chiqarishni boshqarishda ishtirok etish darajasi	Yuqori	Kam

Turli mamlakatlar mehnat bozorlarining o'ziga xos modellari ham mavjuddir. Jumladan, Shvetsiyada mehnat bozoridagi siyosat bo'sh ish joylarini ishsizlar bilan to'ldirish hamda ishsizlarga nafaqa to'lash bilan chegaralanib qolmasligi kerak, degan prinsipga asoslanadi. Bu mamlakatda davlatning mehnat bozoridagi faol siyosati quyidagilarni nazarda tutadi:

• birinchidan, cheklovchi fiskal siyosat orqali rentabellik darajasi past hamda yuqori bo'lgan kompaniya va firmalarni soliqqa tortish tabaqalashtiriladi;

• ikkinchidan, xo'jalik yurituvchi subyektlarning moliyaviy ahvolidan qatiy nazar teng mehnatga teng ish haqi to'lashga rioya etilishi ta'minlanadi;

• uchinchidan, yangi ish o'rinlari yaratish, xodimlarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash rag'batlantiriladi;

• to'rtinchidan, iqtisodiy ko'rsatkichlari past, lekin mamlakatga ijtimoiy zarur xizmat ko'rsatadigan sektorlarda ish bilan bandlikning davlat tomonidan qo'llab-quvvatlanishidir[72].

Amerika Qo'shma Shtatlari mehnat bozorida ishsizlik darajasinining ortib ketishini oldini olishga alohida e'tibor qaratiladi. Davlat mehnat bozorida faol siyosat olib borish uchun yalpi ichki mahsulotning 0,19 % ni sarflaydi. Ushbu davlat mehnat bozorining modeliga ish kuchining kasb bo'yicha ham, jo'g'rofiy jihatdan ham yuqori darajada harakatchanligi xosdir.

Yaponiya mehnat bozori xodimlarni umrbod yollashga asoslanadi. Xodimlar pensiyaga chiqqunga qadar ish bilan band bo'lishlari kafolatlanishi ko'zda tutiladi. Mehnat bozoridagi davlat siyosatini amalga oshirish uchun xarajatlar yalpi ichki mahsulotning 0,52 % ni tashkil etadi. Buning 0,13% faol, 0,39 % faol bo'lmagan siyosat o'tkazishga ajratiladi.

5.3. Mehnat bozorida ish kuchi taklifi va unga talab

Mehnat bozorining obyekti – mehnat, subyektlari – ish beruvchilar, yollanma xodimlar, ishsizlar, ish bilan mustaqil bandlar

[72] Абдурахманов К.Х., Шарифуллина Т.А. Экономика и социология труда: Учебное пособие. –М.: Российская экономическая академия. 2002. –С.63.

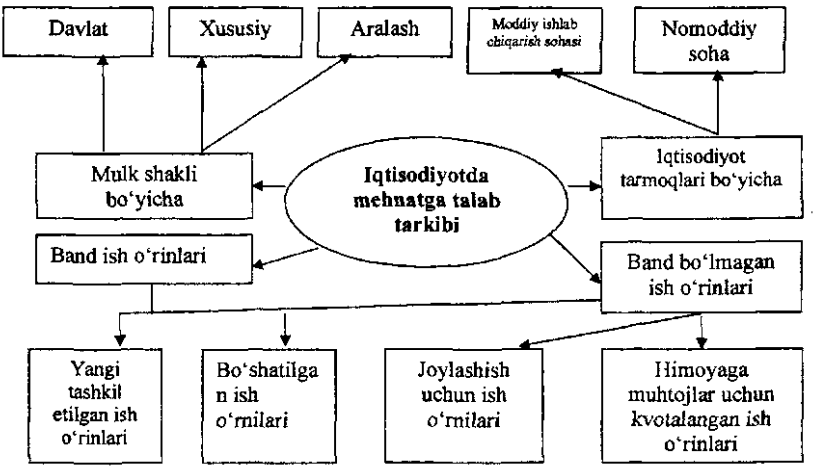
bo'lsa, uning tarkibiy qismlari – ish kuchiga talab va uning taklifidir.

Mehnat bozorida *ish kuchiga talab* ish beruvchilar tomonidan shakllantiriladi. Ish kuchiga talab – mehnatga ehtiyojni anglatadi, ya'ni ishlab chiquvchilar muayyan vaqtda belgilangan ish haqiga qancha xodimni yollashlari mumkinligini ifoda etadi

Mehnat bozorida ish kuchiga talab o'ziga xos xususiyatga ega. U iste'mol bozoridagi oddiy tovarlardan farqli ravishda xaridor ehtiyojini qondirish uchun emas, balki muayyan ish bajarish, xizmat ko'rsatish maqsadida sotib olinadi. Bu ish kuchini esa mehnatga layoqatli muayyan guruhlar:

- ishga muhtoj bo'lib ish qidirayotganlar;
- ishga ega bo'lgan holda o'z mehnat faoliyatidan qoniqmasdan, boshqa munosibroq ish qidirayotganlar;
- hozir ish bilan band bo'lsa ham yaqin orada ish o'rnini yo'qotishi xavfi bo'lgani uchun har ehtimolga qarshi yangi ish joyi qidirayotganlar taklif qiladi.

Ish kuchiga talabni mulkchilik shakllari, iqtisodiyot tarmoqlari, ish o'rinlarining bandligi yoki band emasligi ko'rinishida ifoda etish mumkin *(5.6-rasm)*.



5.6-rasm. Iqtisodiyotda ish kuchiga talabning shakllanishi

Ish kuchiga talabning o'zgarishiga qator omillar:

- mehnat bahosi (ish haqi miqdori);
- mahsulotga ehtiyoj;
- ishlab chiqarish hajmi;
- qo'llanilayotgan texnologiyalar ta'sir ko'rsatadi.

Jumladan, u yoki bu ishlab chiqarishda texnologiya, dastgoh va uskunalar, boshqa vositalar o'zgarmagani holda ish haqi miqdori ko'paysa, tabiiyki, mahsulot tannarxi hamda uning narxi ortadi. Xaridor qimmatlashgan tovarni kamroq sotib olishga majbur bo'ladi, bu ish beruvchini ham ishlab chiqarish hajmini kamaytirishga majbur qiladi. Oqibatda ish bilan bandlik darajasi pasayadi. Bu iqtisodiyot fanida ko'lam effekti, deb ataladi.

Ish beruvchi xodim ish haqi miqdorini oshirgan holda mahsulot tannarxini ishlab chiqarish chiqimlarini zamonaviy texnologiyalarni joriy etish yo'li bilan kamaytirish orqali arzonlashtirishga muvaffaq bo'lishi mumkin. Bu holda ham ishlab chiqarish texnologiyalari mehnat sarfini kamaytirib, ish bilan bandlikni qisqartiradi. Bu iqtisodiyot fanida o'rindoshlik effekti nomini olgan. Ya'ni mazkur holda kapital (zamonaviy texnologiyalar uchun sarmoya sarfi) ish kuchi o'rnini bosadi.

Umuman olganda mehnat bozorida ish kuchiga talabning shakllanishi ish beruvchi ehtiyojlari va manfaatlariga bo'ysunadi. Bunda ish beruvchi uchun asosiy omil – ishlab chiqarayotgan mahsuloti(xizmati)ning bozorda raqobatbardoshligini ta'minlab, foyda olishdir.

O'z navbatida *ish kuchi taklifi*ning shakllanishida xodimning ehtiyoj va manfaatlari muhimdir. Xodim uchun eng asosiysi – taklif etayotgan ish kuchi uchun imkoni boricha yuqori haq olish, mehnat faoliyatining mazmun va shart-sharoitlari munosib bo'lishidir.

Mehnat bozorida uning tarkibiy qismlari o'rtasida tarkib topayotgan munosabatlar bozor konyunkturasini anglatadi. Mehnat bozori konyunkturasi uch xil bo'ladi *(5.7-rasm)*:

1) yollanma xodimlar taqchilligi, ya'ni mehnat bozorida ish kuchi taklifi kamligi;

2) ishsizlik, ya'ni mehnat bozorida ish kuchining ortiqchaligi;

3) muvozanat, ya'ni ish kuchiga talab uning taklifiga mutanosibligi.



5.7-rasm. Mehnat bozorining konyunkturasi

Shuning uchun R.J.Erenberg va R.S.Smit mehnat bozorini tadqiq etish bu talab va taklif bilan boshlanadi va huddi shu bilan tugaydi hamda mehnat bozori amal etishining har qanday natijasi hamma vaqt u yoki bu darajada mazkur tarkibiy qismlarning darajasi va o'zaro munosabatiga bog'liq deb ko'rsatadilar[73].

Ijtimoiy mehnat taqsimotining chuqurlashuvi, aniq mehnat turlarining doirasi kengayishi bilan ish kuchiga talab tarkibida ham siljishlar yuz beradi. Xususan, yollanma ish kuchining kasb-malaka darajasi nuqtayi nazaridan talab quyidagi asosiy guruhlarga bo'linadi:

a) yuqori malakali ish kuchiga talab;
b) o'rtacha malakali ish kuchiga talab;
v) past malakali ish kuchiga talab;
g) malakasiz ish kuchiga talab.

Fan-texnika taraqqiyoti sharoitida yuqori malakali ish kuchiga talab ustunlik qiladi. Agar ishlab chiqarish zamonaviy darajada bo'lmasa, o'rta va past malakali ish kuchiga, ko'p hollarda esa malakasiz qo'l mehnatiga talab yuqori bo'ladi.

[73] Эренберг Р.Дж.,Смит Р.С.Современная экономика труда: теория и государственная политика.–М.,1996.-С.3.

5.4. Mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solish usullari va mexanizmlari

Tadqiqotlar mehnat bozori tartibga solinishni talab etishini ko'rsatdi. Bu quyidagilar bilan tasdiqlanadi:

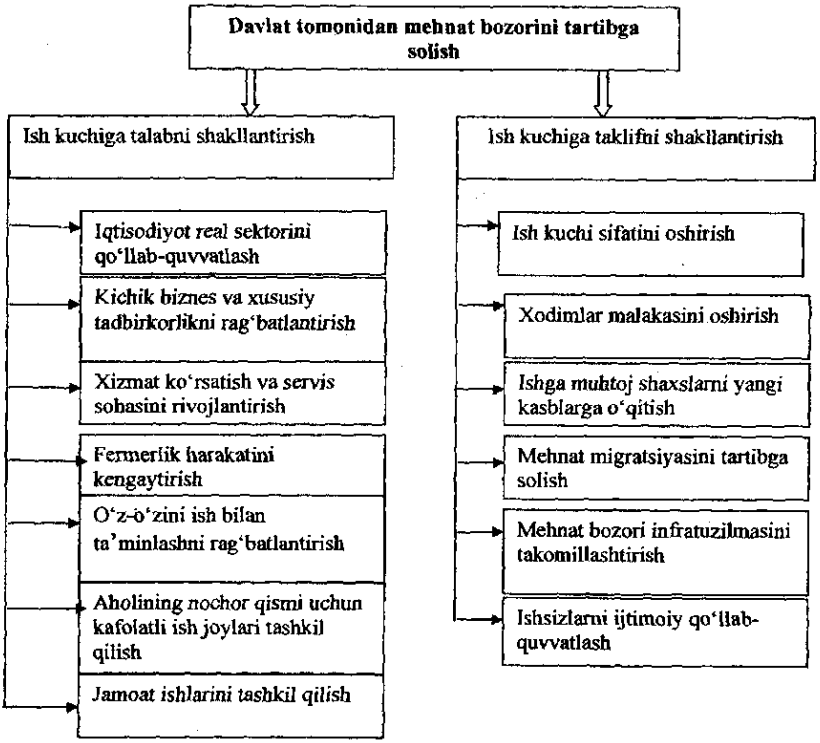
1. Mehnat bozori mukammal bo'lmagan tizimdir. Uning bozor mexanizmi qator kamchiliklarga ega. Jumladan, mehnat bozori ish bilan to'la bandlikni ta'minlay olmaydi va xodimlarni ishsizlikdan himoya qilmaydi. Bu yerda eng raqobatbardosh xodimlarni shafqatsiz tanlab olish ro'y beradi. Mehnat bozorida yollanma xodimlarning mavqei avval boshdan ish beruvchilar mavqeiga qaraganda pastdir. Shuning uchun ular manfaatini himoya qilish uchun mehnat bozoriga tashqi ta'sir ko'rsatish kerak bo'ladi.

2. Mehnat bozori ochiq tizimdir. Unga turli tashqi: demografik, ilmiy-texnikaviy, ijtimoiy, iqtisodiy, huquqiy va boshqa omillar ta'sir ko'rsatadi. Mehnat bozoriga, shuningdek, iqtisodiyotning rivojlanishi, ish bilan bandlik sohasida olib borilayotgan siyosat, o'zgarib boradigan tarixiy, milliy va jug'rofiy xususiyatlar ham ta'sir ko'rsatadi. Bu o'zgarib boruvchi shart-sharoitlar ko'pincha tadqiq etilayotgan bozorga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Bu salbiy omillar ta'sirini kamaytirish uchun mehnat bozori doimiy ravishda tartibga solib turilishi kerak.

3. Mehnat bozori makroiqtisodiyotga, bu bilan esa jamiyatdagi ijtimoiy vaziyatga ta'sir ko'rsatadi. Mehnat xizmatiga talab va uning taklifi nomutanosibligi ortib borganda, ya'ni mehnat bozor kon'yukturasi o'zgarganda *ijtimoiy beqarorlik vujudga kelishi* mumkin.

Bozor munosabatlari sharoitlarida mehnat bozorining davlat tomonidan tartibga solinishi katta ahamiyatga ega. Davlat o'zining *mehnat bozoridagi siyosati asosiy yo'nalishlarini* belgilaydi *(5.8-rasm)*. Milliy mehnat bozorida bu quyidagilarni ko'zda tutadi:

- iqtisodiyot real sektorini qo'llab-quvvatlash, shuningdek, daromadlarni qayta taqsimlash va tartibga solishga yo'naltirilgan soliqqa tortishning eng maqbul darajasini o'rnatish;
- kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash: ish o'rinlari sonini ko'paytirish maqsadida kreditlar ajratish, soliq imtiyozlari berish, ya'ni mehnat xizmatiga talabni rag'batlantirish;



5.8-rasm. Davlat tomonidan mehnat bozorini tartibga solish

• ish kuchi harakatchanligini ta'minlash, xususan oilalarni ish kuchi ortiqcha bo'lgan mintaqalardan ish kuchi yetarlicha bo'lmagan mintaqalarga ko'chib o'tishlari uchun subsidiyalar berish va kreditlar ajratish yo'li bilan ta'minlash;

• mehnat bozorida raqobatbardosh bo'lmagan aholi qatlamini davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash;

• ishchilar umumiy ta'lim darajasini oshirish, ularni mehnat bozorida barqaror talabga ega kasblarga o'qitish va qaytadan o'qitish.

Davlat tartibga solish maqsad va vazifalaridan kelib chiqqan holda, mehnat bozoriga ta'sir ko'rsatishning turli usul va vositalarini

tanlaydi. *Davlatning aholini ish bilan ta'minlashni tartibga solish usullari* asosan uch guruhga tasniflanadi:

1. Iqtisodiy usullar (budjet siyosatida yangi ish o'rinlari yaratishni rag'batlantirish uchun ish beruvchilar, ayniqsa tadbirkorlarga imtiyozli kreditlar ajratish, soliq yukini kamaytirish, ishga muhtoj aholini mehnat bozorida raqobatbardosh kasblarga o'qitish va hokazolarni ustuvor yo'nalish sifatida belgilash).

2. Tashkiliy usullar (o'qitish bandlik va aholini ish bilan ta'minlash xizmatlari, mehnat bozoriga xizmat ko'rsatuvchi axborot tizimlarini, kasbga yo'naltirish hamda kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash tizimlarini shakllantirish va rivojlantirish).

3. Ma'muriy-qonunchilik usullari (mehnat shartnomalari tuzish, ish vaqti, ish vaqtidan qo'shimcha vaqt ish davomiyligini tartibga solish, bandlik davlat jamg'armalariga majburiy to'lovlarni joriy etish, aholining nochor qismi uchun kafolatli ish joylari sonini kvotalash va hokazo).

Ayni paytda davlatning aholini ish bilan ta'minlashga qaratilgan siyosati faol bo'lishi va bo'lmasligi mumkin. Faol siyosat mehnat taklifi hamda mehnatga talabni har taraflama rag'batlantirish, bandlik dasturlarini ishlab chiqish va ularni izchil amalga oshirish va boshqa tadbirlarni mujassamlashtiradi. Faol bo'lmagan, siyosat, asosan, ishsizlarga ijtimoiy yordam ko'rsatish bilan cheklanadi.

O'zbekistonda bozor munosabatlari shakllantirilar va rivojlantirilar ekan, *davlatning mehnat bozorini tartibga solishi* bir necha bosqichlarni bosib o'tdi.

Mehnat bozorini tartibga solishni rivojlantirishning dastlabki bosqichi - 1991–1994-yillar ijtimoiy-mehnat sohasida mehnat munosabatlarining paydo bo'lishi hamda ularni tartibga solish zarurati bilan farqlanib turadi. Bu davrda aholi birinchi marotaba mehnat bozorining salbiy hodisalari: ish o'rinlarining qisqarishi, ishsizlik, ish haqi miqdorining kamayishi, majburan to'liqsiz ish bilan bandlik kabi holatlarga duch keldi.

Mazkur bosqichda mehnat bozorini tartibga solishning asosiy subyekti sifatida davlat ishsizlarni milliy va mintaqaviy darajada mehnat bozorini tartibga solishning ma'muriy shakllari yordamida qo'llab-quvvatlashga qaratilgan siyosatni olib bordi. Bu davr

mehnat xizmatiga talabni uning taklifiga mos darajada saqlashga intilish, to'liqsiz ish haftasi va to'liqsiz ish kuni rejimiga o'tilishi bilan hamda ko'pgina tarmoqlarda ish haqi miqdorining turmush kechirish eng past darajasidan ham past bo'lganligi xususiyatiga ega edi.

«Aholining ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonun va O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksining qabul qilinishi bu bosqichda tartibga solish jarayonining eng muhim institusional asosi bo'ldi. Bu qonun hujjatlarida ishsizlik, ish bilan bandlik shaklini tanlash huquqi, ishsizlikdan ijtimoiy himoya qilish kafolatlari va boshqa qoidalar e'tirof etildi.

Mehnat bozorini tartibga solishning navbatdagi bosqichi - 1994–1999-yillarda iqtisodiy o'sish pasayishining tezlashishi mehnat bozori dinamikasiga salbiy ta'sir ko'rsatdi. Bunday sharoitlarda korxonalarda ish bilan bandlik darajasini saqlab turishga intilish ko'p hollarda moliyaviy taqchillikni keltirib chiqardi. Davlat to'lovga qodir bo'lmagan korxonalarga banklar tomonidan kredit ajratish davom etayotganligi bilan murosa qilib keldi hamda bankrotlik to'g'risidagi qonun qabul qilinishini tezlashtirmadi.

Hamma uchun yagona bo'lgan qat'iy budjet cheklovlarini joriy etish va to'lovga qodir bo'lmagan korxonalarni bankrot deb e'lon qilish xodimlarni ommaviy ishdan bo'shatishga olib kelardi. Bu bosqichda kichik biznes va xususiy sektor nisbatan tez rivojlanayotgan bo'lsa ham, dastavval u ish bilan bandlikni zarur darajada ta'minlash uchun qodir emasdi. Ana shu davrda ish bilan bandlik darajasining kamayishi iqtisodiyotning sanoat va qishloq xo'jaligi kabi eng muhim tarmoqlarida ro'y berdi.

Ish bilan bandlar soni, ayniqsa, mashinasozlikda, yengil va qurilish materiallari sanoatlarida keskin qisqardi.

Mazkur bosqichda davlatning tartibga solishdagi asosiy maqsadi ishsizlikni kamaytirish va uning oqibatlarini yumshatishdan iborat edi. Shu bilan bir qatorda, ish kuchi talabi va taklifi nisbatini yaxshilash mehnat bozorini tartibga solishning vazifalaridan biriga aylandi. Davlat ushbu davrda mehnat bozorini tartibga solishning ijtimoiy yo'naltirilgan modelini qo'llash va faol siyosat olib borish chora-tadbirlarini ko'rganligiga qaramasdan, mehnat organlari talab

qisqarishini to'xtatish hamda talab o'sishini rag'batlantirish imkoniga ega bo'lmadi.

Mehnat bozorini tartibga solishning navbatdagi bosqichi – 2000-yildan keyin mamlakat makroiqtisodiy vaziyatida ro'y bergan ijobiy o'zgarishlar ish kuchiga talab va uning taklifiga jiddiy ta'sir ko'rsatdi. Ushbu davrda aholining ish bilan bandligi normativ-huquqiy va institutsional asoslarini takomillashtirish jarayoni davom etdi. Mazkur bosqichda ish bilan bandlikni tartibga solishda yangi tahrirdagi «Aholining ish bilan bandligi to'g'risida»gi Qonun va O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi qabul qilinishi, shuningdek ish bilan bandlik xizmatlari faoliyatini takomillashtirish muayyan ijobiy ahamiyatga ega bo'ldi.

O'zbekistonda hozirgi vaqtda mehnat bozorini tartibga solishni takomillashtirish, aholining ish bilan bandligi darajasini oshirish uchun quyidagi chora-tadbirlar ko'rilmoqda:

1. Mehnat qonunchiligi tobora takomillashtirilib, joylardagi Ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi markazlar faoliyati kuchaytirilmoqda.

2.Yangi ish o'rinlari yaratayotgan ish beruvchilar rag'batlantirilmoqda, ularga soliq, kredit imtiyozlari va boshqa imtiyozlar berilyapti.

3.Mehnat bozorida ish kuchi sifati va raqobatbardoshligini oshirish chora-tadbirlari ko'rilyapti. Buning uchun mehnat resurslarini kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash tizimi yanada takomillashtirilmoqda.

4.Aholini ish bilan ta'minlashning eng samarali vositalari bo'lgan kichik biznes, xususiy tadbirkorlik, kasanachilik, xizmat ko'rsatish va servis sohasi yanada jadal sur'atlarda rivojlantirilmoqda.

5.Aholining ijtimoiy himoyaga muhtoj toifalari moddiy qo'llab-quvvatlanmoqda, ular uchun ish o'rinlarini kvotalash tartibi yo'lga qo'yilgan.

6.Davlat va mahalliy budjetlar mablag'lari hisobidan vaqtinchalik va jamoat ishlari tashkil etilyapti.

7.Tashqi va ichki migratsiyani tartibga solishga e'tibor kuchaytirilmoqda.

Qisqacha xulosalar

Mehnat bozori ish kuchining «mehnatga bo'lgan layoqatini» sotish va sotib olish tizimidir.

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

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

Mehnat bozorining shakllanishiga ish kuchining «mehnatga bo'lgan layoqatini» tovarga aylanishi, ish kuchining erkin taklifi, ish beruvchilarning ish kuchiga mustaqil talabi iqtisodiyotning tarkibiy o'zgarishi, turli shakllardagi mulkchilikning rivojlanishi kabi iqtisodiy, ijtimoiy va xuquqiy shart-sharoitlar bevosita ta'sir etadi.

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

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

O'zbekiston Respublikasida mehnat bozorini tartibga solishning asosiy maqsadi – mehnatga layoqatli aholining ish bilan bandligini oshirish maqsadida iqtisodiy real sektori, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik, xizmat ko'rsatish sohalarini jadal rivojlantirish, yangi ish o'rinlari yaratayotgan ish beruvchilarni har taraflama qo'llab-quvvatlashdan iboratdir.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat bozori nima va u boshqa bozorlardan nima bilan farqlanadi?
2. Mehnat bozorining tarkibiy qismlari nimalardan iborat?
3. Mehnat bozorining qanday asosiy vazifalari bor?
4. Mehnat bozorining shakllanishiga qanday shart-sharoitlar ta'sir etadi?
5. Mehnat bozori shakllanishining qanday tamoyillari mavjud?
6. Mehnat bozori shakllanishining qanday omillari bor?

7. Ish kuchiga talab va taklif shakllanishiga nimalar to'siq bo'ladi?

8. Mehnat bozorini tartibga solishning ahamiyati qanday?

9. Jamoa va shaxsiy mehnat shartnomalarida ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar qanday tartibga solinadi?

10. Mehnat resurslari bilan ko'p va kam ta'minlangan xududlarda mehnat bozori qanday usullar asosida tartibga solinadi?

11. Mehnat bozori rivojlanishi konsepsiyasining asosiy maqsadini tushuntirib bering.

12. Mehnat bozorini qanday rivojlanish bosqichlari mavjud?

Adabiyotlar

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

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va Senatining 2010-yil 12-noyabrdagi qo'shma majlisidagi «Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi» mavzusidagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv-uslubiy majmua. T. «Iqtisodiyot», 2010 - 281 bet

3. Inson manfaati, huquq va erkinliklarini ta'minlash, hayotimizning yanada erkin va obod bo'lishiga erishish – bizning bosh maqsadimizdir. Prezident Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Konstitusiyasining 20 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv qo'llanma. – T.:O'qituvchi, 2013. –128 b.

4. I.A.Karimov. Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qatiyat bilan davom ettirish. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2013-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan 2013-yil 18-yanvardagi majlisidagi ma'ruza // «Xalq so'zi» 2013-yil 19-yanvar.

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

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

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

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

9. К.Х.Абдурахманов, Т.А.Шарифуллина. Экономика и социология труда. Учебное пособие. – М.: РЭА им. Г.В.Плеханова, 2001. – 264 с.

10. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti . Darslik (nazariya va amaliyot) –T.: «Mehnat», 2009 - 512 bet.

11. Кокина Ю.П. Экономика труда. Учебник. –М.: Магистр, 2010.- 686с.

12. Рязанцев С.В., Ткаченко М.Ф. Мировой рынок труда и международная миграция. Учебное пособие. М.: Экономика, 2010 – 303 с.

13. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ищин В.В. Рынок труда, занятост населения, экономика ресурсов для труда – М.: 2010 – 154с.

14. Экономика и социология труда. Учебник. / Под. ред. А.Я. Кибанова – М.: ИНФРА-М, 2010 – 584 с.

15. http: // www.gov.uz – O'zbekiston Respublikasining davlat portali.

16. http: //www.minesonomu.uz – O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligining rasmiy sayti

17. http: // www.edu.uz – O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligining rasmiy sayti

18. http: // www.mexnat.uz – O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish vazirligining rasmiy sayti.

19. http: // www.stat.uz – O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasining rasmiy sayti

20. http: // www.lex.uz – O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi qonunchilik hujjatlarining sayti

21. http: // www.eLibrary.ru – ilmiy elektron kutubxona sayti

22. http: // www.edu.uz – O'zbekiston ta'lim sayti

23.http: // www. ula.uzssi.net – O'zbekiston Respublikasi kutubxonalar assotsiasiyasining sayti

24. http: // www.e-ilm.uz – masofadan turib o'qitish tizimining sayti

25. http: // www.uzssi.net – ilmiy–ta'lim tarmog'i.

VI. bob. AHOLINI ISH BILAN BANDLIGINING IJTIMOIY-IQTISODIY MOHIYATI

6.1. Aholini ish bilan bandligining ijtimoiy–iqtisodiy mohiyati

Iqtisodiy taraqqiyot va inson salohiyatini rivojlantirish bevosita ish bilan bandlikka bog'liqdir. Mehnat bozorida ish kuchiga talab va uning taklifi o'rtasida nomutanosiblikning yuzaga kelishi, mehnatga layoqatli aholining ish bilan samarali band bo'lmasligi milliy iqtisodiyotning barqaror o'sishiga salbiy ta'sir ko'rsatib qolmasdan, jiddiy ijtimoiy muammolarni ham keltirib chiqaradi. Bunday nomutanosiblik oqibatida:

- yalpi ichki mahsulot hajmining o'sish sur'atlari pasayadi;
- iqtisodiyot tarkibida ham nomutanosibliklar (tarmoqlar va ishlab chiqarish infratuzilmalari rivojlanishining nomutanosibligi) paydo bo'ladi;
- hududlarning iqtisodiy taraqqiyot darajasi bo'yicha tabaqalanishi kuchayadi;
- norasmiy sektorlarda to'liq bo'lmagan va samarasiz ish bilan bandlik kengayadi;
- davlat budjeti va aholini ijtimoiy muhofaza etish tizimida sarf- harajatlar ortadi;
- mehnat unumdorligi va ishlab chiqarish hajmining pasayishi kuchayadi;
- jamiyatda ijtimoiy tanglik vaziyati yuzaga keladi.

Mamlakatda mehnatga layoqatli aholining mehnat qilish huquqi kafolatlangan. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasiga muvofiq, *«Har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko'rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalanish huquqiga egadir».*

Aholining ish bilan to'la bandligini ta'minlash xalqaro hujjatlarda ham o'z ifodasini topgan. Xususan, Xalqaro Mehnat Tashkilotining ish bilan bandlik sohasidagi siyosatga taalluqli 122-konvensiyasida mazkur hujjatni ratifikasiya qilgan mamlakatlar

zimmasiga to'la, samarali va erkin tanlangan ish bilan bandlik siyosatini olib borish mas'uliyati yuklangan. Mazkur konvensiyada ish bilan to'la bandlik mehnat qilishga qodir bo'lgan, ish joyini egallashni xohlaydigan va faol ish qidiradigan hamma uchun bandlik sifatida belgilab qo'yilgan[74].

O'zbekistonda aholining ish bilan bandligi va uni ijtimoiy muhofaza qilish *davlat siyosatining asosiy ustuvor yo'nalishlari* sifatida quyidagilar belgilangan:

• ishsiz fuqarolar va ish bilan band bo'lmagan aholini kasbiy yo'naltirish;

• xodimlarni maqsadli ravishda qayta o'qitish va qayta tayyorlash;

• kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish uchun ushbu sohalarga kadrlar tayyorlash ko'lamlarini kengaytirish hamda bu sohalarni moliyaviy qo'llab-quvvatlash;

• shahar tashkil etuvchi korxonalarda aholining ish bilan bandligini qo'llab-quvvatlash va ta'minlash;

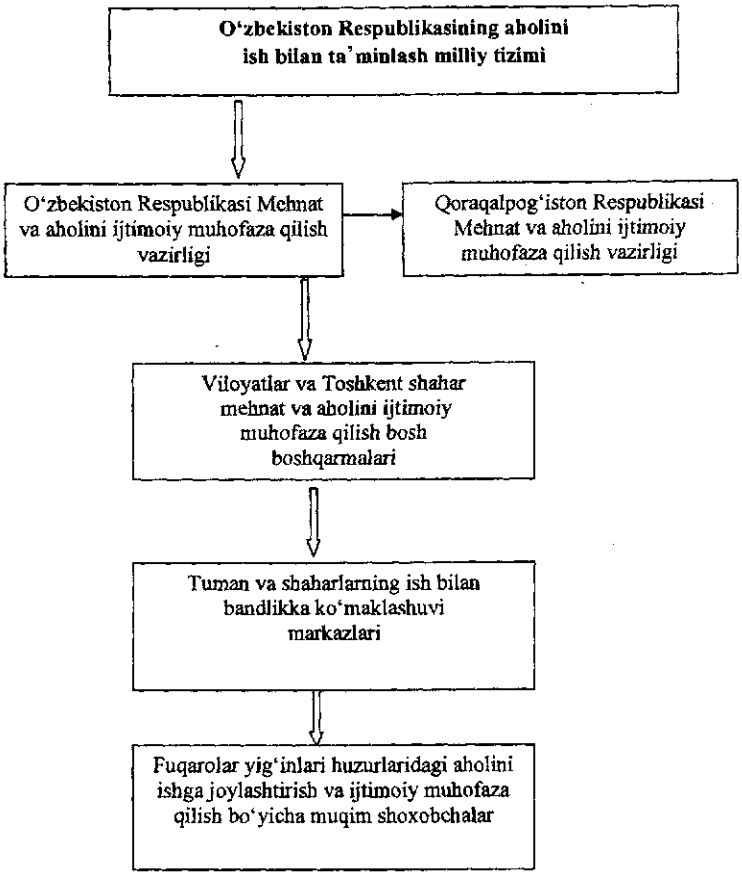
• ijtimoiy himoyaga muhtoj fuqarolarning ayrim guruhlari uchun davriy va doimiy ish joylari tashkil etayotgan, shuningdek xodimlarning kasbiy qayta tayyorgarligini amalga oshirayotgan ish beruvchilarni moliyaviy qo'llab-quvvatlash;

• ishsizlarni vaqtincha ish bilan ta'minlash ko'lamini kengaytirish.

O'zbekiston Respublikasida mehnat resurslarini ish bilan ta'minlash xizmatlarining tizimi shakllantirilgan *(6.1-rasm)*. O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi hamda Qoraqalpog'iston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahri mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmalari aholini ish bilan ta'minlash davlat organlari hisoblanadi. Shu bilan birga har bir tuman va shaharda Ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi markaz tashkil etilgan. Mamlakatning deyarli har bir yirik fuqarolar yig'ini huzurida – jami 1372 aholini ishga joylashtirish va ijtimoiy muhofaza qilish bo'yicha muqim

[74] Xalqaro Mehnat Tashkilotining asosiy konvensiyalari va tavsiyalari. –T.: Inson huquqlari bo'yicha O'zbekiston Respublikasi milliy markazi, 2008. – B.116.

shoxobcha mavjuddir. Bu shoxobchalarning har biri 10-12 mingga yaqin qishloq aholisiga xizmat ko'rsatadi.



6.1-rasm. O'zbekiston Respublikasining aholini ish bilan ta'minlash milliy tizimi

O'zbekiston Respublikasi *Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi*ning asosiy vazifasi ijtimoiy-mehnat sohasida davlat siyosatini amalga oshirish hisoblanadi. U, jumladan, quyidagilardan iboratdir:

• aholishunoslik kompleks muammolarini hal etish bo'yicha takliflar tayyorlash;

• aholi turmush darajasi va daromadlarini oshirish;

• kadrlar salohiyatini rivojlantirish;

• mehnatga haq to'lash tizimi va ijtimoiy sherikchilikni takomillashtirish;

• mehnat sharoitlarini va mehnatni muhofaza qilishni yaxshilash;

• aholining ish bilan samarali bandligini va ijtimoiy kafolatlarini ta'minlash;

• ish bilan bandlik xizmatlarini shakllantirish va rivojlantirish;

• mehnat va aholining ish bilan bandligi hamda ijtimoiy muhofaza qilish to'g'risidagi qonunchilikni takomillashtirish.

Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmasi hamda uning tuzilmalari hisoblangan *tuman va shaharlardagi Ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi markazlari* aholini ish bilan ta'minlash sohasidagi vazifalari quyidagilardan iborat:

• fuqarolarga maqbul ishni tanlashda, korxonalar, muassasalar, tashkilotlar va boshqa ish beruvchilarga esa zarur xodimlarni tanlashda yordamlashadi;

• mehnat organlariga murojaat qilgan fuqarolar hamda ish beruvchilarga ish topish va ish kuchi bilan ta'minlash imkoniyatlari to'g'risida ma'lumotlar taqdim etadi;

• ishga muhtoj fuqarolarni kasbga o'rgatish, qayta o'rgatish va malakasini oshirish to'g'risida o'quv yurtlari, korxonalar, muassasalar, tashkilotlar bilan shartnomalar tuzadi;

• aholini ish bilan ta'minlash dasturlarini ishlab chiqadi va amalga oshiradi[75].

Viloyat, shahar va tumanlardagi *Ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi markazlar* zimmasiga esa:

• har bir ish qidiruvchiga kasblar, tarmoqlar va mamlakat mintaqalari bo'yicha bo'sh ish o'rinlari to'g'risida to'liq ma'lumotlarni taqdim etish hamda shu maqsadda hamma joyda barcha foydalanishi imkoniyati bo'lgan ma'lumotlar bankini yaratish;

---

[75]«Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasining Qonuni // http: // www.lex.uz

• mintaqaviy ish bilan bandlikni faollashtirish yo'llarini izlash maqsadida asosan yollanma xodimlarning himoyasiz guruhlari uchun ijtimoiy ishlarni tashkil etish;

• mintaqa iqtisodiyoti tarkibini hisobga olgan holda kichik korxonalarga, ayniqsa tadbirkorlik faoliyatini boshlayotganlarga imtiyozlar berish;

• ishga joylashtirish xizmatlarini tashkil etish;

• mintaqa iqtisodiyotidagi tarkibiy-texnologik o'zgarishlarni tahlil etish;

• mintaqa iqtisodiyoti talablaridan kelib chiqqan holda inson kapitaliga mablag' sarf qilishni tartibga solish;

• mehnat bozori statistikasi marketing tadqiqotlarini tahlil etish, ular asosida aholi uchun eng qulay yo'nalishlarda tegishli shart-sharoitlar yaratish vazifalari yuklatilgan[76].

O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga ko'ra, mehnatga oid munosabatlar subyekti - belgilangan yoshga yetgan hamda ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi tuzgan shaxslar hisoblanadi. Mehnat kodeksining 77-moddasiga binoan mamlakatda ishga qabul qilishga 16 yoshdan yo'l qo'yilishi, 15 yoshga to'lgan shaxslar esa ota-onasidan birining yoki ular o'rnini bosuvchi shaxsning yozma ravishdagi roziligi bilan ishga qabul qilinishi mumkinligi qayd etilgan.

Aholi yollanib ishlashga layoqatli bo'lmaganlar (pensionerlar, nogironlar, bolalar) hamda layoqatli bo'lganlarga bo'linadi *(6.2-rasm)*.

Yollanib ishlashga layoqatli bo'lganlar o'z navbatida ish bilan bandlarga bo'linadi. Ish bilan band bo'lganlar 6.3-rasmda aks etgan.

Ayni paytda O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga muvofiq, quyidagi sabablarga ko'ra vaqtinchalik ish joyida bo'lmagan fuqarolarning ish joyi saqlanib qoladi va ular ish bilan ta'minlangan, deb hisoblanadi:

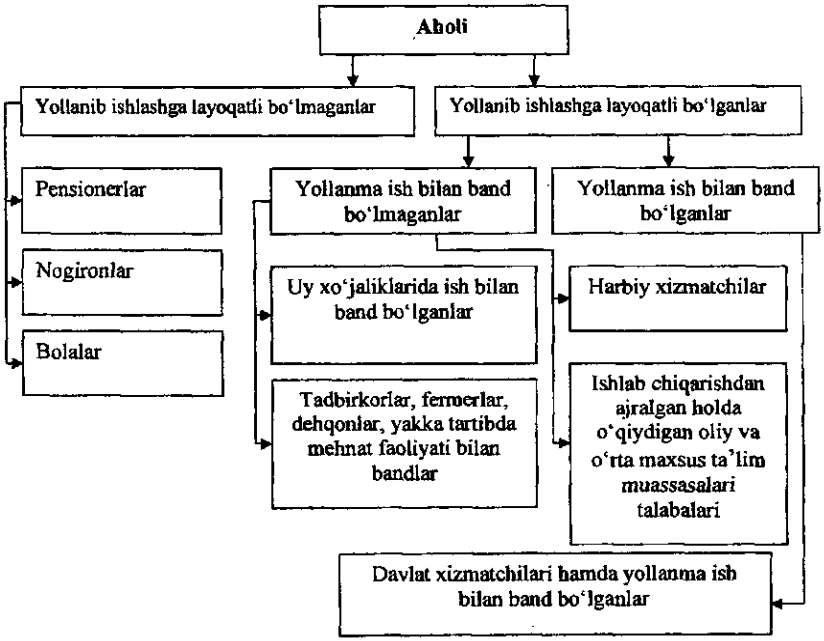
• davlat va jamoat vazifalarini bajarayotgan vaqtda;

---

[76] O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2007-yil 6-apreldagi «Aholi bandligini oshirish hamda mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlari faoliyatini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi PQ-616-son Qarori // http: // www.lex.uz

• ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlariga doir vazifalarni bajarganda;

• jamiyat manfaatlariga doir vazifalarni bajarganda.

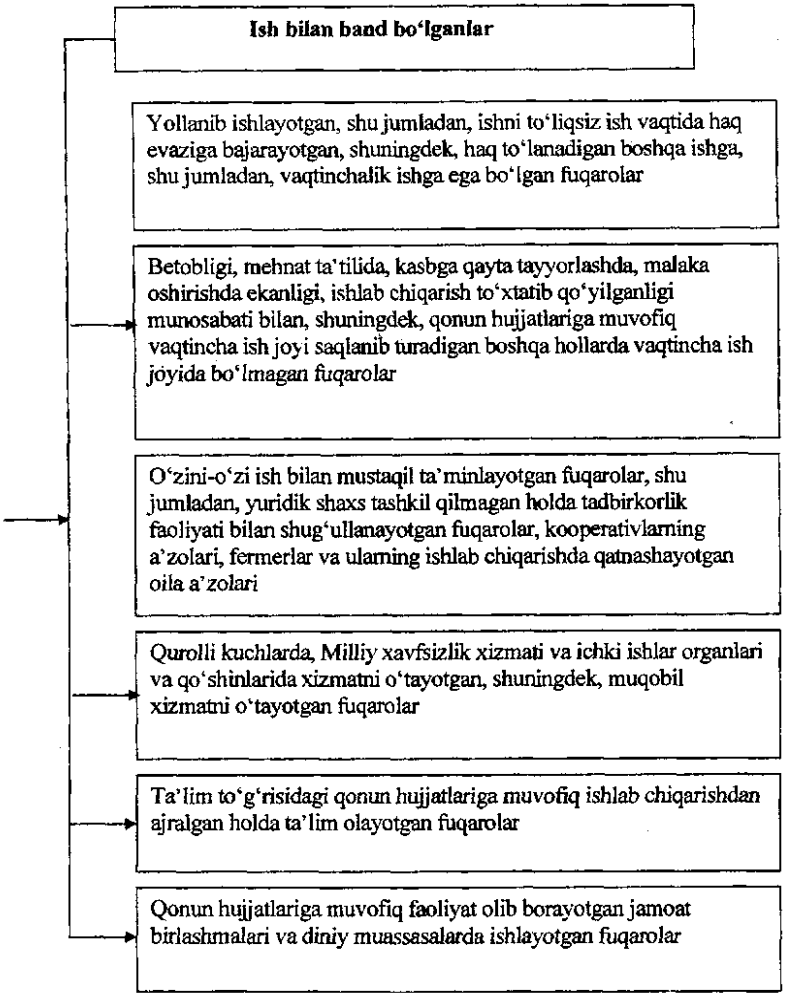


6.2-rasm. Ijtimoiy mehnat munosabatlarining subyektlari

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

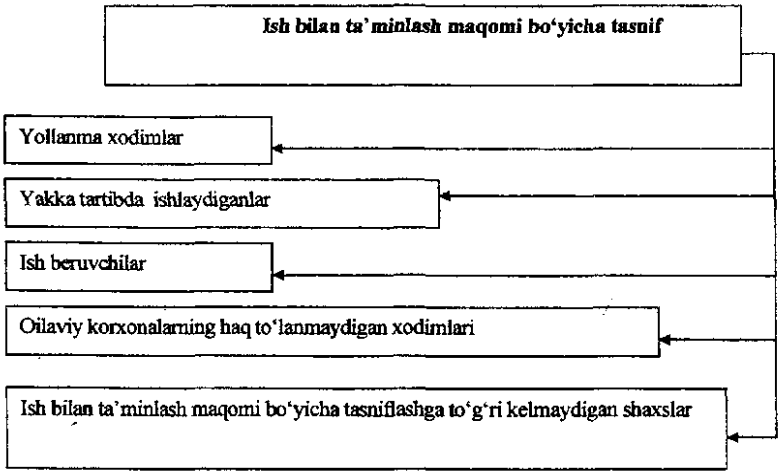
• tadbirkorlar;

• fermerlar va ularning ishlab chiqarishda ishtirok etayotgan oila a'zolari.



6.3-rasm. Ish bilan band bo'lganlar tarkibi

Iqtisodiy bo'lgan aholi, shu jumladan, ishsizlar maqomini belgilab olish muhimdir. Odatda bunday maqomning besh turi farqlanadi (6.4 – rasm).



6.4-rasm. Iqtisodiy faol aholi uchun ish bilan ta'minlash maqomi

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

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

3. Ish beruvchilar - o'zining hissadorlik jamiyatini, xo'jalik shirkatini va shu kabi boshqaradigan yoki buning uchun davlat tomonidan vakil qilingan shaxslar. Ish beruvchi o'z funksiyalarini yollanma boshqaruvchiga to'liq yoki qisman topshirib qo'yishi, korxonaning muvaffaqiyatli ishlashi uchun javobgarlikni o'z zimmasida qoldirishi mumkin.

4. Oilaviy korxonalarning haq to'lanmaydigan xodimlari - qarindoshiga tegishli oilaviy korxonada haq olmasdan ishlaydigan xodimlardir.

5. Ish bilan ta'minlash maqomi bo'yicha tasniflashga to'g'ri kelmaydigan shaxslar - ilgari o'zlariga daromad keltiradigan mehnat faoliyati bilan shug'ullanmaydigan kishilar. Ularga ish bilan

ta'minlashning biron-bir maqomiga mos kelmaydigan shaxslar ham kiritiladi .

6.2. Aholi ish bilan bandligining asosiy turlari

O'zbekistonda aholini ish bilan bandligi darajasini oshirish uchun davlat mehnat bozorida faol siyosat olib bormoqda. Bu siyosatning ustuvor yo'nalishlari quyidagilardan iborat:

1.Aholining ish bilan bandligi tarkibiy tuzilmasini takomillashtirish hamda ishsiz aholini yangi, mehnat bozorida raqobatbardosh kasb-hunarlarga o'rgatish.

2.Ishlab chiqarishni modernizatsiyalash, texnik va texnologik jihatdan qayta jihozlash, ayniqsa tarkibiy o'zgartirish va diversifikatsiyalashga e'tiborni kuchaytirish. Bu yangi ish o'rinlari yaratish bilan bir qatorda ichki va tashqi iste'molga mo'ljallangan yangi mahsulotlar ishlab chiqarishni va xizmatlar ko'rsatishni ham ko'zda tutadi.

3.Ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi markazlar faoliyatini takomillashtirish, bunda, eng avvalo, ushbu markazlar tuzilmasini maqbullashtirish, global inqiroz sharoitlarida ustuvor chora-tadbirlarni belgilab olish, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish vazifalardan kelib chiqqan holda aholini ish bilan ta'minlash uchun ajratilayotgan moliyaviy mablag'larni oqilona taqsimlash chora-tadbirlarni amalga oshirilishi talab etiladi.

O'zbekiston Respublikasida *ish bilan band bo'lganlar*:

a) yollanib ishlayotganlar, shu jumladan ishlarni to'liq bo'lmagan vaqti mobaynida yoki uyda ish haqi olib bajarayotgan, shuningdek to'lanadigan boshqa ishga, shu jumladan vaqtinchalik ishga ega bo'lgan fuqarolar;

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

v) o'zini-o'zi mustaqil ravishda ish bilan ta'minlovchi fuqarolar, tadbirkorlar, shu jumladan yuridik shaxs bo'lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanuvchi tadbirkorlar, kooperativ

a'zolari, fermerlar, shaxsiy yordamchi va dehqon xo'jaliklarida mehnat bilan band bo'lganlar, bevosita chorvachilik va boshqa qishloq xo'jaligi mahsulotlari yetishtiruvchilar va sotuvchilar, shuningdek ko'rsatib o'tilgan toifadagi fuqarolarning ishlab chiqarishda qatnashadigan oila a'zolari;

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

d) jamoat birlashmalarida va diniy tashkilotlarda ishlayotgan, o'z faoliyatini qonun xujjatlariga muvofiq amalga oshirayotgan fuqarolar hisoblanadi[77].

Aholining ish bilan bandligining quyidagi *turlari* farqlanadi (6.5-rasm):

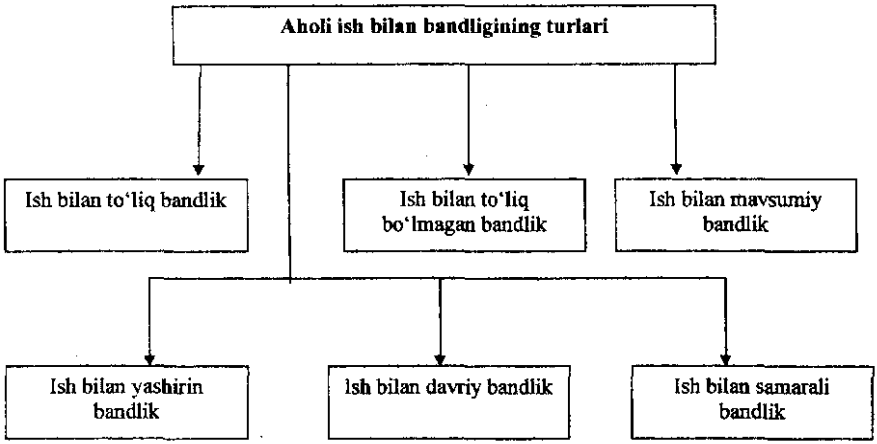
1. *Ish bilan to'liq bandlik* – mehnatga layoqatli aholining ijtimoiy foydali mehnatga eng ko'p jalb etish. Amalda bu yalpi bandlik bo'lib, bunda mehnatga layoqatli aholining 90,0-92,0 % ish bilan ta'minlanadi. Ya'ni mehnat qilishga muhtojlar va mehnat qilishni xohlovchilar deyarli to'liq ish bilan ta'minlanadi. Bu ish kuchiga talab va taklifning mutanosibligini anglatadi. Xalqaro Mehnat Tashkiloti ish bilan to'la bandlikka quyidagi ta'rif beradi: «Ish bilan to'la bandlik – mehnat qila oladigan va faol ish qidirayotgan barcha shaxslar mehnat bozorida o'zlari uchun ish topa olishlarini bildiradi. Qulay iqtisodiy muhit, ya'ni iqtisodiy va moliyaviy barqarorlik, pulning keskin qadrsizlanib ketishiga yo'l qo'ymaslik ish bilan bandlik uchun eng zarur shart-sharoit hisoblanadi»[78].

2. *Ish bilan to'liq bo'lmagan bandlik* iqtisodiy faol aholining bir qismigina ijtimoiy foydali mehnat bilan ta'minlanganligini ko'rsatadi. Ish bilan to'liq bo'lmagan bandlikning quyidagi turlari farqlanadi:

---

[77] O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2007-yil 24-maydagi 106-son qarori. www.pravo.uz

[78] Костин Л.А. Международная Организация Труда. –М.: Экзамен. 2002. –с.170.



6.5-rasm. Aholi ish bilan bandligining turlari

• *to'liq bo'lmagan ish vaqtida ish bilan bandlik* (qisqartirilgan ish kuni, qisqartirilgan ish haftasi) – bu asosan moliya-xo'jalik ahvoli tanglik holatidagi korxonalarda malakali va tajribali xodimlarni saqlab turish hamda ishsizlikka yo'l qo'ymaslik maqsadida qo'llaniladi;

• *to'liq bo'lmagan ish haftasi* – bu ish kuni vaqti uzaytirilgan holda ish haftasining to'rt yarim kun, to'rt, uch kun qilib belgilab qo'yilishidir. Mazkur tadbir odatdagi ish haftasiga nisbatan ish o'rinlari sonini ko'paytirish maqsadida qo'llaniladi;

• *ish joyini taqsimlash* – bu ham korxonadagi tanglik holatlarida qo'llanib bir ish o'rnini ikki xodimga ular o'rtasida ish kuni soatlari, ish haqi, ijtimoiy imtiyozlarni taqsimlash tarzida amalga oshiriladi;

• *ish vaqtining muqobil tartibi* – bu ham ish o'rnini taqsimlash usuliga o'xshash, biroq bu holda xodimlardan biri bir hafta, ikkinchisi keyingi hafta ishlashini nazarda tutadi.

3. *Ish bilan mavsumiy bandlik* deyilganda mehnatga layoqatli aholi tabiiy-iqlim xususiyatlari hisobga olingan holda vaqti-vaqti (odatda muayyan mavsumlarda) ijtimoiy foydali mehnatga jalb etilishi tushuniladi.

4. *Ish bilan yashirin bandlik* haq to'lanmaydigan uzoq muddatli ta'tilda bo'lganlarning norasmiy ravishda (ish bilan band sifatida rasman ro'yxatga olinmasdan) turli savdo-sotiq, aholiga xizmat ko'rsatish bilan mashg'ul bo'lishlaridir.

5. *Ish bilan davriy bandlik* muayyan muddatda mehnat faoliyati bilan mashg'ul bo'lish, muayyan muddatda dam olishni bildiradi. Ish bilan bandlikning bu turi asosan neft, gaz sanoati, baliqchilik tarmoqlarida vaxta usulida ishlovchilarni nazarda tutadi.

6. *Ish bilan samarali bandlik* aholining ish bilan bandlikka ehtiyoji mavjud ish o'rinlariga muvofiq kelishining sifat xususiyati bo'lib, iqtisodiy nuqtayi nazardan mehnat resurslaridan eng oqilona foydalanishni, ijtimoiy jihatdan mehnat faoliyatining inson manfaatlariga eng muvofiq kelishini bildiradi.

Professor I.I. Eliseeva ish bilan bandlikning bu turlari bilan birga ikkilamchi bandlikni ham ko'rsatadi. Uning fikricha, bu mehnat faoliyatiga jalb etilgan ish kuchidan qo'shimcha (ikkilamchi) foydalanishdir[79].

Ish bilan ikkilamchi bandlik amalda o'rindoshlik hisoblanib, xodimning qo'shimcha daromadga ega bo'lish uchun o'z ish kuchini asosiy ish vaqtidan bo'sh vaqtda taklif etishini anglatadi.

Aholi ish bilan bandligining darajasi ikki usulda aniqlanadi.

1. Ish bilan bandlarning aholi umumiy sonidagi ulushi. U quyidagicha aniqlanadi:

$$\mathbf{Ub1 = Bs : Au \times 100\%}$$

2. Ish bilan bandlarning iqtisodiy faol aholi umumiy sonidagi salmog'i:

$$\mathbf{Ub2 = Bs : (Bs + Is) \times 100\%}$$

bunda: **Ub** – *ish bilan bandlarning ulushi;*
Au – *aholining umumiy soni;*
Bs – *ish bilan bandlar soni;*
Is – *ishsizlar soni.*

Xalqaro statistikada esa ish bilan bandlik darajasini tahlil etish uchun iqtisodiy faol aholining darajasi asosiy mezon hisoblanadi.

[79] Статистика: Учебник //Под.ред.проф.Елисеевой И.И. - М.: ВИТРЭМ. 2002. – С. 296.

Bu ko‘rsatkich aholi umumiy sonida iqtisodiy faol aholining ulushi bo‘yicha aniqlanadi:

$$\mathbf{Fa = (Bs + Is) : Au \times 100\%}$$

bunda: **Fa** – *iqtisodiy faol aholining ulushi.*

Ish bilan bandlik tahlil etilganida aholi turli toifalarining mehnat faoliyatiga jalb qilinishi darajasi ham katta ahamiyatga egadir. Ana shunday yondashuv, xususan, yoshlar va ayollarga nisbatan qo‘llaniladi.

Mamlakatning amaldagi qonunchiligida mehnat jarayoniga jalb etilgan *yoshlar*ning ijtimoiy, iqtisodiy, huquqiy manfaatlari kafolatlangan. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida, jumladan, 18 yoshga to‘lmagan yoshlar uchun quyidagi qo‘shimcha kafolatlar belgilangan:

• ular belgilangan minimal ish o‘rinlari hisobidan ish o‘rinlariga mahalliy mehnat organi va boshqa organlar tomonidan yuborilgan taqdirda ish beruvchi bu yoshlarni ishga joylashtirish tartibida ishga qabul qilishi shart;

• ular mehnatga oid huquqiy munosabatlarda katta yoshdagi xodimlar bilan teng huquqli bo‘ladi, qonun hujjatlarida belgilangan qo‘shimcha imtiyozlardan foydalanadi;

• ular mehnatidan sog‘lig‘i, xavfsizligi yoki axloq-odobiga ziyon yetkazishi mumkin, jumladan, mehnat sharoiti noqulay, yer osti va boshqa ishlarda foydalanish, belgilab qo‘yilgan normadan ortiq og‘ir yuk ko‘tarishlari va tashishlariga yo‘l qo‘yilmaydi;

• ularni tungi vaqtidan tashqari dam olish kunlarida ishlarga jalb etish taqiqlanadi;

• 16 dan 18 yoshgacha bo‘lganlar ish vaqtining davomiyligi haftasiga 36 soatdan, 15 dan 16 yoshgacha bo‘lganlar (ta’til davrida ishlayotgan 14 dan 16 yoshgacha bo‘lgan o‘quvchilar) uchun esa haftasiga 24 soatdan oshmaydigan qilib belgilanadi;

• 18 yoshga to‘lmaganlarning kundalik ish vaqti qisqartirilgan hollardagi mehnatiga haq kundalik ish vaqti to‘liq bo‘lgan chog‘da tegishli toifadagi xodimlarga beriladigan miqdorda to‘lanadi;

• 18 yoshga to‘lmagan shaxslarga kamida 30 kalendar kunidan iborat yillik ta’til beriladi;

• 18 yoshga to'lmagan xodimlar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga faqat mehnat organining roziligi bilan yo'l qo'yiladi[80].

Shu bilan bir qatorda ishni ta'lim bilan birga qo'shib olib borayotganlar qonun hujjatlarida belgilangan tartibda ish joyidan haq to'lanadigan qo'shimcha ta'tilga chiqish, qisqartirilgan ish haftasi sharoitida ishlash va boshqa imtiyozlar olish huquqiga egadir.

Hozirgi vaqtda mamlakatimizda ish bilan band bo'lgan aholining 48,0 % ni xotin-qizlar tashkil etadi.

Odatda ish bilan bandlik deganda ijtimoiy ishlab chiqarishda mehnat faoliyati bilan shug'ullanish anglanilsa, ayollarga nisbatan esa bu «ikki taraflama ish bilan bandlik», ya'ni ularning ijtimoiy ishlab chiqarishda, shuningdek oilaviy-maishiy sohada bandligi nazarda tutiladi. Ana shundan kelib chiqqan holda *ayollar ish bilan bandlig*ining uch turini ajratib ko'rsatish mumkin:

1. Ijtimoiy ishlab chiqarishda ish bilan to'la bandlik.

2. Ijtimoiy ishlab chiqarishda ish bilan to'liq bo'lmagan bandlik.

3. Ijtimoiy ishlab chiqarishda ish bilan band bo'lmaslik.

Bu uch turning har biri kasbiy hamda ijtimoiy–maishiy sohalardagi nisbatni bildiradi.

Ijtimoiy ishlab chiqarishda ish bilan to'liq bo'lmagan bandlikning ayollar uchun ham, umuman jamiyat uchun ham afzallik tomonlari mavjud. Ekspertlarning hisoblashlaricha, kelgusida ayollar uchun ish bilan bandlikning bu turi asosiyga aylanadi.

Ish bilan to'liq bo'lmagan bandlikning turiga O'zbekistonda tobora ommalashib borayotgan kasanachilikni misol qilib ko'rsatish mumkin.

Ish bilan to'liq bo'lmagan bandlik ayollar uchun quyidagilar sababli ma'qul tushadi:

• ayollarning ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etishi saqlab qolinadi, ular o'z salohiyatlari, bilim va tajribalarini namoyon qilish,

[80] O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. –T.: «Iqtisodiyot va huquq dunyosi», 2004. – B. 118-120.

ijtimoiy aloqa va munosabatlarga ehtiyojlarini qondirish, mehnat faoliyatidan mustaqil daromad olish imkoniyatiga ega bo'ladilar;

• shu bilan birga ayollarda farzandlarini tarbiyalash, oilaviy–maishiy vazifalarini bajarish, ta'lim va malaka darajalarini oshirish, dunyoqarashlarini kengaytirish uchun nisbatan ko'proq bo'sh vaqt bo'ladi.

Ish bilan to'liq bo'lmagan bandlik jamiyat uchun ham foydalidir. Chunki:

• ayollarning mehnat salohiyatidan samarali foydalaniladi;

• maktabgacha tarbiya muassasalarining yetishmasligi muammosini hal qilish imkoniyatlari kengayadi;

• ish kuchini takror hosil qilish, ayniqsa uni shakllantirish jarayonlari maqbullashadi.

6.3. Inson potensiali o'sishining aholi ish bilan bandligi darajasiga ta'siri

Jahon mamlakatlari o'z rivojlanish darajasi bo'yicha odatda quyidagi bosqichlarda deb hisoblanadi:

• *iqtisodiy rivojlanishning sanoat rivojlanishidan oldingi bosqichida.* Bu bosqichda iqtisodiy rivojlanishning asosiy harakatlantiruvchi kuchi iqtisodiyotning agrar sektori hisoblanadi;

• *iqtisodiy rivojlanishning sanoat rivojlanishi bosqichida.* Bu bosqich asosini sanoat ishlab chiqarish va fan-texnika taraqqiyoti tashkil etadi;

• *iqtisodiy rivojlanishning sanoat rivojlanishidan keyingi bosqichida.* Bu bosqichda yuqori fan sig'imiga ega tarmoqlar, shu jumladan axborot texnologiyalari birinchi darajali ahamiyat kasb etadi.

Sanoati rivojlangan jamiyat nazariyasiga ko'ra, boshlang'ich bosqichda sanoat sektorining o'sishi asosan ommaviy ishlab chiqarish hisobiga ta'minlanadi. Fan-texnika taraqqiyoti yuqori texnologiyali tarmoqlarni rivojlantirishni rag'batlantiradi, ishlab chiqarishning mexanizatsiyalashtirilishi va avtomatlashtirilishi xodimlar malakasiga talabni oshiradi. Mehnat jarayonlari mexanizatsiyalashtirilishi va avtomatlashtirilishi natijasida mazkur tarmoqdan bo'shatilayotgan xodimlar xizmat sohasiga o'tadilar va

jamiyat bosqichma-bosqich sanoat rivojlanishidan keyingi holatga o'tadi.

Sanoati rivojlangan jamyatda iqtisodiy o'sish va inson taraqqiyoti xususiyatiga sanoatdagi tarkibiy o'zgarishlar ta'sir ko'rsatadi. Jahondagi ko'pgina mamlakatlarning tajribasi sanoatni rivojlantirish tarkibiy o'zgarishlarning uch bosqichi orqali ro'y berishidan dalolat beradi:

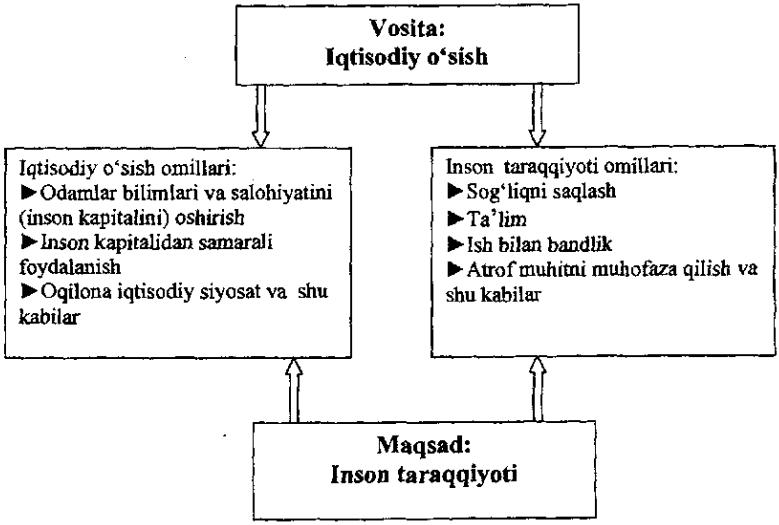
1. *Mehnat sarfi yuqori bo'lgan ishlab chiqarishni rivojlantirish.* Ushbu jarayon, bir tarafdan, ish xaqi darajasi past bo'lishini nazarda tutadi, bu o'z navbatida oilalarning daromadiga va inson taraqqiyotiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Ikkinchi tomondan, ish joylari sonining ko'paytirilishi ish bilan bandlikni rag'batlantiradi. Bu aholi soni barqaror yuqori darajada ko'payib boradigan hamda fan va texnologiya yetarli darajada rivojlanmagan ko'pgina rivojlanayotgan mamlakatlar uchun xosdir. Ayni paytda ko'p mehnat sarfi talab qiladigan tarmoqlarning ustuvorligi inson taraqqiyoti darajasini mutanosib taqsimlash muammosini hal etishga yordam beradi.

2. *Kapital sig'imi yuqori bo'lgan ishlab chiqarishlarni rivojlantirish* ish xaqi va daromad darajasi yuqoriroq bo'lishini ta'minlaydi, bu esa inson taraqqiyoti imkoniyatlarini kengaytiradi. Ayni paytda bunday rivojlanishda ushbu ishlab chiqarishlardagi kapitalning ulushi ish kuchi salmog'idan yuqori bo'ladi. Bu esa ish bilan bandlikka salbiy ta'sir ko'rsatadi.

3. *Fan sig'imi yuqori bo'lgan ishlab chiqarish* yuqori kapital sig'imi xususiyatiga egadir. Yuqori mehnat unumdorligi va rentabellik inson taraqqiyoti salohiyatini sezilarli darajada oshirishni ta'minlaydi.

Insonni rivojlantirish nuqtayi nazaridan *iqtisodiy o'sish sifati*ning quyidagi mezonlarini ajratib ko'rsatish mumkin *(6.6-rasm):*

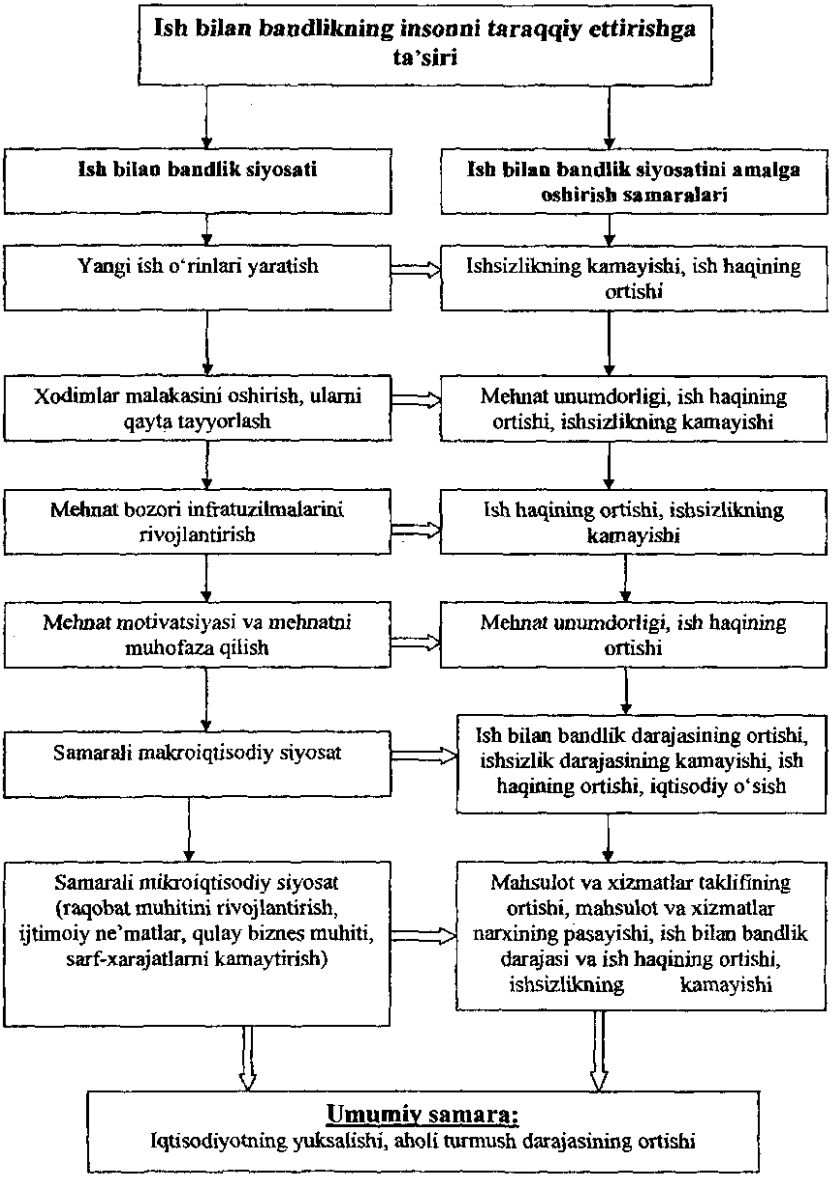
- Ish bilan to'la bandlikni ta'minlash.
- Turmush kechirish uchun mablag' kafolatlanishi.
- Daromadlar va resurslarning oqilona taqsimlanishi.
- Jamiyatda ijtimoiy totuvlik va hamkorlikning ta'minlanishi.
- Erkinlik va demokratiya ta'minlanishining kafolati.
- Barqaror o'sish uchun shart–sharoitning yaratilishi.



6.6–rasm. Iqtisodiy o'sish va inson taraqqiyoti

Ayni paytda insonni taraqqiy ettirishga taalluqli bo'lmagan *ish bilan bandliksiz o'sish* ham farqlanadi. Bu yangi ish o'rinlari yaratilmagan ya'ni ish bilan bandlikni ta'minlamagan holda iqtisodiy o'sish.

Inson taraqqiyoti konsepsiyasi nuqtayi nazaridan ish bilan bandlik hal qiluvchi ahamiyatga egadir. Inson mehnat faoliyatini amalga oshirar ekan, munosib turmush kechirish uchun daromad topadi. Bu daromad esa insonga faqat o'z salohiyatini namoyon etishni ta'minlabgina qolmasdan, inson kapitali – ta'lim, sog'liqni saqlash sohalariga shaxsiy investitsiyalar kiritish imkonnini beradi. Ayni paytda bevosita mehnat faoliyati ish bilan band har bir kishiga o'zi tomonidan jamg'arilgan inson kapitalini ijtimoiy ishlab chiqarishga sarf etishga xizmat qiladi. Bu esa iqtisodiyotni jadal sura'tlarida rivojlantirish va xalq farovonligini oshirishning asosiy omilidir *(6.7–rasm)*.



6.7-rasm. Ish bilan bandlikning insonni taraqqiy ettirishga ta'siri

Mamlakatdagi barcha ta'lim, fan, madaniyat va ma'rifat muassasalari ta'lim portali va internetga ulangan. Bu esa ta'lim jarayoniga masofadan turib o'qitish usullarini, o'quvchi yoshlar uchun axborot-kommunikatsiya xizmatlarining keng majmuini joriy etish imkonini bermoqda.

Kadrlar tayyorlash milliy dasturini amalga oshirish natijasida kasb-hunar kollejlari va akademik litseylarni 2 million 300 mingdan ziyod yoshlar bitirib chiqdi. Birgina 2012-yilda 500 mingdan ortiq o'quvchi o'rta toifadagi mutaxassis diplomini oladi. Bu yoshlar nafaqat iqtisodiyotni modernizatsiya va diversifikatsiya qilishning, ayni vaqtda mamlakat kadrlar tarkibini sifat jihatidan yangilashning qudratli omili hisoblanadi.

Umuman hozirgi davr iqtisodiyotida ishlab chiqarishda qo'shimcha qiymat ish kuchining ishlab chiqarish vositalari bilan qo'shilishi natijasida yaratilishi sababli xodimning malakasi, bilimining darajasi inson kapitaliga investitsiyalar kiritishni ko'paytirish talab etiladi.

6.4. Davlatning aholining ish bilan bandligi sohasidagi siyosati

Iqtisodiy nazariyada aholining ish bilan bandligini tartibga solish davlatning mehnat bozorida ro'y berayotgan jarayonlarga aralashuvi darajasi hamda mehnat bozorini tartibga solish usullari va tadbirlari nuqtayi nazaridan tadqiq etiladi.

Mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solish mexanizmlarini shakllantirish zarurati iqtisodiy hayotdagi tafovutlar, turli ijtimoiy qatlamlar manfaatlari, iqtisodiy tizimlarning o'ziga xos xususiyatlari bilan bog'liqdir[81].

Ish bilan bandlik siyosatini takomillashtirishda davlat tomonidan mehnat bozorida mavjud turli shart-sharoitlar hisobga olinishi zarur. Bunday yondashuvda mehnat bozorini shunchaki: ochiq yoki yopiq, rasmiy yoki norasmiy, ayrim kasb-hunar guruhlari mehnat bozori va boshqa mezon bo'yicha tasnif qilishning o'zi yetarli emas. Xalqaro Mehnat Tashkiloti mutaxassislarining fikricha, u yoki bu mehnat bozorida davlat tomonidan faol siyosat

[81]Q.X. Abdurahmonov Mehnat iqtisodiyoti: oliy o'quv yurtlari uchun darslik. – T.: Mehnat. 2009. 114- b.

olib borish bo'yicha kompleks chora-tadbirlarni ishlab chiqish va amalga oshirishda quyidagi ma'lumotlar muhim hisoblanadi:

• ish bilan bandlar, ish bilan band bo'lmaganlar, ishsizlarning jinsiy va yosh tarkibi;

• ish kuchi safiga qo'shilayotganlarning o'rtacha yoshi va buning mehnatkashlar malakasi darajasiga ta'siri;

• oila daromadida yollanib ishlashdan olinadigan ish haqi, davlat nafaqalari, mustaqil ish bilan bandlikdan, ijaradan, ko'chmas mulkdan olinadigan daromadlar ulushi;

• urbanizatsiya darajasi hamda shaharlardagi rasmiy va norasmiy ish bilan bandlik ko'lami, qishloq xo'jaligida va qishloq xo'jaligiga taalluqli bo'lmagan sohalarda ish bilan bandlikning darajasi;

• korxonalarni ularning ko'lami va mulkchilik shakliga qarab tasniflash;

• iqtisodiyotning xalqaro raqobat uchun ochiqligi, shu jumladan, milliy daromadda savdoning ulushi va xorijiy investitsiyalarning ahamiyati;

• mehnat institutlari, shu jumladan, ish beruvchilar va mehnatkashlar tashkilotlarining rivojlanganligi va samaradorligi;

• mehnat qonunchiligining ko'lami, qamrab olishi va darajasi, bu qonunchilikning ijro etilishi, mehnatkashlarning ijtimoiy himoya qilinishi va ijtimoiy sug'urta.

Davlatning aholini ish bilan ta'minlashni tartibga solish usullari asosan uch guruhga tasniflanadi:

1. Iqtisodiy usullar (budjet siyosatida yangi ish o'rinlari yaratishni rag'batlantirish uchun ish beruvchilar, ayniqsa tadbirkorlarga imtiyozli kreditlar ajratish, soliq yukini kamaytirish, ishga muhtoj aholini mehnat bozorida raqobatbardosh kasblarga o'rgatish va hokazolarni ustuvor yo'nalish sifatida belgilash).

2. Tashkiliy usullar (ish bilan bandlik va aholini ish bilan ta'minlash xizmatlari, mehnat bozoriga xizmat ko'rsatuvchi axborot tizimlarini, kasbga yo'naltirish hamda kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash tizimlarini shakllantirish va rivojlantirish).

3. Ma'muriy-qonunchilik usullari (mehnat shartnomalari tuzish, ish vaqti, ish vaqtidan qo'shimcha vaqt ish davomiyligini tartibga solish, ish bilan bandlik davlat jamg'armalariga majburiy

to‘lovlarni joriy etish, aholining nochor qismi uchun kafolatli ish joylari sonini kvotalash va hokazolar).

Ayni paytda davlatning aholini ish bilan ta’minlashga qaratilgan siyosati faol bo‘lishi va bo‘lmasligi mumkin.

Aholini ish bilan ta’minlashga *qaratilgan faol siyosat* shakli bo‘yicha ishsizlarni tezlik bilan faol mehnatga qaytarish uchun ish bilan bandlik xizmati tomonidan olib boriladigan ish bilan bandlik xizmati bo‘lib, u quyidagilarni o‘z ichiga oladi: ish kuchiga talabni oshirish maqsadida turli moliyaviy manbalar hisobiga yangi ish o‘rinlarini yaratish, korxonalarga qo‘shimcha ish o‘rinlarini yaratish maqsadida kreditlar berish yo‘li bilan iqtisodiy barqarorlikni ta’minlash, ishga joylashishda yordam ko‘rsatish, kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashga ko‘maklashish, mustaqil mehnat faoliyati bilan shug‘ullanishni rivojlantirish, ishga joylashish va kasb sohasida maslahatlar berish, maktabni bitirib chiqqanlarga va boshqa mintaqaga ko‘chib borish uchun subsidiya berish va hokazo.

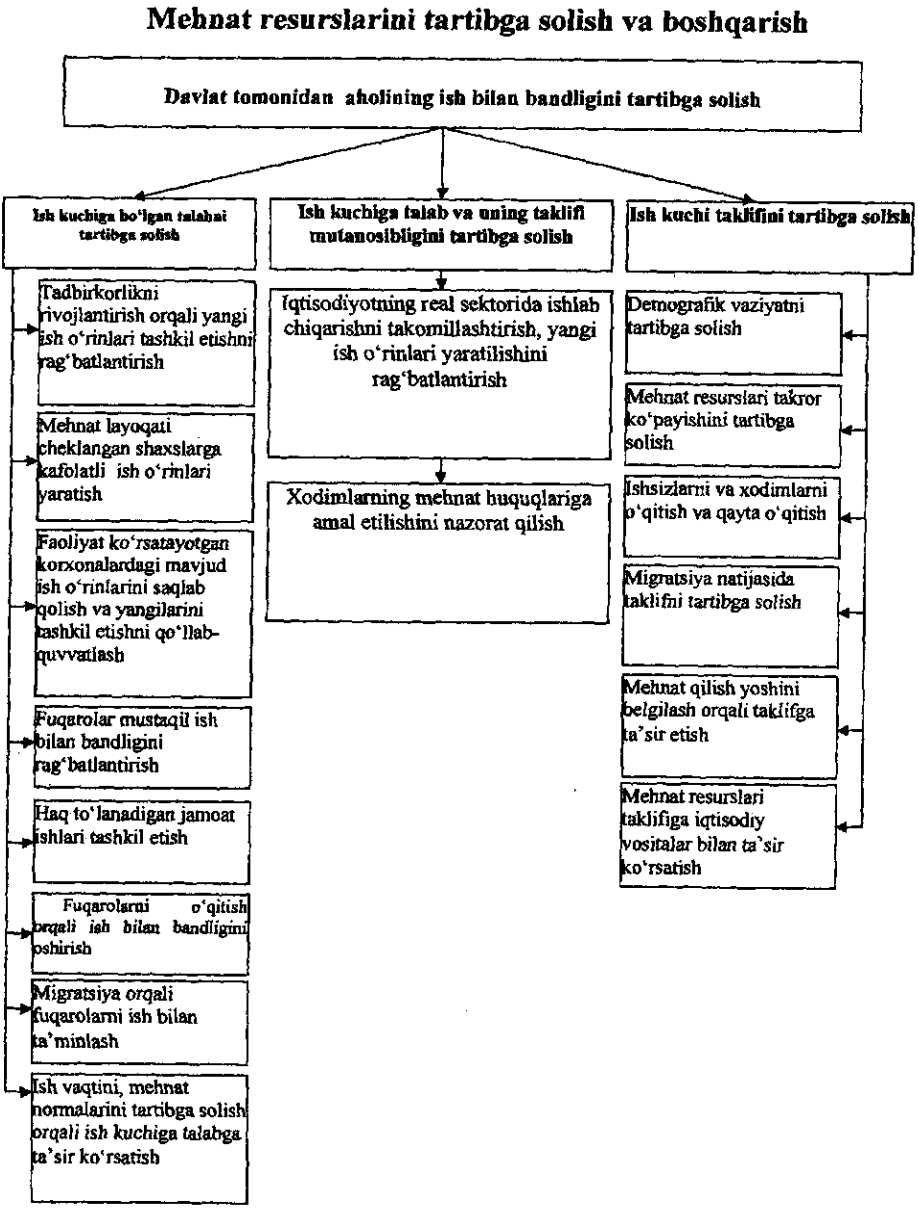
Aholini ish bilan ta’minlashga qaratilgan faol bo‘lmagan siyosat, asosan, ishsizlarga ijtimoiy yordam ko‘rsatish bilan cheklanadi.

Mehnat bozorini tartibga solishning ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmi ishchi kuchiga talab va taklif nisbati bo‘yicha muvozanatga erishish, ishsizlikni kamaytirish, ish haqini to‘lash va tashkil etish borasida bozor subyektlari o‘rtasidagi munosabatlar, kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash tizimi, ish kuchining kasbiy harakatchanligini ta’minlash kabi tadbirlarni o‘z ichiga oladi.

Mamlakatda demokratik bozor islohotlari va iqtisodiyotni liberallashtirishning hozirgi bosqichida aholining ish bilan samarali bandligini tartibga solish bo‘yicha davlat siyosati quyidagi ustuvor yo‘nalishlarni qamrab oladi *(6.8-rasm)*:

• iqtisodiyotda tarkibiy o‘zgarishlar hamda diversifikatsiyalash tadbirlarini amalga oshirish, iqtisodiyot real sektorini qo‘llab-quvvatlash;

• kichik biznes va xususiy tadbirkorlik, xizmat ko‘rsatish va *servis sohasini jadal rivojlantirishni* qo‘llab-quvvatlash, ularda ish o‘rinlari sonini ko‘paytirish maqsadida imtiyozli kreditlar ajratish, soliqqa tortishda imtiyozlar berish, ya’ni ish kuchiga talabni rag‘batlantirish;



6.8-rasm. Davlat tomonidan aholining ish bilan bandligini tartibga solish

• aholining ish bilan bandligi darajasini oshirishning yangi usul va shakllaridan samarali foydalanish, xususan kasanachilikni jadal rivojlantirish uchun barcha shart-sharoitlarni yaratish;

• oilalarni ish kuchi ortiqcha bo'lgan mintaqalardan ish kuchi yetarlicha bo'lmagan mintaqalarga ko'chib o'tishlari uchun subsidiyalar berish va kreditlar ajratish yo'li bilan mehnat resurslari harakatchanligini qo'llab-quvvatlash;

• yangi ish o'rinlari yaratayotgan ish beruvchilar moddiy manfaatdorligini oshirishning huquqiy asoslarini takomillashtirish;

• mehnat bozorida raqobatbardosh bo'lmagan xodimlarni davlat tomonidan ijtimoiy muhofaza qilish.

Mehnat bozorini tartibga solishning yana bir vositasi davlat dasturlaridir. Davlat iqtisodiy dasturlari mehnat bozorini tartibga solish qator muammolarni hal etishda yetarli darajada samaralidir. Odatda dasturlar mehnat bozorini ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishni ko'zlangan yo'nalishda amalga oshiriladi.

Davlat ish bilan bandlikni tartibga solish maqsad va vazifalaridan kelib chiqqan holda, mehnat bozoriga ta'sir ko'rsatishning turli usul va vositalarini tanlaydi (6.1-jadval).

6.1-jadval

Ish bilan bandlikni tartibga solish usullari

Mezonlar	**Ish bilan bandlikni tartibga solish usullari**
1. Tartibga solish vazifalari	1.Mehnat xizmatiga talab va uning taklifi eng maqbul nisbati 2.Ishsizlik darajasini kamaytirish 3.Mehnat resurslaridan samarali foydalanish 4.Mehnat xizmatiga qondirilmagan talabni yo'qotish
2. Tartibga solish yo'nalishlari	1.Mehnat bozoriga bevosita ta'sir ko'rsatish usuli 2.Bilvosita ta'sir ko'rsatish usuli
3. Tartibga solish ko'lamlari	1.Xalqaro mehnat bozori 2.Milliy mehnat bozori 3.Mintaqaviy mehnat bozori

4. Tartibga solish obyektlari	1.Ish bilan bandlik 2.Ishsizlik 3.Mehnatga haq to'lash 4.Mehnat xizmatiga talab va uning taklifi nisbati 5.Mehnat bozorining egiluvchanligi
5. Tartibga solish subyektlari	1.Ish beruvchilar 2.Kasaba uyushmalari 3.Davlat institutlari
6. Tartibga solish manbalari	1.Ish beruvchilar yoki yollanma xodimlar soliqlari 2.Davlat budjeti 3.Turli ijtimoiy fondlar
7. Tartibga solish darajasi	1.Qonunchilik usullari 2.Rag'batlantiruvchi usullar 3.Cheklovchi usullar 4.Nazorat qiluvchi usullar 5.Tashkiliy-institusional usullar
8. Tartibga solish xususiyatlari	1.Psixologik usullar 2.Ijtimoiy usullar 3.Moliyaviy usullar 4.Narx-navoni tashkil etuvchi usullar

Davlat tomonidan ish bilan bandlikni tartibga solish yo'nalishlari bo'yicha ularni quyidagicha tasniflash mumkin:

• ish bilan bandlikka bevosita ta'sir ko'rsatuvchi siyosat (masalan, qonunchilik);

• ish bilan bandlikka bilvosita ta'sir ko'rsatuvchi (fiskal, ijtimoiy, pul siyosati; daromadlarni, narx-navoni davlat tomonidan tartibga solish yoki tashqi iqtisodiy tartibga solish orqali tartibga solish) siyosat.

Davlatning bilvosita usullarida ish bilan bandlikning tarmoq va hududiy tuzilmalarini shakllantirish katta rol o'ynaydi. Jumladan, moliyaviy rag'batlantirish va davlat kapital mablag'lari yordamida shakllantirilgan mablag'lar ayrim tarmoqlar yoki mintaqalar uchun qulay shart-sharoitlar yaratishni ta'minlashi mumkin. Bunda ba'zi hollarda ish bilan bandlikni qo'llab-quvvatlash iqtisodiy o'sishi pasaygan mintaqa yoki xo'jalik yurituvchi subyektlarga, boshqa

hollarda mintaqa yoki tarmoq ichida ijobiy siljishlarga olib keladigan tarmoqlar yoki ishlab chiqarish turlarini rivojlantirishga ko'rsatilishi mumkin. Bu esa ana shu mintaqa va tarmoqlarda ish bilan bandlik darajasi ortishini rag'batlantiradi.

Ish bilan bandlikni tartibga solishning asosiy vositalari sifatida xodimlar eng kam ish haqini tartibga solish, budjet -soliq yo'li bilan tartibga solish, davlat daromad va xarajatlari hamda fuqarolar daromadlarini tartibga solish, davlat dasturlari va hokazolarni tushunamiz.

Davlatning ish bilan bandlikka ta'sir ko'rsatish vositalaridan biri budjet -soliq yo'li bilan tartibga solishdir. Davlatning soliqlar yordamida tartibga solishida soliq tizimini tanlash, soliq stavkalari, shuningdek soliq imtiyozlari turlari va miqdorlari hal qiluvchi rol o'ynaydi. Davlat tomonidan tartibga solishda soliq mehnat bozorida davlat xarajatlarini moliyalashtirishning asosiy manbayi hamda tartibga solish vositasi hisoblanadi. Shu sababli davlat budjet organlarining vazifasi birgina soliq olinadigan manbalarni soliqqa tortishgina emas, balki mehnat bozori subyektlariga ta'sir ko'rsatishning nozik mexanizmini yaratish hamdir.

Davlatning ish bilan bandlikni tartibga solish vositasi sifatida budjetning xo'jalik maqsadlariga xarajatlaridan ham foydalaniladi. Ular korxonalarga ishlab chiqarish quvvatlarini oshirish yoki kamaytirmaslik maqsadida kreditlar ajratish va subsidiyalar berish shakllarida bo'lishi mumkin. Mazkur vositadan asosan iqtisodiyotning davlat sektorida foydalaniladi, chunki davlat kapital qo'yilmalari bevosita shu sektorga yo'naltiriladi. Bozor konyunkturasi yomonlashib, kapital qo'yilmalar kamaygan sharoitda davlat sektoriga investitsiyalarni ko'paytirish mumkin. Shu tariqa davlat ishlab chiqarish hajmi kamayishi hamda ishsizlik oshishini bartaraf etishga samarali ta'sir ko'rsata oladi.

Ish bilan bandlikni tartibga solishning yana bir vositasi davlat dasturlaridir. Davlat iqtisodiy dasturlari ish bilan bandlikni tartibga solish qator muammolarni hal etishda yetarli darajada samaralidir.

Davlat daromadlari ham ish bilan bandlikni tartibga solishning muhim vositasi hisoblanadi. Daromadlar qanchalik ko'p bo'lsa, davlat ish bilan bandlikka yo'naltirilgan dasturlarga hamda iqtisodiyotning davlat sektoriga shuncha ko'p mablag' ajratib, ish

joylari sonini ko'paytirish imkoniga ega bo'ladi. Biroq, mehnat xizmatiga talab bilan uning taklifi o'rtasidagi nisbat ish haqi miqdori haddan darajada ortishiga olib kelmasligi kerak. Ish bilan bandlik ijtimoiy yo'naltirilgan holda tartibga solinadigan ko'pgina mamlakatlarda teng ish haqi siyosati yuritiladi. Uning mohiyati xodim yuqori rentabelli yoki past rentabelli korxonada mehnat qilishdan qat'iy nazar teng mehnatga teng ish haqi to'lash prinsipini amalga oshirishga asoslangan.

Ish bilan bandlikni tartibga solishning yana bir vositasi ijtimoiy nafaqalar to'lash hamda aholining ijtimoiy himoyaga muhtoj qismini qo'llab-quvvatlash uchun qilinadigan davlat xarajatlaridir. Davlat tomonidan tartibga solishning bu vositasi samaradorligi muayyan darajada cheklangan.

Ish bilan bandlik va ishsizlikni tartibga solishda chet el mamlakatlarida katta tajriba to'plangan. Masalan, fransuz iqtisodchilari o'z mamlakatlarida ish bilan bandlik o'zgarishida turli bosqichlar mavjud bo'lganligi va ana shu bosqichlar xususiyatlariga qarab mehnat bozorini tartibga solishning tegishli vositalari ishga solinganligini qayd etadilar. Ikkinchi jahon urushidan so'ng mamlakatda iqtisodiyot jadal o'sish bosqichiga kirgan vaqtda ish kuchi etishmasligini korxonalarga qishloq aholisini jalb qilish hisobiga qoplash zarurati tug'ildi. Davlat bu jarayonni rag'batlantirish maqsadida qonunchilik yo'li bilan ishsizlikni sug'urtalashni yo'lga qo'ydi hamda mehnat bozoridagi axborotni umumlashtirish va aholiga yetkazish mexanizmlarini takomillashtirdi. Bundan tashqari, mehnat bozori amal qilishini tartibga solishda bevosita ishtirok etgan tashkiliy tuzilmalar – Ish bilan bandlik milliy fondi va katta yoshdagilarni kasbga tayyorlash assotsiatsiyasi tashkil etildi.

Fransuz iqtisodiyot nazariyasi va amaliyoti ushbu davrni uch bosqichga bo'ladi. Uning birinchisida hukumat ish bilan bandlikni ta'minlash bo'yicha bevosita tartibga solish chora-tadbirlarini ko'rdi. Ikkinchi bosqichda ishsizlik majburiy hodisa ekanligi anglab etildi va iqtisodiy faol aholini qat'iy hisobga olish, ishsizlikni moliyaviy va tashkiliy yo'l bilan tartibga solish chora-tadbirlari bilan cheklandi. Uchinchi bosqichda hukumat avvalgi ikki bosqichda amalga oshirgan chora-tadbirlari chegaralanganligini

tushunib yetgach, mehnat bozoridagi vaziyatni barqarorlashtirishga qaratilgan iqtisodiy-ijtimoiy dasturlarni amalga oshirishga kirishdi.

Qator chet el mamlakatlari orasida Fransiyada ish bilan bandlik darajasini oshirishda ish vaqtini qisqartirishdan ham foydalanildi. Bu yerda 40 soatli ish haftasidan 39 soatli ish haftasiga o'tish 300 ming ish o'rni bo'shashiga olib keldi.

Shvetsiyada ish bilan bandlik va ishsizlikni tartibga solish bo'yicha olib borilgan siyosat ham muayyan qiziqish tug'diradi. Bu siyosatning natijalarini mamlakatda iqtisodiy o'sishning nisbatan yuqori va barqaror sur'atlari, inflyatsiyaning past darajasi hamda aholining amalda ish bilan to'la bandligi ta'minlanganligidan ham bilsa bo'ladi. Shvetsiyada iqtisodiy siyosat kompaniyalar foydasi haddan tashqari ortib ketishini cheklashga qaratilgan. Tegishli kasb va malaka darajasiga ega mamlakatdagi barcha ishchi va xizmatchilar o'z korxonalari moliyaviy ahvolidan qatiy nazar teng ish haqi oladilar. Mamlakatda ishsizlar uchun ham, mehnat bilan band personal uchun ham kasb tayyorgarligi va qayta tayyorlash rivojlangan tizimi amal qiladi. Bu yo'l bilan ish kuchining mintaqaviy va kasbiy harakatchanligi rag'batlantiriladi.

Shvetsiyaning bu sohadagi tajribasi noyob ekanligini ta'kidlash kerak. Davlatning aniq maqsadga yo'naltirilgan siyosati bir tomondan zarur sifatga ega ish kuchini shakllantirishni, ikkinchi tomondan esa, yangi ish o'rinlari yaratishni qo'llab-quvvatlashga yo'naltirilgan. Buning uchun ta'sir ko'rsatishning faol usullari: malaka oshirish va qayta tayyorlash harajatlarning bir qismini ish haqiga subsidiya qilish, jamoatchilik ishlarni tashkil etish va hokazolar qo'llaniladi. Shu bilan bir qatorda davlat subsidiyalari orqali yetarli darajada rentabelli bo'lmagan, lekin muayyan ijtimoiy funksiyalarni bajarish uchun zarur bo'lgan korxonalarda ish bilan bandlik lozim darajada ushlab turiladi.

Ish bilan bandlik va ishsizlikni «shvedchasiga» tartibga solishda davlat faqat yangi ish o'rinlari yaratishni ko'paytirish bilangina cheklanib qolmasdan, ish kuchi sifatini oshirishga qaratilgan choralarga ustuvor e'tibor berishini alohida ta'kidlash kerak. Chunki birgina yangi ish o'rinlarining ko'payishi ular mavjud ish o'rinlari bilan muqarrar ravishda raqobat qilishi sababli ko'zlangan samaraga erishish imkonini bermaydi.

Umuman olganda, xalqaro miqyosda ish bilan bandlik sohasidagi turli davlatlar siyosati xususiyati va samaradorligini baholash uchun ishsizlik bo'yicha nafaqalar va boshqa to'lovlar to'lash hamda buning uchun xarajatlarning mehnat bozoridagi siyosatini amalga oshirishga sarf qilinadigan umumiy xarajatlardagi ulushini taqqoslash kerak bo'ladi.

Masalan, Shvetsiyada ish bilan bandlik sohasida faol siyosat olib borish uchun xarajatlar YAIM ulushida 2,08 %, Buyuk Britaniyada – 0,84 %, Fransiyada – 0,7 %, AQSHda – 0,27 % ni tashkil etadi[82]. Shvetsiya tajribasidan kelib chiqqan holda ish bilan bandlik dasturlari imkoniyatlari cheksiz emasligini ham ko'rsatib o'tish kerak. Bunday dasturlarga jalb etilgan odamlar soni juda ko'pligi jamiyatda ish kuchiga jamlanma talab yetarli emasligi, mehnat bozorida esa mehnat resurslari ortiqcha ekanligi alomatidir.

Buyuk Britaniyada hukumatning mehnat bozoridagi faol siyosati ish bilan bandlik darajasini oshirishga qaratilgan maxsus dasturlarda o'z ifodasini topadi. Ularda qo'yilgan vazifalar hamda bu vazifalarni hal etish vositalari bo'yicha mazkur dasturlarni beshta yo'nalishga guruhlash mumkin:

- ish bilan bandlik mavjud darajasini saqlab turish. Bunda ortiqcha ish kuchini ishdan bo'shayotgan kompaniyalarning mehnat salohiyati kamayishini qoplash sifatida ular moddiy jihatdan rag'batlantiriladi;
- ish bilan bandlik darajasini oshirish. Bunda kompaniyalar ishga qabul qilgan har bir xodim, eng avvalo yosh xodim uchun subsidiya oladi;
- davlat xayriya tadbirlari doirasida jamoatchilik ishlarida (odatda bu nufuzli hisoblanmaydigan, lekin ijtimoiy jihatdan muhim mehnat faoliyati hisoblanib, mohiyati bo'yicha keyinchalik jamoatchilik ishlariga jalb etilganlarni xususiy korxonalarda to'laqonli mehnatga motivatsiya qilishga qaratilgan) ish bilan bandlik;
- mehnat bozorida ish kuchi taklifini kamaytirish (masalan, qarilik bo'yicha pensiyaga muddatidan ilgari chiqishni rag'batlantirish yo'li bilan);

[82] Р. Милнер Активная политика на рынке трудовых ресурсов: опыт Швеции// -М.: Ж. Соцтруд.- 1991.-№5. –С.57.

• ishsizlarni kasbga o'qitishni tashkil etish (bu o'quv davomida unga jalb etilganlar ham ish bilan bandlar, ham ishsizlar qatorida hisoblanmaydilar).

Buyuk Britaniya ish bilan bandlikni tartibga solishda yana bir muammo - migratsiyani tartibga solish va ish kuchi erkin harakatlanishiga shart-sharoitlar yaratish zarurati tug'ildi. Jumladan, hukumat migratsiya yo'lidagi to'siqlarni bartaraf etish uchun muayyan kompaniya bilan kelishilmagan shaxsiy migratsiya xarajatlarini qoplashga qo'shimcha mablag' ajratadi. Bundan kam ish haqi to'lanadigan ish kuchi daromadlarini oshirmasdan mavjud mehnat bozoridan samarali foydalanish va ish bilan bandlik darajasini oshirish maqsadi ko'zlangan edi.

AQSHda yangi ish o'rinlarini yaratish ishsizlikni tartibga solishning eng samarali vositasi hisoblanadi. Bunda eng ko'p ish o'rinlari savdo, xizmat ko'rsatish, qurilish sohalarida yaratilmoqda.

Ish bilan bandlikning yapon modeli «bir umrga yollash» tizimiga asoslangan. Unga ko'ra, xodimlar butun mehnat faoliyati davomida ish bilan band bo'lish kafolatiga ega. Shunisi e'tiborga molikki, bu kafolatlar qonunchilik yo'li bilan rasmiylashtirilmagan, ular jamoa shartnomalarida ham qayd etilmaydi. Ya'ni bu yollanma xodimlar va tadbirkorlar o'rtasida amaliyotda tarkib topgan munosabatlardir. Biroq kasaba uyushmasi tashkilotlari bir umrga yollash prinsipiga rioya etilishini qat'iy nazorat qiladilar. Bu bilan kasaba uyushmasi a'zolarining o'z firmasiga sadoqati ta'minlanadi.

Yaponiyada so'nggi o'n yillikda ichki mehnat bozori bilan bir qatorda kichik korxonalarga xizmat ko'rsatuvchi klassik bozorga o'xshash tashqi mehnat bozori ham rivojlanib bormoqda. Bu ichki va tashqi bozorlar uchun ish bilan barqaror bandlik eng muhim xususiyat hisoblanadi. Bu xususiyat mamlakat iqtisodiyoti yuksak sur'atlarda rivojlangan vaqtlarda ham, Yaponiya beqaror rivojlanish (1975 -yilgi inqirozdan so'ng) bosqichiga kirgandan keyin ham saqlanib qoldi.

Xodimlardan uzoq vaqt davomida foydalanishni ko'zlash, ularning kasb tayyorgarligi va malakasini oshirishni ish o'rinlari tarkibi, fan- texnika taraqqiyoti, ishlab chiqarilayotgan mahsulot turlarini hisobga olgan holda ichki firma darajasida amalga oshirish, avvaldan xodimlarning firma ichida kasbiy harakatchanligini

nazarda tutish, xodimlarda mehnatga, yuqori ish sifatiga erishishga ijobiy yondashishni tarbiyalash imkonini beradi. Firma rahbariyati o'z xohishi bo'yicha xodimni bir ish o'rnidan ikkinchisiga, bir bo'linmadan boshqasiga o'tkazishi mumkin, ammo bu rejaga qat'iy rioya etilgan holda amalga oshiriladi.

Yaponiyada uzoq yillar davomida ish haqi xodimning ish staji va yoshiga bog'liq edi. Bugungi kunda xodimlar malakasi va mehnat samaradorligini hisobga olish maqsadini ko'zlagan o'zgarishlarga ham borilmoqda. Shu bilan birga ish haqini tashkil etishning an'anaviy tizimi amal qilishda davom etmoqda. Bu tizim bir korxonada muqim ishlashni rag'batlantirib, xodimlarni boshqa firmalarga o'z xohishi bo'yicha erkin o'tishiga to'sqinlik qiladi.

Yaponiya uchun kompaniya rahbarining xodimlarga paternal munosabati, xodimlarning ishlab chiqarishdan tashqaridagi turmushiga e'tibor xosdir. O'z navbatida xodimlar ham korxona faoliyati barcha masalalariga daxldorlikdan manfaatdorlik his etadi.

Bir umrga yollash tizimi muayyan darajada ishlab chiqarishni qisqartirish hamda ish vaqtini kamaytirish hisobiga xodimlarni ishdan bo'shatish yoki ularni firmaning boshqa bo'linmalariga, shuningdek o'zaro kelishuvlarga muvofiq boshqa kompaniyalarga o'tkazish muammosini hal etish imkonini beradi. Bu choralar ayni paytda ishsizlik o'sishining ham oldini oladi.

Chet eldagi mamlakatlarda ishsizlarning ish qidirishlarini faollashtirish maqsadida ishsizlik bo'yicha nafaqalar to'lashni qat'iy tartibga solish (masalan, nafaqa to'lash muddatining o'rtacha davomiyligi 1,5 yil qilib belgilandi) choralari ko'rildi. G'arb mamlakatlari hukumatlari, shuningdek nafaqalar eng yuqori darajasini qisqartirish (Daniya, Avstriya, Germaniya) yoki uni to'la hajmda to'lash muddatlarini qisqartirish (Fransiya) choralarini ham ko'ra boshladilar.

Ishsizlarni mehnat faoliyatiga jalb etishga rag'batlantirish maqsadida so'nggi yillarda G'arb mamlakatlarida soliq qonunchiligidagi o'zgarishlar ham qo'llanilmoqda. Jumladan, kam daromadlar uchun soliq kamaytirilib, malakasiz xodim ish haqi bilan ishsizlik bo'yicha nafaqa o'rtasidagi tafovutni oshirish choralari ko'rilyapti. Bunga asosan tadbirkorlar tomonidan kam ish

haqi oladigan xodimlar ish haqidan ijtimoiy sug'urta fondlariga to'lovlarni kamaytirish hisobiga erishilmoqda.

Ish bilan bandlikning hozirgi davrdagi Yevropa modeli mehnat unumdorligi ortishi bilan ish bilan bandlar sonini qisqartirishga (tegishli ravishda ish bilan band bo'lganlar daromadi oshishi) asoslangan. Bunday siyosat tobora ko'payib boradigan ishsizlar uchun nafaqa to'lash qimmatbaho tizimini yaratishni talab etadi.

Iqtisodiyotni tartibga solishning jahon tajribasi ish bilan bandlik sohasida faol siyosat olib borishning tarkibiy qismi bo'lgan quyidagi asosiy yo'nalishlarni ajratib ko'rsatish imkonini beradi:

• ishdan bo'shayotgan va ishsizlar (yashirin yoki oshkora ishsizlik) uchun ish o'rinlari yaratish, saqlash va o'zgartirish;

• ishsizlarni kasbga o'qitish va iloji boricha tezroq ijtimoiy moslashishni ta'minlash;

• ishlab chiqarish yo'nalishini o'zgartirish, korxonalarni moliyaviy sog'lomlashtirish, ularni investitsiya dasturlarini amalga oshirish yo'li bilan qo'llab-quvvatlash;

• oshkora va yashirin ishsizlik darajasini kamaytirish omili sifatida kichik biznesni rivojlantirishni qo'llab-quvvatlash;

• jamoatchilik ishlarini, ish bilan vaqtincha bandlikni tashkil etish va hokazolar;

• ish bilan bandlik darajasini xodimlar ish haqiga kompensatsiya to'lovlari va subsidiyalar hisobiga (yashirin ishsizlik o'sishiga to'sqinlik qiluvchi omil sifatida) saqlash;

• korxona tugatilishi munosabati bilan ishchilarni ommaviy ishdan bo'shatish oqibatlarini bartaraf etish bilan bog'liq tadbirlar.

Ish bilan bandlik sohasida faol siyosat olib borishning ushbu tadbirlarini ish bilan ta'minlash bo'yicha davlat funksiyalari (yangi ish o'rinlari yaratish yoki yangi ish o'rinlarini yaratishni qo'llab-quvatlash) deb hisoblash kerak. Ayni paytda ish bilan bandlikka ko'maklashish funksiyasi davlatning faol bo'lmagan siyosati orqali amalga oshiriladi. Ularga quyidagilar kiradi:

• ishsizlarni ro'yxatga olish;

• ishsizlar uchun ish o'rinlari qidirish, ishsizlarni ishga joylashtirish, shuningdek turli korxona, tashkilot, muassasalardagi bo'sh ish o'rinlariga tegishli xodimlarni izlash;

• ishsizlarni moddiy jihatdan qo'llab-quvvatlash.

Ish bilan bandlik tizimida davlat tomonidan tartibga solish milliy, mintaqaviy va xo'jalik yurituvchi subyektlar darajasida olib borilishi lozim *(6.2-jadval).* Ijtimoiy-iqtisodiy siyosat ustuvor yo'nalishlarini ishlab chiqish va amalga oshirishda muhim ahamiyatga ega bo'lgan iqtisodiyot alohida tizimlarida (mezodarajada) ish bilan bandlik muammolarini hal etishga mintaqa, aholi joylashishi, ma'muriy birliklar (shahar, qishloq) iqtisodiy rivojlanish darajasi, milliy an'analar, mehnatga layoqatli aholi demografik tarkibi, uning kasb-malaka darajasi xususiyatlarini hisobga olgan holda yondashish kerak.

Mintaqalar darajasida aholining ish bilan bandligini tartibga solish uchun quyidagi asosiy vazifalarni hal etish talab etiladi:

- aholining o'zini - o'zi ish bilan ta'minlash, shaxsiy mehnat faoliyati, kichik tadbirkorlikni rivojlantirishga ko'maklashish bo'yicha mintaqaviy dasturlar ishlab chiqish va amalga oshirish;
- migratsiya jarayonlarini tartibga solish;
- xududiy demografik jarayonlariga ta'sir ko'rsatilishini (tug'ilishni, mehnat resurslarining yoshlar hisobiga ko'payishini, o'lim soni, nogironlik, kasallanish kamayishi va hokazolar) ta'minlash;
- mintaqa aholisining mehnat bozorida raqobatbardosh bo'lmagan toifalarni ijtimoiy himoya qilish bo'yicha kompleks chora-tadbirlarni amalga oshirish;
- mintaqaviy mehnat bozori ehtiyojlari uchun kadrlar tayyorlashni tashkil etish;

6.2-jadval

Ish bilan bandlik tizimida tartibga solish vazifalarining differensiatsiyasi

Milliy daraja	**Mintaqaviy daraja**	**Xo'jalik yurituvchi subyektlar darajasi**
Aholining ish bilan bandligi davlat strategiyasini ishlab chiqish	Ish bilan bandlik sohasida qonun hujjat-lari ishlab chiqish va qabul qilish	Kadrlar siyosatini ish-lab chiqish
	Tadbirkorlikni rivojlantirish dasturini ishlab chiqish	Kasbda o'sish (karye-ra)
Ish bilan bandlik davlat siyosatini shakllantirish	Ish kuchiga talab va uning taklifining marketing	Kadrlarni tayyorlash va malakasini oshirish

	tadqiqotlari	
Ish bilan bandlikni huquqiy tartibga solish	Ishsizlikning oldini olish kompleks chora-tadbirlarini shakllantirish	Xodimlarni ishdan bo'shatish jarayonini boshqarish
Aholining ish bilan bandligi ahvolini baholash va uni rivojlantirishni prognozlash	Ish bilan bandlik monitoringini tashkil etish va o'tkazish	Kadrlar barqarorligi uchun shart-sharoitlar yaratish
	Ish bilan bandlikka ko'maklashish mintaqaviy dasturlarini ishlab chiqish va amalga oshirish	
Ish bilan bandlik xizmati organlari tizimini yaratish, ular faoliyatini muvofiqlashtirish va nazorat qilish	Kichik biznesni qo'llab-quvvatlash	Samarali ish o'rinlari sonini ko'paytirish
	Kasbiy ta'lim olishga ko'maklashish	Ish bilan bandlik xizmatlarini bo'sh ish o'rinlari to'g'risida habardor qilish
Moliya-kredit, investitsiya va soliq siyosatini ishlab chiqish	Ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi markazlarni rivojlantirish	

• ish bilan bandlik strategik prognozlari, indiaktiv dasturlarini xususiylashtirish, mintaqa iqtisodiyotidagi istiqbolli tarkibiy o'zgarishlar dasturlari bilan muvofiqlashtirish.

Davlat tomonidan aholining ish bilan bandligini tartibga solish qisqa (tezkor), o'rta (1-2 yilga) hamda uzoq muddatga (5-10 yilga) mo'ljallangan bo'ladi *(6.3-jadval)*. Makrodarajada qisqa muddatli tartibga solishda davlat tomonidan ko'proq ma'muriy choralar ko'rilsa, uzoq muddatli strategiyani amalga oshirish uchun esa tartibga solishning iqtisodiy (bilvosita) usullari samaraliroqdir.

6.3-jadval

Mehnat bozorida aholining ish bilan bandligini tartibga solish mexanizmlari tizimi

Davr	Makrodaraja (mamlakat miqyosida)	Mezodaraja (iqtisodiyot tarmoqlari darajasida)	Mikrodaraja (xo'jalik yurituvchi subyektlar doirasida)
Qisqa muddatli	1.Imtiyozli kreditlash tizimi.	1. Ish vaqti yo'qotilishi, ishlab chi-	1.Ishdan bo'shatish ko'lamini kamaytirish.

	2.Foiz stavkasini pasaytirish (oshirish). 3.Davlat budjetidan dotatsiya. 4.Inflyatsiyani pasaytirish	qarish to'xtab qolishini (majburiy ish bilan band-sizlik) kamaytirish. 2.Moliyaviy qo'llab-quvvatlash choralari	2.Bankrotlikka yo'l qo'ymaslik
O'rta muddatli	1.Mamlakat investitsiya dasturlari. 2.Bojlar, eksport (import) kvota va litsenziyalari. 3. Zarar ko'rib ishlayotgan korxonalarni tanlab qo'llab-quvvatlash. 4. Ishsizlarni va ishdan bo'shatilayotganlarni ijtimoiy qo'llab-quvvatlash. 5.Aholining mehnat faolligini tartibga solish	1.Ish bilan bandlikning tarmoq dasturlari: -ish kuchini ishlab chiqarish ichida qayta taqsimlash; -ish kuchini tar-moq ichida qayta taqsimlash; -xodimlarni tayyorlash va qay-ta tayyorlash. 2.Tarmoqni tarkibiy o'zgartirish (ishlab chiqarishni modernizatsiya qilish)	1.Mintaqaviy mehnat bozorlarini o'z-o'zini tartibga solish tizimini shakllantirish (Ish bilan bandlik mintaqaviy fondlarini hisobga olgan holda). 2.Ish bilan band-likning mintaqaviy dasturlari (zarurat bo'lsa, soliq va boshqa moliyaviy imtiyozlar). 3.Aholi daromadlari siyosatini shakllantirish
Uzoq muddatli	1.Ishlab chiqaruvchi kuchlarni rivojlantirish va joylashtirish-ning kompleks prognozi. 2.Chet el kapitalini jalb etishning uzoq muddatli istiqbolga mo'ljallangan choralari (erkin iqtisodiy zonalar) 3.Migratsiya siyosati. 4.Turli (kapital, tovarlar, mehnat) bozorlarining o'zaro faoliyati	1. Ishlab chiqaruv-chi kuchlarni rivojlantirish va joylashtirishning tarmoq chizmalari. 2.Tarmoqlarning mutaxassis va malakali ishchi kadrlarga ehtiyojining prognozi. 3. Uzoq muddatga investorlarni jalb etish (qimmatli qog'ozlar chiqa-rish va hokazolar)	1.Mintaqaviy ishlab chiqarish ixtisoslashuvi-qishloq joylarini, sayyohlikni va hokazolarni rivojlantirish dasturlari. 2.Konlarni o'zlashtirish, qurilish industriyasi, transportni va hokazolarni rivojlantirish bo'yicha yirik qo'shma loyihalar

Demografik rivojlanishning prognoz ma'lumotlariga ko'ra, O'zbekistonda mehnat bozorida yangi ish o'rinlari yaratishga bo'lgan ehtiyoj ortib boradi *(6.4-jadval).*

6.4-jadval

O'zbekistonda yangi ish joylari yaratishga bo'lgan ehtiyoj (ming o'rin)[83]

T/r	Ko'rsatkichlar	2013-yil	2014-yil	2015-yil
1	Yangi ish o'rinlariga ehtiyoj, jami	1215,6	1222,6	1275,4
1.1	Mehnat bozoriga birinchi marta kirib keladiganlar	575,8	573,3	613,7
	Shu jumladan, ta'lim muassa-salarini bitiruvchilar: • akademik litseylar	17,8	13,4	13,1
	• kasb-hunar kollejlari	493,3	501,1	540,6
	• oliy o'quv yurtlari	58,3	58,8	
1.2	Ishga joylashishga muhtoj, ish bilan band bo'lmagan aholi	622,0	631,6	643,9
	Shundan qaytib kelgan migrantlar soni	37,3	36,5	35,8
1.3	Boshqalar (muddatli harbiy xizmatdan qaytganlar, jazoni o'tashdan ozod etilganlar)	17,8	17,7	17,8
2	Ish joylariga ehtiyoj,jami	1215,6	1222,6	1275,4
2.1	Shu jumladan: • xodimlarning tabiiy ishdan ketishi (pensiyaga chiqish, o'lim va hokazolar)	150,0	161,0	173,0
2.2	Mehnat muassasalariga ish beruvchilar tomonidan taqdim etilgan bo'sh ish joylari soni	73,0	75,0	78,0
3	Yangi tashkil qilinadigan ish joylari soni	992,6	986,6	1024,4

[83] O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish ma'lumotlari //http: //www.mexnat.uz.

Davlat mehnat bozorini tartibga solishda nafaqat bevosita (yangi ish joylari yaratish), balki bilvosita vositalarni ham qo'llaydi. Mehnat bozorini bu yo'nalishda bilvosita tartibga solish tadbirlari quyidagilardan iborat bo'lishi mumkin:

• asosan yoshlar uchun ijtimoiy ishlarni tashkil etish (Shvetsiya tajribasi asosida bunday ishlarni turar-joy, yo'llar, xizmat ko'rsatish sohalarida tashkil etish maqsadga muvofiqdir);

• yoshlarning xususiy firmalarida ishlarini korxona egalariga yangi ish o'rinlarini tashkil etish uchun xarajatlarini qoplash maqsadida yarim yil davomida bu xarajatlarning 50,0 % uchun subsidiyalar taqdim etish orqali moliyalashtirish;

• ish joylari mavjud bo'lgan korxonalardagi kadrlar bo'limlari bilan aloqa qilish bilan bog'liq barcha xizmat turlari haqini to'lash;

• odatdagi korxonalarda nogironlar uchun ish joylarini texnik jihatdan maxsus jihozlash hamda korxona egalariga nogironlarni ishga qabul qilganliklari uchun hamda ular ish haqi bir qismiga subsidiyalar ajratish. O'zbekistonda bozor munosabatlari shakllantirilar ekan, ish bilan bandlikni davlat tomonidan tartibga solishga islohotlarning «o'zbek modeli» asosida yo'lga qo'yildi. Davlat ish bilan bandlikni tartibga solishda quyidagilarni *mehnat bozoridagi siyosatining asosiy yo'nalishlari sifatida* belgilaydi *(6.9-rasm):*

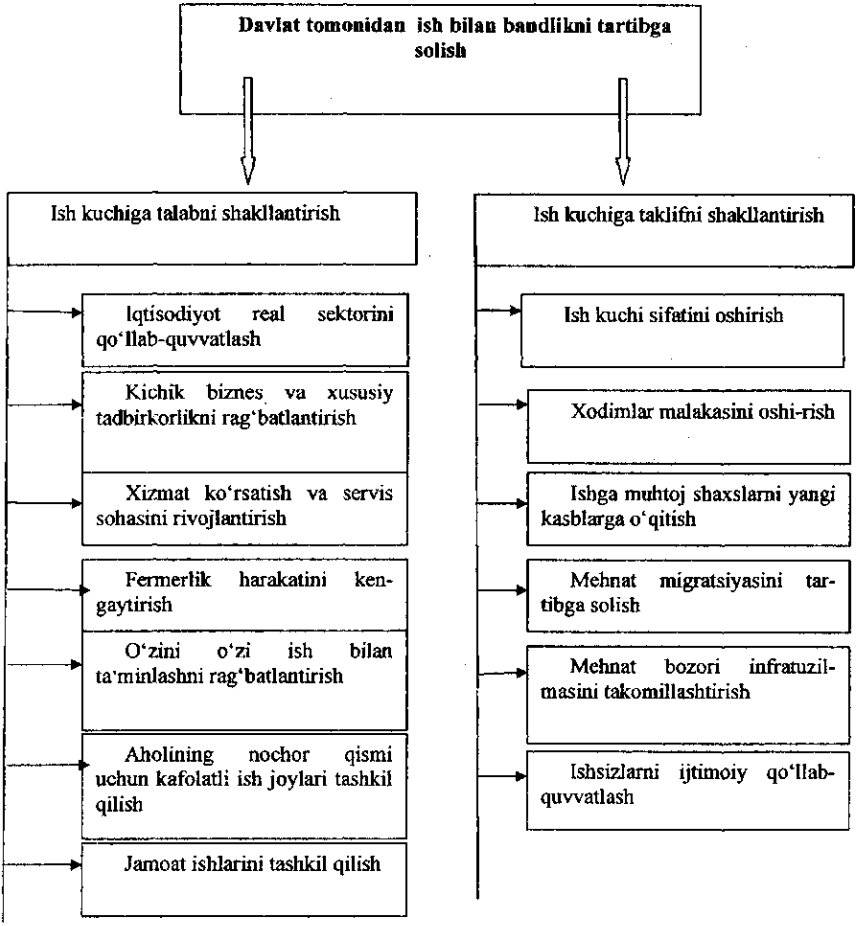
• iqtisodiyot real sektorini qo'llab-quvvatlash, shuningdek, daromadlarni qayta taqsimlash va tartibga solishga yo'naltirilgan soliqqa tortishning eng maqbul darajasini o'rnatish;

• kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash: ish o'rinlari sonini ko'paytirish maqsadida kreditlar ajratish, soliq imtiyozlari berish, ya'ni mehnat xizmatiga talabni rag'batlantirish;

• ish kuchi harakatchanligini ta'minlash, xususan oilalarni ish kuchi ortiqcha bo'lgan mintaqalardan ish kuchi yetarli bo'lmagan mintaqalarga ko'chib o'tishlari uchun subsidiyalar berish va kreditlar ajratish yo'li bilan ta'minlash;

• mehnat bozorida raqobatbardosh bo'lmagan aholi qatlamini davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash;

• ishchilar umumiy ta'lim darajasini oshirish, ularni mehnat bozorida barqaror talabga ega kasblarga o'qitish va qaytadan o'qitish.



6.9-rasm. Davlat tomonidan ish bilan bandlikni tartibga solish

Davlat tartibga solish maqsad va vazifalaridan kelib chiqqan holda ish bilan bandlikka ta'sir ko'rsatishning turli usul va vositalarini tanlaydi. O'zbekistonda davlatning aholini ish bilan ta'minlashni tartibga solish usullari asosan uch guruhga tasniflanadi:

1. *Iqtisodiy usullar* (budjet siyosatida yangi ish o'rinlari yaratishni rag'batlantirish uchun ish beruvchilar, ayniqsa

tadbirkorlarga imtiyozli kreditlar ajratish, soliq yukini kamaytirish, ishga muhtoj aholini mehnat bozorida raqobatbardosh kasblarga o'rgatish va hokazolarni ustuvor yo'nalish sifatida belgilash).

2. *Tashkiliy usullar* (ish bilan bandlik va aholini ish bilan ta'minlash xizmatlari, mehnat bozoriga xizmat ko'rsatuvchi axborot tizimlarini, kasbga yo'naltirish hamda kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash tizimlarini shakllantirish va rivojlantirish).

3. *Ma'muriy-qonunchilik usullari* (mehnat shartnomalari tuzish, ish vaqti, ish vaqtidan qo'shimcha vaqt ish davomiyligini tartibga solish, ish bilan bandlik davlat jamg'armalariga majburiy to'lovlarni joriy etish, aholining nochor qismi uchun kafolatli ish joylari sonini kvotalash va hokazolar).

Ayni paytda davlatning aholini ish bilan ta'minlashga qaratilgan siyosati faol va nofaol bo'lishi mumkin. Faol siyosat mehnat taklifi hamda mehnatga talabni har taraflama rag'batlantirish, ish bilan bandlik dasturlarini ishlab chiqish va ularni izchil amalga oshirish va boshqa tadbirlarni mujassamlashtiradi. Nofaol siyosat, asosan, ishsizlarga ijtimoiy yordam ko'rsatish bilan cheklanadi.

Mehnat resurslarini tartibga solish va boshqarishda aholining mehnat bozorida raqobatbardosh bo'lmagan toifalariga alohida e'tibor qaratilishi talab etiladi. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2008-yil 20-avgustdagi «Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish o'rinlarini band qilib qo'yish tartibi to'g'risida»gi Nizomni tasdiqlash to'g'risida»gi 186-qarorida *quyidagi toifadagi shaxslarga korxona, tashkilot va muassasalarda ish o'rinlari band qilib qo'yilishi* qayd etiladi:

- yolg'iz ota, yolg'iz ona hamda 14 yoshgacha va nogiron bolalari bor ko'p bolali ota-onalar;
- ta'lim muassasasini tugatgan yoshlar;
- muddatli harbiy xizmatdan bo'shatilgan shaxslar;
- nogironlar;
- ish bilan bandlikka ko'maklashish tuman (shahar) markazlarida ish qidiruvchi sifatida hisobda turgan keksalik yoshiga yaqinlashib qolgan shaxslar;

•jazoni o'tash muassasalaridan bo'shatilgan, jazoni o'tayotgan yoki sud qaroriga ko'ra tibbiy xarakterdagi majburiy choralar ko'rilgan shaxslar[84].

Aholining ayrim toifalarini ishga joylashtirishdagi qo'shimcha kafolatlar qo'shimcha ish o'rinlari, ixtisoslashtirilgan korxonalar barpo etish, ish o'rgatish maxsus dasturlarini amalga oshirish, korxona, muassasa va tashkilotlarga mazkur toifadagi fuqarolarni ishga joylashtirish uchun ish o'rinlarining eng kam miqdorini belgilash va boshqa choralar bilan kafolatlanadi.

O'zbekistonda hozirgi vaqtda mehnat bozorini tartibga solishni takomillashtirish, aholining ish bilan bandligi darajasini oshirish uchun quyidagi chora-tadbirlar ko'rilmoqda:

1. Mehnat qonunchiligi tobora takomillashtirilib, joylardagi Ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi markazlar faoliyati kuchaytirilmoqda.

2. Yangi ish o'rinlari yaratayotgan ish beruvchilar rag'batlantirilmoqda, ularga soliq, kredit imtiyozlari va boshqa imtiyozlar berilyapti.

3. Mehnat bozorida ish kuchi sifati va raqobatbardoshligini oshirish chora-tadbirlari ko'rilyapti. Buning uchun mehnat resurslarini kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash tizimi yanada takomillashtirilmoqda.

4. Aholini ish bilan ta'minlashning eng samarali vositalari bo'lgan kichik biznes, xususiy tadbirkorlik, kasanachilik, xizmat ko'rsatish va servis sohasi yanada jadal sur'atlarda rivojlantirilmoqda.

5.Aholining ijtimoiy himoyaga muhtoj bo'lgan toifalari moddiy qo'llab-quvvatlanmoqda, ular uchun ish o'rinlarini kvotalash tartibi yo'lga qo'yilgan.

6.Davlat va mahalliy budjetlar mablag'lari hisobidan vaqtinchalik va jamoat ishlari tashkil etilyapti.

7.Tashqi va ichki migratsiyani tartibga solishga e'tibor kuchaytirilmoqda.

---

[84] O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2008-yil 20-avgustdagi «Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish o'rinlarini band qilib qo'yish tartibi to'g'risida»gi Nizomni tasdiqlash to'g'risida»gi 186-qarori.O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari to'plami. 2008, 34-son. –B.15.

Qisqacha xulosalar

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

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

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

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

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

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Aholini ish bilan ta'minlashning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni nimalardan iborat?
2. O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonunining mazmun va mohiyatini tushuntirib bering.
3. Aholini ish bilan ta'minlashning qanday asosiy turlari mavjud?

4.Davlat aholining ish bilan bandligini oshirish bo'yicha qanday tadbirlarni amalga oshiradi?

5. Ijtimoiy siyosatning tarkibiy qismlari nimalardan iborat?

6.Aholining ish bilan bandligi darajasini yaxshilash yo'nalishlarini aniqlab bering?

7. Kimlar ish bilan ta'minlanmagan aholi tarkibiga kiradi?

8. Ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar uchun barpo etilgan (ajratilgan yoki band qilib quyilgan) ish o'rni tarkibini ko'rsating.

9. Bandlik jamg'armasi qaysi manbalar hisobiga shakllanadi?

10.Davlat ishsizlarni ish bilan ta'minlash borasida qanday tadbirlarni amalga oshiradi?

Adabiyotlar

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

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

3. Inson manfaati, huquq va erkinliklarini ta'minlash, hayotimizning yanada erkin va obod bo'lishiga erishish – bizning bosh maqsadimizdir. Prezident Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Konstitusiyasining 20 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv qo'llanma. – T.:O'qituvchi, 2013. –128 b.

4. I.A.Karimov. Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qatiyat bilan davom ettirish. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2013-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan 2013-yil 18-yanvardagi majlisidagi ma'ruza // «Xalq so'zi» 2013-yil 19-yanvar.

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

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

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

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

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

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

11. N.Q.Zokirova, N.T.Shoyusupova, V.T.Gabzalilova, G.Q.Abdurahmanova. Aholini ish bilan bandligini tartibga solish: Monografiya.-T.: TDIU,2011- 200 bet

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

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

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

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

16. http: // www.gov.uz – O'zbekiston Respublikasining davlat portali.

17.http: //www.minesonomu.uz – O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligining rasmiy sayti

18.http: // www.edu.uz – O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligining rasmiy sayti

19.http: // www.mexnat.uz – O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish vazirligining rasmiy sayti.

20. http: // www.stat.uz – O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasining rasmiy sayti

21. http: // www.lex.uz – O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi qonunchilik hujjatlarining sayti

22. http: // www.eLibrary.ru – ilmiy elektron kutubxona sayti

23.http: // www.edu.uz – O‘zbekiston ta’lim sayti

24.http: // www. ula.uzssi.net – O‘zbekiston Respublikasi kutubxonalar assotsiasiyasining sayti

25. http: // www.e-ilm.uz – masofadan turib o‘qitish tizimining sayti

26. http: // www.uzssi.net – ilmiy–ta’lim tarmog‘i

VII bob. ISHSIZLIK SABABLARI, UNING XUSUSIYATLARI, ISHSIZLIK DARAJASINI KAMAYTIRISH YO'LLARI

7.1. Ishsizlikka doir nazariyalar va ularning hozirgi davrdagi talqini

Mehnat bozori va aholining ish bilan bandligi bilan uzviy bog'liq ijtimoiy-mehnat sohasining eng murakkab muammolaridan biri – ishsizlikdir. *Ishsizlik – iqtisodiy faol, mehnat qilishga layoqatli va mehnat qilishni xohlaydigan aholi muayyan qismining ish bilan band bo'lmasligidir.*

Xalqaro Mehnat Tashkiloti qoidalariga muvofiq, ishlashga tayyor va mehnat qilishni xohlaydigan, daromad keltiradigan mashg'ulotga ega bo'lmagan shaxs *ishsiz* hisoblanadi.

«Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasi Qonunining 3-moddasiga muvofiq: «16 yoshdan boshlab to pensiya bilan ta'minlanish huquqini olishgacha bo'lgan yoshdagi, ishga va ish haqiga (mehnat daromadiga) ega bo'lmagan, ish qidiruvchi shaxs sifatida mahalliy mehnat organlarida ro'yxatga olingan, mehnat qilishga, kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashdan o'tishga, malakasini oshirishga tayyor mehnatga layoqatli shaxslar ishsizlar deb e'tirof etiladi»[85] *(5.1–rasm).*

Ishsizlik, uning mohiyati, sabablari, turlari iqtisodiy nazariyada har taraflama o'rganilgan.

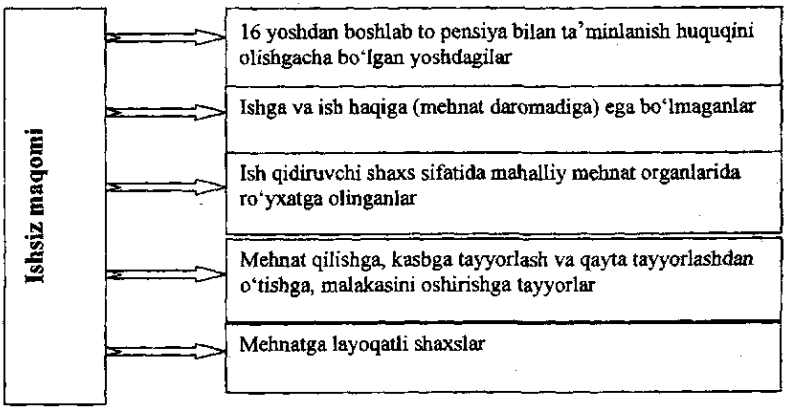
Iqtisodiy nazariya klassik maktabi vakillarining (D.Rikardo, J.S.Mill, A.Marshall va boshqalar) fikricha, mehnat bozoridagi raqobat majburiy ishsizlikni istisno etadi. Bozor tomonidan belgilangan ish haqiga mehnat qilishni xohlagan har bir kishi osongina ish topa oladi.

Yangi klassik maktab nazariyachilari (J.Perri, M.Feldstayn, R.Xoll va boshqalar) fikriga ko'ra, mehnat bozorida muvozanat,

[85] O'zbekiston Oliy Majlisining Axborotnomasi, 1998 yil, 5-6-sonlar, 166-167-betlar.

ya'ni ish kuchiga talab va uning taklifi teng bo'lsa, ishsizlik bo'lmaydi.

Keynschilar (J.M.Keyns, R.Godon va boshqalar) ishsizlik majburiy xususiyatga ega, ammo Ba'zi hollarda ixtiyoriy bo'lishi mumkin degan g'oyani ilgari surganlar.



7.1–rasm. O'zbekiston Respublikasida ishsiz maqomi

Keynschilar nazariyasida iqtisodiyotni davlat tomonidan tartibga solish, jumladan, mehnat bozorini ish bilan bandlik tizimining qismi sifatida tartibga solish masalalariga alohida e'tibor qaratiladi. J.M.Keyns ish bilan to'la bandlikka erishishni davlat tomonidan tartibga solishning eng asosiy vazifalaridan biri, deb hisoblagan. U birinchi bo'lib majburiy ishsizlik to'g'risidagi g'oyani ilgari surdi.

J.M. Keyns rivojlangan bozor xo'jaligida milliy boylik ortib borgan sari aholining ko'pchiligi tomonidan olingan daromadning hammasi iste'mol qilinmasdan, balki uning bir qismi jamg'arib boriladi, degan xulosaga kelgan. Jamg'arilgan mablag' investitsiyaga aylanishi uchun samarali talab, iste'mol va investitsiya darajasi deb nomlanuvchi muayyan daraja zarurdir[86].

[86] Кейнс Дж. Общая теории занятости, процента и денег. – М.: 1978. – С.68.

Monetarchilar (M.Fridman, F.Kegen, D.Mayzelman, K.Brunner, A.Molser va boshqalar) ish bilan bandlik faqat kutilmagan inflyatsiya bilan bog'liq, chunki u ishsizlikning tabiiy darajasini o'zgartiradi, degan tushunchaga asoslanadilar. M.Fridmanning ishsizlikning tabiiy darajasi mavjudligi to'g'risidagi xulosasi muhim metodologik ahamiyatga egadir. Bu daraja mehnat bozori sharoitlari bilan qat'iy chegaralab qo'yilgan va davlat siyosati bilan o'zgartirilishi mumkin emas. Agar hukumat ish bilan bandlikni uning tabiiy darajasini talabni ko'paytirishning an'anaviy-budjet va kredit usullari bilan oshirmoqchi bo'lsa, bu choralar qisqa muddat samara keltirib, faqat narx-navo ko'tarilishiga olib keladi.

M.Fridmanning fikriga ko'ra, tabiiy ishsizlik makroiqtisodiy omillarga bog'liq emas, balki mikroiqtisodiy omillar bilan izohlanadi[87].

Institusional iqtisodiyot nazariyasida (T.Veblen, J.Gelbreyt, D.Kommons va boshqalar) mehnat bozoriga iqtisodiyotning eng muhim sektori sifatida qaraladi. T.Veblen bozorning tarixiy rivojlanishini tahlil etar ekan, industrial jamiyat taraqqiy etishi bilan raqobat kurashi markazi tovarlar va xizmatlar bahosi uchun kurash sohasidan mehnat bahosi va sharoiti uchun kurashish sohasiga ko'chishini aniqladi[88].

Mazkur yo'nalish tarafdorlari davlat mehnat bozoridagi rejali siyosatini bu yerda amal qiladigan institutlar orqali amalga oshirishi zarur degan fikrda bo'lganlar. J.Gelbreyt davlat ish bilan bandlik darajasi yuqori bo'lishidan manfaatdor, chunki bu holat budjetning daromad qismini ko'paytiradi va mamlakat boyligining ortishini ta'minlaydi deb ko'rsatgan[89].

Institusional maktab vakillari qarashlarini tahlil etish asosida ularning mehnat bozorini tartibga solish bo'yicha nuqtayi nazarlari to'g'risida quyidagi xulosaga kelish mumkin. Ya'ni, shaxs erkin hamda kasb malakasini oshirish imkoniyatiga ega bo'ladigan ijtimoiy tartib o'rnatish uchun ijtimoiy-iqtisodiy siyosat quyidagi vazifalar hal etilishini ta'minlashi zarur:

---

[87] Friedman M. Money and Esonomis Development/ M.Friedman// 1973. № 4. – p.70.
[88] Веблен Т. Теория праздного класса. – М.: Прогресс, 1984. –С.56.
[89] Д.Гэлбрайт. Экономическая теория и цели общества. -М.:Наука. 1979. –С.406.

• odamlarning layoqatiga muvofiq tanlagan kasbga o'qish uchun teng imkoniyat yaratish;

• xodimlarning mehnat jarayoniga qo'shilish, malaka oshirish, xizmat vazifasi bo'yicha ko'tarilish uchun teng imkoniyatlar yaratish;

• mehnatni rag'batlantirish xodim va uning oilasi munosib turmush kechirishini ta'minlaydigan darajada bo'lishi;

• xodimlar bilan ish beruvchilar o'rtasidagi mehnat munosabatlarini tartibga solish.

7.2. Ishsizlik turlarining tasnifi

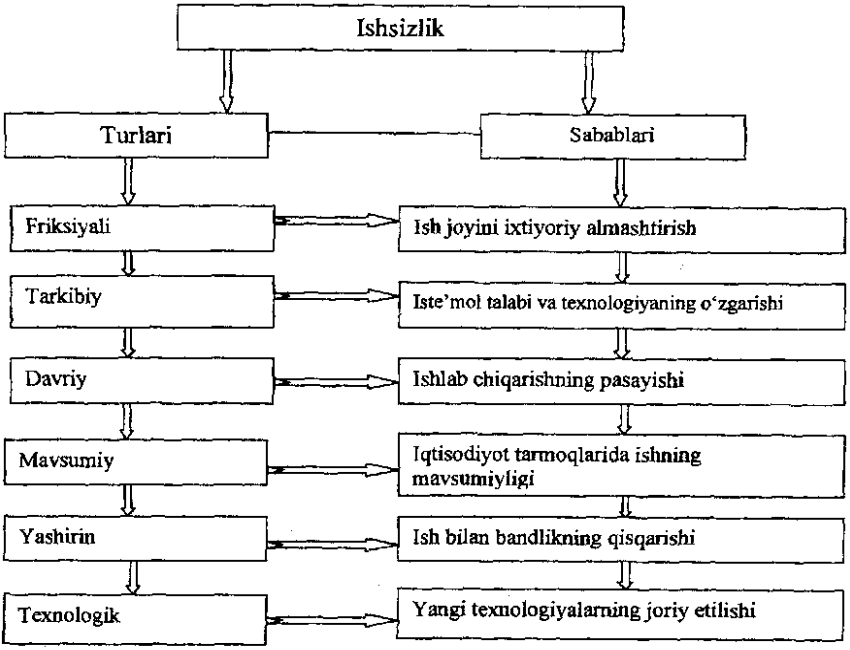
Ish bilan bandlikning zamonaviy nazariyalariga ko'ra, ishsizlikka bozor iqtisodiyotining tabiiy va ajralmas qismi sifatida qaraladi. Shu munosabat bilan *ishsizlik turlari* va ularning xususiyatlarini tahlil etish maqsadga muvofiqdir.

Ishsizlik turlari tadqiqotchilar tomonidan xilma-xil talqin etiladi. Ularning asosiylari quyidagilardan iboratdir *(5.2-rasm);*

1. *Friksiyali* – u mehnat taklifi o'zgarishi bilan bog'liqdir. Hozirgi davrda fuqarolarga faoliyat turi va ish joyini tanlash huquqi kafolatganligi uchun ular, odatda, bu huquqlaridan foydalanadilar. Ularning ayrimlari ish joylarini o'z ixtiyoriylariga ko'ra o'zgartiradi, boshqalari ishdan bo'shatilganliklari sababli yangi ish o'rni qidiradi, yana ba'zilar vaqtinchalik, mavsumiy ishlaridan mahrum bo'ladi, yoshlar esa ilk bor mehnat bozoriga kirib keladi.

Ishsizlar bu toifalarining ayrimlari ishga joylashishga muvaffaq bo'ladi, boshqalari ish izlashni davom ettiradi. Ayni paytda yuqorida qayd qilingan sabablarga muvofiq xodimlarning Ba'zilarini ishdan bo'shatish davom etadi. Bu mehnat bozorining mehnatga layoqatli va ishlashga tayyor xodimlar bilan ish o'rnilarini mutanosib bo'lishiga qodir emasligi oqibatidir.

Friksiyali ishsizlik muqarrar va u bo'lishi kerak deb hisoblanadi. Chunki ishsizlikning ushbu turida ishdan bo'shash xodimlarning ixtiyoriga ko'ra bo'ladi va ular ko'p hollarda ish haqi nisbatan kam bo'lgan ish joylaridan mehnatga ko'proq haq to'lanadigan ish joylariga o'tadi.

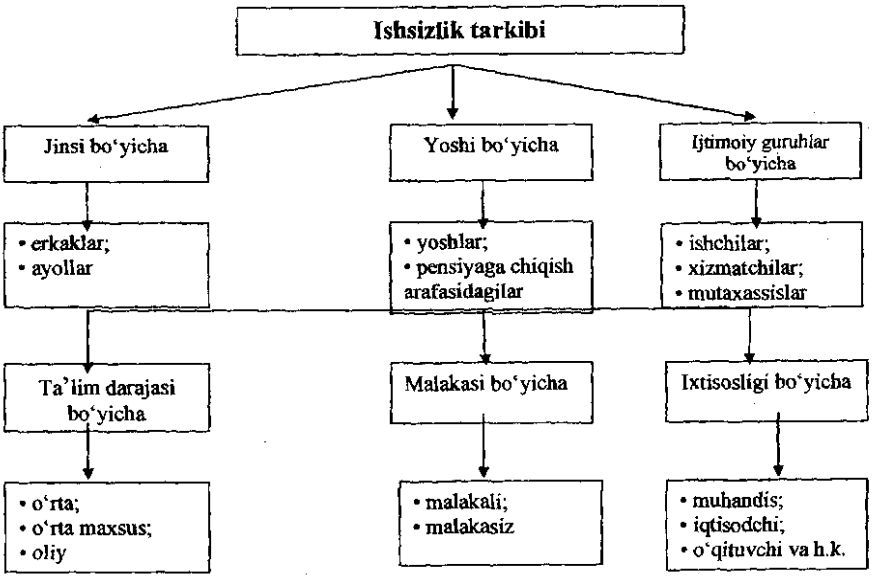


7.2-rasm. Ishsizlik turlari va uning sabablari

2. Tarkibiy. Ishsizlikning bu turi iste'mol talabi o'zgarishi va bunga muvofiq ravishda texnologiya hamda ish kuchiga umumiy talabning o'zgarishi bilan bog'liqdir. Texnologiya o'zgarishi natijasida qisqa muddatda yangi xodimlarni tayyorlash va mavjud xodimlarni qayta tayyorlash qiyin ekanligi uchun iqtisodiyot turli tarmoqlarida ish kuchiga talab va uning taklifi mutanosibligi yuzaga keladi. Tarkibiy ishsizlik uzoq davom etadi va iqtisodiyot uchun nomaqbul hisoblanadi.

3. Davriy. Ishsizlikning bu turiga ishlab chiqarish sur'atlari pasayishi va iqtisodiyotga investitsiya kiritish hajmining kamayishi sabab bo'ladi. Tovarlar va xizmatlarga talab kamaygan sharoitlarda ish bilan bandlik darajasi pasayib, ishsizlik ortadi.

4. Mavsumiy. Ishsizlikning bu turi iqtisodiyot tarmoqlaridagi, xususan qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishidagi ishning mavsumiyligi bilan bog'liq.



7.3-rasm. Ishsizlik tarkibi

5. Yashirin. Ishsizlikning bu turi ham ishlab chiqarish o'sishi sur'atlarining pasayishi bilan bog'liq. Ish beruvchilar malakali ishchilarni yo'qotmaslik maqsadida ularni qisqartirilgan ish kuni, ish haftasiga o'tkazadi yoki ish haqi to'lanmaydigan ta'tilga majburan chiqaradi.

6. Texnologik. Bu fan-texnika taraqqiyoti bilan bog'liq bo'lib, ishlab chiqarishga yangi texnika vositalari o'rnatilishi, zamonaviy texnologiyalar joriy qilinishi natijasida mavjud xodimlar soni qisqartirilishi natijasida paydo bo'ladi.

Ishsizlik turlari tasnifining mantiqiy davomi uning tarkibini quyidagi xususiyatlarga muvofiq tasniflashni taqozo etadi *(5.3-rasm):*

- *jinsi bo'yicha;*
- *yoshi bo'yicha;*
- *ijtimoiy guruhlar bo'yicha;*
- *ta'lim darajasi bo'yicha;*
- *malakasi bo'yicha;*
- *ixtisosligi bo'yicha.*

7.3. Ishsizlik darajasi va uning asosiy ko'rsatkichlari

Ishsizlik darajasi —mehnat bozorining ayni paytdagi ahvoli haqida va unda muayyan vaqt mobaynida ro'y bergan o'zgarishlar to'g'risida tasavvur beradigan asosiy ko'rsatkichdir. Ishsizilik darajasi tahlil etilayotgan davrning boshi (yoki oxiri) dagi ahvolga ko'ra tegishli sanada ishsizlik maqomiga ega bo'lgan kishilar sonining (*It*) ana shu sanadagi iqtisodiy faol aholi soniga *Fat* nisbati sifatida aniqlanadi.

$$Id_t = It : Fa_t \cdot 100{,}0\ \%\ ,$$

bunda: Id_t – ishsizlik darajasi.

Mehnat potensialidan foydalanishning ijtimoiy-iqtisodiy samaradorligining oshishi ko'proq ishsizlik darajasiga bog'liq bo'lib, bu xorijiy va mahalliy iqtisodiy adabiyotlarda turlicha talqin qilingan. Masalan, yapon statistikasida ishsizlik darajasi (I) ikki usulda aniqlanadi:

$$Id = \frac{\text{ishsizlar soni}}{\text{yollanma ishchilar + ishsizlar}}$$

Bunday yondashishning asosiy kamchiligi shundaki, ishsizlik normasining bo'linuvchisi sifatida barcha ish kuchining miqdori emas, balki ish bilan band ishlovchilar soni tanlangan.

$$Id = \frac{\text{ishsizlar soni}}{\text{ish bilan bandlar + ishsizlar}}$$

Ikkinchi usulda ishsizlik normasini aniqlashda mehnatga layoqatli aholi sonidan foydalanilgan. Lekin mehnatga layoqatli aholining hammasi ham ish joylariga ega bo'lavermaydi.

Fikrimizcha, ishsizlik darajasini ishsizlar sonini iqtisodiy faol aholi soniga bo'lish orqali aniqlash maqsadga muvofiqdir:

$$Id = \frac{\text{ishsizlar soni}}{\text{iqtisodiy faol aholi soni}} \times 100{,}0\ \%$$

1. Ishsizlik darajasining asosiy ko'rsatkichlari quyidagilardan iborat:

a) ro'yxatga olingan ishsizlik darajasi (Rid):

$$Rid = Ris / Ifas \times 100 = Ris / (Bs+Ris) \times 100$$

b) umumiy ishsizlik darajasi (Uid):

$$Uid = Ius / Ifas \times 100 = Ius / (Bs+Ius) \times 100$$

v) to'liq ishsizlik darajasi (Tid):

$$Tid = Shbs / Ifas \times 100,$$

bunda:

Ris – ro'yxatga olingan ishsizlar soni (kishi)

Ifas – iqtisodiy faol aholi soni (kishi)

Ius – ishsizlar umumiy soni (kishi) mehnatga layoqatli aholi orasida tanlama tarzda o'tkaziladigan so'rovlar natijasida aniqlanadi;

Shbbs – shartli ma'nodagi ish bilan band bo'lmagan fuqarolar soni (kishi)

$$Shbbs = (\Sigma Tf - \Sigma Af): Xf)$$

bunda:

ΣTf – mintaqa iqtisodiy faol aholisining tadqiq qilinadigan davrdagi ish vaqti (kishi-soatlar, kishi-kunlar)ning to'liq jamlanma fondi;

ΣAf – amalda ishlab berilgan vaqtning jamlanma fondi;

Xf – bir nafar xodimning tadqiq qilinayotgan davrdagi ish vaqti (soatlar, kunlar)ning to'liq fondi.

2. *Ishsizlikning davomiyligi (oy)* – tahlil etilayotgan davrning oxiriga kelib ishsiz maqomiga ega bo'lgan shaxslarning, shuningdek

ushbu davrda ishga joylashgan ishsizlarning ish izlashlarining o'rta hisobdagi davomliligini tavsiflaydigan miqdor.

3. *Mehnat bozoridagi tig'izlik koeffitsienti* (Tk) bir bo'sh o'ringa to'g'ri keladigan, ro'yxatga olingan ishsizlar soni (Ris) bilan aniqlanadi:

$$Tk = Ris : \Sigma Bs$$

bunda:

ΣBs – mazkur davrdagi bo'sh ish o'rinlarining jamlanma soni.

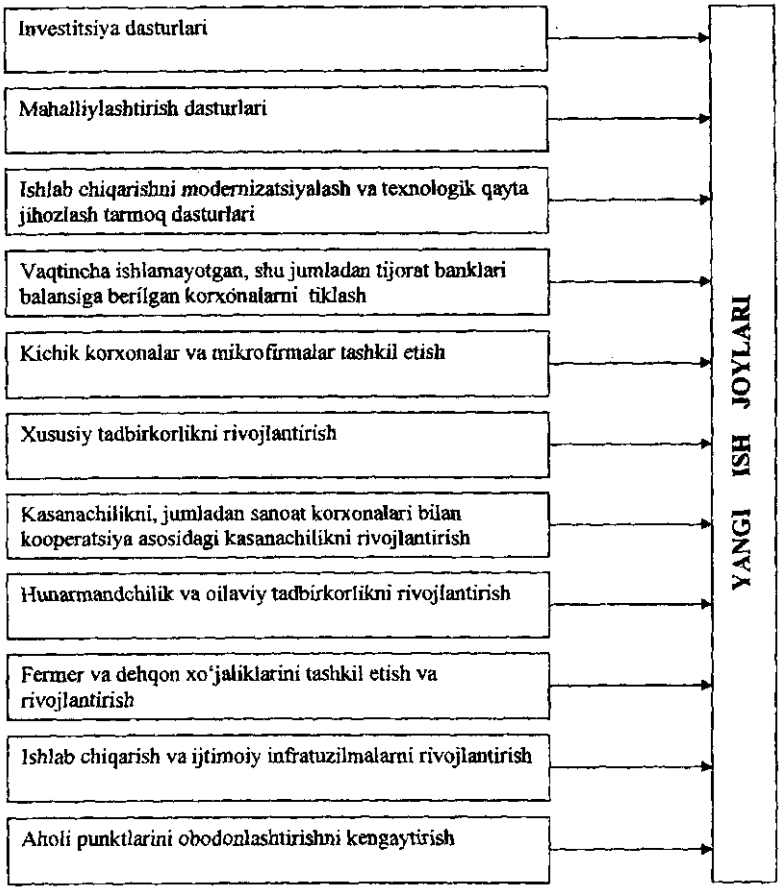
Amerikalik iqtisodchi Artur Ouken notabiiy yoki davriy ishsizlikning salbiy ta'sirga ega ekanligini matematik holda isbotlab berdi. A.Ouken qonuniga ko'ra, ishsizlikning tabiiy darajasi 1,0 % ga oshganda yalpi milliy mahsulot 2,5 %ga kamayadi yoki 2,5 % yalpi milliy mahsulot yo'qoladi. Demak, mos ravishda ularning nisbati 1:2,5 ga teng. Shu nisbatga asoslanib, yo'qotilgan yalpi milliy mahsulotning mutlaq qiymatini aniqlash mumkin.

7.4. Ishsizlik darajasini kamaytirishning asosiy yo'nalishlari

Ishsizlik darajasini kamaytirish, birinchi navbatda, ish kuchi taklifidan kelib chiqqan holda yangi ish joylari yaratishga bog'liqdir. Mamlakatda yangi ish o'rinlari yaratishning o'ziga xos tizimi yaratilgan.

Yangi ish o'rinlari investitsiya dasturlari, mahalliylashtirish dasturlari, ishlab chiqarishni modernizatsiyalash va texnologik qayta jihozlash tarmoq dasturlari, vaqtincha ishlamayotgan korxonalarni, shu jumladan tijorat banklari balansiga berilgan korxonalarni tiklash, kichik korxonalar va mikrofirmalar tashkil etish, xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish, kasanachilikni, eng avvalo, sanoat korxonalari bilan mehnat shartnomasi bo'yicha kooperatsiyalashga asoslangan kasanachilikni hamda hunarmandchilik va oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirish, fermer va dehqon xo'jaliklarini, ayniqsa parrandachilik, baliqchilik, asalarichilikka, shuningdek meva-sabzavot va boshqa turdagi qishloq xo'jaligi mahsulotlarini qayta ishlashga ixtisoslashgan tuzilmalarni tashkil etish va rivojlantirish, ishlab chiqarish va ijtimoiy infratuzilmalarni rivojlantirish, aholi

punktlarini obodonlashtirishni kengaytirish hisobiga yaratilmoqda *(7.4-rasm).*



7.4-rasm. O'zbekistonda yangi ish joylari yaratish tizimi[90].

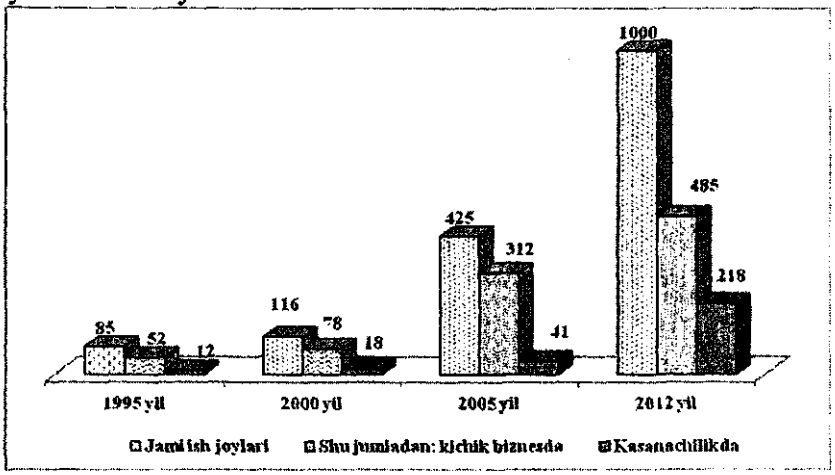
Agar 1995-yilda mamlakatda 85,0 mingta yangi ish joyi tashkil etilgan bo'lsa, 2012-yilda bu ko'rsatkich qariyb 1,0 mln. taga yetdi (7.5-rasm). Faqat 2006–2012-yillar mobaynida O'zbekiston iqtisodiyoti tarmoqlarida 4,8 mln.ta yangi ish joyi yaratildi. Birgina O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza

[90] Muallif tomonidan ishlab chiqilgan.

qilish vazirligi huzuridagi Ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi fond hisobidan asosan olis joylarda xizmat ko'rsatish va servis, kasanachilik va oilaviy tadbirkorlik sohalarida yangi ish joylari yaratishga 8,1 mlrd.so'm mablag' ajratildi

2012-yilning o'zida O'zbekistonda mehnatga layoqatli aholini ish bilan ta'minlash kompleks chora-tadbirlar dasturini amalga oshirish hisobidan qariyb 1 millionta yangi ish o'rni tashkil etildi. Bu ish o'rinlarining 62,0 % ga yaqini qishloq joylarda yaratildi.

O'zbekistonda iqtisodiy nochor korxonalarni banklar balansiga o'tkazib, ularni sog'lomlashtirish borasida qo'llangan noan'anaviy yondashuv o'zini oqladi va samaradorligini ko'rsatdi. Tijorat banklariga berilgan 164 ta bankrot korxonadan 156 tasida ishlab chiqarish faoliyati to'liq tiklandi, 110 ta korxona yangi investorlarga sotildi. Bunday korxonalarni texnik qayta jihozlash va modernizatsiya qilish ishlariga tijorat banklari tomonidan 275,0 milliard so'm miqdorida investitsiya kiritildi, natijada 22 mingdan ziyod ish o'rni yaratildi



7.5-rasm. O'zbekistonda yangi ish joylari yaratish dinamikasi (ming ish joyi hisobida).

Yangi ish joylari yaratishga kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning qo'shayotgan hissasi, ayniqsa, salmoqli bo'lmoqda. Iqtisodiyot bu sektorini rivojlantirish evaziga 2012-yilning o'zida

485 ming kishi, kasanachilikning barcha shakllarini kengaytirish hisobidan esa 218 ming kishi ish bilan ta'minlandi.

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning O'zbekistonda eng o'tkir ijtimoiy masala – mehnatga layoqatli aholini ish bilan ta'minlashdagi roli nihoyatda katta bo'lmoqda. Hozirgi vaqtda kichik biznes subyektlari tomonidan qariyb 9,0 mln. kishining ish bilan bandligi ta'minlanmoqda (jami iqtisodiyotda band bo'lganlarning 75,0 %). Shu jumladan band bo'lganlarning 6,6 mln. nafari individual sektor, 2,4 mln. nafari kichik korxona va mikrofirmalar hissasiga to'g'ri keldi.

Bu mamlakatda kichik biznesni jadal rivojlantirish uchun mustahkam qonunchilik va huquqiy asos yaratilganligi va muntazam takomillashtirib borilayotganligi, iqtisodiyot mazkur sektori uchun imtiyoz va preferensiyalar berish, ishlab chiqarishni texnik va texnologik qayta jihozlash hamda modernizatsiya qilish masalalarida davlat tomonidan tizimli ravishda yordam ko'rsatilayotganligining samarasidir.

O'zbekistonda qulay tadbirkorlik muhitini yaratishga qaratilgan 16 mingtadan ko'proq normativ-huquqiy hujjatlar qabul qilingan. Tadbirkorlik faoliyati erkinligining konstitusiyaviy kafolatlari belgilab qo'yilgan. Davlat iqtisodiy faoliyat, tadbirkorlik erkinligini, barcha mulk shakllarining teng huquqliligini va huquqiy jihatdan bab-baravar muhofaza etilishini kafolatlaydi. Xususiy mulk boshqa mulk shakllari kabi daxlsiz va davlat himoyasidadir. Tadbirkorlik faoliyati subyektlarining mulki daxlsizdir va qonun bilan muhofaza qilinadi.

Amaldagi qonunchilikka muvofiq, tadbirkorlik faoliyati subyektlari quyidagi huquqlarga ega:

• qonun hujjatlariga muvofiq o'ziga tegishli mol-mulkka egalik qilish, undan foydalanish va uni tasarruf etish;

• mustaqil ravishda ishlab chiqarish dasturini shakllantirish, mahsulot yetkazib beruvchilarni va o'z mahsulotining (ishlari, xizmatlarining) iste'molchilarini tanlash;

• tadbirkorlikdan cheklanmagan miqdorda daromad (foyda) olish va uni o'z ixtiyoriga ko'ra tasarruf etish;

• o'z mahsulotini (ishlari, xizmatlarini), ishlab chiqarish chiqindilarini bozor konyunkturasidan kelib chiqib, mustaqil

ravishda belgilanadigan narxlar va tariflar bo'yicha yoki shartnoma asosida realizatsiya qilish;

• binolar, inshootlar, uskunalar va boshqa mol-mulkni olish va (yoki) ijaraga olish, shu jumladan lizing yo'li bilan;

• belgilangan tartibda tashqi iqtisodiy faoliyatni amalga oshirish.

Tadbirkorlik faoliyati subyektlari, mulk shakli va xo'jalik yuritish shakllaridan qatiy nazar, xom ashyo, tovarlar va xizmatlar bozoriga erkin kirishda, shuningdek davlat ehtiyojlari uchun ayrim tovar turlarini yetkazib berishda qatnashishda, ishlar bajarish va xizmatlar ko'rsatishda teng imkoniyatlarga ega. Tadbirkorlik faoliyati subyektlarining xom ashyo, tovarlar va xizmatlar bozoriga kirish erkinligi davlat boshqaruv organlari, mahalliy davlat hokimiyati organlari, shuningdek ularning mansabdor shaxslari tomonidan biron-bir tarzda cheklanishiga yo'l qo'yilmaydi.

Davlat organlari va ularning mansabdor shaxslari tadbirkorlik faoliyati subyektlarining qonun hujjatlariga muvofiq amalga oshirilayotgan faoliyatiga aralashishlariga yo'l qo'yilmaydi.

O'z xususiy ishini ochmoqchi bo'lgan tadbirkorlar uchun «bitta darcha» tamoyili joriy etilib, ular 2 kun davomida tegishli ruxsat olish imkoniyatiga ega bo'ldi. Ro'yxatga olish uchun davlat boji stavkasi ikki barobarga qisqartirildi.

2012-yilning 1 avgustidan e'tiboran biznesni ro'yxatga olish paytidagi tartib-qoidalar soni 2 barobar qisqartirildi, ro'yxatdan o'tishdan avval birlamchi ustav jamg'armasini shakllantirish bo'yicha talab bekor qilindi, tadbirkorlik subyektlarining sud xarajatlari 2,5 barobar kamaytirildi.

Qishloq joylarida tadbirkorlikni rivojlantirishga alohida e'tibor berilmoqda. Bu joylarda o'z biznesini tashkil etadigan tadbirkorlar moliyaviy harajatlarini qo'shimcha ravishda kamaytirish ko'zda tutilgan. Xususan, qishloq tadbirkorlari bankda o'z hisobvaraqlari va arxitektura-reja topshirig'ini ishlab chiqish uchun biznes boshqa vakillariga qaraganda ikki baravar kam xaq to'laydilar.

Kichik biznes subyektlarini davlat xaridlari jarayoniga keng miqyosda jalb qilish mexanizmi ishlab chiqildi va joriy etildi.

Davlat va nazorat idoralarining korxonalar moliyaviy-xo'jalik faoliyatiga aralashuvini keskin kamaytirish hamda tadbirkorlik

subyektlarining iqtisodiy erkinligi va huquqlarini sezilarli ravishda kengaytirish bo'yicha choralar qabul qilindi. Keyingi 5 yil davomida xo'jalik yurituvchi subektlarini tekshirish soni 90,0 % ga kamaydi.

2012-yilda ruxsat berishga oid 80 ta tartib-qoida, shuningdek, litsenziyalanadigan faoliyat turlarining 15 tasi bekor qilindi, moliyaviy hisobotlarni topshirishning shakllari va davriyligi 1,5 barobar qisqartirildi. Bundan tashqari, 2013-yilning 1-yanvaridan boshlab 65 ta statistik hisobot shakli va 6 ta soliq hisoboti shaklini bekor qilish, ularni topshirish davriyligini 2 barobardan ziyod qisqartirish haqida qaror qabul qilindi.

Yangi tashkil qilingan kichik korxonalar va mikrofirmalarni rejali soliq tekshiruvlaridan ozod etish muddati ikki yildan uch yilga uzaytirildi. Soliq va boshqa majburiy to'lovlarni o'z vaqtida to'layotgan, shuningdek, ishlab chiqarishning barqaror o'sish sur'atlari va rentabelligini ta'minlayotgan kichik tadbirkorlik subyektlarida uch yil davomida soliq tekshiruvlarini o'tkazish taqiqlandi.

Kichik biznes subyektlari soliqqa tortilishda ham katta imtiyozlarga egalar. Mamlakatda soliq tizimini maqbullashtirish bo'yicha olib borilayotgan siyosat tufayli 2006–2012-yillar mobaynida mikrofirmalar va kichik korxonalar uchun yagona soliq to'lovi 12,0 % dan 5,0 % ga, yuridik shaxslar uchun foyda solig'i 15,0 % dan 10,0 % ga tushirildi. Bundan tashqari ekologiya solig'i, yagona soliq, yalpi daromad solig'i va ayrim boshqa soliqlar bekor qilindi. Kichik biznes subyektlariga berilgan soliq imtiyozlarining umumiy miqdori yiliga 500,0 million AQSH dollaridan ortadi. Kichik korxonalar ushbu mablag'ning 35,0 % ni ishlab chiqarishni kengaytirish va modernizatsiya qilishga, 25,0 % ni xodimlarni rag'batlantirishga yo'naltirish imkoniyatiga ega.

Kichik biznes subyektlariga imtiyozli kreditlar ajratish tartib-qoidalari ham belgilab qo'yilgan. 2012-yilning o'zida kichik biznes subyektlarini rivojlantirish va rag'batlantirishga mamlakat banklari tomonidan 2,5 milliard AQSH dollariga teng qiymatdagi kreditlar ajratildi. Bu milliy iqtisodiyot tarmoqlariga berilgan umumiy kreditlar hajmining 26,0 % ni tashkil etadi.

1990-yildan 2012-yilgacha bo'lgan davrda O'zbekistonda ish bilan band aholi soni deyarli 4,0 mln.kishiga ko'paydi va 2013-yil 1-yanvar holatiga 11,8 mln.kishini tashkil etdi. Ish bilan bandlikning tarkibida ham ijobiy o'zgarishlar kuzatilmoqda. Mamlakatda 1990-yillarning boshida ish bilan bandlar umumiy sonining 60,0 % ga yaqini davlat sektori ulushiga to'g'ri kelgan bo'lsa, bugungi kunda mazkur ko'rsatkich 20,9 % ni tashkil etadi, ya'ni ish bilan bandlarning 79,1 % nodavlat sektorida mehnat qilmoqda.

Mamlakatda ishsizlik darajasi Xalqaro Mehnat Tashkilotining uslubiyoti asosida hisoblab chiqilgan va u yo'l qo'yish mumkin deb hisoblanadigan - iqtisodiy faol aholining 5,0 % doirasida ushlab turilibdi.

O'zbekistonda ishsizlarni ishga joylashtirish bo'yicha yetarli darajada samarali ish olib borilmoqda, bu mehnat bozorining yuqori darajadagi faolligining dalilidir *(7.1-jadval)*.

Statistik ma'lumotlarga ko'ra, Bandlikka ko'maklashuvchi va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlarida murojaat qilgan fuqarolarning ishga joylashtirilishi darajasi 87,5% ni tashkil etmoqda. Shuni ta'kidlash joizki, ishga joylashishning eng yuqori darajasi (66,5%) o'rta ma'lumotlilarga tegishli. Bu ma'lum darajada mehnat bozorining xususiyatlaridan dalolat beradi. Eng yosh guruhda (18 yoshgacha) ishga joylashish darajasi 84,8 % ni, 19-29 yoshda esa 88,2 % ni tashkil etadi.

Davlatning mehnat bozoridagi faol siyosati faqat yangi ish joylari tashkil etishni ko'paytirish bilan bir qatorda boshqa chora-tadbirlarni ham qamrab oladi. Xususan, ishsizlikning friksion va boshqa turlari ortishiga yo'l qo'ymaslik maqsadida mehnat organlari tomonidan ishga muhtoj fuqarolar:

- yangi kasblarga o'rgatiladi;
- mavjud bo'sh ish joylaridan xabardor qiladi;

Ishsizlik davriy xususiyat kasb etganda davlat budjeti, fiskal, kredit-pul vositalarini ishga soladi, ya'ni:

- ish bilan ta'minlashni kuchaytirish uchun ish beruvchilarni yangi ish joylari yaratishga rag'batlantiradi;

7.1-jadval

Bandlikka ko'maklashuvchi va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari (BKM) tomonidan ishga joylashtirilgan aholi soni (ming kishi)[91]

Hududlar	BKMga murojat qilganlar soni	BKM yo'llanmasi bilan ishga joylashganlar soni
Qoraqalpog'iston	47,3	43,0
Viloyatlar:		
Andijon	55,1	49,3
Buxoro	39,8	31,7
Jizzax	32,5	28,0
Qashqadaryo	58,9	52,2
Navoiy	30,3	26,8
Namangan	58,9	49,9
Samarqand	64,4	59,0
Surxondaryo	38,0	32,9
Sirdaryo	20,9	17,7
Toshkent	43,3	39,2
Farg'ona	76,7	66,6
Xorazm	46,1	32,1
Toshkent shahri	46,2	38,0
Jami	**658,3**	**566,3**

• tadbirkorlarni qo'llab-quvvatlash maqsadida ularga soliq, kredit ajratishda imtiyozlar beradi;

• mehnat birjalariga mablag' ajratishni ko'paytiradi.

Qisqacha xulosalar

Ish bilan bandlik - fuqarolarning qonun hujjatlariga zid kelmaydigan o'z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan

[91] O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari //http: // www.mexnat.uz.

bog'liq, ularga ish haqi yoki mehnat daromadi keltiradigan faoliyatidir.

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

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

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

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

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Aholini ish bilan ta'minlashning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni nimalardan iborat?
2. O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonunining mazmun - mohiyatini tushuntirib bering.
3. Aholini ish bilan ta'minlashning qanday asosiy turlari mavjud?
4. Davlat aholining ish bilan bandligini oshirish bo'yicha qanday tadbirlarni amalga oshiradi?
5. Ijtimoiy siyosatning tarkibiy qismlari nimalardan iborat?
6. Aholining ish bilan bandligi darajasini yaxshilash yo'nalishlarini aniqlab bering.

7. Ish bilan ta'minlanmagan aholiga kimlar kiradi?

8. Ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar uchun barpo etilgan (ajratilgan yoki band qilib quyilgan) ish joyi tarkibini ko'rsating?

9. Bandlik jamg'armasi qaysi manbalar hisobiga shakllanadi?

10.Davlat ishsizlarni ish bilan ta'minlash borasida qanday tadbirlarni amalga oshiradi?

Adabiyotlar

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

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

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

4. Inson manfaati, huquq va erkinliklarini ta'minlash, hayotimizning yanada erkin va obod bo'lishiga erishish – bizning bosh maqsadimizdir. Prezident Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Konstitusiyasining 20 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv qo'llanma. – T.:O'qituvchi, 2013. –128 b.

5. I.A.Karimov. Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qatiyat bilan davom ettirish. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2013-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan

2013-yil 18-yanvardagi majlisidagi ma'ruza // «Xalq so'zi» 2013-yil 19-yanvar.

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

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

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

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

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

11. N.Q.Zokirova, N.T.Shoyusupova, V.T.Gabzalilova, G.Q.Abdurahmanova. Aholini ish bilan bandligini tartibga solish: Monografiya.- T.: TDIU,2011- 200 bet

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

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

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

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

16. http: // www.gov.uz – O'zbekiston Respublikasining davlat portali.

17. http: //www.minesonomu.uz – O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligining rasmiy sayti

18. http: // www.edu.uz – O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligining rasmiy sayti

19. http: // www.mexnat.uz – O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish vazirligining rasmiy sayti.

20. http: // www.stat.uz – O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasining rasmiy sayti

21. http: // www.lex.uz – O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi qonunchilik hujjatlarining sayti

22. http: // www.eLibrary.ru – ilmiy elektron kutubxona sayti

23. http: // www.edu.uz – O'zbekiston ta'lim sayti

24.http: // www. ula.uzssi.net – O‘zbekiston Respublikasi kutubxonalar assotsiasiyasining sayti

25. http: // www.e-ilm.uz – masofadan turib o‘qitish tizimining sayti

26. http: // www.uzssi.net – ilmiy–ta’lim tarmog‘i

VIII bob. MEHNATNI TASHKIL ETISH VA NORMALASH

8.1. Mehnatni tashkil etishning iqtisodiy mohiyati

Mehnat jarayoni murakkab ijtimoiy–iqtisodiy hodisa bo'lib, uning asosida insonning mehnat predmetlarini o'z ehtiyojlariga moslashtirish maqsadida ularga ta'sir ko'rsatish yotadi. Bu ta'sir ko'rsatish jarayonida inson o'zining jismoniy va aqliy kuchini sarflaydi. Ya'ni bu jarayon, eng avvalo, uch unsur: mehnat predmeti, mehnat quroli va insonning aniq maqsadga yo'naltirilgan faoliyati yoki mehnat mavjud bo'lishini nazarda tutadi.

Mehnat predmeti va quroli ishlab chiqarish vositalari, mehnat esa ish kuchini ishlatish bo'lganligi sababli, umuman olganda, har qanday mehnat jarayoniga ish kuchini mehnat vositalari bilan birlashtirish jarayoni sifatida qarash kerak. Biroq mehnat jarayonining hal qiluvchi unsuri inson mehnati, ya'ni insonning o'zi ekanligini hamisha yodda tutish lozim. Korxonaning texnika vositalari va texnologiyasi qanchalik mukammal bo'lmasin, ishlab chiqarish jarayonini ushbu imkoniyatlarni ishga soladigan insonning aniq maqsadga yo'naltirilgan faoliyatisiz amalga oshirib bo'lmaydi.

Tashkillashtirilgan mehnat ishlab chiqarish amal etishining majburiy shartidir. Bunda mehnatni tashkil etish ishlab chiqarish jarayonining tarkibiy qismi hisoblanadi.

Mehnatni tashkil etishning uch xususiyati mavjuddir.

1. *Mehnatning umumiy tashkil etilishi* – bu alohida davlat yoki xalqaro daraja doirasida jamiyatda mehnatni tashkil etish shaklidir. Jamiyatda mehnatni tashkil etish jamiyat jamlanma ish vaqtini ishlab chiqarish sohalari o'rtasida taqsimlash, mehnat va dam olish tartibini umumiy tartibga solish, kadrlar tayyorlash shakllarini belgilash va ularni takomillashtirish, sanitariya–gigiena normalarini belgilash va hokazolardan iborat.



8.1–rasm. Mehnatni tashkil etishning xususiyatlari

2. Mehnatning xususiy tashkil etilishi – bu alohida tarmoq yoki korxonada mehnatni tashkil etishdir. Jamiyatda mehnatni tashkil etish har bir tarmoqdagi ishlab chiqarish xususiyatlarini hisobga olgan holda uni tarmoq ichida tashkil etish bilan to'ldiriladi. Tarmoq ichida mehnatni tashkil etishning birlamchi bo'g'ini – mehnatni korxonada tashkil etishdir.

Mehnatni korxonada tashkil etish – bu ishni to'g'ri taqsimlash, turli sifatga ega mehnatning alohida turlar o'rtasida oqilona nisbatlarni o'rnatish va shu asosda ular ijrochilarini joy–joyiga qo'yish demakdir. Mazkur vazifalar mehnatni taqsimlashning tegishli shakllarini tanlash orqali hal etiladi. Bunda malakali

xodimlarning ish vaqtidan oqilona foydalanish maqsadida asosiy ishlarni yordamchi ishlardan ajratish talab qilinadi. Ayni paytda mehnatni taqsimlash mehnat kooperatsiyasini ham ko'zda tutadi.

3. *Mehnatni yagona shaklda tashkil etish.* Har bir ijrochining yuqori unum bilan to'xtovsiz mehnat qilishi uchun zarur shart–sharoitlarni yaratmasdan turib belgilangan vazifalarning uddasidan chiqish qiyin. Ya'ni bunda alohida olingan xodim mehnatini tashkil qilish to'g'risida gap ketadi. Xodimning samarali mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun tayyorligi uning bilimi, ko'nikmalari, tajribasi, shaxsiy fazilatlariga bog'liq.

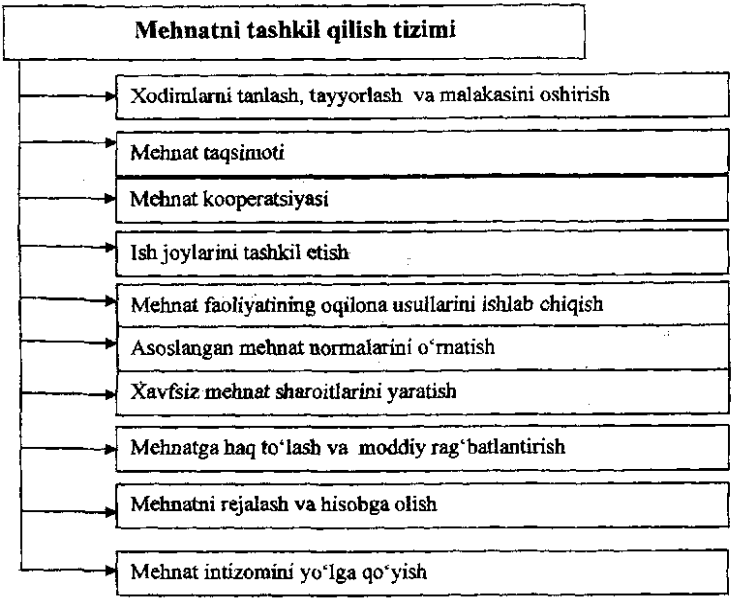
Korxonada mehnatni tashkil etish – bu xodimlarning mehnat jarayonida ishlab chiqarish vositalari bilan hamda o'zaro munosabatlarning tizimidir.

Bu tizim unsurlari quyidagilarni qamrab oladi *(8.1–rasm):*

- xodimlarni tanlash, tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish;
- mehnat taqsimoti – xodimlarni ish joylariga taqsimlash va ular mehnat faoliyatini belgilab qo'yish;
- mehnat kooperatsiyasi – xodimlar o'rtasida ishlab chiqarish aloqalari tizimini yaratish;
- ish joylarini tashkil etish;
- mehnat faoliyatining oqilona usullarini ishlab chiqish;
- asoslangan mehnat normalarini o'rnatish;
- xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratish;
- mehnatga haq to'lash va xodimlarni moddiy rag'batlantirishni tashkil qilish;
- mehnatni rejalash va hisobga olish;
- mehnat intizomini yo'lga qo'yish.

Xodimlar bilan ishlash mehnatni tashkil qilishning tarkibiy qismidir, chunki ularning muayyan ish layoqatisiz, kasb malakasisiz ishlab chiqarishning samarali bo'lishini tasavvur qilib bo'lmaydi. Eng avvalo, har bir ish joyiga munosib xodim tanlash talab qilinadi.

Zamonaviy ishlab chiqarish uchun xodimlar kasb-hunar kollejlari tizimi va ishlab chiqarishda o'qitish orqali tayyorlanadi. *Ishlab chiqarishda xodimlarni tayyorlash* ularni ish joylarida zarur ish operatsiyalarini bajarish va ko'nikmalarni hosil qilishga o'rgatishdan iboratdir.



8.2–rasm. Korxonada mehnatni tashkil qilish tizimi

Xodimlarni *qayta tayyorlash* ishlab chiqarishda yangi texnologiyalarni joriy qilish munosabati bilan ularni yangi kasblarga o'qitishdir.

Xodimlarni *ikkinchi kasbga o'qitish* mehnat unumdorligini oshirish, mehnat mazmunini boyitish maqsadida amalga oshiriladi.

Zamonaviy ishlab chiqarish xodimlar kasb malakasini muttasil oshirib borishni talab qiladi. Shu maqsadda *xodimlarning malakasini oshirish* tizimi yaratilgan. Bu tizim malaka oshirish kurslaridan iboratdir.

Mehnat taqsimoti mehnatni tashkil qilishning muhim unsuri hisoblanadi. Bu ishlab chiqarish maqsadlaridan kelib chiqqan holda har bir xodim va har bir ishlab chiqarish bo'linmasiga xizmat vazifalari, ish turlari, texnologik operatsiyalar bo'lib beriladi.

Mehnat taqsimotining quyidagi *turlari* farqlanadi:

- *funksiyali* – xodimlarning ishlab chiqarishdagi funksiyalaridan kelib chiqqan holda ular ishchilar, xizmatchilar, shogirdlar va hokazolarga bo'linadi;

• *texnologik* – bu ish va mahsulot turlari, texnologik operatsiyalar bo'yicha taqsimotdir. Mehnat taqsimotining bu turi ish mazmunini belgilaydi. Xodim mehnat jarayonida tor ixtisoslashish asosida ishtirok etsa, uning ishida zerikarlilik, keng ixtisoslashishida esa ishni sifatsiz bajarish ehtimoli paydo bo'ladi;

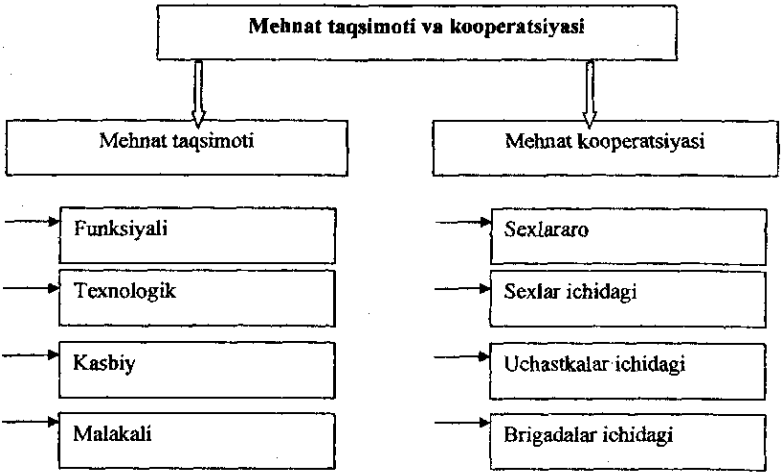
• *kasbiy* – mehnat taqsimotining bu turidan kelib chiqqan holda ishlab chiqarishda turli kasb–kordagilarga ehtiyoj aniqlanadi;

• *malakali* – xodimlar kasb malakasi va ish tajribasidan kelib chiqqan holda ixtisosliklar va kasblar bo'yicha taqsimlanadi.

Mehnat kooperatsiyasi mehnat taqsimoti bilan uzviy bog'liqdir. Mehnat kooperatsiyasining quyidagi turlari mavjuddir:

• *sexlararo kooperatsiya* – korxona pirovard mahsulotini ishlab chiqarishni ta'minlash maqsadida sexlarning ixtisoslashishidir;

• *sexlar ichidagi kooperatsiya* – sex pirovard mahsulotini ishlab chiqarish uchun ixtisoslashgan uchastkalarning kooperatsiyalashuvidir;



8.3-rasm. Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi turlari

• *uchastkalar ichidagi kooperatsiya* – uchastkaga topshirilgan vazifalarni bajarish uchun ishlab chiqarish brigadalari yoki alohida xodimlarning kooperatsiyalashuvidir;

• *brigadalar ichidagi kooperatsiya* – ishlab chiqarishning bu bo'linmasi uchun yagona bo'lgan topshiriqni bajarish maqsadida jamoaviy mas'uliyatni beliglaydigan kooperatsiyalashuvidir.

*Mehnatni tashkil etishning boshqa unsurlari*ga quyidagilar ham kiradi:

• ijrochiga hamda uning atrofidagi boshqa xodimlarga xavfsiz shart–sharoitlarni ta'minlaydigan mehnatni muhofaza qilish tadbirlari;

• mehnat intizomini mustahkamlash va ish vaqti yo'qotilishini bartaraf qilishga yo'naltirilgan tadbirlar;

• mehnatning ham shaxsiy, ham jamoaviy natijalarini oshirishdan moddiy va ma'naviy manfaatdorlikni oshirish;

• mehnat va dam olish tartibini tartibga solish;

• ishlab chiqarish estetikasi, ish joylarini tayyorlash sifatini yaxshilash va boshqalar.

Mehnat unumdorligini oshirish, birinchi navbatda, *mehnat xavfsizligi* - xodimlarning salomatligi, ular mehnat shart-sharoitlarining xavfsizligiga bog'liqdir. Mamlakatda «Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida»gi Qonun qabul qilingan. Unda ushbu sohada davlatning siyosati quyidagilardan iborat ekanligi ko'rsatilgan:

• korxonaning ishlab chiqarish faoliyati natijalariga nisbatan xodimning hayoti va sog'lig'i ustuvorligi;

• mehnatni muhofaza qilish sohasidagi faoliyatni iqtisodiy va ijtimoiy siyosatning boshqa yo'nalishlari bilan muvofiqlashtirib borish;

• mulk va xo'jalik yuritish shakllaridan qatiy nazar, barcha korxonalar uchun mehnatni muhofaza qilish sohasida yagona tartib-qoidalarni belgilab qo'yish;

• mehnatning ekologiya jihatidan xavfsiz sharoitlari yaratilishini va ish joylarida atrof-muhit holati muntazam nazorat etilishini ta'minlash;

• korxonalarda mehnatni muhofaza qilish talablari hamma joyda bajarilishini nazorat qilish;

• mehnatni muhofaza qilishni mablag' bilan ta'minlashda davlatning ishtirok etishi;

• oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida mehnat muhofazasi bo'yicha mutaxassislar tayyorlash;

• xavfsiz texnika, texnologiyalar va xodimlarni himoyalash vositalari ishlab chiqarilishi va joriy etilishini rag'batlantirish;

• fan va texnika yutuqlaridan hamda mehnatni muhofaza qilishi bo'yicha vatanimiz va chet el ilg'or tajribasidan keng foydalanish;

• ishlovchilarni maxsus kiyim va poyafzal, shaxsiy kiyim vositalari, parhez oziq-ovqatlar bilan bepul ta'minlash;

• korxonalarda mehnatning sog'lom va xavfsiz shart-sharoitlarini yaratishga ko'maklashuvchi soliq siyosatini yuritish;

• ishlab chiqarishdagi har bir baxtsiz hodisani va har bir kasb kasalligini tekshirib chiqish hamda hisobga olib borishning va shu asosda ishlab chiqarishdagi jarohatlanishlar hamda kasb kasalliklariga chalinishlar darajasi haqida aholini xabardor qilishning majburiyligi;

• ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan jabrlanganlar yoki kasb kasalligiga yo'liqqan ishlovchilarning manfaatlarini ijtimoiy himoyalash;

• kasaba uyushmalari va boshqa jamoat birlashmalari, korxonalar va alohida shaxslarning mehnatni muhofaza qilishni ta'minlashga qaratilgan faoliyatini har tomonlama qo'llab-quvvatlash;

• mehnatni muhofaza qilish muammolarini hal etish chog'ida xalqaro hamkorlikni yo'lga qo'yish prinsiplariga asoslanadi.

Xo'jalik yurituvchi subyektlarda, ularning mulkchilikning qaysi shakllariga mansubligidan qatiy nazar har ish joyidagi mehnat sharoiti mehnatni muhofaza qilish standartlari, qoida va normalari talablariga muvofiq bo'lishi lozim. Xodimlar mehnat sharoiti zararli va xavfli ishlab chiqarishlarda maxsus kiyim, poyafzal va boshqa shaxsiy himoya, yuvish va dezinfektsiyalash vositalari, sut yoki unga tenglashadigan boshqa oziq-ovqat mahsulotlari parhez ovqat bilan bepul ta'minlanishi kerak.

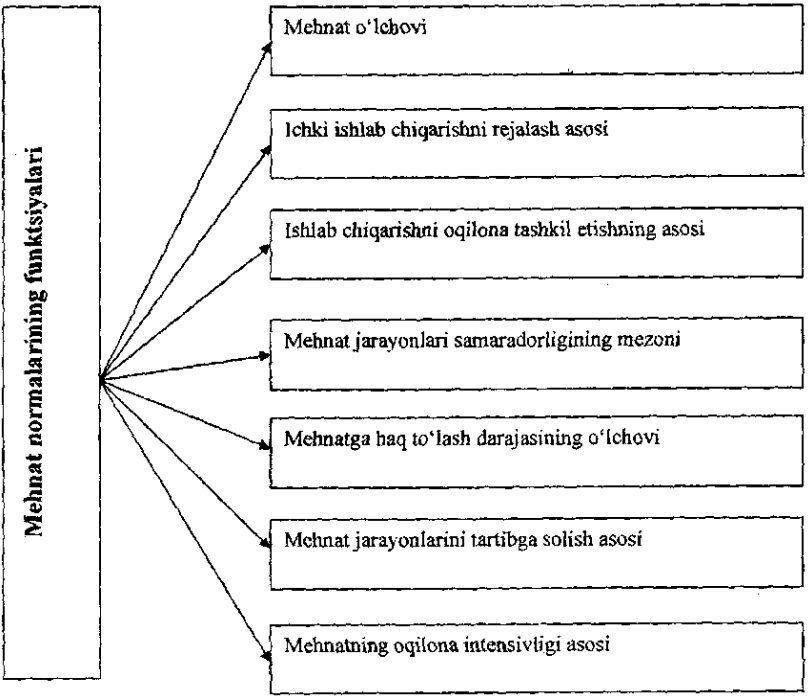
Yangi korxonalarni qurish va rekonstruktsiya qilishni loyihalash bosqichidayoq mehnat muhofazasi talablari aniq hisobga olinishiga erishilishi lozim. Bu qurilish va rekonstruktsiya qilish ishlarini qonun talablari asosida amalga oshirishni ta'minlashda muhim ahamiyatga ega.

8.2. Mehnatni normalashning mohiyati va uning tasnifi

Mehnatni normalash korxonada ishlab chiqarishni tashkil etishning tarkibiy qismi hisoblanadi. Mehnatni normalash deganda biror ishni bajarish uchun ilmiy asoslangan normani belgilash tushuniladi. Normalarni ilmiy asoslash ishlab chiqarishning texnik va texnologik imkoniyatlarini, qo'llanilayotgan mehnat predmetlarini, mehnat usullari, ishning intensivligi, mehnat sharoitlarini hisobga olishni nazarda tutadi.

Mehnat normalari yordamida ishlab chiqarish operatsiyalarini bajarish uchun mehnat sarfi, talab etiladigan xodimlar soni va mehnat tarkibi hisoblab chiqiladi.

Ishlab chiqarish jarayonlarini samarali tashkil etish va ularni boshqarishning muhim unsuri bo'lgan mehnat normalari qator muhim funktsiyalarni bajaradi.



8.4–rasm. Mehnat normalarining funksiyalari

Mehnatni normalash, eng avvalo, mehnat jarayonida u yoki bu mehnat operatsiyasini bajarish uchun talab etiladigan mehnat sarfini hisobga oladi, *mehnat o'lchovi*ni belgilaydi. Ya'ni mehnat normasi shaxsiy va jamoaviy mehnat unumdorligining aniq va bevosita mezoni hisoblanadi.

Normalash yordamida *ichki ishlab chiqarish rejalanadi*, sexlar, uchastkalar, alohida ish joylarining ishlab chiqarish normalari hisoblab chiqiladi.

Mehnat normalari *ishlab chiqarishda mehnatni tashkil etishning asosi* vazifasini o'taydi. Normalarni hisoblab chiqish asosida ishlarni bajarishning, ish joylarini tashkil etish va ularga xizmat ko'rsatishning oqilona tartibi belgilanadi.

Mehnat normalari, *ishga haq to'lash mezonlari*ni ham belgilaydi. Mehnatni normalash ish haqini tashkil etishning unsurlaridan biri sifatida ish haqi miqdoriga qancha mehnat sarflanishi va uning natijasi to'g'ri kelishi kerakligiga aniqlik kiritadi.

Mehnatni normalash *ishlab chiqarish va mehnat jarayonlarini tartibga solish* funktsiyasini ham bajaradi.

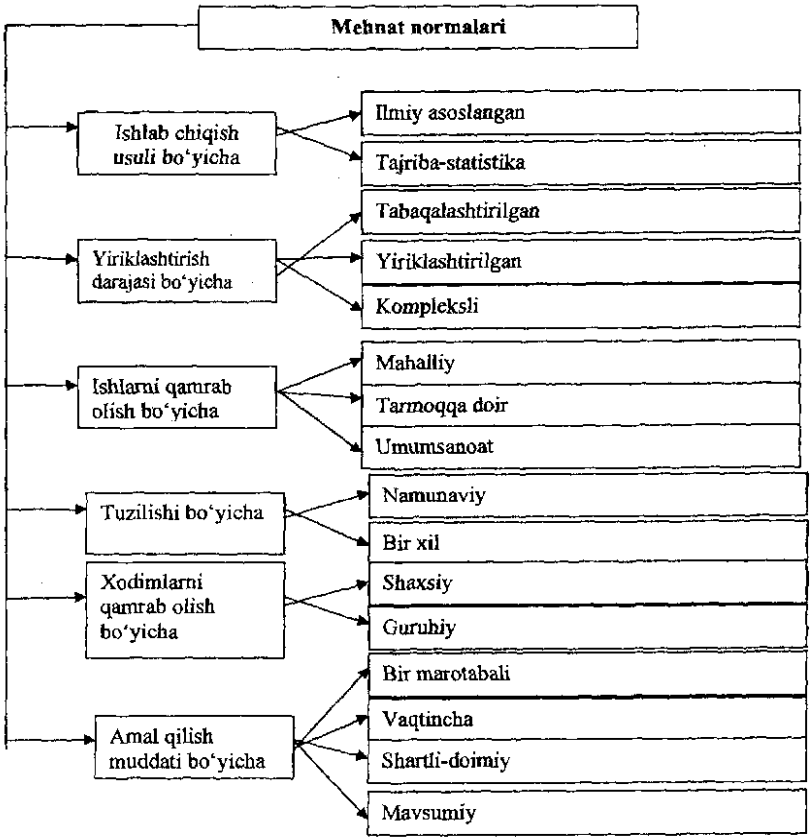
Ilmiy asoslangan mehnat normalari xodimlarning uzoq muddat davomida mehnat layoqatini saqlab turish imkonini beradigan *mehnatning oqilona intensivligi*ni ta'minlashga ham xizmat qiladi.

Hozirgi vaqtda korxonalarda mehnat faoliyatining turli jihatlarini aks ettiradigan normalar tizimidan foydalaniladi. Mehnat normalarining barcha turlari quyidagi belgilariga muvofiq tasniflanadi:

1. *Ishlab chiqish usullari bo'yicha* ular ilmiy asoslangan va tajriba–statistika turlariga bo'linadi. *Ilmiy asoslangan normalar*ga ishlab chiqarishning texnik, texnologik va tashkiliy imkoniyatlaridan samarali foydalanish, shuningdek psixofiziologik va ijtimoiy–iqtisodiy asoslariga ega normalar kiradi. *Tajriba–statistika normalari* normalovchi yoki ustaning tajribasi yoxud statistika ma'lumotlari asosida ishlab chiqiladi.

2. *Yiriklashtirish darajasi bo'yicha* normalarning tabaqalashtirilgani, yiriklashtirilgani va kompleksligi farqlanadi. *Tabaqalashtirilgan normalar* deyilganda normativlarni tabaqalashtirish asosida mehnat operatsiyalarini bajarish uchun belgilangan vaqt

normalari tushuniladi. Ishlab chiqariladigan mahsulot, umuman texnologik jarayon, muayyan ish hajmi uchun *yiriklashtirilgan normalar* belgilanadi.



8.5–rasm. Mehnat normalarining tasnifi

Kompleksli normalar esa o'zaro bog'liq ishlar komleksini ifoda etadigan pirovard yiriklashtirilgan o'lchovdir.

3. Mehnat normalari *ishlarni qamrab olishiga* ko'ra mahalliy, tarmoqqa qadar va umumsanoat normalariga ajratiladi. *Mahalliy normalar* bir yoki bir guruh turdosh korxonalar uchun xos bo'lgan ishlar yoki mehnat operatsiyalari uchun ishlab chiqiladi. *Tarmoq*

normalari idoraviy bo'ysunishidan qatiy nazar tarmoqning barcha korxonalari uchun ishlab chiqiladi. *Umumsanoat normalari* esa korxonalarning barchasi yoki ko'pchiligiga, ularning hududiy joylashishi va tarmoqqa mansubligidan qatiy nazar, taalluqli bo'ladi.

4. Mehnat normalari *xodimlarni qamrab olish bo'yicha shaxsiy* (bir xodim uchun) yoki guruhiy (mehnat jamoasi uchun) bo'ladi.

5. Mehnat normalari *tuzilishiga qarab namunaviy* (namunaviy texnologik jarayon asosida ishlab chiqilgan) yoki *bir xil*dagiga (bir turdagi texnologik ishlarni bajarish uchun) ajratiladi.

6. Mehnat normalari *amal qilish muddati bo'yicha* quyidagilarga ajratiladi:

• *bir marotabali* – alohida rejadan tashqari (avariyalar, tasodifan ishlar va boshqalar) yoki texnologiyada ko'zda tutilmagan mehnat operatsiyalari uchun ishlab chiqilgan mehnat normalari;

• *vaqtincha* – yangi texnika, texnologiya, mahsulot ishlab chiqarishni o'zlashtirish uchun tuziladigan mehnat normalari;

• *shartli-doimiy* – bu mehnat normalarining amal etish muddatlari belgilanmaydi va ular mo'ljallangan sharoitlar o'zgarganligi sababli qo'llaniladi;

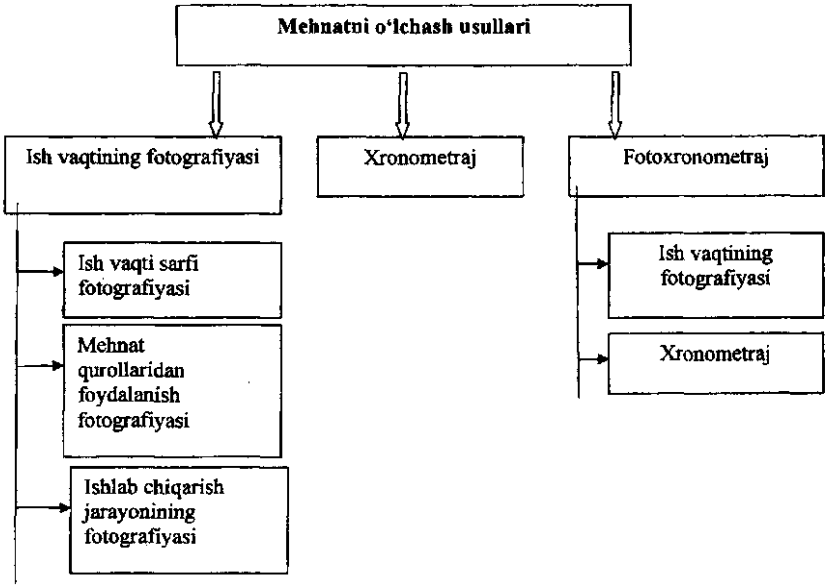
• *mavsumiy* – mazkur mehnat normalari mavsumiy ishlarga mo'ljallab tuziladi va faqat belgilab qo'yilgan muddatda amal qiladi.

Har bir mehnat jarayoni muayyn vaqt davomida kechadi. Mehnat jarayonlarining davomiyligiga mehnat qurollari va predmetlari, ish usullari ta'sir ko'rsatadi. Xodimlarning mehnatini tashkil etishda ular tomonidan sarf qilinayotgan vaqt qaysi unsurlardan iborat ekanligi, bu vaqtdan naqadar samarali foydalanayotganlikni bilish, buning uchun mehnatni o'lchash kerak bo'ladi.

Mehnatni o'lchash – muayyan bir ishni yoki uning qismini bajarish uchun sarf qilingan vaqtni aniqlashdir. Mehnatni o'lchash uchun turli usullar va kuzatishlar qo'llaniladi.

Ish vaqti sarfini o'lchash uchun quyidagi usullardan foydalaniladi:

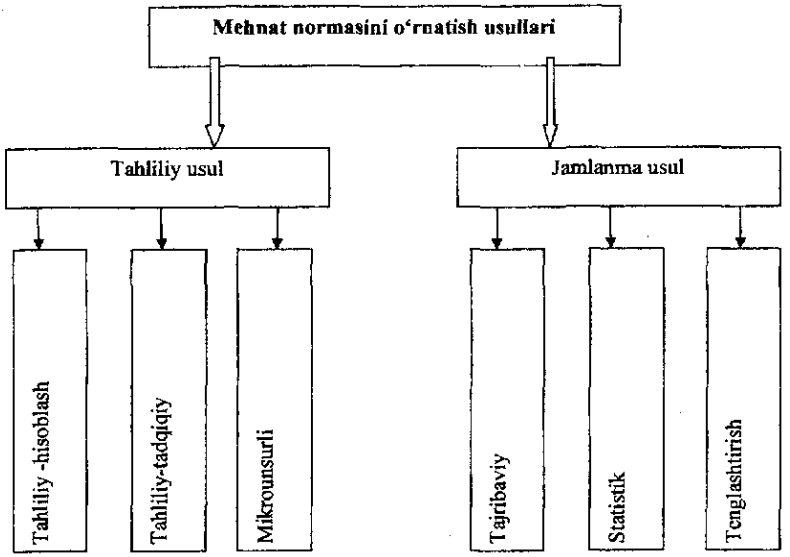
Mehnatni o'lchash natijasida *mehnat normalari* o'rnatiladi. Mehnat normalarini o'rnatishning quyidagi usullari mavjud *(8.7-rasm):*



8.6–rasm. Mehnatni o'lchash usullari

1. Tahliliy usul. U muayyan mehnat jarayonini o'rganish va tahlil etishga asoslangan. Mehnat normalarini bu usulda o'rnatish quyidagi tartibda amalga oshiriladi:

- mehnat operatsiyasi (ish) tarkibiy unsurlarga ajratiladi;
- har bir unsurni bajarishga ta'sir ko'rsatadigan omillar aniqlanadi;
- belgilangan unsurlar bo'yicha mehnat operatsiyalarining tarkibi va ularni bajarishning tartibi tahlil etiladi;
- har bir mehnat operatsiyasini mehnat qurollari va predmetlaridan samarali foydalanilgan holda eng kam sarf bilan bajarishning ishlab chiqarishdagi imkoniyatlari o'rganiladi;
- mehnat operatsiyasi va ishlab chiqarish muhiti omillarining inson psixofiziologik holatiga ta'sirining xususiyatlari aniqlanadi;
- mehnat operatsiyasi tarkibiy unsurlari va umuman ishni bajarishning davomiyligi belgilanadi;
- hisoblab chiqilgan mehnat normasi joriy etiladi.



8.7-rasm. Mehnat normalarini o'rnatish usullari

Bu usulning *tahliliy-hisoblash* turida mehnat operatsiyalari (ish) yirik unsurlarga bo'linadi va ularni bajarishning davomiyligi ishlab chiqilgan normativlar asosida belgilanadi.

Tahliliy-tadqiq usulida mehnat operatsiyalari (ish) bajarilishi normalari ish joyida dastavval mehnatni tashkil qilish oqilona ta'minlangan sharoitda xronometraj asosida amalga oshiriladi.

Mikrounsurli usul AQSH, Germaniya, Fransiya, Yaponiya kabi taraqqiy etgan mamlakatlarda keng qo'llanilib, xodim tomonidan mehnat operatsiyalarini eng maqbul tarzda amalga oshirish normalarini ishlab chiqishga yo'naltirilgan.

2. *Jamlanma usullar* esa mehnat normalarini muayyan mehnat jarayoni tahlil etilmasdan o'rnatiladi. Xususan, uning *tajribaviy* usulida mehnat normalari normalovchi yoki usta tajribasi, *statistik* usulda statistika ma'lumotlari, *tenglashtirish*da shu turdagi mehnat operatsiyalariga o'rnatilgan normalar asosida belgilanadi.

8.3. Ish vaqti va uni o'lchash

Ish vaqti – ish kuni, haftasi, oyi yoki yili davomiyligi bilan o'lchanadigan mehnat faoliyatida ishtirok etish vaqtidir. Ish kuni yoki haftasining davomiyligi turli mamlakatlarda turlicha bo'lib, iqtisodiyot tarmoqlari, mehnat sharoitlari, xodimlarning kasbi va yoshi bo'yicha farqlanadi.

Xodimning ish vaqti ishlab chiqarish topshirig'ini bajarish yuzasidan *ish vaqti* va *tanaffuslar vaqti*dan iborat bo'ladi. Ish vaqti xodimning ishlab chiqarish topshirig'ini bajarish uchun tayyorgarlik ko'rish vaqtini ham qamrab olishini ta'kidlash lozim. Bundan kelib chiqqan holda xodim ish vaqtini quyidagicha tasniflash mumkin:

• *tayyorgarlik ko'rish-yakunlash vaqti* - xodim tomonidan ishlab chiqarish topshirig'ini hamda ishni tugallash bilan bog'liq vazifalarni bajarish uchun ishlatiladi. Bu vaqtning davomiyligi bajarilayotgan ish hajmiga bog'liq bo'ladi;

• *ishni bajarish vaqti* – bevosita topshirilgan ishni bajarish uchun ishlatiladigan vaqtdir. U o'z navbatida asosiy vaqt va yordamchi vaqtga bo'linadi:

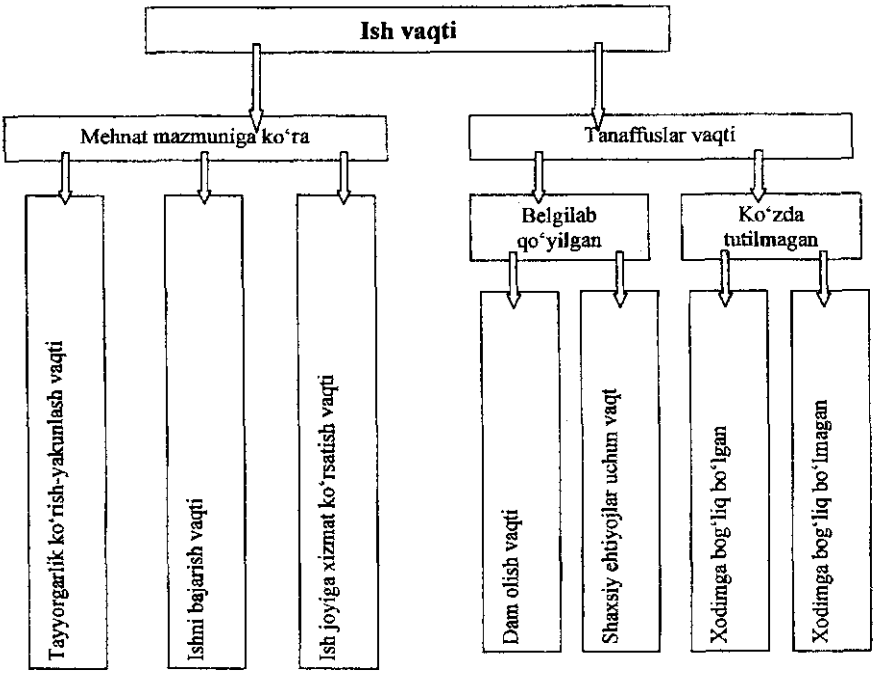
a) asosiy vaqtda texnologik jarayonning bevosita maqsadiga erishiladi, ya'ni predmetni sifat jihatdan o'zgartirishga erishiladi;

b) yordamchi vaqt - asosiy ish bajarilishini ta'minlash uchun sarf qilingan vaqtdir. Unga, jumladan, qismlarni dastgohga o'rnatish va olish, dastgohni boshqarish, buyum yasalishini nazorat qilish va hokazolar kiradi;

• *ish joyiga xizmat ko'rsatish vaqti* – u ish joyini smena davomida samarali mehnat faoliyatini ta'minlaydigan darajada bo'lishi uchun sarflanadi. O'z navbatida bu vaqt ish joyiga texnika xizmat ko'rsatish, yani ishlab chiqarish topshirig'ini bajarish uchun ish joyi, dastgoh, asboblarni tartibga keltirishga sarflanadigan hamda ish joyini smena davomida ishlash uchun tartibga keltirishga sarflanadigan vaqtga bo'linadi.

Ishdagi tanaffuslar belgilab qo'yilgan va ko'zda tutilmagan tanaffusga bo'linadi.

Belgilab qo'yilgan tanaffuslar ishlab chiqarishning tashkil etilishi va uning texnologiyasi bilan bog'liq hamda xodimlarning dam olishi va shaxsiy ehtiyojlariga ajratiladigan vaqtdan iboratdir.



8.8-rasm. Ish vaqtining tasnifi

Ishlab chiqarish jarayonidagi buzilishlar bilan bog'liq tanaffuslar *ko'zda tutilmagan tanaffuslar*ga kiradi.

Xodimlar mehnatini tashkil etishda u tomonidan sarf qilinayotgan ish vaqti qaysi unsurlardan tashkil topishi, bu ish vaqtidan naqadar samarali foydalanilayotganligini aniqlash talab etiladi. Buning uchun esa mehnat o'lchanishi kerak.

Mehnatni o'lchash – aniq bir ish yoki uning ma'lum qismini bajarish uchun ish vaqti sarfini aniqlashdir. Bunda faqat amalda sarf qilingan ish vaqti bilan birga kutilayotgan ish vaqti sarfini (tashkiliy–texnikaviy sharoitlar o'zgarganida) ham aniqlash talab etiladi. Mehnatni o'lchash amaldagi (mavjud) ish vaqti to'g'risidagi ma'lumotlarga ega bo'lish imkonini beradi. Kutilayotgan ish vaqti sarfi mehnatni normalash asosida amalga oshiriladi.

Ish vaqti sarfini aniqlash maqsadida quyidagi usullardan foydalaniladi:

• *ish vaqtining fotografiyasi* – bu usul ish kuni yoki uning bir qismi davomida istisnosiz barcha ish vaqti sarfini o'rganish maqsadida amalga oshiriladi. O'rganilayotgan obyekt xususiyatidan kelib chiqqan holda ish vaqtining fotografiyasi uch turda bo'ladi: xodim tomonidan ish vaqti sarfining fotografiyasi; mehnat qurollaridan foydalanish fotografiyasi va ishlab chiqarish jarayonining fotografiyasi;

8.1-jadval

Ish vaqti sarfini o'rganishda ish vaqtining fotografiyasi usullarining xususiyatlari

Ish vaqti fotografiyasi turlari	Qo'llashning maqsadga muvofiqligi	Afzalliklari	Foydalanishdagi muammolar
Ish vaqtini xodimning o'zi tomonidan fotografiya qilinishi	Mehnatni tashkil etishni boshida o'rganishda. Mehnat mazmuni va ish vaqti tarkibini bir yo'la o'rganishda. Tadqiqot ko'lami kichikligida	Tejamkor. Birlamchi ma'lumotlarni to'plash uchun ko'p mehnat talab qilinmaydi.	Guruhlashtirish va ma'lumotlarni qayta ishlashdagi murakkablik. Natijalarning yetarlicha aniq emasligi. Xodim aybi bilan ish vaqti yo'qotilishini to'la aniqlab bermaydi
Ish vaqtini shaxsiy fotografiya qilinishi	Mehnatni tashkil etishni boshida o'rganishda. Tadqiqot ko'lami kattaligida	Ko'p mehnat talab qilmaydi. Tejamkor. Ma'lumotlarni qayta ishlashda qulay	Natijalarning yetarlicha aniq emasligi. Xodim aybi bilan ish vaqti yo'qotilishini to'la aniqlab bermaydi
Ish vaqtini guruhiy fotografiya qilinishi	Mehnat mazmunini boshida o'rganishda.	Natijalarning nihoyatda aniqligi. Olingan	Tejamkor emas. O'rganish ko'p mehnat talab qiladi. Xodimga

		natijalar boshqa usullar yordamida olingan ma'lumotlarni nazorat qilish uchun foydalanilishi mumkin	qoniqarsiz ta'sir ko'rsatadi

• *xronometraj* – bu ish vaqti sarfini mehnat operatsiyalarining takrorlanadigan ayrim unsurlarini kuzatish va o'lchash usulidir. Xronometraj mehnat jarayoni tarkibiy qismlarini o'rganish uchun birinchi marotaba AQSHda F.Teylor tomonidan po'lat quyish zavodida qo'llanilgan edi. Xronometraj mehnat operatsiyasini bajarish uchun vaqt sarfi normasini, qo'llanilayotgan normalarni tekshirish va ularga aniqlik kiritish, ilg'or xodimlar ish usullarini o'rganish hamda vaqt normativlarini ishlab chiqish uchun qo'llaniladi;

• *fotoxronometraj* – yuqorida qayd qilingan har ikki usuldan birgalikda foydalanishdir.

8.4. Ish joylarini tashkil etish va ularni baholash

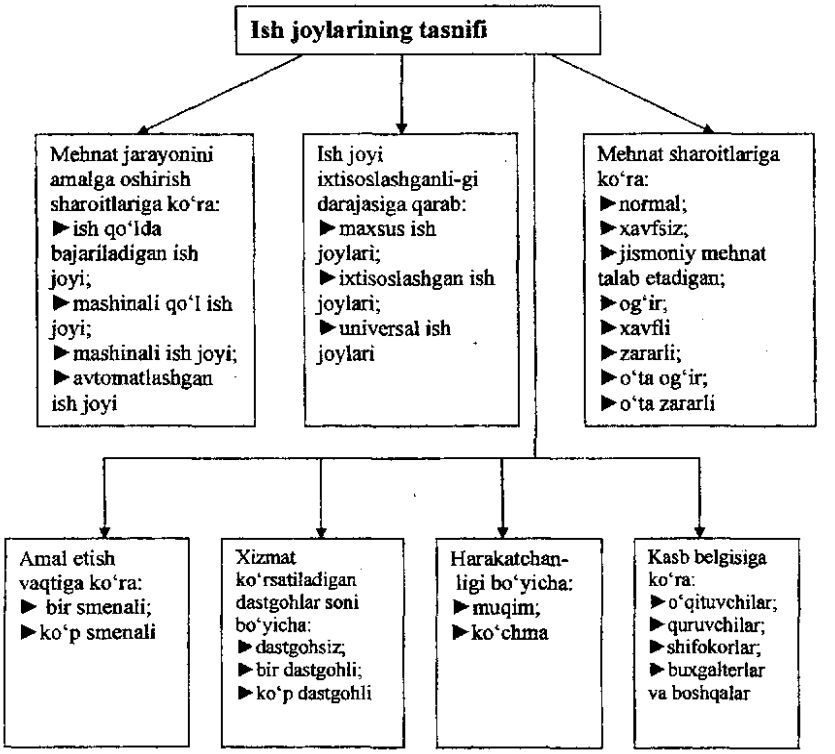
Ish joyi deyilganda *«muayyan kasbga ega bir xodim tomonidan mehnat funksiyasini amalga oshirishga moslashtirilgan joy hamda bu yerning ish bajarish uchun ishlab chiqarish vositalari, asbob–uskunalar bilan jihozlanganligi»*[92] anglanadi.

Ish joyi mehnat jarayonini amalga oshirish sharoitlariga ko'ra quyidagicha tasniflanadi *(8.9–rasm):*

• *ish qo'lda bajariladigan ish joyi*;

• *mashinali qo'l ish joyi* – mexanizatsiyalashgan asboblaridan foydalangan holda qo'lda ish bajarilishi;

[92] *Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.* Современный экономический словар. 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА- М, 2007. -С.321.



8.9–rasm. Ish joylarining turlari va ularning xususiyatlari

• *mashinali ish joyi* – bunda asosiy mehnat jarayonlari mashinalar yordamida bajariladi, ularni boshqarish xodim tomonidan amalga oshiriladi;

• *avtomatlashgan ish joyi* – bunda asosiy ish mashinalarda bajariladi, yordamchi ishlar qisman yoki to'la mexanizatsiya-lashtirilgan bo'ladi.

Ish joyi *ixtisoslashtirilganligi darajasi*ga qarab quyidagicha farqlanadi:

• *maxsus ish joylari*: ular 1 tadan 3 tagacha operatsiyani bajarishga mo'ljallangan bo'lib, ishlab chiqarishning oqim usulida tashkil etiladi;

• *ixtisoslashtirilgan ish joylari*: ular 3 tadan 10 tagacha operatsiyani bajarishga mo'ljallangan bo'lib, ishlab chiqarishning seriyali usulida tashkil etiladi;

• *universal ish joylari*: 10 tadan ortiq operatsiyani bajarishga mo'ljallangan bo'lib, mahsulotli individual usulda ishlab chiqarishda qo'llaniladi.

Ish joylari, shuningdek *mehnat sharoitlari* (mehnat sharoitlari normal; xavfsiz; jismoniy mehnat talab etadigan; og'ir; xavfli; zararli; o'ta og'ir; o'ta zararli va hokazolar); *amal etishi vaqti* (bir smenali, ko'p smenali); xizmat ko'rsatiladigan dastgohlar soni (dastgohsiz, bir dastgohli, ko'p dastgohli); *harakatchanligi* (muqim, ko'chma); *kasb belgisi* (o'qituvchilar, buxgalterlar, mexanizatorlar, quruvchilar va boshqalar) bo'yicha ish joylariga bo'linadi[93] .

Ish joyini tashkil etish xodimlarning yuksak unum bilan ishlashlari uchun zarur shart–sharoitlarni yaratishdir. Buning uchun ish joylarini baholash talab etiladi (8.10-rasm).

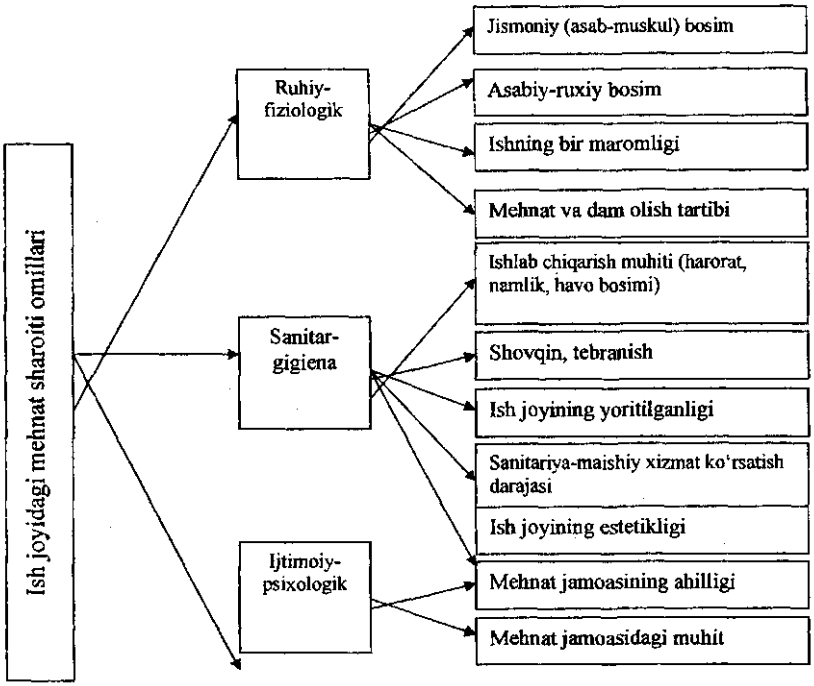
Ish joylarini baholash – ularni attestatsiya qilish orqali amalga oshiriladi. Ish joylarini attestatsiya qilish xodimlarning mehnat sharoitlarini baholash hamda og'ir va zararli mehnat sharoitlari uchun xodimlarga kompensatsiya to'lash va imtiyozlar berishni asoslash maqsadlarida tashkil etiladi.

Ish joylarini baholash amaldagi mehnat sharoitlarini belgilab qo'yilgan normalarga taqqoslash asosida amalga oshiriladi. Ish joylarining attestatsiyasini o'tkazishning maqsadlari quyidagilardan iboratdir:

• ish joylaridagi ishlab chiqarish muhiti, mehnat jarayonining og'irligi va tig'izligi, xavfliligi va zararligi darajasini kompleks tahlil etish;

• ish joylarida noqulay mehnat sharoitlari paydo bo'lishining sabablarini aniqlash va ularni bartaraf etish bo'yicha amaliy tadbirlarni ishlab chiqishga qaratilgan.

[93] Бухалков М. Организация и планирование труда: учебник. – М.: Инфра-М, 2007. -С.132.



8.10-rasm. Ish joyidagi mehnat sharoiti omillari

Ish joylarini attestatsiya qilishning natijalari ularning mehnat muhofazasi talablariga muvofiq ekanligi to'g'risida sertifikat (xavfsizlik sertifikati) berilishi uchun asos bo'ladi. Agar ish joylari mehnat muhofazasi talablariga javob bermasa, ish beruvchiga aniqlangan kamchiliklarni bartaraf etish bo'yicha taqdimnoma beriladi va muayyan vaqtdan so'ng ular qaytadan attestatsiya qilinadi.

Korxonalarda ishlab chiqarishdagi texnika vositalari almashtirilsa, yangi texnologiyalar joriy etilsa, bu o'zgarishlar natijasida mehnat sharoitlarining holatini aniqlash maqsadida ish joylari qayta attestatsiya qilinishi lozim.

Zamonaviy ishlab chiqarishda mehnat jarayonlari va texnologiyalarni insonparvarlashtirish asosiy rol o'ynamoqda. *Mehnat jarayonlari va texnologiyalarni insonparvarlashtirish* –

xodimlarda mehnat mazmuni, qo'llanilayotgan usullar va ishlatilayotgan texnikadan qoniqish hosil qilishini ta'minlash, ularning kasb mahoratlari ortishi va xizmat vazifasida o'sishiga yordam berish, eng asosiysi – xavfsiz va zararsiz mehnat sharoitlarini yaratib berishdir.

Mehnat jarayonlari va texnologiyalarni insonparvarlashtirish quyidagi tadbirlar amalga oshirilishini talab qiladi:

• ishlab chiqarish muhitini sanitariya–gigiena talablariga javob berishini ta'minlash;

• ish joyining estetik talablarga javob berishiga, mehnat jarayonining xodim uchun qulay va zavqli bo'lishiga erishish;

• mehnatning xavfsizligini ta'minlash.

8.5. Mehnat jarayonini tartibga solish

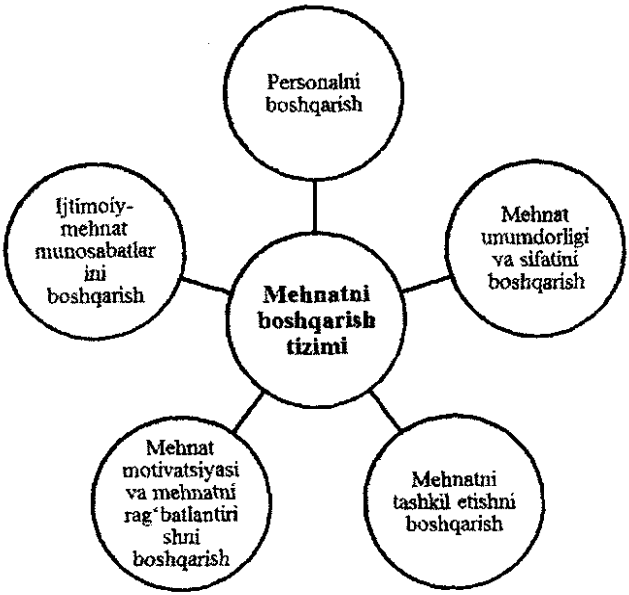
Mehnatni tartibga solish – xodimlarning mehnat funksiyalarini amalga oshirishda faoliyatlari tartibini belgilaydigan qoidalar, yo'riqnomalar, normalarni o'rnatishdir.

Boshqaruv vazifalarini hal etishga yo'naltirilgan tizim mavjud bo'lgandagina Ishlab chiqarishdagi mehnatni tartibga solish mumkin. Bu tizim, bir tomondan, mehnat sohasidagi boshqaruv munosabatlarining jamlanmasi sifatida *(funksional shakl)* namoyon bo'ladi. Mazkur holatda mehnatni boshqarish tizimi xodimlarni boshqarish, mehnat faoliyati tashkiliy ta'minlanishini boshqarish, mehnat unumdorligi va sifatini boshqarish, mehnat motivatsiyasi va mehnatni rag'batlantirishni boshqarish, ijtimoiy–mehnat munosabatlarini boshqarish funksiyalarini aks ettiradi. Ya'ni amaliyotda mehnatni boshqarish tizimi bir necha tarkibiy qismlardan iborat bo'lgan alohida boshqaruv tizimidir (8.11–rasm).

Ikkinchi tomondan esa boshqarish tizimining tarkibiy qismlari o'ziga xos munosabatlar bilan ajralib turadi. Mehnatni boshqarish umumiy tizimini tashkil etadigan bu tarkibiy qismlar maxsus xizmatlar tomonidan tashkillashtiriladi va tartibga solib turiladi *(institusional shakl)*. Mehnatni boshqarishning institusional shakliga korxonaning mehnat va ish haqi bo'limi, mehnatni tashkil qilish bo'limi, kadrlar bo'limi, personalni boshqarish bo'limi va boshqalar kiradi.

*Mehnatni boshqarish*ning uch darajasi farqlanadi:

- xalqaro daraja;
- milliy daraja;
- korxona darajasi.

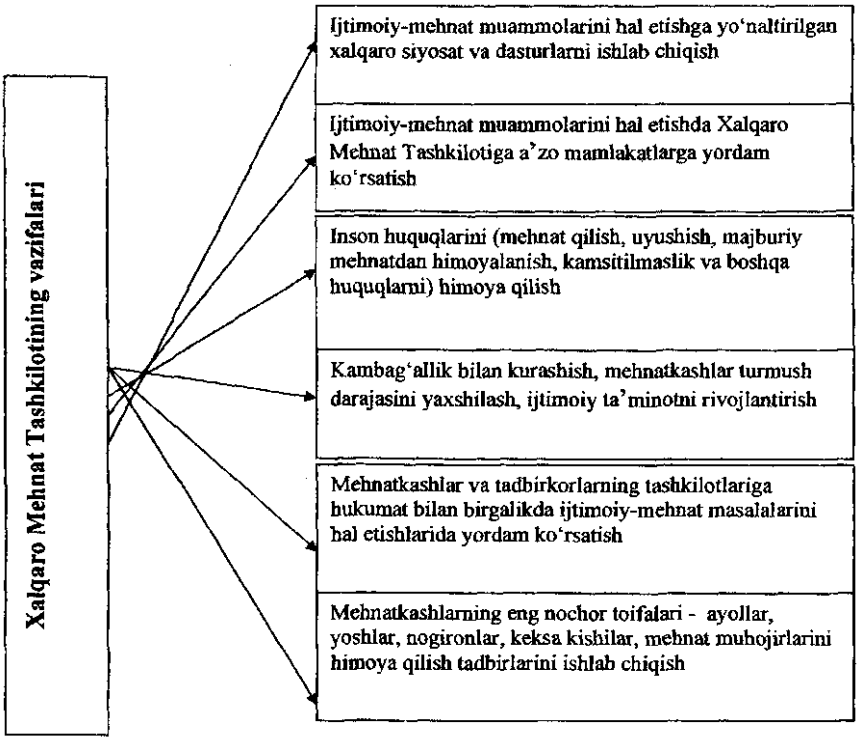


8.11–rasm. Mehnatni boshqarish tizimi

Mehnatni *xalqaro darajada* boshqarish *Xalqaro Mehnat Tashkiloti* tomonidan amalga oshiriladi. Xalqaro Mehnat tashkiloti 1919-yilda ijtimoiy taraqqiyotni har taraflama qo'llab–quvvatlash, jamiyatning turli qatlamlari o'rtasida ijtimoiy totuvlikni qaror toptirish, keskin ijtimoiy–iqtisodiy muammolarni tadrijiy tinchlik yo'li bilan hal etish maqsadida tashkil qilishgan. Bugungi kunda Xalqaro Mehnat Tashkiloti jahon aholisining 98,0 % yashaydigan 171 mamlakatni, (shu jumladan O'zbekistonni) birlashtirib turadi *(8.12–rasm).*

Mehnatni *milliy darajada* boshqarish uchun har bir mamlakatda umumdavlat organlari tizimi yaratiladi. O'zbekistonda

mehnatni boshqarish bo'yicha umumdavlat organi *Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi*dir.



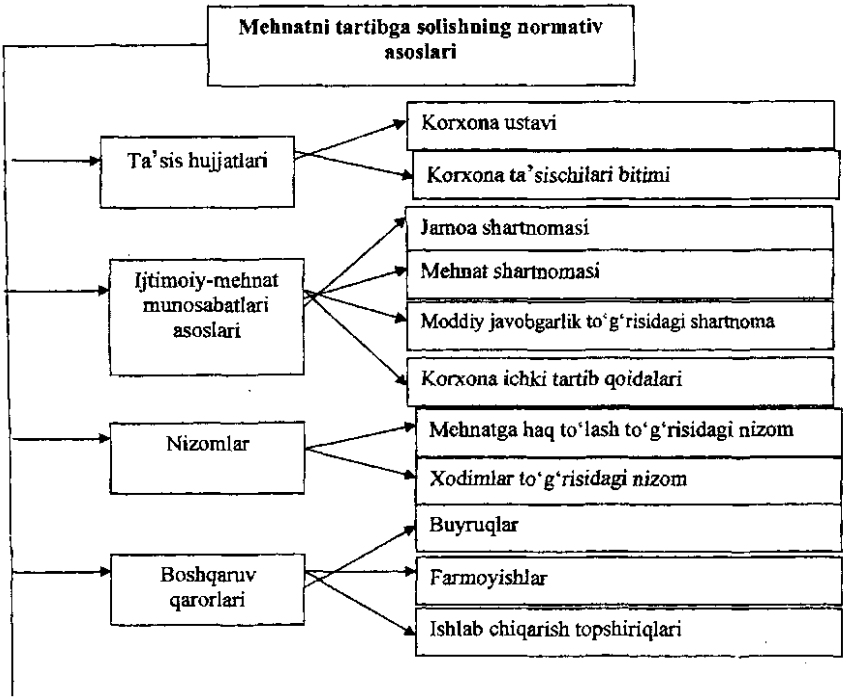
8.12–rasm. Xalqaro Mehnat Tashkilotining vazifalari

Har bir korxonada, uning ko'lami va faoliyat sohasidan qati nazar, mehnatni boshqarish amalga oshiriladi.

Korxonada mehnatni boshqarishning *maqsadi* – xodimlardan, resurslardan oqilona va samarali foydalanish, mehnatni rag'batlantirish, fuqarolarning konstitutsiyaviy huquq va burchlariga rioya etilishini ta'minlashdir.

Korxonada mehnatni boshqarishning *obyekti* bevosita mehnat jarayoni va ish kuchini takror hosil qilishdir.

Korxonada mehnatni boshqarishning *funksiyalari* rejalashtirish, hisobga olish, tahlil etish, nazorat va baholashdir.



8.13–rasm. Mehnatni tartibga solishning normativ asoslari

Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida korxona xodimlari mehnatini tartibga solish mazkur xo'jalik yurituvchi subyekt doirasida ishlab chiqilgan hujjatlarga asoslanadi. Shu bilan birga bu hujjatlar O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, Fuqarolik kodeksi, mehnatga doir boshqa normativ–huquqiy hujjatlarga asoslanadi.

Mehnatni tartibga solish uchun mehnat jamoasi a'zolari mehnat faoliyatining qoidalarini mujassamlashtirgan hujjatlar mavjud bo'lishi talab qilinadi. Bu hujjatlar korxona ustavi, uning bo'linmalari nizomi, ichki mehnat tartibi, mansab va xizmat vazifasi yo'riqnomalari, ish vaqti, mehnat normalari, boshqaruv qarorlari va boshqa hujjatlardan iborat *(8.13–rasm)*.

Korxonada mehnatni tashkil etish obyektiv va subyektiv omillarga bog'liqdir. Obyektiv omillarga korxona ko'lami, uning ishlab chiqarayotgan mahsuloti,texnologik jarayonning murakkabligi, ishlab chiqarishning xususiyati va boshqalar, subyektiv

omillarga esa rahbariyat tomonidan ijtimoiy–mehnat masalalariga yondashuvlar kiradi.

Qisqacha xulosalar

Mehnat ijtimoiy hodisa sifatida alohida korxona, iqtisodiyot tarmog'i, umuman jamiyat miqyosida tashkil etilishini talab etadi.

Korxonada mehnatni tashkil etish – bu xodimlarning mehnat jarayonida ishlab chiqarish vositalari bilan hamda o'zaro munosabatlarning tizimidir. Xodimlar bilan ishlash mehnatni tashkil qilishning tarkibiy qismidir, Chunki ularning muayyan ish layoqatisiz, kasb malakasisiz ishlab chiqarishning samarali bo'lishini tasavvur qilib bo'lmaydi. Eng avvalo, har bir ish joyiga munosib xodim tanlash talab qilinadi.

Mehnat taqsimoti mehnatni tashkil qilishning muhim unsuri hisoblanadi. Bu ishlab chiqarish maqsadlaridan kelib chiqqan holda har bir xodim va har bir ishlab chiqarish bo'linmasiga xizmat vazifalari, ish turlari, texnologik operatsiyalar bo'lib beriladi. Mehnat kooperatsiyasi mehnat taqsimoti bilan uzviy bog'liqdir. U sexlararo, sexlar, uchastkalar, brigadalar ichidagi mehnat taqsimoti sifatida namoyon bo'ladi.

Mehnatni normalash korxonada ishlab chiqarishni tashkil etishning tarkibiy qismi hisoblanadi. Mehnatni normalash deganda biror ishni bajarish uchun ilmiy asoslangan normalarni belgilash tushuniladi. Normalarni ilmiy asoslash ishlab chiqarishning texnik va texnologik imkoniyatlarini, qo'llanilayotgan mehnat predmetlarini, mehnat usullari, ishning intensivligi, mehnat sharoitlarini hisobga olishni nazarda tutadi.

Ish vaqti – ish kuni, haftasi, oyi yoki yili davomiyligi bilan o'lchanadigan mehnat faoliyatida ishtirok etish vaqtidir. Ish kuni yoki haftasining davomiyligi turli mamlakatlarda turlicha bo'lib, iqtisodiyot tarmoqlari, mehnat sharoitlari, xodimlarning kasbi va yoshi bo'yicha farqlanadi.

Ish joyi deyilganda muayyan kasbga ega bir xodim tomonidan mehnat funksiyasini amalga oshirishga moslashtirilgan joy hamda bu yerning ish bajarish uchun ishlab chiqarish vositalari, asbob–uskunalar bilan jihozlanganligi anglanadi. Ish joyini tashkil etish

xodimlarning yuksak unum bilan ishlashlari uchun zarur shart–sharoitlarni yaratishdir.

Ish joylarini baholash – ularni attestatsiya qilish orqali amalga oshiriladi. Ish joylarini attestatsiya qilish xodimlarning mehnat sharoitlarini baholash hamda og'ir va zararli mehnat sharoitlari uchun xodimlarga kompensatsiya to'lash va imtiyozlar berishni asoslash maqsadlarida tashkil etiladi.

Mehnatni tartibga solish – xodimlarning mehnat funksiyalarini amalga oshirishda faoliyatlari tartibini belgilaydigan qoidalar, yo'riqnomalar, normalarni o'rnatishdir.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnatni o'lchashning mohiyati va maqsadi nimadan iborat?
2. Mehnatni o'lchashning qaysi turlarini bilasiz?
3. Ish vaqti sarfini tasniflab bering.
4. Mehnatni normalash deganda nimani tushunasiz?
5. Mehnat normalari nimaga asoslanadi?
6. Siz mehnatning qaysi normalarini bilasiz?
7. Mehnat sharoitlari nimalarga bog'liq?
8. Mehnat sharoitlarini shakllantirishga qaysi omillar ta'sir ko'rsatadi?
9. Mehnat sharoitlarini insonparvalashtirish qanday maqsadlarni ko'zda tutadi?
10. Mehnatni tashkil etishning mohiyati nimadan iborat?
11. Xalqaro Mehnat Tashkiloti vazifalariga nimalar kiradi?
12. Korxona darajasida mehnatni tashkil qilish qanday amalga oshiriladi?

Adabiyotlar

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

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va

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

3. Inson manfaati, huquq va erkinliklarini ta'minlash, hayotimizning yanada erkin va obod bo'lishiga erishish – bizning bosh maqsadimizdir. Prezident Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Konstitusiyasining 20 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv qo'llanma. – T.:O'qituvchi, 2013.–128 b.

4. I.A.Karimov. Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qatiyat bilan davom ettirish. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2013-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan 2013-yil 18-yanvardagi majlisidagi ma'ruza // «Xalq so'zi» 2013-yil 19-yanvar.

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

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

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

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

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

10. N.Q.Zokirova, N.T.Shoyusupova, V.T.Gabzalilova, G.Q.Abdurahmanova. Aholini ish bilan bandligini tartibga solish: Monografiya.-T.: TDIU,2011.- 200 bet

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

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

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

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

15. http: // www.gov.uz – O'zbekiston Respublikasining davlat portali.

16. http: //www.minesonomu.uz – O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligining rasmiy sayti

17. http: // www.edu.uz – O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligining rasmiy sayti

18. http: // www.mexnat.uz – O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish vazirligining rasmiy sayti.

19. http: // www.stat.uz – O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasining rasmiy sayti

20. http: // www.lex.uz – O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi qonunchilik hujjatlarining sayti

21. http: // www.eLibrary.ru – ilmiy elektron kutubxona sayti

22. http: // www.edu.uz – O'zbekiston ta'lim sayti

23.http: // www. ula.uzssi.net – O'zbekiston Respublikasi kutubxonalar assotsiasiyasining sayti

24. http: // www.e-ilm.uz – masofadan turib o'qitish tizimining sayti

25. http: // www.uzssi.net – ilmiy–ta'lim tarmog'i.

IX bob. ISH HAQINI TASHKIL ETISH VA MEHNATGA HAQ TO'LASHNI TAKOMILLASHTIRISH

9.1. Ish haqining nazariy va metodologik asoslari

Iqtisodiyot fanida *ish haqi* kategoriyasi ish beruvchi hamda muayyan ishni bajarishga qodir ish kuchi egasi bo'lgan yollanma xodim o'rtasidagi iqtisodiy munosabatlarni ifoda etishi ko'rsatilgan. Chunonchi, ishlab chiqarish omillari nazariyasiga muvofiq har bir mulk egasi iqtisodiy resurslardan foydalangani uchun foyda, renta va foiz shaklida manfaat ko'radi. Yo'llanma mehnatga nisbatan bunday manfaat - ish haqqidir[94].

Yaxshi ma'lumki, ish haqiga doir iqtisodiy nazariyalarning klassik, neoklassik hamda institutsional yo'nalishlari mavjud. *Klassik siyosiy iqtisodiyot* vakillari A.Smit, D.Rikardo, D.S.Mil va boshqalar ish haqini ish fondi doirasida yashash minimumi bilan bog'liq tarzda talqin etadilar. Bunda yashash minimumi deyilganda mehnat xizmatining «tabiiy» bahosi – odam hayot kechirishi uchun zarur ish haqi darajasi anglanadi. Ya'ni ish haqi ishchi (uning oilasi, farzandlari bo'lishi hisobga olinmagan holda) ko'rishi kerak bo'lgan eng kam manfaatni ifodalaydi.

Mazkur nazariyada ish haqi fondi xuddi ish kuchiga talab kabi mavjud ish kuchi taklifiga qarama-qarshi qo'yiladi. Bu qarash tarafdorlari fikriga ko'ra, ish haqi normasi yollangan ishchilarga to'lashga mo'ljallangan pulni ular soniga oddiy bo'lish orqali aniqlanishi kerak. Ya'ni ish haqi miqdorini oshirish uchun yoki ishlab chiqarish hajmini ko'paytirish, yoki yollanma ishchilar sonini kamaytirish zarur bo'ladi.

XIX asrda *«ish kuchi tovar qiymatining puldagi ifodasi»*, deb hisoblanadigan konsepsiya ham bor edi. Tovar mehnat qilishga qodir bo'lgan ish kuchi bo'lib, ish haqi mazkur tovarning qiymatning pulda ifodalangan penyasi deb hisoblangan. Xodim

[94] Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабинова Л.С. Экономика труда: Учебник. –М: Алфа-пресс. 2007. – С. 548.

butun mehnati uchun emas, balki zarur mehnat uchun ish haqi oladi. Ish haqining iqtisodiy tabiati ushbu daromad hisobiga ish kuchi takror hosil qilinishini ta'minlaydigan moddiy va ma'naviy ehtiyojlarini qondiradi.

Ish haqining mehnat unumdorligi bilan bog'liqligi masalalarini tadqiq etgan *marjinal nazariya* asoschilari – J.B. Sey va J.B. Klark ishlab chiqarishning asosiy omillari pul va ishlab chiqarish vositasi sifatida kapital hamda yer, tadbirkorlik layoqati va yollanma ishchilar mehnatini ajratib ko'rsatgan. Ularning fikricha, bu asosiy omillarning har biri muayyan unumdorlik belgisi bo'lib, daromadni shakllantirishga xizmat qiladi. Bu daromadning bir qismi ishlab chiqarish aniq bir vositasining egasiga tegishlidir.

Marjinalistlar ishlab chiqarish omillari muvozanat holatiga kelganidan keyin ularning har biriga eng yuksak unumdorligiga qarab haq to'lanadi, deb hisoblashgan. Bunda eng yuksak mehnat unumdorligi mehnatidan foydalanish foyda keltirayotgan xodimning vaqt birligida ishlab chiqargan mahsuloti hajmiga qarab belgilangan. Shu sababli, ular fikricha, ish haqi eng yuksak mehnat unumdorligiga tengdir.

XX asr 40-yillarida *keynscha tizim* g'oyalari tarqala boshlagan. J. Keyns hamda uning tarafdorlari X.Xansen, P.Samuelson va boshqalar o'z tadqiqotlari markaziga pul va narx-navo o'rniga daromad va bandlikni qo'yganlar.

J.Keyns ish haqi egiluvchan (kamayish tomoniga) emasligi to'g'risidagi fikrini ishsizlar ish haqi kamaytirilsa, mehnat qilish istagida bo'lmasliklari, ammo narx-navo ko'tarilishi oqibatida kamroq real ish haqi olsalar ham ishlayvyerishlari misoli bilan asoslaydi[95].

XX asrning ikkinchi yarmida iqtisodiyotda yangi – *monetarizm* yo'nalishi vakillari M.Fridman, A.U.Fillips, F.A.Xayek va boshqalar keynschilardan farqli ravishda daromadlar multiplikatorlari emas, balki pul massasi iqtisodiyotni samaraliroq tartibga soluvchi omil, deb hisoblagan. Mohiyat jihatidan monetarizm ham bozor iqtisodiyotining klassik nazariyasi kabi erkin bozor o'zini-o'zi tartibga soluvchi, avtomat tarzda yuksak iqtisodiy

[95] Кейнс Дж.М.Общая теория занятости, процента и денег. –М.: Экономика. 1993. – С. 52-60.

barqarorlikni ta'minlovchi tizim, degan qarashga asoslanadi. Bu g'oyaga ko'ra, eng muhimi – pulga talabni oshirishdir. Bu talab esa, o'z navbatida, boshqa daromadlarga nisbatan pul daromadi orqali belgilanadi.

Monetarizmda «ishsizlikning tabiiy normasi» konsepsiyasi markaziy o'rin egallaydi. Bunda ixtiyoriy ishsizlik shu darajada bo'lishi kerakki, bu mehnat bozorida talab va taklif muvozanatini hosil qilib, real ish haqi barcha bozorlardagi muvozanatga muvofiq bo'lishi lozim. Xususan, M.Fridman fikriga ko'ra, bozorlardagi talabning kengayishi tovarlar narxini ham, ish haqi darajasini ham oshiradi. Ammo bu o'zgarishlarga tovarlar narxining ortishiga ish haqi ko'payishiga nisbatan tezroq ta'sir ko'rsatadi. Narx-navo mehnatga haq to'lashga ko'ra tezroq qimmatlashishi real ish haqi miqdorini kamaytiradi. Bu ish beruvchilarni xodimlar sonini ko'paytirishga majbur qiladi. Ish kuchiga talab ko'tarilishi o'z samarasini beradi, chunki xodimlar narx-navo barqarorlashishini kutadilar hamda ish haqi miqdori ko'payishiga real ish haqi ortishi sifatida qaraydilar[96].

Ish haqiga *institutsionalchilar*ning (R.Kouz, D.Nort, va boshqalar) qarashlaricha, inson xatti-harakatlari jamiyatda qaror topgan qoida va normalar ta'siri ostida bo'ladi. Shuning uchun u mazkur institutlar (qoida va normalar) tomonidan belgilangan cheklovlarni hisobga olgan holda mehnat qiladi.

Iqtisodiy nazariyaning klassik, neoklassik va institutsional yo'nalishlari ilmiy tadqiqotlari natijalari umumlashtiriladigan bo'lsa, ish haqi, bir tomondan, ish kuchi takror hosil qilinishi uchun zarur hayotiy vositalar fondi, ikkinchi tomondan, foyda keltirishni kafolatlaydigan ish kuchini yollagan ish beruvchining xarajatlari sifatida namoyon bo'ladi. Shu sababli ish haqi bir yo'la ham yollanma xodim daromadi, ham ish beruvchi xarajati sifatida namoyon bo'ladi. Bu mehnat munosabatlari tomonlari manfaati zidligini anglatadi (9.1-rasm).

Mazkur manfaatlarni muvofiqlashtirish uchun ish kuchi qiymati (bahosi) ni aks ettiradigan ish haqi stavkasi belgilanadi. Uning darajasi mehnat bozori asosiy subyektlarining iqtisodiy

[96] Фридман М. Методология позитивной экономической науки. Т.2.-М.: Экономика. 1994 –С. 54-55.

manfaatlari predmeti hamda bu manfaatlar uzviy bog'liq bo'lishiga xizmat qiladigan vosita hisoblanadi.



9.1-rasm. Ish beruvchi va yollanma xodim nuqtayi nazaridan ish haqining mohiyati

Zamonaviy iqtisodiyot fanida ish haqi mohiyati bo'yicha juda ko'p, turli ta'riflar mavjud bo'lsa-da, ular asosan to'rt ma'noni anglatadi (9.1-jadval):

- ish haqi – *bu mehnat qiymati;*
- ish haqi – *bu ish kuchi qiymati;*
- ish haqi – *bu mehnat bahosi;*
- ish haqi – *bu ish kuchi bahosi.*

So'nggi yillarda ish haqiga mehnat subyekti rivojlanishi nuqtayi nazaridan yondashuvni ham kuzatish mumkin. Xususan, B.M.Genkin ish haqiga ish kuchining sifat jihatidan yangi xususiyatlari – mehnat salohiyati va inson kapitali bilan bog'liq tarzda ifodalaydi: «Ish haqi yoki umuman olganda korxona xodimlari daromadlari muayyan sharoitlarga ko'ra ikki: inson kapitali uchun foiz hamda mehnat salohiyati ijrosi uchun ham sifatda bo'lishi mumkin»[97].

Ammo mazkur ta'rifga foiz va renta - yollanma xodimning ish haqi emas, balki ishlab chiqarish omillari egalari manfaat ko'rishining boshqa shakllari, degan izoh talab etiladi.

Bizning fikrimizcha, yuqoridagi ta'riflarning ko'pchiligi iqtisodiyotning ekstensiv rivojlanishini aks ettiradi. Bizningcha, ish haqini bu tarzda talqin etishda kamida to'rtta nuqson ko'zga tashlanadi:

[97] Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник. 3-е издание. –М.: Норма. 2007. – С.245.

9.1-jadval

Ish haqi iqtisodiy mohiyatiga doir zamonaviy ta'riflar

Ta'rif	Manba
«Nazariy jihatdan ish haqini mehnat yoki ish kuchi bahosi, deb atash to'g'riroqdir».	Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социалная сфера, государственная служба. Анализ, проблемы, решения. – М.: Экзамен. 2003. – с.198.
«Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida ish haqi umumiy tarzda – mehnat uchun to'lanadigan haq, uning miqdori esa – mehnat bahosidir».	Рофе А.И.Труд: теория, экономика, организация. Учебник. –М.:МИК. 2005. –с. 484.
«Bozor iqtisodiyotida ish haqi – bu mehnatdan foydalanganlik uchun to'langan haq, uning negizida mehnat bahosi turadi».	Жуков А.Л.Регулирование и организация оплаты труда: Учебное пособие. –М.: МИК. 2003. –с.11.
«Ish haqi mohiyati bo'yicha ish kuchi bahosidir».	Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятелности: Учебное пособие. –Нижний Новгород. НИМБ.2003.-с.114.
«Ish haqi bozor iqtisodiyoti kategoriyasi sifatida ish kuchi bahosi (qiymati)dir».	Политика доходов и заработной платы: Учебник/ Под.ред.Савченко П.В., Кокина Ю.П. –М.: Экономист .2004. – С.122.
«Ish haqi ish kuchining o'z qiymati, bahosiga aylantirilgan shaklidir».	Федченко А.А. Доходы работников: сущност и регулирование: -Воронеж. ВГУ. 2001. –С.180.
«Ish haqi kategoriya sifatida ish kuchining tovar xususiyati bo'lgan munosabatlarni, ya'ni xodim tomonidan mehnat bozorida o'z ish kuchini (yoki mehnatga layoqatini) sotishni aks ettiradi».	Современная экономика труда/ Под ред. Куликова В.В. –М.: Финстатинфарм. 2001. –С 246.
«Ish haqi mehnatning bahosiga aylantirilgan shaklidir»	Экономика труда/ Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А. –СПб. Питер. 2004. –С 277.

«Mehnat tovarga, ish haqi esa ish kuchi qiymatining shakliga aylandi».	Ракоти В.Д. Заработная плата и предпринимателский доход. – М.: Финансы и статистика. 2001. –С. 3.
«Ish haqining mohiyati ish kuchining mehnat bozoridagi bahosidir».	Кибанов А.Я. Управление персоналом организации.-М.: ИНФРА –М. 1998. – С 369.
«Zamonaviy iqtisodiyot fanida ish haqi deb yollanma xodim mehnatidan foydalanganlik uchun to'lanadigan haq tushuniladi».	Нуреев Р.М. Курс микроэкономики: Учебник. 2-е издание. –М: Норма. 2006. –С. 280.

1. Mazkur iqtisodiy kategoriyaning asosiy xususiyati sifatida faqat ish haqi manbalari keltiriladi, ammo uning chuqur mohiyati tilga olinmaydi.

2. Ish haqiga doir ta'riflarda ish haqi manbalari (yalpi ijtimoiy mahsulot, milliy daromad va boshqalar) keltirilmagan.

3. Ta'riflardan anglanilishicha, ish haqi go'yo mehnat miqdori va sifatiga ko'ra taqsimlanadi. Aslida esa ish haqi miqdori ko'p jihatdan xodimning haqiqiy mehnat ulushi hamda korxona xo'jalik faoliyatining pirovard natijalariga bog'liqdir.

4. Xodimning bozor iqtisodiyoti sharoitlarida mulk egasi bo'lishi yoki mulkka sherikligi hisobga olinmagan.

Biz yuqoridagilardan kelib chiqqan holda: «Ish haqi- bu ish kuchi qiymati sifatida ishchilar o'rtasida sarflangan mehnat miqdori va sifatiga qo'shilgan hissaga muvofiq taqsimlanadigan hamda korxona faoliyati pirovard natijalari(foyda)ning asosiy qismidir»[98], - degan xulosa chiqaramiz.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti ham ish haqiga o'z ta'rifini byergan. XMTning 1949-yilgi «Ish haqini muhofaza qilish to'g'risida»gi 95-Konventsiyasida: «Ish haqi atamasi, nomlanishi va hisoblab chiqish usulidan qat'iy nazar, pul shaklidagi hamda bitim yoki milliy qonunchilik tomonidan belgilanadigan har qanday rag'batlantirish yoki har qanday ish haqi bo'lib, uni tadbirkor bajarilgan yoki bajarilishi kerak bo'lgan mehnat, yoki ko'rsatilgan yoxud ko'rsatilishi kerak bo'lgan xizmatlar uchun to'laydi»[99], deb

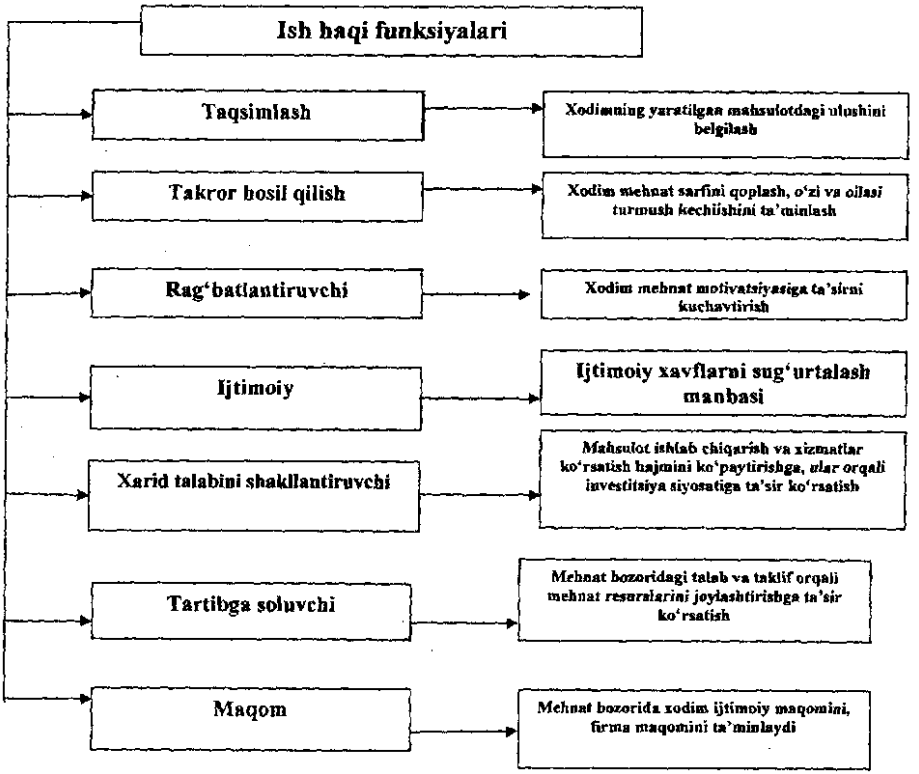
[98] Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: Darslik. –T.: Mehnat. 2009. –B.412-413.
[99] Inson huquqlari bo'yicha xalqaro shartnomalar. –T: Adolat. 2004. –B.115.

ko‘rsatilgan.

Bizningcha: «Nominal ish haqi – xodimlar o‘z mehnatlariga uning miqdori va sifatiga qarab oladigan pul mablag‘laridir»[100],- deb hisoblaymiz.

Ish haqining qomusiy ta’rifi ham mavjud , ya’ni: «Ish haqi – mehnatga pul shaklida to‘lanadigan haq; qiymatning o‘zgargan shakli, ish kuchi (taqdim etilgan mehnat xizmatining) bahosi»[101].

Ish haqi *ijtimoiy-iqtisodiy funktsiyalar*ga egadir. Ular quyidagilardan iboratdir *(9.2-rasm):*



9.2-rasm. Ish haqining funksiyalari

[100] Зокирова Н.К. Социально-трудовые отношения: международный и национальный аспекты. –Т: Фан. 2008. –С. 125.

[101] O‘zbekiston milliy entsiklopediyasi. 4-jild.-T. O‘zbekiston milliy entsiklopediyasi. 2002. – B.308.

1. *Taqsimlovchi funktsiya.* U xodimning yangidan hosil qilingan mahsulotdagi ulushini belgilashga xizmat qiladi. Mazkur funktsiyada iste'mol jamg'armasining yollanma xodimlari va ishlab chiqaruvchi vositalar egalari o'rtasida taqsimlanishi o'z ifodasini topadi.

2. *Takror hosil qilish funktsiyasi.* U ish kuchini ijtimoiy jihatdan normali hisoblangan darajada iste'mol etish imkonini byergan holda takror hosil qilishni ta'minlashga qaratilgan. Ya'ni, A.Smit ko'rsatib o'tganidek: «Inson hamma vaqt o'z mehnati hisobiga turmush kechirish imkoniga ega bo'lishi, uning ish haqi kam deganda yashashi uchun yetarli miqdorda bo'lishi kerak. Aksariyat hollarda esa ish haqi miqdori bu darajadan yuqori bo'lishi lozim, aksincha u oilasini boqa olmaydi»[102].

Umuman olganda, takror hosil qilish funktsiyasi boshqalarga nisbatan ustuvor hisoblandi. Chunki xodimning asosiy ish joyidagi ish haqi o'zi va oilasi munosib turmush kechirishini ta'minlamasa, uning oldida qo'shimcha mablag' topish muammosi tug'iladi. Buning uchun ikkinchi, uchinchi joydan ish qidirish xodimning mehnat salohiyatini yemiradi, kasb malakasini pasaytiradi, mehnat va ishlab chiqarish intizomiga putur yetkazadi.

3. *Rag'batlantiruvchi funktsiya* taqsimlash va takror hosil qilish funktsiyalariga bog'liq bo'lib, xodim mehnat motivatsiyasini kuchaytirish – ishda faollik, tashabbus ko'rsatish, mehnat unumdorligini oshirishga rag'batlantiradi. Ish haqi darajasini har bir xodimning mehnatda erishgan natijasiga qarab belgilash shu maqsadga xizmat qiladi.

Ish haqi miqdorining xodim mehnat unumdorligiga uzviy bog'liq bo'lmasligi ish haqi asosiga putur yetkazadi, uning rag'batlantiruvchi funktsiyasi samaradorligini kamaytiradi, inson tashabbuskorligi va g'ayrat-shijoatini bo'g'adi.

Xodim yuqori miqdorda ish haqi olish uchun o'z malakasini oshirishdan manfaatdor bo'lishi kerak. Ish beruvchi esa o'z korxonasida ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, mahsulot sifatini yaxshilash layoqatiga ega yuqori malakali xodimni ishga yollashdan manfaatdordir. Shuning uchun rag'batlantiruvchi

[102] Смит А. Исследование о природе и причине богатства народов. –С.72

funktsiya ish haqini tashkil etishning mehnat natijalariga uzviy bog'liq tizimlari orqali amal qiladi.

4. *Ijtimoiy funktsiya* ish haqi xodimlarni ijtimoiy sug'urtalash manbasi sifatida xodimni faqat mehnatga layoqatli davridagina emas, shuningdek pensiyadagi paytida ham tibbiy xizmatdan foydalana olish imkoniyatini yaratishi kerak. Bu bozor munosabatlari sharoitida nihoyatda muhimdir. Chunki mulkchilikning turli shakllariga asoslangan iqtisodiyotda xodimni ijtimoiy jihatdan muhofaza qilishni ta'minlash birgina davlatning emas, ayni vaqtda ish beruvchilarning ham vazifasidir.

5. *Xarid talabini shakllantiruvchi funktsiya* ish haqining xarid talabiga ta'siri bilan ajralib turadi. Ish haqi darajasini tartibga solish bozorda tovarlar va xizmatlarga talab bilan taklifning oqilona nisbatini o'rnatish maqsadiga xizmat qiladi.

6.*Tartibga solish funktsiyasi* deyilganda mehnat resurslarining mintaqalar, iqtisodiyot tarmoqlari, xo'jalik yurituvchi subyektlar bo'yicha eng maqbul tarzda joylashtirilishi tushuniladi. Bunda ish haqi differentsiyalangan stavkalar o'rnatish orqali ish kuchiga talab va uning taklifi muvozanati tartibga solinadi. Ushbu funktsiyaning ta'siri natijasida mehnat resurslarini eng samarali ravishda mintaqa va iqtisodiyot tarmoqlariga joylashtirish ta'minlanadi.

7. *Maqom funktsiyasi* ish haqining miqdori va xizmat lavozimi xodim maqomiga mos bo'lishiga asoslanadi. Mehnat maqomi xodimning ham vertikal, ham gorizontal bo'yicha boshqa xodimlarga nisbatan o'rnini belgilab beradi.

Maqom funktsiyasi, eng avvalo, xodimlar uchun juda muhimdir. Ular bu funksiyaga asoslangan holda ish beruvchidan kasb malakalari, xizmat lavozimlari bo'yicha iqtisodiyot boshqa tarmoqlaridagi hamkasblariga belgilangan ish haqi darajasi o'rnatilishini asoslash imkoniyatiga ega bo'ladilar.

9.2. Ish haqini tashkil etish

Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida *ish haqini tartibga solish*ning asosan uch tizimi qaror topgan:

1. **Ish haqining davlat tomonidan tartibga solinishi.** Bu qonunchilik, ma'muriy, ish haqi miqdori va to'lash tartibini nazorat

qilish yo'li, budjet tashkilotlarida ish haqi miqdori va uni to'lashni tartibga solish orqali amalga oshiriladi.

2. *Ish haqining jamoa – shartnoma asosida tashkil etilishi.* Bu ijtimoiy sheriklar – yollanma xodimlar, ish beruvchilar hamda ularning vakillari (kasaba uyushmalari, assotsiatsiya va hokazolar) o'rtasidagi o'zaro kelishuvga muvofiq tartibga solinadi.

3. *Ish haqining korporativ, o'zini-o'zi* (bozor tomonidan o'zini-o'zi) *muvofiqlashtirish usullari asosida tashkil etish.* Bu xo'jalik yurituvchi subyektlarda ish haqini ish kuchi bozor bahosining o'zgarishi bilan bog'liq holda tartibga solish usulidir.

O'zbekiston Respublikasida mustaqillik yillarida ma'muriy-buyruqbozlik tizimidan bozor iqtisodiyotiga o'tishda ish haqini tashkil etishda bir necha bosqichlar bo'ldi.

*Birinchi bosqich – 1991–1994-yillar*da aholi umumiy daromadlarida subsidiyalar ulushi nisbatan yuqori bo'ldi. Bundan iqtisodiyotning rentabelli bo'lmagan tarmoqlarida xodimlar bir qismining ishdan bo'shatilishi oqibatlarini yumshatish maqsadi ko'zlangan edi. Shu bilan birga qishloq joylarida tomorqa maydonlarining kengaytirilishi mamlakat aholisi ko'pchiligini tashkil qilgan fuqarolarga natura holidagi daromadlarini shakllantirishga yordam berdi.

*Ikkinchi bosqich – 1994–1996-yillar*da narx-navolarning sezilarli darajada o'sishi sababli ish haqini indeksatsiyalash faqat iqtisodiyotning budjet sohalarida saqlanib qoldi. Iste'mol subsidiyalari, asosan, uy-joy-kommunal sohaga ajratildi. Mazkur chora-tadbirlar inflyatsiyani jilovlash bilan bir qatorda aholining bozor munosabatlariga moslashishiga imkon berdi.

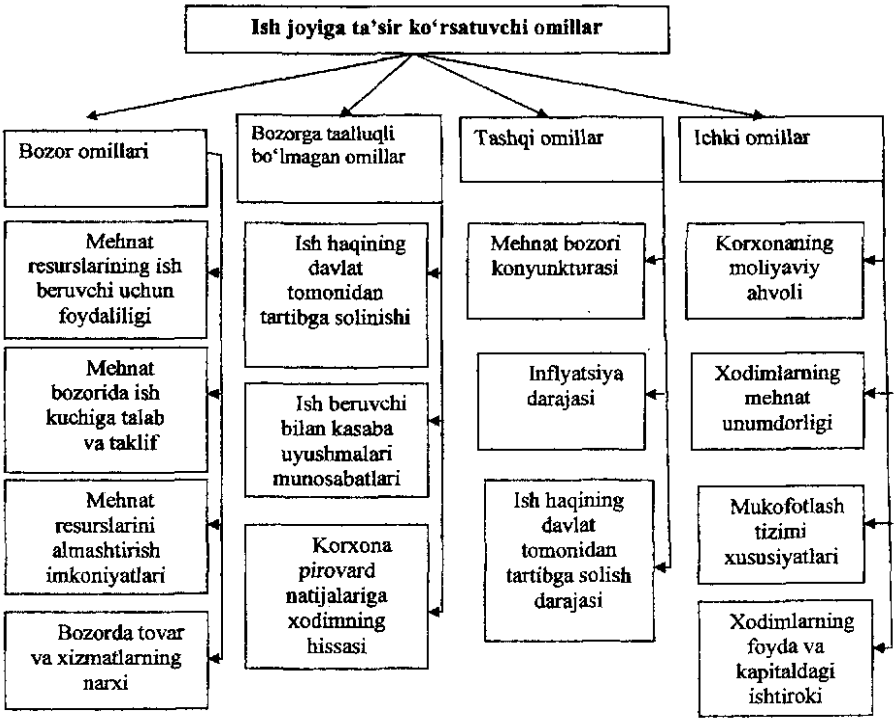
Uchinchi bosqich – 1996-yildan so'ng aholining real ish haqi, pul va umumiy daromadlari o'sa boshladi, ularning shakllanish manbalari kengaydi. Xususiy mulk, tadbirkorlik faoliyatidan olinadigan daromadlar salmog'i jadal ortib bordi, iqtisodiyotning nodavlat sektorida ish bilan bandlar hisobiga ish haqi va daromadlarda differentsiyalanish kuchaydi[103].

Bugungi kunda mamlakatda ish haqini tashkil etishda uning xodimlar mehnat motivatsiyasini kuchaytirishga xizmat qiladigan

[103] Sotsial iqtisodiyot: O'quv qo'llanma. –T.: O'zbekiston. 2006.-B.163-164.

rag'batlantiruvchi funktsiyasi to'liq amal etishi dolzarb vazifadir. Bu mehnatga haq to'lash siyosatini ijtimoiy dasturlar, inflyatsiya darajasini yanada pasaytirish bilan uzviy bog'liq holda olib borishni talab etadi.

Ish haqini tashkil etish negizida milliy iqtisodiyot tarmoqlarining rivojlanish darajasi ijtimoiy ishlab chiqarishning mulkchilik shakllari, davlatning mehnatga haq to'lashni tartibga solish siyosati va boshqa ko'pgina omillar yotadi. Ularni shartli ravishda bozor, omillari bozorga taalluqli bo'lmagan, tashqi va ichki omillarga ajratish mumkin *(9.3-rasm)*.



9.3-rasm. Ish haqiga ta'sir ko'rsatuvchi omillar

O'zbekiston Respublikasi iqtisodiyot tarmoqlaridagi xo'jalik yurituvchi subyektlarda ish haqini tashkil etish quyidagi printsiplarga asoslanadi.

1. Ish haqi miqdori ish beruvchi bilan xodim o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi.

2. Ish haqi amaldagi qonun hujjatlari bilan belgilangan eng kam miqdordan oz bo'lishi mumkin emas va uning eng ko'p miqdori biron bir tarzda cheklanmaydi.

3. Ish haqi shakl va tizimlari, mukofotlar, qo'shimcha to'lovlar, ustamalar, rag'batlantirish tarzidagi to'lovlar jamoa shartnomalarida, shuningdek ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib qabul qilinadigan boshqa lokal hujjatlarda belgilanadi.

4. Ish haqi, qoida, tariqasida, pul shaklida to'lanadi. Ish haqini natura shaklida to'lash taqiqlanadi. O'zbekiston Respublikasi hukumati tomonidan belgilangan hollar bundan mustasnodir.

5. Budjet hisobidan moliyalashtiriladigan muassasa va tashkilotlar, davlat korxonalari xodimlari mehnatiga haq to'lash shartlarining eng kam darajasi qonun hujjatlari bilan belgilanadi.

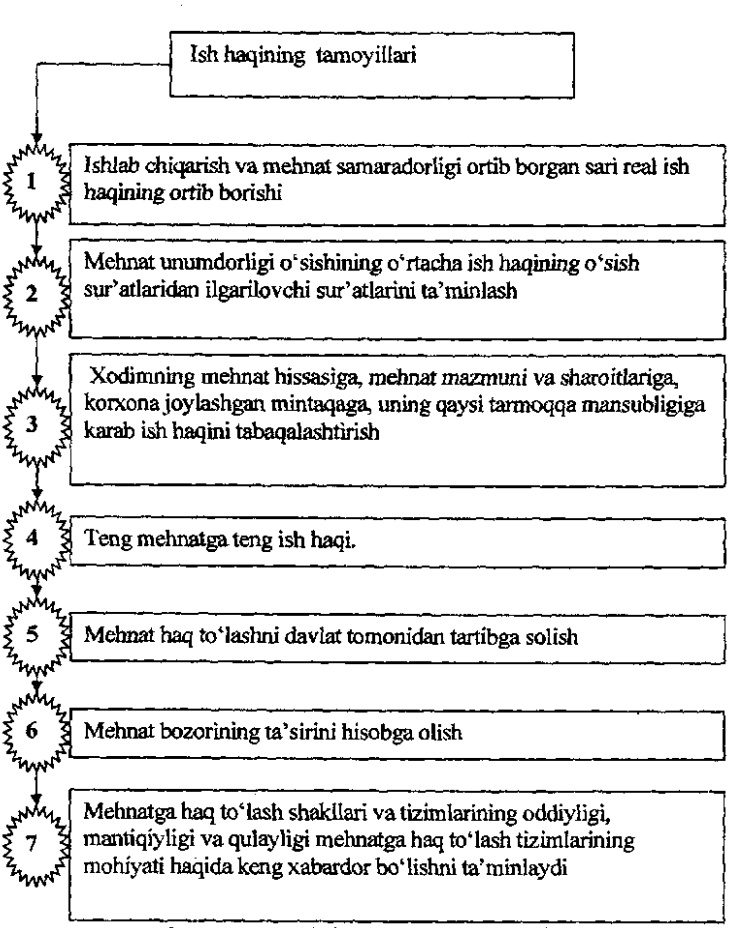
6. Tabiiy iqlim va turmush sharoitlari noqulay bo'lgan joylarda ish haqiga rayon koeffitsientlari va ustamalar belgilanadi. Chunonchi, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 136-138-moddalarida mehnat sharoiti noqulay va o'ziga xos bo'lgan ishlarda band bo'lgan (shu jumladan, o'ta zararli va o'ta og'ir mehnat sharoitida), og'ir va noqulay tabiiy-iqlim sharoitlarda ish bajarayotgan xodimlarga O'zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilab qo'yiladigan tartibda pullik qo'shimcha ta'tillar berilishi ko'rsatilgan[104].

Yuqorida qayd qilingan funktsiyalarni amalga oshirish uchun quyidagi eng muhim *tamoyillarga* rioya qilinishi zarur (9.4-rasm):

1. Ishlab chiqarish va mehnat samaradorligi ortib borgan sari real ish haqining ortib borishi. Bu tamoyil ehtiyojlarning ortishi obyektiv iqtisodiy qonunning amal qilishi bilan bog'liq bo'lib, mazkur qonunga muvofiq ehtiyojlarning yanada to'laroq qondirilishi faqat o'z mehnati uchun ko'proq miqdorda moddiy ne'matlar va xizmatlarga ega bo'lish imkoniyatlari kengaygan sharoitdagina real bo'ladi. Biroq bunday imkoniyat ishlab chiqarish faoliyati natijalari bilan, mehnat samaradorligi bilan bog'lanishi lozim.

---

[104] O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi // http:// www.Lex.uz.



9.4-rasm. Ish haqining tamoyillari

Bunday bog'lanishning yo'qligi esa, bir tomondan, ishlab topilmagan pulning berilishiga, demak, inflyatsiyaga, olingan nominal ish haqining ta'min etilishiga va real ish haqining pasayishiga, ikkinchi tomondan esa, pasaytirilgan, mehnat hissasining samaradorligiga mos kelmaydigan nominal ish haqining to'lanishiga olib kelishi mumkin. Natijada xodimlarning ortib borayotgan ehtiyojlarini qondirish imkoniyati va ish haqining ko'payish imkoniyati mavjud bo'lmaydi.

2. Mehnat unumdorligi o'sishining o'rtacha ish haqining o'sish sur'atlaridan ilgarilovchi sur'atlarini ta'minlash. Bu tamoyilning mohiyati - ishlab chiqarishni rivojlantirish va uning samaradorligini oshirish asosida mehnat daromadlarini maksimal darajaga yetkazishdan iborat. Bu tamoyilga rioya qilinishi jamg'arish jarayonining, kengaytirilgan ishlab chiqarishning uzluksizligini taqozo etadi va korxonaning rivojlanishi hamda ravnaq topishining zarur sharti hisoblanadi.

3. Xodimning mehnat hissasiga, mehnat mazmuni va sharoitlariga, korxona joylashgan mintaqaga, uning qaysi tarmoqqa mansubligiga qarab ish haqini tabaqalashtirish. Mazkur tamoyil xodimning o'z mehnat malakasidan, mahsulotning yuqori sifatli bo'lishini ta'minlashdan moddiy manfaatdorligini kuchaytirish zarurligiga asoslangan. Bunda ish kuchini takror ishlab chiqarish uchun zarur moddiy ne'matlar miqdoridagi, mehnatning turli sharoitlaridagi, jo'g'rofiy va iqlim sharoitlaridagi tafovutlar hisobga olinishi lozim.

4. Teng mehnatga teng ish haqi. Bozor sharoitida bu tamoyilni ishlovchining jinsi, yoshi, milliy mansubligi va hokazolarga qarab uning mehnatiga haq to'lashda kamsitishga yo'l qo'ymaslikdir.

5. Mehnatga haq to'lashni davlat tomonidan tartibga solish.

6. Mehnat bozorining ta'sirini hisobga olish. Mehnat bozori - bu shunday bir sohaki, u yerda pirovard natijada mehnatning har xil turlari baho berish tarkib topadi. Har bir xodimning mehnatiga to'lanadigan ish haqi uning mehnat bozoridagi mavqei bilan mustahkam bog'liq bo'lib, mazkur bozordagi vaziyat, bundan tashqari, bandlik imkoniyatini ham belgilab beradi.

7. Mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlarining oddiyligi, mantiqiyligi va qulayligi mehnatga haq to'lash tizimlarining mohiyati haqida keng xabardor bo'lishni ta'minlaydi. Xodimda ish haqi haqida tushunarli va batafsil axborot mavjud bo'lgandagina u jon-dili bilan berilib mehnat qiladi. Xodimlar qanday holatda ish haqining miqdori, ya'ni o'z moddiy farovonliklari darajasi oshishini aniq tasavvur qilishlari lozim.

Xo'jalik yurituvchi subyektlarda ish haqini tashkil etishda ko'p omillarni hisobga olish talab qilinadi. Ulardan eng muhimlaridan biri-ish beruvchining ish kuchiga sarf-xarajatlaridir.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining 160-Konventsiyasida ish beruvchilarning ish kuchiga sarf-xarajatlarini tasniflash milliy standartlari printsiplari ko'rsatib berilgan. Ular quyidagilarni ko'zda tutadi:

- bevosita ish haqi miqdori;
- ishlamagan vaqt uchun to'lov;
- bir yo'la mukofot va rag'batlantirishlar;
- oziq-ovqat, yoqilg'i va boshqa natural tarzda beriladigan narsalar xarajatlari;
- xodimlarni turar joy bilan ta'minlash xarajatlari;
- xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish uchun xarajatlar;
- xodimlarni kasbga o'qitish, malakasini oshirish uchun xarajatlar;
- xodimlarga madaniy-maishiy xizmat ko'rsatish uchun xarajatlar.
- yuqorida qayd etilgan guruhlarga kirmay qolgan xarajatlar;
- ish kuchiga xarajatlarga doir soliqlar[105].

Yollanma xodim uchun bajargan mehnatiga, ko'rsatgan xizmatiga berilgan barcha pul mablag'lari ish haqi hisoblanadi. Ammo ish beruvchiga soliq yukini kamaytirish uchun barcha to'lovlarni maqbullashtirish muhim ahamiyatga ega.

Ish haqini tashkil etishning budjet tashkilotlari va nodavlat sektorida o'ziga xos xususiyatlari mavjuddir *(9.2-jadval)*. Ular nodavlat sektoridagi ish beruvchilar ish haqi shakllarini tanlash hamda mukofotlar, qo'shimcha to'lovlarni amalga oshirishda mustaqil ekanliklariga asoslanadi.

Iqtisodiyot tarmoqlari rivojlantirilishi sharoitida mehnatga haq to'lashni tartibga solishda jamoa kelishuvlari va shartnomalari katta ahamiyatga ega. O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksiga muvofiq bosh, tarmoq va hududiy (mintaqaviy) jamoa kelishuvlari tuzilishi mumkin.

[105] Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынова Л.С. Экономика труда: учебник. –С.566

9.2-jadval

Budjet tashkilotlari va nodavlat sektorida ish haqini tashkil etish

Ko'rsatkichlar	Budjet tashkilotlarida	Nodavlat sektorda
Ish haqi baza (asosiy) qismini belgilash	O'zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan tasdiqlangan Yagona tarif setkasi asosida	Mehnat bozoridagi talab va taklif, mehnat unumdorligi asosida mustaqil ishlab chiqiladi.
Mehnatga haq to'lash modeli va tizimlari	Asosan ishbay va vaqtbay	Pirovard mehnat natijasiga qarab egiluvchan model va tizimlar
Rag'batlantiruvchi to'lovlar (mukofotlar)	Faoliyat asosiy natijalariga ko'ra maxsus manbalardan mukofotlar, yil yakuni bo'yicha bir yo'la mukofotlar, ustamalar, qo'shimcha to'lovlar	Korxona faoliyati pirovard natijalariga yoki belgilangan maqsadga erishishga qo'shgan shaxsiy hissasi uchun mukofot, bonuslar, foyda va kapitalda ishtirok etish

Bosh kelishuv O'zbekiston Kasaba uyushmalari Federatsiyasi (xodimlarning boshqa vakillik organlari) va ish beruvchilarning respublika miqyosidagi birlashmalari o'rtasida, taraflarning taklifiga ko'ra esa O'zbekiston Respublikasi Hukumati bilan ham tuzilib, unda ijtimoiy-iqtisodiy masalalar xususida kelishib siyosat olib borishning umumiy printsiplari belgilab olinadi.

Tarmoq kelishuvlari tegishli kasaba uyushmalari (xodimlarning boshqa vakillik organlari) va ish beruvchilar (ularning birlashmalari) o'rtasida, taraflarning taklifiga ko'ra esa O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi bilan ham tuzilib, ularda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yo'nalishlari, mehnat shartlari va unga haq to'lash, tarmoq xodimlarining ijtimoiy kafolatlari belgilab qo'yiladi.

Xodimlar va ish beruvchi o'rtasida tuziladigan *jamoa shartnomalari*da xususan:

• mehnatga haq to'lash shakli, tizimi, miqdori, pul mukofotlari, nafaqalar, kompensatsiyalar, qo'shimcha to'lovlar;

• narxlarning o'zgarib borishi, inflyatsiya darajasi, jamoa shartnomasi bilan belgilangan ko'rsatkichlarni bajarilishiga qarab mehnatga haq to'lashni tartibga solish mexanizmi;

• ishni ta'lim bilan qo'shib olib boruvchi xodimlar uchun imtiyozlar;

• ijtimoiy va majburiy tarzdagi tibbiy hamda ijtimoiy sug'urta;

• ish beruvchi tomonidan o'z xodimlarining shaxsiy jamg'arib boriladigan pensiya hisobvaraqlariga qo'shimcha badallar kiritish miqdorlari va muddatlari bo'yicha ish beruvchi va xodimlarning o'zaro majburiyatlari kiritilishi mumkin[106].

Ish haqining differentsiyalanishi obyektiv va subyektiv xususiyatlarga ega bo'ladi. Bu, jumladan, mulk egalarining moliyaviy ahvoli, xo'jalik yurituvchi subyektlar topayotgan daromadlar, tarmoq va mintaqaviy xususiyatlar hamda xodimlar bilimi, ixtisosligi, malakasi, tajribasi kabi juda ko'p omillarga bog'liqdir. Masalan, iqtisodiyotning bank-moliya, tabiiy resurslar (ayniqsa, neft-gaz), zamonaviy axborot texnologiyalari kabi sohalaridagi xodimlar, top-menejyerlar, san'at va sport yulduzlari ish haqi o'rtacha ish haqi darajasidan keskin farq qiladi.

Ish haqi miqdori differentsiyalanishi oqilona darajada bo'lishi davlatning tartibga solish roliga bevosita bog'liqdir. Davlat ish haqi darajasini qonunchilik (eng kam ish haqi darajasini belgilash, aholini ijtimoiy himoya qilish), iqtisodiy (davlat budjeti va mahalliy budjetdan moliyalashtiriladigan korxona, tashkilot, muassasalar xodimlari ish haqi miqdorini belgilash, ustamalar, qo'shimcha va kompensatsiya to'lovlari, soliq tizimi orqali), ma'muriy (mehnat qonunchiligiga rioya etilishini nazorat qilish), kelishuv (ish beruvchilar va yollanma xodimlar tashkilotlari bilan ijtimoiy sheriklik asosida) kabi usullar yordamida tartibga solish imkoniyatiga ega.

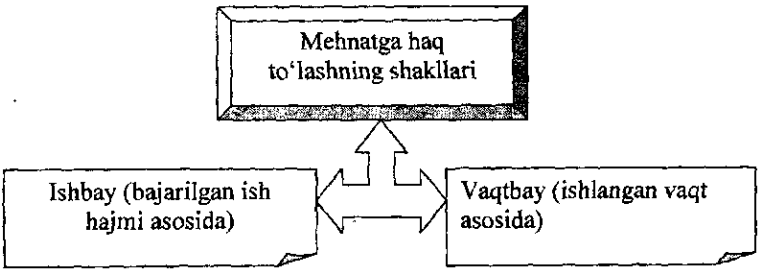
---

[106] O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi. 37,47-49-moddalar // http://www.lex.uz/quest/doc.

9.3. Mehnatga haq to'lash tizimlarining tasnifi

Mehnatga haq to'lash tizimlari - bu mehnatning miqdor natijalari va sifatiga (uning murakkabligi, intensivligi, shart-sharoitlariga) bog'liq ravishda ish haqini belgilash mexanizmidir.

Mehnatga haq to'lash ishbay va vaqtbay tizimlaridan iboratdir *(9.5-rasm)*.



9.5- rasm. Mehnatga haq to'lashning shakllari

Ish haqining ishbay tizimi vaqt birligi hisobiga bajarilgan ish miqdori yoki mahsulot birligini ishlab chiqarish uchun sarflangan mehnatga haq to'lashga asoslangan. Mehnatga haq to'lashning ishbay usulini qo'llash uchun:

- mehnatni normalash;
- mehnat sarfini hisobga olish;
- mehnat natijasini hisobga olish;

mehnat unumdorligini aniqlash talab etiladi.

Ularning har biri o'z xususiyatlari, afzallik va kamchiliklariga ega[107].

Ish haqining ishbay usulini:

- bevosita ishbay;
- ishbay-mukofotli;
- ishbay-progressiv;
- bilvosita ishbay;
- akkord;
- akkord-mukofotli shakllari tarzida tashkil etish mumkin.

[107] Rofe.A.I. Ekonomika i sotsiologiya truda:Uchebnik. -M.:KNORUS, 2010.-S.349.

Bevosita ishbay shaklida ish haqi amalda bajarilgan ish(ko'rsatilgan xizmat)ga belgilab qo'yilgan normalarga muvofiq ishlab chiqiladi:

$$\mathbf{Ii = Bi\ (Kx)\ x\ Im;}$$

bunda: Ii – *ishbay ish haqi;*
Bi (Kx)- *bajarilgan ish (ko'rsatilgan xizmat);*
In – *ishbay normasi.*

Xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnatga haq to'lashning *ishbay-mukofotli shakli* eng ko'p qo'llaniladi. Ish haqining bu shakli bevosita ishbay ish haqiga bajarilgan ish (ko'rsatilgan xizmat) sifati, tezkorligi, mijozlar tomonidan shikoyatlar yo'qligi va hokazolarga mukofot to'lanishini nazarda tutadi.

Mehnatga haq to'lashning *ishbay-progressiv shakl*ida ish haqi belgilab qo'yilgan normalar qancha ko'p oshirib bajarilsa, ish haqi shu miqdorda progressiv oshib boradi.

Mehnatga haq to'lashning *bilvosita ishbay shakli*, odatda, yordamchi ishlarni bajaruvchi xodimlar - chilangarlar, sozlovchilar, ta'mirlovchilar, usta yordamchilari va shu kabilarga ish haqi to'lashda qo'llaniladi. Bunda asosiy ishlab chiqarish xodimlari ish haqi fondining muayyan qismi bu yordamchi xodimlarga ajratiladi.

Ish haqining *akkord shakli* asosan qurilishlarda qo'llaniladi. Bunda bajariladigan ish hajmi uchun aniq ish haqi miqdori belgilab qo'yiladi. Ish haqining akkordli–mukofotli shaklidan belgilangan ish hajmini sifatli, muddatidan ilgari bajarganlik uchun mukofotlash ko'zda tutiladi.

Mehnatga *vaqtbay ish haqi tizimi*, odatda, xodim mehnati ish natijalarini normalash yoki bajarilayotgan ish miqdorini hisoblab chiqish imkoniyati bo'lmagan hollarda qo'llaniladi. Bunda xodim ish haqi u amalda ishlagan vaqt bo'yicha tarif stavkasiga asoslangan holda hisoblab chiqiladi.

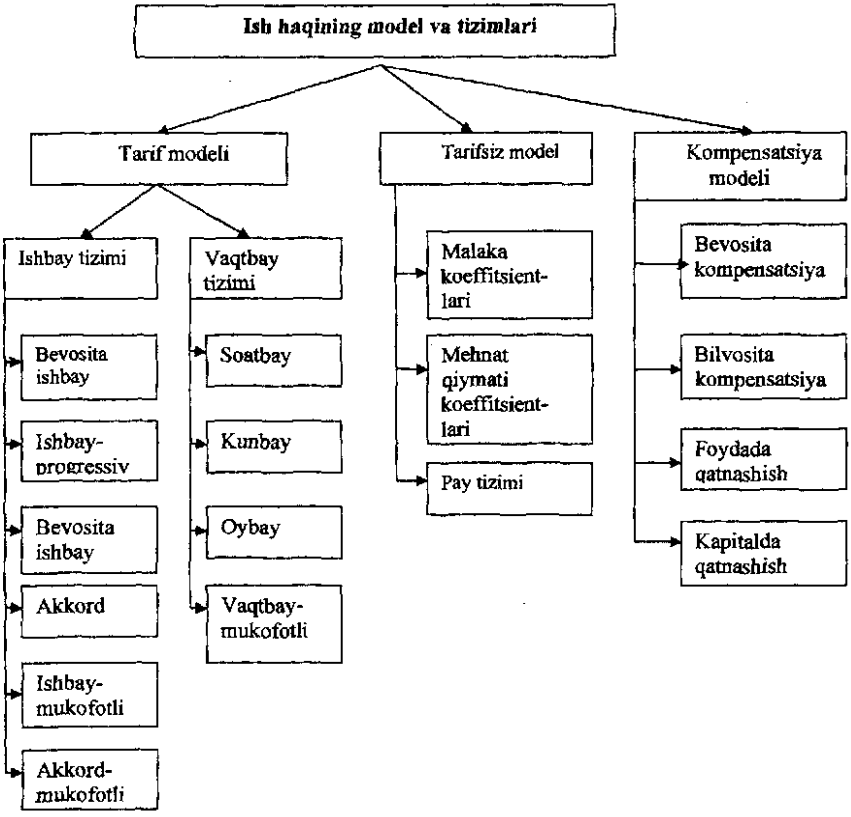
Ish haqining vaqtbay tizimi *soatbay, kunbay, oybay* shaklida bo'lishi mumkin. Rivojlangan xorijiy mamlakatlarda xodimlarga soatbay ish haqi to'lash keng tarqalgan. O'zbekiston Respublikasida asosan vaqtbay ish haqi tizimining oybay shakli qo'llaniladi.

Ish haqining *vaqtbay-mukofotli shakl*ida xodimlarga korxona

nizomi, jamoa shartnomalari yoki ish beruvchi tashabbusi bilan mehnat faoliyatidagi yuqori miqdor va sifat ko'rsatkichlari uchun mukofotlar beriladi.

9.4. Tarif tizimi va uning asosiy unsurlari

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ish haqining tarif, tarifsiz va kompensatsiya modellari mavjud *(9.7-rasm)*.



9.7-rasm. Ish haqining modellari va tizimlari

Ish haqi tashkil etishning *tarif modeli* quyidagilarga asoslangan:

a) mehnatni texnik normalash. Bu muayyan ishni bajarishga (xizmat ko'rsatish) mehnat sarfini obyektiv baholash uchun texnik jihatdan asoslangan mehnat (vaqt, ishlab chiqarish, xizmat ko'rsatish, xodimlar soni) normalari o'rnatish jarayoni bo'lib, ish haqini hisoblab chiqishda qo'llaniladi;

b) tarif tizimi. Bu turli toifadagi xodimlar tomonidan bajarilgan ish(ko'rsatilgan xizmat)da obyektiv mavjud bo'lgan farqlarni miqdor jihatidan belgilash uchun qo'llaniladigan normativlar jamlanmasidir.

Tarif tizimi quyidagi tarkibiy qismlardan iborat:

- tarif setkasi;
- tarif stavkalari (mansab maoshlari);
- tarif koeffitsientlari;
- tarif-malaka ma'lumotlari.

Tarif setkasi mehnat murakkabligiga qarab ish haqi miqdorini differentsiyalash vositasidir. Unda xodimlar turli toifalariga tarif koeffitsientlariga muvofiq ish haqlari nisbati aks etadi. Xodimlar barcha toifalari uchun yagona bo'lgan hamda ishchilar uchun alohida razryadlar belgilangan tarif setkalari mavjud. O'zbekiston Respublikasida hozirgi vaqtda 1 dan 22 gacha razryadi bo'lgan yagona tarif setkasi qabul qilingan (9.3-jadval):

9.3-jadval

O'zbekiston Respublikasida mehnatga haq to'lashning yagona tarif setkasi[108]

Mehnatga haq to'lash razryadlari	Tarif koeffitsientlari	Mehnatga haq to'lash razryadlari	Tarif koeffitsientlari
1	2,476	12	6,115
2	2,725	13	6,503
3	2,998	14	6,893
4	3,927	15	7,292
5	3,612	16	7,697
6	3,941	17	8,106

[108] O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2009-yil 21-iyuldagi 206-son «Mehnatga haq to'lashning yagona tarif setkasini yanada takomillashtirish to'g'risida»gi qaroriga o'zgartirishlar kiritish to'g'risida»gi Qarori // O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari to'plami, 2009-yil, 30-31-sonlar, 344-modda; 2012-yil, 2-son, 17-modda.

7	4,284	18	8,522
8	4,640	19	8.(43
9	4,997	20	9,371
10	5,362	21	9,804
11	5,733	22	10,240

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2011-yil 30-dekabrdagi «O‘zbekiston Respublikasining 2012-yilgi asosiy makroiqtisodiy ko‘rsatkichlari prognozi va Davlat budjeti parametrlari to‘g‘risida»gi PQ-1675-sonli qaroriga muvofiq, 2012-yilning 1-yanvaridan boshlab respublikaning barcha tashkilotlarida ish haqi miqdori mehnatga haq to‘lashning Yagona tarif setkasi bo‘yicha birinchi razryaddan kam bo‘lmagan holda belgilangan.

Tarif setkasidagi tarif koeffitsientlari har bir razryad boshqa razryadga nisbatan qanchalik katta yoki kichik ekanligini ko‘rsatadi.

Tarif stavkasi (mansab maoshi) hodimning vaqt birligida muayyan murakkablik(malaka)dagi mehnat normasi(xizmat vazifasi)ni bajarganligi uchun qat’iy belgilab qo‘yiladigan ish haqi miqdoridir. Birinchi razryad tarif stavkasi eng oson (eng past malakali) mehnatga to‘lanadigan eng kam ish haqi miqdori hisoblanadi.

Har qanday razryadli xodimning tarif stavkasi (mansab maoshi) quyidagicha aniqlanadi:

TSn (MMn) = TS1 (MM1) x TKn;

bunda: TSn (MMn) – *n-razryadli xodimning tarif stavkasi (mansab maoshi);*

TS1 (MM1) – *1-razryadli xodimning tarif stavkasi (mansab maoshi);*

TKn – *n-razryadga qo‘llaniladigan tarif koeffitsienti.*

Tarif-malaka ma’lumotlari odatda xodimga qo‘yiladigan talablar, ishlab chiqarish xususiyatlari, yangi ish turlariga tarif belgilash tartibi, mazkur ma’lumotga qo‘shimcha va o‘zgartirishlar kiritish tartibi aks etgan umumiy qism hamda malaka tavsifi va kasblarning alifbo ko‘rsatkichlaridan iborat bo‘ladi.

Ma’lumotning malaka tavsifida muayyan razryaddagi ishchi

bajarishi kerak bo'lgan vazifalar ko'rsatilgan «Ishlar tavsifi», mazkur vazifalarni bajarish uchun ishchi egallashi kerak bo'lgan bilim va ko'nikmalar bayon etilgan «Bilishi kerak» hamda ishlab chiqarishning muayyan sohasi uchun namunaviy hisoblangan kasb va razryadlar bo'yicha ishlar ro'yxati aks etgan «Ishlar namunalari» bo'limlaridan iboratdir. Ma'lumotda, shuningdek kasblarning alifbo ko'rsatkichlari ham mavjuddir.

Ish haqini tashkil etishning *tarifsiz modeli* tarif stavkalari (mansab maoshlari)ga asoslangan. Bu model asosan ikki – taqsimlash va egiluvchan tizimlardan iborat.

Ish haqi tarifsiz modelining *taqsimlash tizimi* mehnatga haq to'lash fondini jamoa ish natijalariga qarab shakllantirish va uni xodimlar o'rtasida har bir xodim amaldagi malaka darajasi koeffitsienti bo'yicha taqsimlashga asoslangan.

Mazkur tizimda har bir xodimning ish haqi miqdori uning butun jamoa mehnatiga haq to'lash fondidagi ulushiga bog'liq bo'ladi:

$$IHx = \frac{Kx + IHF}{Ko'};$$

Bunda: IHx – *xodimning ish haqi miqdori;*

Kx – *xodim ish haqining eng kam ish haqiga nisbatini ko'rsatuvchi koeffitsient;*

Ko' – *xo'jalik yurituvchi subyektda ish haqi miqdori nisbati o'rtacha koeffitsienti.*

IHF – *ish haqi fondi.*

Tarifsiz model taqsimlash tizimidan qo'llanish uchun quyidagilar talab etiladi:

• jamoa a'zolari pirovard ish natijalari uchun to'la mas'ulligi;

• xodimlar malaka darajasini obyektiv baholash imkoniyati mavjudligi;

• mehnat qonunchiligi hamda yollanma xodimlar va ish beruvchilar vakillari o'rtasidagi bitimga binoan eng kam ish haqi miqdori kafolatganligi.

Xodimlarning malaka darajalari mazkur tizim amaliyotga joriy etilishi paytida amalda tarkib topgan ish haqi miqdori nisbatidan

kelib chiqqan holda aniqlanadi:

$$IHo' = \frac{Kx}{IHmin};$$

Bunda: IHo' – *o'rtacha ish haqi miqdori;*

IHmin – *shu davrda xodimning eng kam ish haqi miqdori.*

Tarif modelining egiluvchan tizimi ikki guruhga bo'linadigan koeffitsientlar tizimiga asoslanadi:

1. Bu guruhga xodimning ish staji, malakasi, kasbiy mahorati, korxona uchun ahamiyatligi xususiyatlari hisobga olinadigan koeffitsientlar kiradi. Ish haqi miqdori asosiy qismi – 60,0-70,0% mazkur guruh malaka koeffitsientiga to'g'ri keladi.

2. Bu guruhga xodimning mehnat unumdorligi hamda uning oldida turgan vazifalarni hal etishi darajasi koeffitsientlari kiradi. Ish haqi miqdorining tegishli ravishda 30,0-40,0 % ushbu guruh ulushiga to'g'ri keladi.

Ish haqini tashkil etishning *kompensatsiya modeli* personalni mukofotlashni boshqarishga bugungi kun talablari asosida yondashish zaruratini ifoda etadi *(9.8-rasm).* U xo'jalik yurituvchi subyekt personalga taqdim etishi mumkin bo'lgan barcha tashqi mukofotlash shakllarini qamrab oladi.

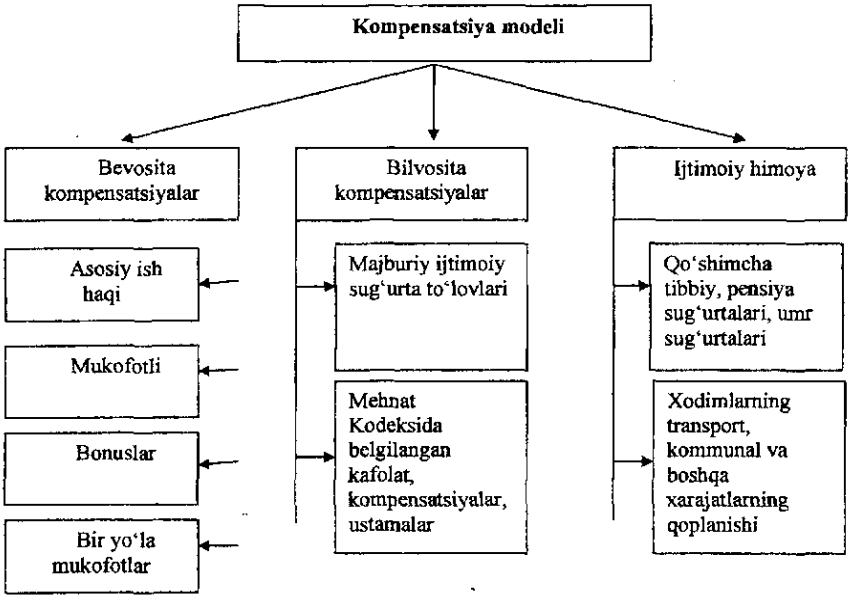
Kompensatsiyalar personalga ta'sir ko'rsatishi bo'yicha bevosita va bilvosita bo'ladi.

Bevosita kompensatsiyalar asosiy ish haqi, mukofotlarning barcha turlari, bir yo'la mukofotlarning barcha turlari, bir yo'la mukofotlar, rag'batlantiruvchi ustamalardan iboratdir.

Bilvosita kompensatsiyalarga ishlab chiqarilgan mahsulot (ko'rsatilgan xizmat) hajmi yoki ishlangan vaqt bilan bevosita bog'liq bo'lmagan to'lovlar kiradi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida xodimlar davlat yoki jamoat vazifalarini (saylov huquqini amalga oshirish, deputatlik vazifalarini bajarish, tibbiy-mehnat ekspertiza komissiyasi ishida ishtirok etish, harbiy burchni bajarish, huquq-tartibot organlari hamda jamoat birlashmalari va mehnat jamoalari vakili sifatida va hokazo), ish beruvchi va mehnat jamoasi

manfaatlariga doir vazifalarni (malaka oshirish, ratsionalizatorlik takliflarini joriy etish ishida qatnashish, tibbiy ko'rikdan o'tish va hokazo) vazifalarni bajarish, jamiyat manfaatlariga doir harakatlar (avariyalar, tabiiy ofatlar oqibatlarini tugatish va hokazolar) qilganda ularga kompensatsiyalar belgilangan. Xodimlarni davlat yoki jamoat vazifalarini bajarishi, shuningdek jamiyat manfaatlariga doir harakatlar qilishi bilan bog'liq kafolatli to'lovlarni pul bilan ta'minlash manbalari va bu to'lovlarni amalga oshirish tartibi O'zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilanadi.



9.8-rasm. Kompensatsiya modeli

Xodimning o'z xizmat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq qo'shimcha xarajatlar (xizmat safari, yo'l kira xarajatlari, doimiy turar joydan boshqa joyda yashash, shu jumladan uy-joy ijarasi bilan bog'liq, ish beruvchining ruxsati yoki roziligi bilan qilingan boshqa xarajatlar), xodimga tegishli mol-mulkdan foydalanganlik uchun xarajatlar mamlakat qonun hujjatlari, jamoa shartnomalari va kelishuvlari, shuningdek mehnat shartnomalarida belgilangan

shartlar va tartibda ish beruvchi tomonidan qoplanishi lozim[109].

Kompensatsiya modelidagi ijtimoiy muhofaza ish beruvchi tomonidan xodimga olingan foyda hisobidan mamlakat qonunchiligida belgilangan qo'shimcha to'lov va imtiyozlarni ko'zda tutadi. Qo'shimcha tibbiy va pensiya sug'urtalari, umr sug'urtasi, shuningdek, xodimlarning transport xarajatlari, ovqatlanishlari, kommunal xizmatlar uchun to'lovlarini, farzandlarini tarbiyalash va o'qitish xarajatlarini va hokazolarni qoplash shular jumlasidandir.

Kompensatsiya modelidagi foyda va kapitalda ishtirok etish personalga foyda hisobidan ajratmalar, aktsiyalar uchun dividendlar to'lashni nazarda tutadi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnatga haq to'lashning *komissiya ish haqi usuli* ham mavjud. U ulgurji, chakana savdo xizmati ko'rsatish, reklama faoliyatiga jalb etilgan xodimlar mehnatiga haq to'lashni tashkil etish maqsadini ko'zlaydi. Komissiya ish haqining eng ko'p qo'llaniladigan shakli – sotuv hajmidan belgilab qo'yilgan aniq foiz hisobida pul to'lashdir. Bu usulning maqsadi sotuv hajmini oshirishni rag'batlantirishdir.

9.5. Mehnatga haq to'lash fondini rejalash

Xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnatga haq to'lash fondi ishlab chiqarish xarajatlarining tarkibiy qismi hisoblanadi hamda ish beruvchi bilan xodim o'rtasidagi mehnat shartnomasi asosida belgilanadigan mehnatga haq to'lash shartlari, kafolatlar va kompensatsiyalarni aks ettiradi.

Mehnatga haq to'lash fondining tarkibi bevosita ish haqidan tashqari rag'batlantirish va kompensatsiya to'lovlarini ham qamrab oladi. Bunda rejalashtirilgan va amaldagi mehnatga haq to'lash fondi bir-biridan farq qiladi. Masalan, rejalashtirilgan mehnatga haq to'lash fondiga ish vaqtidan tashqari vaqtda bajarilgan ish, xodimlarning bekor turib qolishi, xodim aybisiz brak uchun to'lovlar kirmaydi.

[109] O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 165-169-moddalar // http:// www.Lex.uz.

Korxonalarda mehnatga haq to'lash fondi tomonidan ish kuchiga xarajatlar chegaralanmaydi. Bunday chiqimlar tarkibiga, shuningdek bevosita xarajatlar sifatida daromad solig'i, ijtimoiy to'lovlar, bilvosita xarajatlar sifatida ijtimoiy soliqlar va chegirmalar kiradi.

Ish haqining manbayi korxona daromadi bo'lganligi sababli u rejalashtirilishi kerak. Ish haqini rejalashtirish quyidagilarni ta'minlashi talab etiladi:

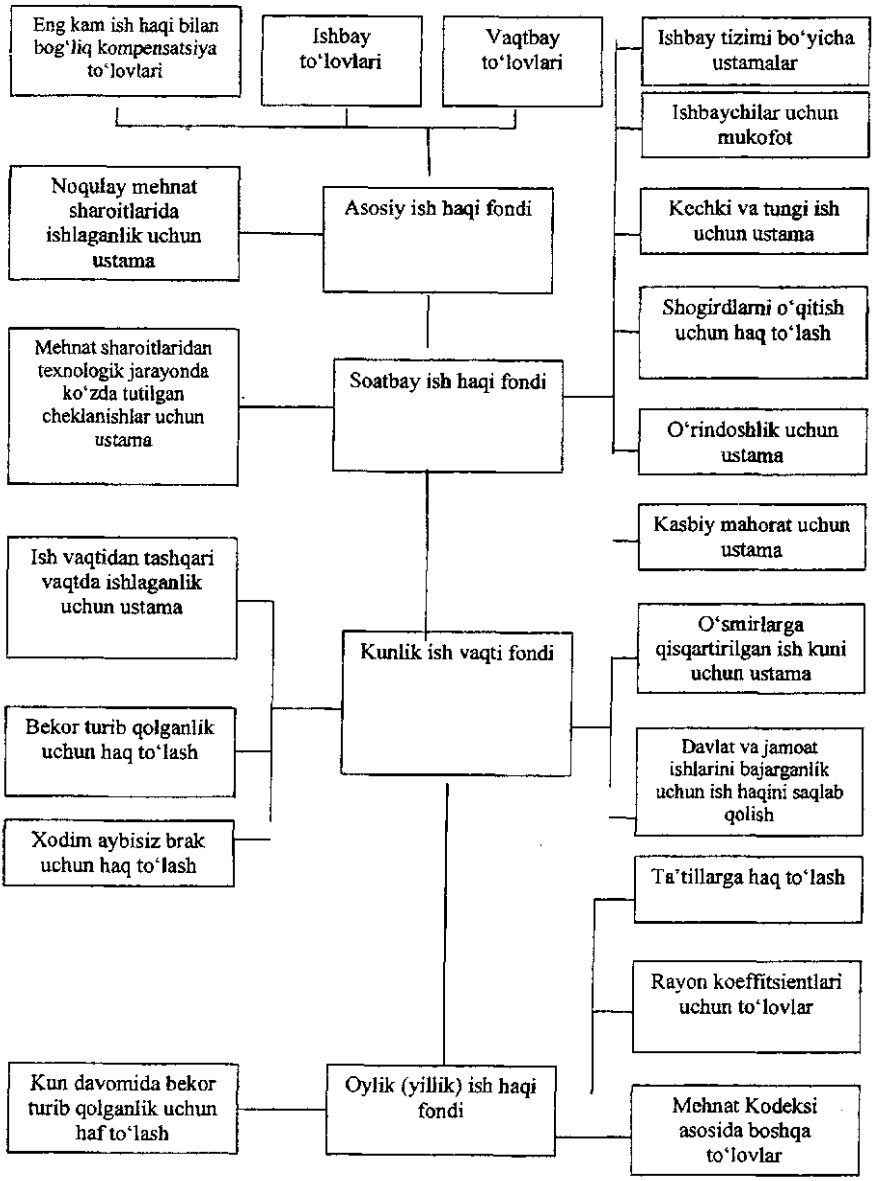
- ishlab chiqarilayotgan mahsulotlar (ko'rsatilayotgan xizmatlar) hajmining o'sishini, ishlab chiqarishning samaradorligi va raqobatbardoshligini oshirishni;
- korxona personali moddiy farovonligini oshirishni.

Mehnatga haq to'lash fondini rejalashtirish mehnatga haq to'lash fondi va korxona barcha xodimlarining, shuningdek xodimlar kategoriyalarining o'rtacha ish haqi miqdorining hisobini chiqarishga yo'naltirilgan.

Mehnatga haq to'lash fondini rejalashtirish uchun quyidagilar birlamchi ma'lumotlar bo'la oladi:

- ishlab chiqarish dasturi natura va qiymat ko'rinishida hamda uning mehnat sig'imi;
- dasturni bajarish uchun talab etiladigan xodimlarning tarkibi va malakasi;
- amaldagi tarif tizimi;
- mehnatga haq to'lashning qo'llanilayotgan shakli va tizimlari;
- xizmat ko'rsatish normalari va zonalari;
- ish haqini tartibga soladigan mehnatga doir qonun hujjatlari.

Mehnatga haq to'lash fondini rejalashtirishga belgilab qo'yilgan mehnat sharoitlaridan chekinishlar (ish vaqtidan tashqari ish, brak, bekor turib qolish va hokazolarga to'lovlar) kiritilmaydi.



9.9-rasm. Mehnatga haq to'lash fondining tarkibi

9.6. Mehnatni rag'batlantirish, ish haqiga ustama va qo'shimcha to'lovlar

Mehnatni rag'batlantirish – mehnat faoliyatida belgilab qo'yilgan ish natijalari va sifatidan yuqoriroq ko'rsatkichlarga erishganlik uchun xodimning muhim ijtimoiy ehtiyojlarini qondirishga yo'naltirilgan mexanizmlarini yaratishdir.

Xodimning mehnat munosabatlariga kirishishi o'zi uning mehnat shartnomasida belgilab qo'yilgan xizmat vazifalarini o'z vaqtida va sifatli bajarganligi uchun rag'batlantirishni nazarda tutadi.

Keng ma'nodagi mehnatni rag'batlantirish xodimning qonuniy mehnat faoliyati uchun oladigan barcha turdagi to'lovlar va mukofotlardir.

Tor ma'nodagi mehnatni rag'batlantirish deganda esa yollanma xodimlar mehnati sarfi uchun to'lovlardir. Shu ma'noda mehnatni rag'batlantirish *makrodarajada* – davlat budjeti hisobidan moliyalashtiriladigan davlat funktsiyalarini bajarish, ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish; *mikrodarajada* – mulkchilik turli shaklidagi korxona, tashkilot, muassasalar personali mehnatiga haq to'lashdir.

Mehnatni rag'batlantirishning ikki – tashqi va ichki turlari farqlanadi.

Tashqi rag'batlantirish ish beruvchi tomonidan xodim mehnati samaradorligini oshirish uchun ta'sir ko'rsatishning barcha shakllarini qamrab oladi. Ular:

a) ko'rsatish shakli bo'yicha – moddiy yoki nomoddiy (sovg'alar berish, minnatdorlik bildirish);

b) o'lchov birligi bo'yicha – pul (ish haqi) yoki natura (korxona mahsuloti) shaklida;

v) xodim tomonidan olinishi bo'yicha – bevosita (ish haqi) va bilvosita (ijtimoiy to'lovlar, imtiyozlar, sovg'alar);

g) to'lash muddatlari bo'yicha – joriy (ish haqi), bir yo'la (yillik, muhim topshiriqlarni bajarganlik uchun ustama va qo'shimcha to'lovlar), davriy (mukofotlar);

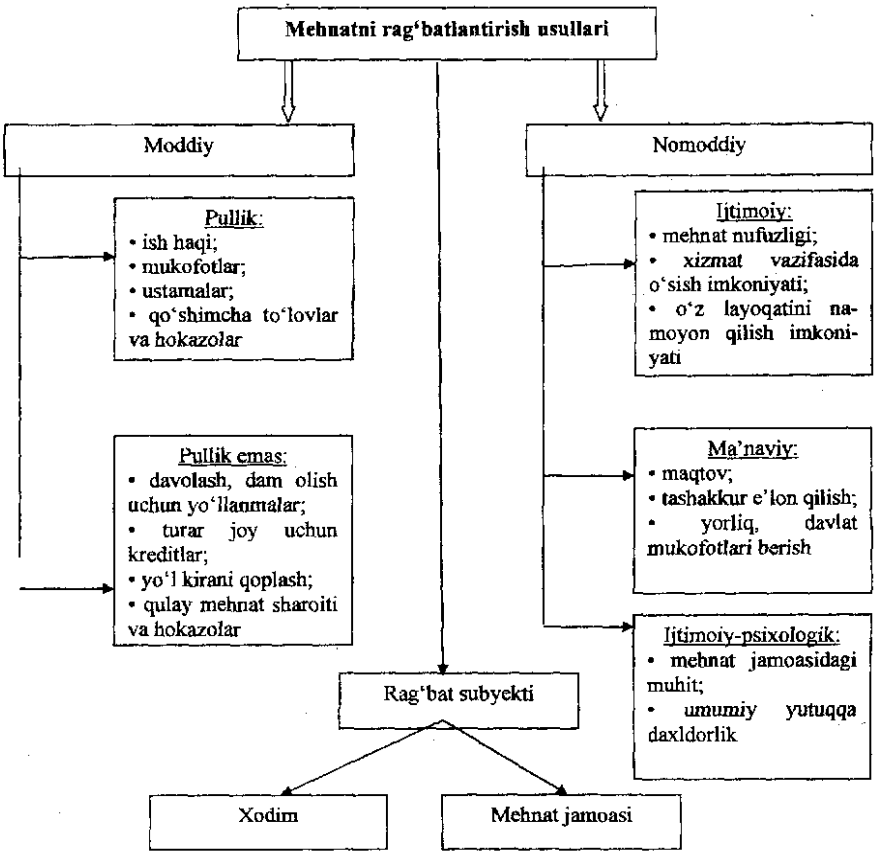
d) ta'sir muddati bo'yicha – qisqa muddatli (bir marotaba mukofotlar), uzoq muddatli (aktsiyalar, optsionlar);

e) to'lov shartlari bo'yicha – majburiy (ish haqi, mehnat ta'tili, kasallik varaqasi to'lovlari, pensiya va hokazolar): majburiy bo'lmagan (qo'shimcha imtiyozlar);

j) tashkiliy-ma'muriy shakliga ko'ra – O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, jamoa kelishuvlari va shartnomalari bo'yicha;

z) yondashuv darajasi bo'yicha – ish beruvchi nuqtayi nazaridan, yollanma xodim nuqtayi nazaridan;

i) moliyalash manbalari bo'yicha – davlat yoki korporativ (xo'jalik yurituvchi subyekt) bo'lishi mumkin *(9.10–rasm)*.



9.10–rasm. Mehnatni rag'batlantirish usullari

Mehnatni ichki rag'batlantirish – mehnat mohiyati va bajarilayotgan ish ahamiyatidan qoniqish hosil qilish ish beruvchiga bog'liq bo'lmasdan yollanma xodim shaxsi xususiyatlaridan kelib chiqadi. Xo'jalik yurituvchi subyekt yollanma xodim uchun qulay shart-sharoitlarni yaratib byerib, mehnatni ichki rag'batlantirishga bilvosita ta'sir ko'rsatishi mumkin. Bunday ta'sir ko'rsatish shakllariga:

a) personalni qaror qabul qilishga jalb etish;

b) personal zimmasiga katta mas'uliyat yuklash;

v) mehnat faoliyatida erkinlik va vakolatlar berish;

g) xizmat vazifasi(karyera)da o'sish imkoniyatini yaratish;

d) mehnat faoliyati hilma-hil bo'lishini ta'minlash kiradi.

O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonunlari xo'jalik yuritish subyektlariga personal mehnat motivatsiyasini kuchaytirish hisobiga ishlab chiqarish samaradorligini oshirishda katta vakolatlar beradi. «Korxonalar to'g'risida»gi Qonunning 19-moddasida: «Mehnatga haq to'lashning shakllari, tizimlari va miqdorini, shuningdek xodimlar daromadlarining boshqa turlarini korxona mustaqil belgilaydi»[110], deb ko'rsatilgan.

«Xususiy korxona to'g'risida»gi Qonunda ham Xususiy korxona o'z xodimlariga mehnat haqi, mukofotlar va kompensatsiyalar to'lashning shakllari, tizimi hamda miqdorini qonun hujjatlariga muvofiq mustaqil belgilaydi. Xususiy korxonada mehnat shartnomasi (kontrakt) bo'yicha ishlayotgan shaxslarning mehnatiga haq to'lash taraflarning kelishuviga ko'ra, biroq qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda belgilanadi», deb qayd qilinadi.

Xodimlarni rag'batlantirishning moddiy va ma'naviy usullaridan oqilona foydalanish talab qilinadi. O'z xususiyatlari bo'yicha rag'batlantirishning ushbu ikki usuli ham samaralidir. Lekin ularning ta'sir kuchi, ta'sir ko'rsatish joyi, vaqti va subyektiga bog'liq bo'ladi. Bunda iqtisodiyotning rivojlanganlik darajasi, xodimning ijtimoiy maqomi, moddiy ahvoli, jinsi va yoshi ham ahamiyatga egadir.

Mehnatni rag'batlantirishning quyidagi funktsiyalari mavjud:

---

[110] «Korxonalar to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasining 1991-yil 15-fevraldagi Qonuni (1993, 1999-yildagi o'zgartirish va qo'shimchalar bilan.) http:// www.Lex.uz

1. Iqtisodiy. Rag'batlantirish mehnat unumdorligini oshirish, mahsulot sifatini yaxshilash, iqtisodiy tejamkorlikni kuchaytirish, umuman ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga xizmat qiladi.

2. Ma'naviy. Rag'batlantirish xodimda faollik, tashabbuskorlik, ishchanlik, kasb mahoratini oshirishdan manfaatdorlik, o'zining va mehnat jamoasi ish natijalari uchun mas'uliyat kabi xislatlarni shakllantirishga xizmat qiladi.

3. *Ijtimoiy.* Rag'batlantirish xodimning ehtiyojlari va qadriyatlarini shakllantirish orqali jamiyatning turmush darajasi va sifatini oshirish maqsadlarini ham ko'zlaydi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat rodeksiga muvofiq quyidagi qo'shimcha va kompensatsiya to'lovlari belgilab qo'yilgan:

• ish vaqtidan tashqari ishlar, dam olish kunlari va bayram kunlaridagi ishlar uchun kamida ikki hissa miqdorida;

• tungi vaqtdagi ishning har bir soati uchun kamida bir yarim baravar miqdorda haq to'lanadi;

• xodimning aybisiz yaroqsiz mahsulot tayyorlanganda va bekor turib qolingan vaqtda uning o'rtacha ish haqi saqlanadi.

Xodim davlat yoki jamoat vazifalarini bajarayotgan vaqtida (saylov huquqini amalga oshirish, deputatlik vazifalarini bajarish, tibbiy-mehnat ekspertiza komissiyasi ishida ishtirok etish, harbiy burchni bajarish, surishtiruv organiga, tyergovchi, prokuror huzuriga yoki sudga guvoh, jabrlanuvchi, ekspert, mutaxassis, tarjimon, xolis tariqasida chaqirilganda, xuddi shuningdek sud majlislarida xalq maslahatchisi, jamoat ayblovchisi va jamoat himoyachisi, jamoat birlashmalari va mehnat jamoalarining vakili sifatida ishtirok etganda, shuningdek qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda) ish beruvchi uni ish joyini (lavozimini) saqlagan holda ishdan ozod qilishi shart. Ana shu vazifalarni bajarish vaqtida xodimning o'rtacha ish haqi saqlanadi.

Ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlariga doir vazifalarni bajarish (malaka oshirish, ratsionalizatorlik takliflarini joriy etish ishida qatnashish, xizmat safarida bo'lish, tibbiy ko'rikdan o'tish va boshqa hollarda) maqsadida xodimni ishdan ozod etish shartlari, shuningdek ana shu davr uchun to'lanadigan kafolatli to'lovlar miqdori jamoa shartnomalarida belgilab qo'yiladi, lekin bu to'lov miqdori o'rtacha ish haqidan kam bo'lmasligi kerak.

Xizmat safarida va ko'chib yurish bilan bog'liq ishlarda xodimga quyidagilar to'lanishi lozim:

• yo'l kira xarajatlari;

• doimiy turar joyidan boshqa joyda yashash, shu jumladan uy-joy ijarasi bilan bog'liq xarajatlar;

• xodim tomonidan ish beruvchining ruxsati yoki roziligi bilan qilingan boshqa xarajatlar.

Xodim, shuningdek boshqa joydagi ishga ko'chib borganda quyidagilar to'lanishi lozim:

• ko'chish va mol-mulkni ko'chirib borish bilan bog'liq xarajatlar;

yangi joyda o'rnashib olish bilan bog'liq xarajatlar;

• xodim tomonidan ish beruvchi bilan kelishib qilingan boshqa xarajatlar.

Ish beruvchining roziligi bilan va uning manfaatlari yo'lida xodim o'ziga tegishli mol-mulkdan foydalanganda transport vositalarining amortizatsiyasi va ulardan foydalanganlik uchun qilingan xarajatlar, shuningdek asboblarning, texnik vositalarning yoki o'zga mol-mulkning amortizatsiyasi ish beruvchi hisobidan to'lanishi lozim.

Qisqacha xulosalar

Ish haqi – bu yollanma xodim daromadining unsuri, unga tegishli ish kuchiga bo'lgan mulkchilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro'yobga chiqarish shaklidir.

Korxonalarda mehnatga haq to'lashni tashkil etishning asosiy unsurlari - mehnatni normalash, tarif tizimi, ish haqining shakllari va tizimlaridir.

Mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlari deganda, xodimning mehnat xarajatlari va natijalarini unga tegadigan ish haqi miqdori bilan qiyoslashning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari tushuniladi.

Oddiy vaqtbay tizim xodimning ish haqini uning tarif stavkasiga yoki haqiqatda ishlagan vaqtiga qarab belgilaydi/

Mehnatga oddiy ishbay haq to'lash - ishchining ish haqi ishbay bahoga bog'liq bo'lib, u tayyorlangan mahsulot birligi (bajarilgan

ish), shuningdek muayyan davr oralig'ida ishlab chiqarilgan mahsulot (bajarilgan ish) miqdoriga bog'liqdir.

Mehnatga haq to'lashning yakka tartibdagi ishbay tizimida bajarilgan ishning (buyum, detal, opyeratsiya) har bir birligi uchun o'zgarmas ishbay narx belgilanadi.

Mehnatga haq to'lashning jamoa (brigada) ishbay tizimi shundayki, bunda ishchilarning ish haqi ishlab chiqarish brigadasi bajargan ish hajmi (mahsulot miqdori)ga muvofiq hisoblab chiqiladi.

Mehnatga haq to'lashning ishbay (akkord) tizimida akkord topshiriqqa kirgan muayyan ishlar majmuini bajarganlik uchun to'lanadi, ayrim opyeratsiyalar va ish turlarining bajarilishi hisobga olinmaydi.

Mehnatga haq to'lashning bevosita ishbay tizimi shundan iboratki, xodimning ish haqi uning shaxsiy ishlab chiqarish normasiga emas, balki boshqa xodimlar mehnatining natijalariga bog'liq bo'ladi.

Mehnatga haq to'lashning ishbay-ortib boruvchi tizimining o'ziga xos unsurlarini normalarni bajarishning boshlang'ich darajasi hisoblanadi.

Mehnatga haq to'lashning ishbay-kamayib boruvchi tizimi shu bilan ajralib turadiki, normalarni oshirib bajarishning ayrim muayyan darajasidan boshlab ishbay haq narxining kamayishi sodir bo'ladi.

Xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnatga haq to'lash fondi ishlab chiqarish xarajatlarining tarkibiy qismi hisoblanadi hamda ish beruvchi bilan xodim o'rtasidagi mehnat shartnomasi asosida belgilanadigan mehnatga haq to'lash shartlari, kafolatlar va kompensatsiyalarni aks ettiradi.

Hozirgi vaqtda amal qilib turgan kompensatsiya qo'shimchalari va ustamalarning hamma turlarini ikkita katta guruhga: mehnat faoliyati sohalari bo'yicha cheklanmaydigan qo'shimchalar va ustamalarga hamda muayyan mehnat sohalarida qo'llanadigan qo'shimchalar va ustamalarga ajratish zarur.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Bozor iqtisodiyoti sharoitida xodimlarning ish haqi qanday funktsiyalarni bajaradi?

2. Ish haqini tashkil etish deganda nima tushuniladi?

3. Mehnatga haq to'lashni tashkil etishning asosiy tamoyillarini sanab bering.

4. Ish haqini tashkil etishning asosiy elementlari nimalardan iborat?

5. Ish haqining tarif tizimi nimadan iborat? Tarif tizimining asosiy unsurlarini aytib bering.

6. Yagona tarif setkasining budjet sohasidagi xodimlar uchun asosiy xususiyatlarini ko'rsatib o'ting.

7. Mehnatga haq to'lash razryadini belgilashda xodimning faoliyatiga baho berishning qanday ko'rsatkichlarini bilasiz?

8. Ish haqini belgilashda mintaqaviy koeffitsientlardan qanday foydalanish mumkin?

9. Ish haqi tizimi nima?

10. Ish haqi shakllarini tariflang. Ish haqi shakllarining qanday turlari mavjud?

11. Ish haqining rag'batlantiruvchi, kafolatlovchi va majbur qiluvchi tizimlari o'rtasidagi farqlarni ko'rsatib bering.

12. Xodimning ish haqi tarkibida mehnatga asosiy va qo'shimcha haq to'lash nisbatiga qanday omillar ta'sir ko'rsatadi?

13. Mehnatga haq to'lash tizimlarini tasniflashning asosiy belgilarini aytib bering.

14. Ish haqining shakllarini tanlashga ta'sir ko'rsatuvchi asosiy shart-sharoitlar nimalardan iborat?

15. Ishbay ish haqining oddiy tizimlarini aytib bering.

16. Mehnatga haq to'lashning qanday tizimlarida mehnatda ishtirok etish koeffitsientidan foydalaniladi va ular qanday aniqlanadi?

Adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy majlis qonunchilik palatasi va senatining 2010-yil 20-noyabrdagi qo'shma majlisidagi «Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi» mavzusidagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv-uslubiy majmua.– T.:Iqtisodiyot, 2010 – 281 bet.

2. Inson manfaati, huquq va erkinliklarini ta'minlash, hayotimizning yanada erkin va obod bo'lishiga erishish – bizning bosh maqsadimizdir. Prezident Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 20 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv qo'llanma. – T.:O'qituvchi, 2013. -128 b.

3. I.A.Karimov. Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qatiyat bilan davom ettirish. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2013-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan 2013-yil 18-yanvardagi majlisidagi ma'ruza // «Xalq so'zi» 2013-yil 19-yanvar.

4.Экономика труда: учебное пособие. Под. ред. К.Х.Абдурахманова, Ю.Г.Одегова. - Т.: ТФРЭУ, 2011 - 448 с.

5. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие/. - СПб.: Питер, 2012 - 208 с. .

6. Экономика и социология труда. Учебник/ Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. –М.: ИНФРА-М, 2010- 271с.

7. Экономика труда: рыночные и социалные аспекты: учебно-методический комплекс для подготовки магистров. /Под общ. ред. Н.А.Волгина.- М.: Изд-во РАГС, 2010.-368с.

8. Рофе А.И. Экономика труда. Учебник. - М.: КНОРУС, 2010.-400 с.

9. Управление трудовыми ресурсами: учебник/ А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова ; под ред. А. Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 284 с.. - (Высшее образование)

10. Размещение производителных сил: Учебное пособие/ К. Х. Абдурахманов [и др.]. - 2-е изд.,перераб. и доп.. - Т.: Филиал РЭУ им. Г.В.Плеханова, 2010. - 208 с.

11. Международная организация труда. Конвенция. Документы. Материалы. Справочное пособие. - М.:Дело-Сервис, 2007.

12. http: // www.gov.uz – O'zbekiston Respublikasining davlat portali.

13. http: //www.mineconomu.uz – O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligining rasmiy sayti

14. http: // www.edu.uz – O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligining rasmiy sayti

15. http: // www.mexnat.uz – O‘zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish vazirligining rasmiy sayti.

16. http: // www.stat.uz – O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasining rasmiy sayti

17. http: // www.lex.uz – O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi qonunchilik hujjatlarining sayti

18. http: // www.eLibrary.ru – ilmiy elektron kutubxona sayti

19. http: // www.edu.uz – O‘zbekiston ta’lim sayti

20.http: // www. ula.uzsci.net – O‘zbekiston Respublikasi kutubxonalar assotsiatsiyasining sayti

21. http: // www.e-ilm.uz – masofadan turib o‘qitish tizimining sayti

22. http: // www.uzsci.net – ilmiy–ta’lim tarmog‘i

X bob. MEHNAT FAOLIYATINING SAMARADORLIGI, UNI OSHIRISH OMILLARI VA IMKONIYATLARI

10.1. Mehnat faoliyatining samaradorligi darajasi va uning indikatorlari

Mehnat faoliyatining samaradorligi - xodimlar mehnat faoliyati pirovard iqtisodiy natijasi ko'rsatkichidir. U ishlab chiqarilgan mahsulot yoki ko'rsatilgan xizmatlar miqdorining mehnat sarfiga nisbatan, ya'ni mehnat sarfi birligi hisobiga ishlab chiqarilgan mahsulot bilan o'lchanadi. Jamiyatning rivojlanishi va uning barcha a'zolari farovonligi darajasi mehnat faoliyatining samaradorligi darajasi hamda o'sishiga bog'liqdir. Mehnat unumdorligi darajasi ishlab chiqarish usulini ham, hatto ijtimoiy-siyosiy tuzumning o'zini ham ifoda etadi.

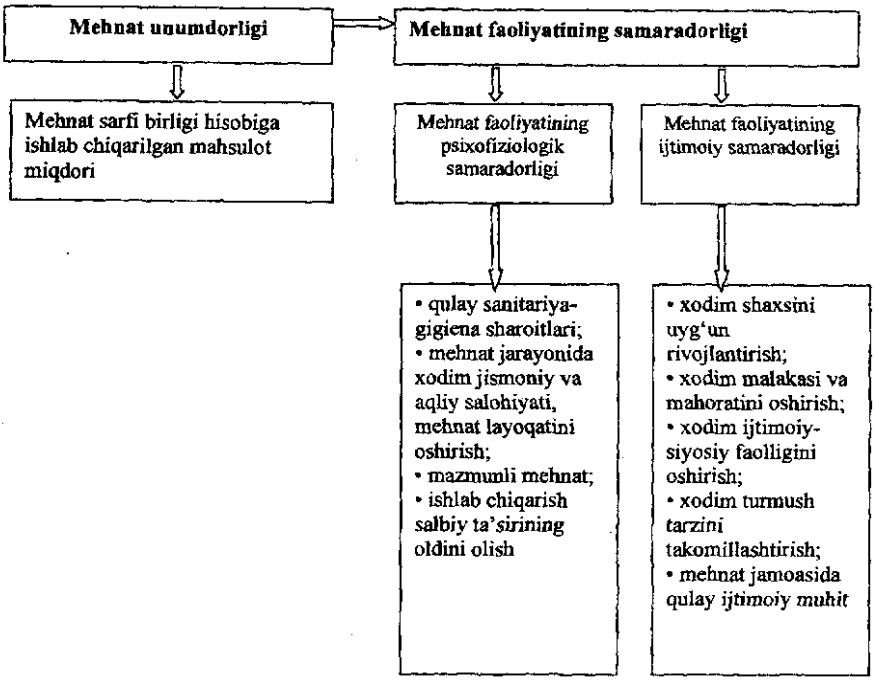
Iqtisodiyot fanida *mehnat samaradorligi* tushunchasi iqtisodiy (ya'ni mehnat unumdorligi) kategoriyadan tashqari psixofiziologik va ijtimoiy omillarni ham qamrab oladi.

Mehnatning psixofiziologik samaradorligi mehnat jarayonining inson organizmiga ta'siri orqali aniqlanadi. Shu nuqtayi nazardan faqat muayyan unumdorlik bilan bir qatorda zararsiz, qulay sanitariya-gigiyena sharoitlari ta'minlangan, xodimga ishlab chiqarish salbiy ta'sirining oldi olingan, uning jismoniy va aqliy salohiyatini va layoqatini oshiradigan mazmunli mehnatgina samarali hisoblanishi mumkin.

Bundan *mehnatning ijtimoiy samaradorligi* tushunchasi mohiyati ham anglanadi. Bu kategoriya har bir xodim shaxsini uyg'un rivojlantirish, uning malakasi va mahoratini, ijtimoiy-siyosiy faolligini oshirish, turmush tarzini takomillashtirish, mehnat jamoasida ijobiy muhitni shakllantirish va saqlab turish talablarini qamrab oladi *(10.1-rasm)*.

Agar bu talablarga rioya etilmasa, xodimlar mehnat unumdorligining darajasi va o'sish sur'atlarining pasayishi

muqarrardir. Jumladan, noqulay, xodim sog'lig'i uchun zararli bo'lgan sanitariya-gigiena sharoitlari uning kasallanishi oqibatida ish vaqti yo'qotilishi, qo'shimcha ta'tillar berish zarurati, umuman xodimning mehnat layoqatini yo'qotishiga sabab bo'ladi.



10.1-rasm. Mehnat unumdorligi va mehnat faoliyati samaradorligining mohiyati

Mehnat unumdorligi mehnatning intensivligi va ish vaqti nominal fondidan foydalanish tushunchalari bilan uzviy bog'liqdir.

Mehnat intensivligi xodimning ish vaqti birligida asab va mushak sarfi bilan o'lchanadi. Bunda inson organizmiga salbiy ta'sir ko'rsatmaydigan hamda energiya sarfi to'laqonli ovqatlanish, dam olish va hissiy yengil tortish hisobiga to'la qoplanadigan mehnat intensivligi ijtimoiy jihatdan normal hisoblanadi.

Ish vaqtidan foydalanish mazkur ish turi uchun o'rnatilgan nominal ish vaqti fondiga (ish kuni, ish haftasi, oyi, yili uchun) ishlangan vaqtga (belgilab qo'yilgan tanaffuslarni ham qo'shib hisoblaganda) nisbati sifatida aniqlanadi. Bu ko'rsatkichlarning indeksli aloqadorligi quyidagi formula asosida aniqlanadi:

$$\mathbf{Imu = Imku\ Iint\ Iivf}$$

bunda: Imu – *mehnat unumdorligi indeksi;*
Imku – *mehnat kuchi unumdorligi indeksi;*
Iint – *mehnat intensivligi indeksi;*
Iivf– *ish vaqtidan foydalanish indeksi.*

Mehnat unumdorligining indikatorlarini aniqlashga turlicha yondashuvlar bor. Amaliyotda bu indikatorlarni tanlash, birinchidan, u yoki bu ishlab chiqarishdagi mehnat unumdorligining darajasiga, ikkinchidan, mehnat unumdorligini aniqlash bo'yicha korxonaning iqtisodiy xizmati oldiga qo'yilgan vazifaga bog'liqdir.

Mehnat unumdorligini o'lchash darajasi bo'yicha bir turdagi mahsulot ishlab chiqariladigan shaxsiy ish joylarini (brigada, uchastkalar) ajratib ko'rsatish mumkin. Mazkur holatda ishlab chiqarilgan mahsulot hajmi va mehnat unumdorligini aniqlashning *natura usuli*ni (dona, tonna, kub metr va hokazolar) qo'llash maqsadga muvofiqdir. Lekin, odatda, faqat bir xil mahsulotlar ishlab chiqariladigan ish joylari kam uchraydi. Shu sababli amaliyotda *shartli-natura usuli*dan foydalaniladi.

Masalan: agar bir brigada har 10 ta buyumning shartli mehnat hajmi 12 kishi-soat bo'lgan, mehnat sarfi 8 odam-soatli 20 dona buyum ishlab chiqarilgan bo'lsa, unda mahsulotning shartli-natura hajmi 35 buyumga teng bo'ladi:

$$20 + 10 + (12 : 8) = 35$$

Korxonadagi ish joylari, brigadalar va uchastkalar turli va o'zgarib turadigan mahsulotlar ishlab chiqariladigan bo'lsa, *mehnat usuli*ni qo'llash lozim bo'ladi. Bunda mahsulot yoki ish hajmi hamda mehnat unumdorligi norma-soatlarda o'lchanadi (ish hajmi tegishli vaqt normasiga ko'paytirilib, natijalari jamlanadi).

Mehnat unumdorligini bu usulda o'lchashning qator kamchiliklari bor (normalarning zarur darajada asoslanmaganligi, ularning tez-tez qayta ko'rib chiqilishi va hokazolar)

Korxona, shuningdek iqtisodiyot tarmog'i darajasida ishlab chiqarish hajmi va mehnat unumdorligini o'lchash uchun *qiymat usuli* ishlatiladi. Bunda mahsulotlar, ishlar va xizmatlarning barcha turlari yagona pul ko'rsatkichida ifoda etiladi. Mazkur usulda hajm ko'rsatkichlari tegishli ulgurji narxlarga ko'paytiriladi. Mehnat unumdorligi ham pul hisobida ifoda qilinadi.

Mazkur usulda aniq bir sharoit uchun qo'llansa bo'ladigan ishlab chiqarish hajmlarini hisoblab chiqish ancha murakkabdir. Ma'lumki, ishlab chiqarish hajmlarini o'lchashda eng ko'p yalpi, tovar va realizatsiya qilingan mahsulot hajmi ko'rsatkichlari ishlatiladi. Lekin ulgurji narxlar bir xil bo'lganda korxona usulida hisoblab chiqilgan *yalpi mahsulot* tugallanmagan ishlab chiqarish qoldiqlari miqdoriga ko'ra *tovar mahsulot*idan, *realizatsiya qilingan mahsulot* esa tovar mahsulotidan (realizatsiya qilishga mo'ljallangan, lekin realizatsiya qilinmagan qoldiq miqdoriga) farq qiladi. Bundan mehnat unumdorligi darajasini yalpi mahsulot hajmiga qarab hisoblash aniqroq bo'ladi degan xulosa chiqarish mumkin.

Biroq bozor iqtisodiyoti sharoitlarida mehnat unumdorligini realizatsiya qilingan mahsulot hajmi asosida aniqlash maqsadga muvofiqdir. Chunki, tugallanmagan ishlab chiqarish va realizatsiya qilinmagan mahsulot qoldiqlarining ko'payishi iqtisodiy ahamiyatga ega emas.

Shuning uchun *shartli-sof mahsulot hajmi* aniqlanadi. Buning uchun yalpi mahsulot qiymatidan bevosita moddiy xarajatlar (xomashyo, butlovchi qismlar, elektr energiyasi, yonilg'i va hokazolar) olib tashlanadi. Natijada bu qiymat tarkibida ish haqi va majburiy to'lovlar, asosiy fondlarning amortizatsiyasi va foyda miqdori qoladi.

Sof mahsulot hajmi deyilganda esa yalpi mahsulot hajmidan moddiy xarajatlardan tashqari amortizatsiya qiymatini ham olib tashlash tushuniladi.

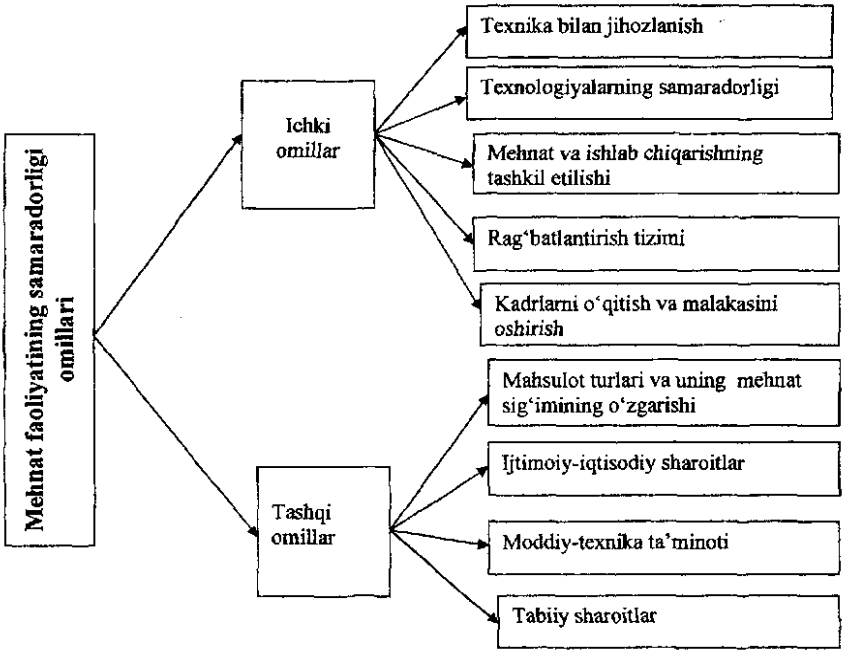
Ammo bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda ham narx-navoning o'zgarishi sof mahsulot ko'rsatkichi tovar yoki yalpi mahsulotga qaraganda ham ko'proq ta'sir ko'rsatadi. Shuning uchun

normativ sof mahsulot ko'rsatkichi ishlab chiqilgan. Bu indikatorga sof mahsulot ko'rsatkichidan farqli ravishda majburiy to'lovlar bilan birga ish haqi normativi va tarmoq bo'yicha o'rtacha foyda kiritilgan.

Lekin amaliyotda bu uslubning qator nuqsonlari (mahsulot barcha turlari uchun ish haqi normativlari tizimini ishlab chiqish, ish haqi normativlari darajasini oshirishga moyillik sababli mehnat sarfining ortishi, indikatorning korxona pirovard moliyaviy natijalari bilan bog'liq emasligi va hokazolar) ayon bo'ldi. Shu sababli uni faqat tahlil maqsadlarida ishlatish o'rinli deb hisoblanadi.

10.2. Mehnat faoliyati samaradorligini o'lchash usullari

Mehnat faoliyati samaradorligining darajasi va o'sish sur'atlariga ko'pgina omillar ta'sir ko'rsatadi *(10.2-rasm)*.



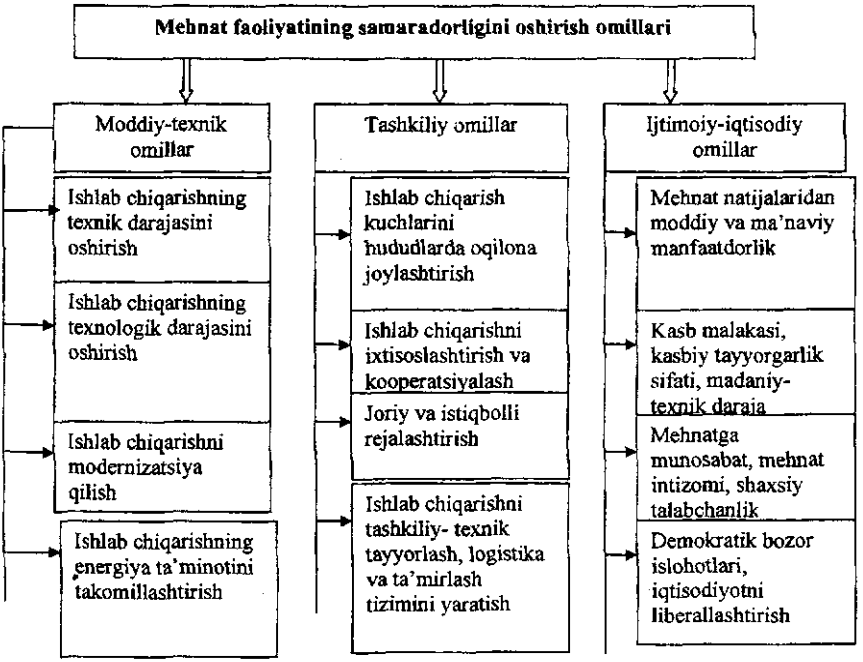
10.2-rasm. Mehnat faoliyati samaradorligining omillari

Ularning bir guruhi *ichki omillar*dir. Bu omillarga korxonalarning texnika qurollanganligi, qo'llanilayotgan texnologiyalarning samaradorligi, mehnat va ishlab chiqarishning tashkil etilishi, rag'batlantirish, xodimlarni o'qitish va malakasini oshirish tizimining ta'sirchaligi va hokazolar kiradi.

Tashqi omillarga esa bozor talabi va davlat buyurtmalariga ko'ra mahsulot turlarining o'zgarishi va buning mehnat sig'imi, jamiyatdagi ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlar, moddiy-texnik ta'minotning ishonarliligi, tabiiy sharoitlar va boshqalar kiradi.

Bu omillarni mazmun va mohiyat jihatidan uchta asosiy guruhga ajratish mumkin (10.3–rasm):

1. Mehnat faoliyati samaradorligini oshirishning *moddiy-texnik omillari*ga fan-texnika yutuqlari asosida mehnatning texnika va quvvat bilan qurollanganligi darajasini oshirish kiradi. Moddiy-texnik omillar ta'siri natijasida mehnat unumdorligi keskin ortib, mahsulotning texnologik mehnat sig'imi kamayadi.



10.3-rasm. Mehnat faoliyati samaradorligini oshirish omillari

Mehnat unumdorligini mehnat sig'imini kamaytirish hisobiga ortishini quyidagi formula bo'yicha aniqlash mumkin:

$$\mathbf{Um = Usk \times 100 : (100 - Usk)\ yoki}$$
$$\mathbf{Um = Km \times 100 : (Mdas - Km)}$$

bunda: Um – *mehnat unumdorligi, %;*

Usk – *mahsulot birligiga mehnat sig'imining kamaytirilishi, %;*

Km – *mahsulot birligiga mehnat sig'imining kamaytirilishi, kishi–soat;*

Mdas – *tadbir joriy etilganga qadar mahsulot birligini ishlab chiqarish bo'yicha ishlarni bajarish uchun talab etiladigan dastlabki mehnat sig'imi, kishi–soat.*

Misol: Agar yangi texnologiya joriy etilishi natijasida mahsulot birligiga mehnat sig'imi 12,0 % ga kamaysa, mehnat unumdorligi 13,6 % ga o'sadi:

$$12 \times 100 : (100 - 12) = 13{,}6\ \%$$

Agar detalni tayyorlash 42 kishi–soatni tashkil etsa va yangi texnologiya joriy etilishi tufayli 5 kishi–soatga kamaysa, mehnat unumdorligi 13,5 % ga ortadi:

$$5 \times 100 : (42 - 5) = 13{,}5\ \%.$$

2. Mehnat faoliyati samaradorligini oshirishning *tashkiliy omillari*ga korxonalar, iqtisodiyot tarmoqlari va umuman milliy iqtisodiyot darajasida ishlab chiqarishni tashkil etish kiradi. Bunda korxonalarning mintaqalarda joylashtirilishi, ularning ixtisoslashtirilishi va koopyeratsiyalashishi, moddiy–texnik va quvvatga oid ta'minot, transport va ta'mirlash xizmatini yo'lga qo'yish katta ahamiyatga ega.

Korxonaning o'zida mehnat unumdorligi darajasiga ishlab chiqarishni tashkil etishda rivojlanayotgan bozor talablarini hisobga olgan holda joriy va istiqbolli rejalashtirish, ishlab chiqarishni tashkiliy–texnik tayyorlash, mavjud texnika vositalarini

modernizatsiya qilish, ularning uzluksiz ishlashi va moddiy–texnik ta'minotni yo'lga qo'yish ta'sir ko'rsatadi.

Barcha tashkiliy tadbirlar bir–birlari bilan uzviy bog'liq bo'lib, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvning yagona tizimini tashkil etadi. Mehnat va ishlab chiqarishni tashkil etishdagi kamchiliklar bilan bog'liq ish vaqtining barcha yo'qotishlari mehnat unumdorligi darajasini pasaytiradi, ish vaqti yo'qotilishining kamayishi esa uning o'sishini ta'minlaydi.

Masalan: agar smena davomida belgilab qo'yilgan ish vaqti 410 daqiqani tashkil etsa, smena davomida materiallarning vaqtincha yo'qligi sababli 25 daqiqa bo'sh turib qolingan bo'lsa, smena davomida mehnat unumdorligi 6,1 % ga pasayadi:

$$410\text{-}25 : 410 \times 100 - 100 = 6{,}1\ \%$$

Agar ish vaqti yo'qotilishiga barham byerilsa, mehnat unumdorligi ish vaqti fondi ko'payishiga proportsional tarzda 6,5 % ga ortadi:

$$410 : (410 - 25) \times 100 - 100 = 6{,}5\ \%$$

3. Mehnat faoliyatining samaradorligini oshirishning *ijtimoiy–iqtisodiy omillari* fan–texnika taraqqiyoti, ishlab chiqarish moddiy asosini takomilashshtirish, murakkab tashkiliy tadbirlarni amalga oshirish o'z–o'zidan emas, balki ijtimoiy ishlab chiqarishning ishtirokchilari bo'lgan xodimlarning mehnat faoliyati bilan bog'liq. Bu mehnat faoliyatining harakatlantiruvchi kuchi muayyan natijaga erishishdan manfaatdorlik bo'lib, mazkur omil xodimlarning moddiy va ma'naviy ehtiyojlarini qondirish imkonini beradi.

Mehnat unumdorligini oshirishga ta'sir ko'rsatadigan eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy omillar quyidagilardan iboratdir:

- moddiy va ma'naviy manfaatdorlik, shaxsiy va jamoaviy mehnat natijalari;
- xodimlar kasb malakasi, ular kasbiy tayyorgarligining sifati va umumiy madaniy va texnika daraja;
- mehnatga munosabat, mehnat intizomi hamda manfaatlar va tarbiyaga asoslangan o'ziga talabchanlik;

• ishlab chiqarish vositalariga mulk shaklining o'zgarishi va mehnat natijalari;

• ishlab chiqarish vositalariga mulkchilikning turli shakllari sharoitlarida demokratik bozor islohotlari va iqtisodiyotni libyerallashtirish.

Mehnat unumdorligini oshirishning omili sifatidagi xodimlarning mehnat natijalaridan moddiy va ma'naviy manfaatdorligi turlicha namoyon bo'ladi. Buning uchun mehnat intensivligini oshirish ko'zlangan natija bermaydi. Ammo xodimlarning mehnat natijalaridan manfaatdorligi ularni mehnatning tashkil etilishini takomillashtirishga undaydi. Shu tariqa ijtimoiy omil tashkiliy va moddiy-texnik omillar orqali amalga oshadi.

Biroq mehnat unumdorligini oshirishga faqat moddiy va ma'naviy manfaatdorlik orqali erishib bo'lmaydi. Bu xodim mehnat faoliyatining ko'zlangan maqsadlariga erishish uchun zarur layoqatga ega bo'lishi lozimligi bilan izohlanadi. Xodimning jismoniy salohiyati uning sog'lig'i bilangina emas, balki umuman turmush sharoitlari bilan bog'liqligi sababli ijtimoiy-iqtisodiy omillar korxona ishlab chiqarishi bilan chegaralanib qolmasdan u yoki bu ijtimoiy guruhning turmush tarzi bilan ham bog'liqdir. Bu mehnat unumdorligini oshirish uchun ijtimoiy omillardan oqilona foydalanishda hisobga olinishi kerak.

10.3. Ish kuchiga xarajatlar va ularning tasnifi

Mehnat faoliyati samaradorligini oshirishda ish kuchiga xarajatlarni maqbullashtirish alohida ahamiyatga egadir.

Ish kuchiga xarajatlar bozor iqtisodiyoti sharoitlarida inson omili amal etishi bilan bog'liq barcha chiqimlarni qamrab oladigan integral ko'rsatkichdir. Unga ish haqiga, ish beruvchining ijtimoiy sug'urta turlariga to'lovlari, ijtimoiy infratuzilma, ijtimoiy xizmatlar, personalni o'qitish va malakasini oshirish uchun va boshqa xarajatlar kiradi. Bunda ish haqiga xarajatlar ish kuchiga umumiy chiqimlarning yarmidan kamrog'ini tashkil etadi.

Ish kuchiga xarajatlarni rejalashtirish bo'yicha tahliliy ishlarni amalga oshirish uchun bu chiqimlarni turli guruhlarga ajratib olish kerak.

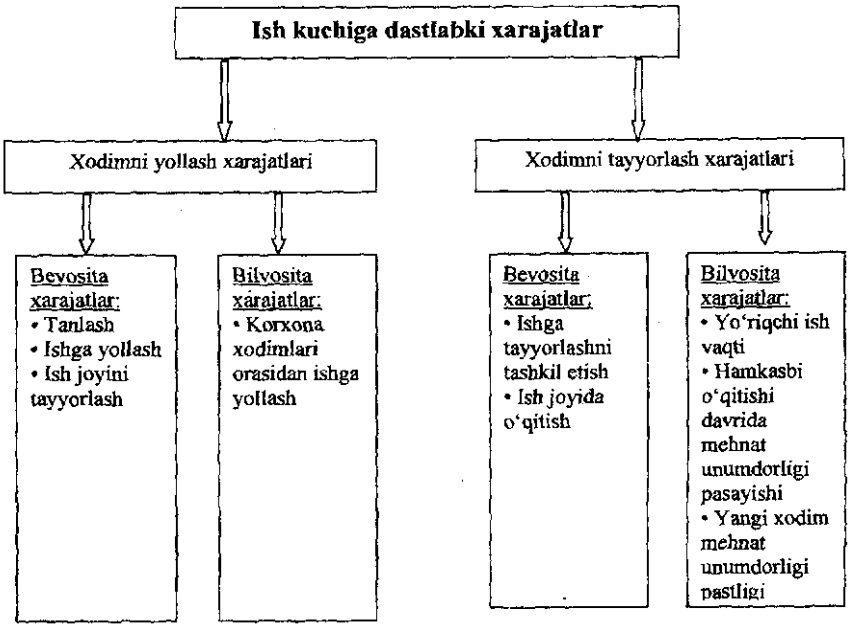
10.1-jadval

Ish kuchiga xarajatlarning tasnifi

Tasniflash belgilari	Ish kuchiga xarajatlar turlari
Ish kuchini hosil qilish jarayonining bosqichlari	Ish kuchini hosil qilish uchun xarajatlar Ish kuchini taqsimlash uchun xarajatlar Ish kuchidan foydalanish uchun xarajatlar
Xodimning kelajakda korxonaga daromad keltirish salohiyati	Dastlabki xarajatlar Tiklash xarajatlari
Yondoshish darajasi	Davlat nuqtayi nazaridan Korxona nuqtayi nazaridan Ish beruvchi nuqtayi nazaridan
Maqsad yo'nalishlari	Xodimni yollash Mehnatga haq to'lash va moddiy rag'batlantirish Personalni rivojlantirish Xodimlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish Ijtimoiy-maishiy xizmatlar Ijtimoiy sug'urta va ijtimoiy himoya Mehnat sharoitlparini yaxshilash Xodimlarga tibbiy xizmat ko'rsatish
Moliyalashtirish manbalari	Jamoat birlashmalarining fondlari Davlat budjeti, budjetdan tashqari fondlar Korxona tomonidan olinadigan foyda Xodimning o'z mablag'lari

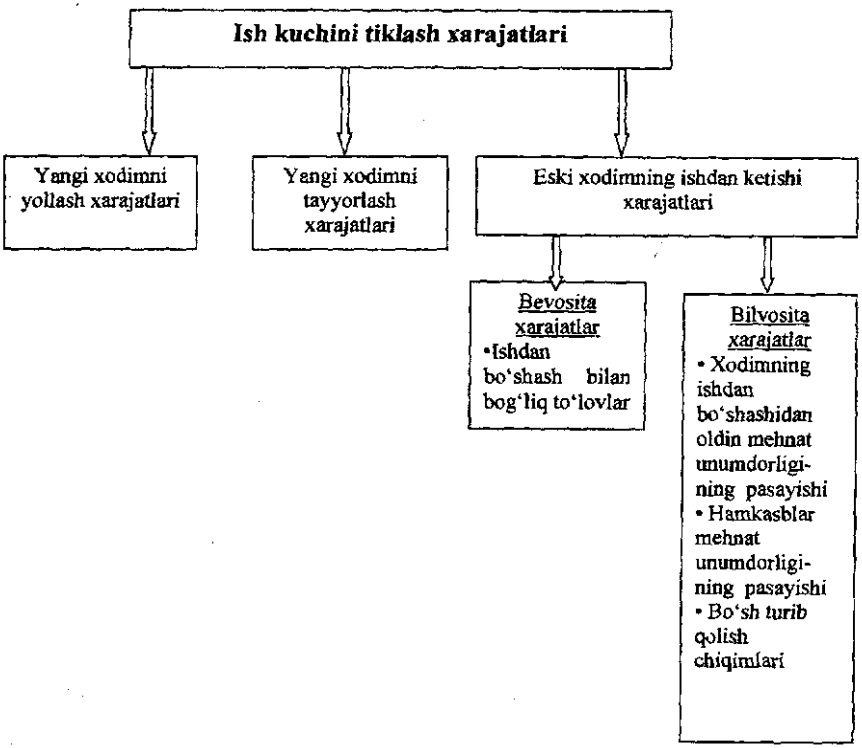
Ish kuchiga dastlabki xarajatlar korxona maqsadlariga javob beradigan xodimni izlash, yollash va uni dastlabki tayyorlashdan iboratdir. Xodimni izlash va yollash xarajatlariga korxonaga ishga yollangan xodimni topish va unga ish joyi taqdim etish bilan bog'liq chiqimlar kiradi. Bunda yollangan xodimni ishga tayyorlashning bevosita xarajatlariga uni belgilangan ishni bajarishga tayyorlash hamda ish joyida o'qitish kiradi. Bilvosita xarajatlarni esa xodimni ishga tayyorlashda yo'riqchining va ustozning ish vaqti, yangi

xodimning dastlabki bosqichda zarur mehnat unumdorligini ta'minlay olmasligi tashkil etadi.



10.4-rasm. Ish kuchiga dastlabki xarajatlar

Shu bilan birga *ish kuchini tiklash (almashtirish) xarajatlari* ham mavjud. Ushbu chiqimlarga hozirgi kunda ishlab turgan xodim funktsiyalarini bajara oladigan boshqa xodimni tayyorlash uchun talab qilinadigan xarajatlar kiradi. Bu xarajatlarga ishdan bo'shayotgan xodim uchun bevosita to'lovlar hamda yangi xodimni topish va tayyorlash, bu yangi xodim mehnat unumdorligining avvalgi hamkasbnikiga nisbatan past bo'lishi bilan bog'liq bilvosita chiqimlar kiradi.



10.5-rasm. Ish kuchini tiklash xarajatlari

Xo'jalik yurituvchi subyektlar da ish kuchiga xarajatlarning tahliliy hisob-kitoblari mahsulot (xizmatlar) tannarxiga kiritiladigan chiqimlar hamda boshqa manbalardan moliyalashtiriladigan xarajatlarni hisobga olishni nazarda tutadi. Bunda korxona uchun *moliyalashtirish manbayi*ni tanlash katta ahamiyatga ega bo'ladi. Ish kuchiga chiqimlarni tannarxga kiritish bu xarajtalarni mahsulot sotilgandan keyin qoplanishini ta'minlaydi. Korxona foydasi hisobidan moliyalashtirish istiqboldagi, uzoq muddatli vazifalarni bajarishga yo'naltirilgan bo'ladi.

Tannarxga kiritilgan ish kuchiga xarajatlar shaklan joriy chiqimlar hisoblanib, demak doim tejashni talab qilsa ham mohiyat jihatidan kapital quyilmalar hisoblanadi. Chunki bu xarajatlar uzoq muddat ichida korxonaga daromad keltiradi. Bu xarajatlarni

qisqartirish esa salbiy oqibatlarga olib kelib, buning zarari mazkur chiqimlar miqdoridan ancha ortib ketishi mumkin.

Ish kuchiga xarajatlarning iqtisodiy samaradorligini baholashga bir necha yondashuv kuzatiladi. Xorij amaliyoti asosida ularni umumlashtirgan holda quyidagicha tasniflash mumkin:

• *ishga yollash qiymati* – bu xarajatlarga ish kuchini yollash, uni ishlab chiqarish bilan tanishtirish va dastlabki tayyorlash kiradi;

• *ish kuchini tiklash xarajatlari* – ular xodimlarning har bir guruhi uchun belgilanadi va har bir kasb guruhi xodimlarini ishga yollash va ularni o'qitish chiqimlaridan iborat bo'ladi;

• *balans qiymati* (BV) – bu yollangan xodim mehnat faoliyati davomiyligining prognoz qilinayotgan muddati (r), uning amaldagi mehnat faoliyati davomiyligi (p) hamda ish kuchini tiklash qiymatidan (C) iborat bo'lib, quyidagi formula orqali aniqlanadi:

$$BV = r : (r + p) \times C$$

Ishga yollangan xodimning korxonadagi mehnat davomiyligini prognoz qilishda kadrlar qo'nimsizligini, xususan xodimlar har bir guruhi uchun kadrlar qo'nimsizligining ish staji davomiyligi (bir yildan kamroq, 1–2 yil va hokazo) bo'yicha intensivligi koeffitsientini tahlil etish maqsadga muvofiqdir.

10.4. Mehnat faoliyati samaradorligini oshirish imkoniyatlari

Mehnat faoliyatining samaradorligini oshirish imkoniyatlari – texnika va texnologiyani, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil etishni takomillashtirish hisobiga mehnat unumdorligini oshirishning barcha omillaridan yanada to'laroq foydalanish imkoniyatidir. Bu imkoniyatlar mehnat unumdorligini oshirish omillari bilan chambarchas bog'liqdir. Agar u yoki bu omilga imkoniyat sifatida qaraladigan bo'lsa, ushbu holda bu omildan foydalanish imkoniyatini voqelikka aylantirish jarayoni hisoblanadi.

Mehnat faoliyat samaradorligini oshirish imkoniyatlarining bir necha tasniflari mavjud bo'lib, ular asosan ikkita katta guruhga bo'linadi:

• jonli mehnatdan (ish kuchidan) foydalanishni yaxshilash imkoniyatlari;

• asosiy va aylanma fondlardan yanada samaraliroq foydalanish imkoniyatlari.

Birinchi guruhga mehnatni tashkil etish, mehnat sharoitlari, xodimlarning mehnat layoqatini oshirish, kadrlar tarkibi va ularni joy-joyiga qo'yish, uzluksiz mehnat faoliyati uchun tashkiliy shart-sharoitlar yaratib berish, shuningdek, xodimlarning mehnat natijalaridan moddiy va ma'naviy manfaatdorligini oshirishni ta'minlash bilan bog'liq masalalar kiradi.

Ikkinchi guruhga asosiy ishlab chiqarish fondlari(mashinalar, mexanizmlar, apparatlar va shu kabilar)ning quvvatidan ham, ish vaqtidan ham samaraliroq foydalanish, shuningdek xomashyo, materiallar, butlovchi qismlar, yoqilg'i, energiya va boshqa aylanma fondlardan yanada tejamli va to'liq foydalanish zahiralari kiradi.

Mazkur imkoniyatlarga ishlab chiqarishda ish vaqti yo'qotishlariga barham berish ham kiradi. Bu smenada bekor turishlar, ishga kechikib kelish va boshqa ish vaqti yo'qotilishlarini iloji boricha kamaytirishni talab etadi.

Mehnat faoliyati samaradorligining mavjud imkoniyatlari ishlab chiqarishning alohida uchastkalarida mehnat unumdorligining darajasi va uning dinamikasi tahlil etilishi asosida aniqlanadi. Bunda mahsulotlar yoki ishlar asosiy turlarining mehnat sig'imini tahlil etishga, ayniqsa jiddiy e'tibor qaratilishi talab etiladi. Mehnat sig'imi mahsulot ishlab chiqarish yoki ishlarni bajarish uchun sarflangan norma-soatlar (norma-kunlar) asosida aniqlanadi.

Masalan, ishlab chiqarishning normativ mehnat sig'imi 180 ming norma-soatga teng bo'lsa, amalda esa 150 ming norma-soat sarflangan bo'lsa, o'rtacha mehnat unumdorligi 120,0% ga ortgan bo'ladi:

$$(180000 : 150000) \times 100 = 120,0\ \%$$

Mehnat sig'imi kamayganda mehnat unumdorligini oshirishning zaxiralari miqdorini xodimlarning har bir guruhi yoki ish kuchini tejash bo'yicha aniqlash mumkin. Mehnat unumdorligining o'sishi bilan mehnat sig'imining kamaytirilishi

ko‘rsatkichlari o‘zaro bog‘liqdir. Ularning nisbati quyidagicha aniqlanishi mumkin:

$$A = (100 \times v) : (100 - v);$$
$$V = (100 \times v) : (100 + v)$$

bunda: A – *mehnat sig‘imi v miqdorga kamaytirilganda mehnat unumdorligi o‘sishining %;*

V – *mehnat unumdorligi v miqdorga o‘sganida mehnat sig‘imining kamayishi %.*

Mehnat unumdorligi ish vaqti fondi ko‘payishining o‘rtacha har bir xodim bo‘yicha teskari nisbatda ortadi. Agar ish vaqti yo‘qotilishi asosiy davrda n % ni tashkil etgan bo‘lsa, reja bo‘yicha uni m % ga kamaytirish mo‘ljallangan bo‘lsa, xodimning mehnat unumdorligi quyidagi formula bo‘yicha ortadi:

$$(100 - m) : (100 - n) \times 100 - 100\ \%$$

Misol: ishlab chiqarishning bir uchastkasida ish vaqti yo‘qotilishi 15,0 % ni tashkil etgan va tegishli tadbirni amalga oshirish orqali bu ish vaqti yo‘qotishni 5,0 % ga tushirish imkoniyati bo‘lsa, bu holda mehnat unumdorligi 11,8 % ga ortadi:

$$(100 - 5) : (100 - 15) \times 100 - 100 = 11{,}8\ \%$$

Ayrim hollarda ba’zi tadbirlarning samaradorligi darajasi u qadar salmoqli bo‘lmasligi mumkin. Bunday paytda ish vaqtini tejashni kishi–kun ko‘rsatkichidan foydalanib aniqlash maqsadga muvofiqdir. Xodimlar sonida tejashni aniqlash uchun tadbirlar bo‘yicha tejashlarni soat bo‘yicha jamlash, keyin esa uni xodimlarning o‘rtacha oylik soniga quyidagi formula orqali aylantirish lozim:

$$\mathbf{Tx = Mk : (IVF \times K)}$$

bunda: Tx – *xodimlar sonida tejash;*

Mk – *mehnat sig‘imining norma–soatda kamayishi;*

IVF – *har bir xodim uchun yillik ish vaqti fondi;*

K – *mehnat unumdorligi normasining bajarilishi koeffitsienti.*

Mehnat faoliyati samaradorligini oshirish imkoniyatlaridan biri – xodimlar tarkibini takomillashtirishdir. Xodimlar tarkibi deyilganda sanoat–ishlab chiqarish personali ayrim toifalari sonining nisbati tushuniladi. Bunda asosiy va yordamchi xodimlar, shuningdek ishchilar va barcha xodimlar soni o'rtasidagi nisbat eng muhimdir. Asosiy xodimlar – tovar mahsuloti ishlab chiqarishi bilan bevosita band bo'lganlar, yordamchi xodimlar esa ularga xizmat ko'rsatadiganlar hisoblanadi.

Asosiy xodimlar yoki barcha xodimlar orasida ishchilar salmog'ining ortishi har bir xodim hisobiga mehnat unumdorligi ortishiga teng bo'ladi. Ishchilar va asosiy xodimlar salmog'ining indeksi – I xodimlar bir toifasining mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarini xodimlarning boshqa toifasi ko'rsatkichlariga aylantirish koeffitsienti hisoblanadi:

$$I\ MUum = I\ MUas.i. \times Ias.i. \text{ yoki } I\ MUum = I\ MUi : I\ as.i.$$

bunda: MUum –*umumiy mehnat unumdorligi;*
MUas.i. – *asosiy ishchilarning mehnat unumdorligi;*
Ias.i. – *asosiy ishchilar salmog'i indeksi;*
MUi – *ishchilarning mehnat unumdorligi.*

Misol: agar asosiy ishchilarning mehnat unumdorligi 5,0 % ga ortadigan, ularning barcha xodimlar sonidagi salmog'i 50,0 % dan 52,0 % ga yetkaziladigan bo'lsa, unda mehnat unumdorligining o'sishi 9,2 % ni tashkil etadi:

$$1{,}05 \times (52 : 50) = 1{,}092, \text{ ya'ni } 9{,}2\ \%$$

Mehnat faoliyati samaradorligi imkoniyatlarini aniqlash va ulardan oqilona foydalanish ishlab chiqarish samaradorligini oshirishning asosiy omilidir.

Qisqacha xulosalar

Mehnat unumdorligi - xodimlar mehnat faoliyatining iqtisodiy samaradorligi ko'rsatkichidir.

Mehnat samaradorligi - eng kam mehnat xarajatlari bilan yuqori mehnat natijalarga erishish darajasini ifodalaydi.

Mehnat intensivligi – bu jonli mehnatning murakkabligi darajasi bo'lib, ish vaqti birligi ichida inson asab va mushak quvvatining sarflanishi bilan o'lchanadi.

Amaliyotda mehnat unumdorligi darajasini aniqlashning natural, mehnat, qiymat usullaridan foydalaniladi.

Omillar deb, mehnat unumdorligining o'zgarishiga ta'sir ko'rsatadigan harakatlantiruvchi kuchlar yoki sabablarga aytiladi.

Barcha omillarni o'z ichki mazmuni va mohiyatiga ko'ra, uchta guruhga bo'lish mumkin: moddiy-texnik, tashkiliy va ijtimoiy-iqtisodiy.

Ish kuchiga xarajatlar bozor iqtisodiyoti sharoitlarida inson omili amal etishi bilan bog'liq barcha chiqimlarni qamrab oladigan integral ko'rsatkichdir. Unga ish haqiga, ish beruvchining ijtimoiy sug'urta turlariga to'lovlari, ijtimoiy infratuzilma, ijtimoiy xizmatlar, personalni o'qitish va malakasini oshirish uchun va boshqa xarajatlar kiradi. Bunda ish haqiga xarajatlar ish kuchiga umumiy chiqimlarning yarmidan kamrog'ini tashkil etadi.

Mehnat unumdorligini oshirish zaxiralari – texnika va texnologiyani takomillashtirish, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil etishni yaxshilash hisobiga mehnat unumdorligini oshirishning barcha omillaridan yanada to'laroq foydalanish imkoniyatidir.

Zaxiralar aniqlanish va foydalanish joyiga qarab: iqtisodiyot, tarmoq va ichki ishlab chiqarish zaxiralariga bo'linadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat unumdorligi nima?
2. Mehnat unumdorligi va mehnat jadalligi o'rtasida qanday bog'liqlik mavjud?
3. Mehnat unumdorligini hisoblash uslubiyoti qanday ahamiyatga ega?
4. Mehnat unumdorligini aniqlash usullarini aytib bering.
5. Mehnat unumdorligini aniqlash usullarining afzalliklari, kamchiliklari, qo'llanish sohalarini tushuntirib bering.

6. Mehnat unumdorligini oshirishning qanday moddiy-texnik omillarini va ular ta'sir ko'rsatishini hisoblashning qanday usullarini bilasiz?

7. Mehnat unumdorligiga qanday ijtimoiy-iqtisodiy omillar ta'sir ko'rsatadi?

8. Mehnat unumdorligini oshirishning tashkiliy omillariga nimalar kiradi?

9. Mehnat unumdorligini oshirish omillari o'rtasida qanday bog'liqlik mavjud?

10. Mehnat unumdorligni oshirish zaxiralari tasnifini aytib tushuntirib bering.

Adabiyotlar

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

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

3. Inson manfaati, huquq va erkinliklarini ta'minlash, hayotimizning yanada erkin va obod bo'lishiga erishish – bizning bosh maqsadimizdir. Prezident Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 20 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv qo'llanma. – T.:O'qituvchi, 2013. –128 b.

4. I.A.Karimov. Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qatiyat bilan davom ettirish. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2013-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan 2013-yil 18-yanvardagi majlisidagi ma'ruza // «Xalq so'zi» 2013-yil 19-yanvar.

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

6.Экономика труда: учебное пособие/ ред. К. Х. Абдурахманов, Ю.Г.Одегова. - Т.: ТФРЭУ, 2011. - 448 с.

7. A.B.Xayitov, G.A.Adilova,N.U.Arabov. Xorijda ish haqini tashkil etish.O'quv qo'llanma.-T.:TDIU,2011.- 408 bet.

8. Экономика труда: Учебник/ Под ред. Ю. П. Кокина и П. Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: МАГИСТР, 2010. - 686 с.

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

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

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

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

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

14. http: // www.gov.uz – O'zbekiston Respublikasining davlat portali.

15. http: //www.mineconomu.uz – O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligining rasmiy sayti

16. http: // www.edu.uz – O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligining rasmiy sayti

17. http: // www.mexnat.uz – O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish vazirligining rasmiy sayti.

18. http: // www.stat.uz – O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasining rasmiy sayti

19. http: // www.lex.uz – O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi qonunchilik hujjatlarining sayti

20. http: // www.eLibrary.ru – ilmiy elektron kutubxona sayti

21. http: // www.edu.uz – O'zbekiston ta'lim sayti

22.http: // www. ula.uzsci.net – O'zbekiston Respublikasi kutubxonalar assotsiatsiyasining sayti

23. http: // www.e-ilm.uz – masofadan turib o'qitish tizimining sayti

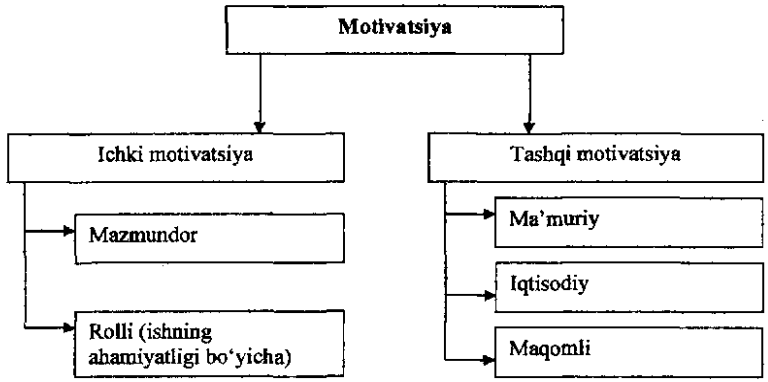
24. http: // www.uzsci.net – ilmiy–ta'lim tarmog'i

XI bob. MEHNAT FAOLIYATINING MOTIVATSIYASI

11.1. Ehtiyojlar va manfaatlar - mehnat faoliyati motivatsiyasining determinantlari sifatida

Motivatsiya nazariyasining tushunchalari iqtisodiy adabiyotda turlicha talqin qilinadi. Hatto «motivatsiya» va «rag'bat» tushunchalari xususida ham hozirgacha yakdil fikrga kelinmagan. B.M.Genkinning fikriga ko'ra, *«Motivatsiya – shaxsiy, guruhga oid va ijtimoiy maqsadlarga erishish uchun insonning xatti-harakatiga ta'sir ko'rsatishdir»*[111].

Motivatsiya tashqi va ichki bo'lishi mumkin *(11.1-rasm).*



11.1-rasm. Motivatsiya turlari

Ichki motivatsiya mehnat faoliyatining mazmuni va ahamiyati bilan belgilanadi. Agar ish xodim uchun qiziqarli bo'lsa, uning tabiiy layoqati va salohiyatini namoyon qilish imkoniyatini byersa, shularning o'zi uni faol, sidqidil va unumli mehnat qilishi uchun

[111] Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / 7-е изд., доп. — М. : Норма, 2007. — С.129.

motiv bo'la oladi. Ichki motiv uchun mehnat faoliyati mazmuni bilan birga ishning insonning muayyan layoqatlarini rivojlantirish uchun ahamiyatliligi, jamiyat uchun foydaliligi, bu faoliyatning xodimning e'tiqodlari, qadriyatlari, dunyoqarashiga muvofiqliligi ham muhim rol o'ynaydi.

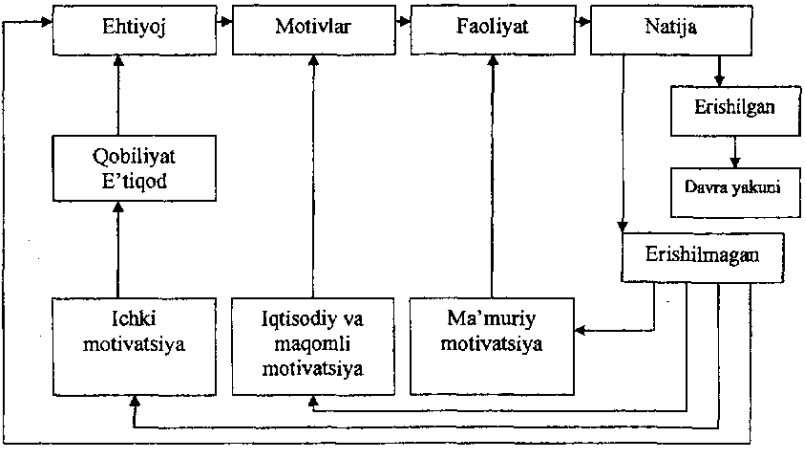
Tashqi motivatsiya uch turi mavjud:

• *ma'muriy* – bu ishni buyruq bo'yicha bajarishni, ya'ni bevosita majburlashni, belgilab qo'yilgan tartib-qoidalarga rioya etmaslik uchun jazolanishni anglatadi;

• *iqtisodiy* – motivatsiyaning bu turi ish haqi, dividendlar va hokazolar orqali amalga oshiriladi;

• *maqomli* – ushbu motivatsiya xodimning korxonadagi ijtimoiy maqomini – mavqeini o'zgartirishni nazarda tutadi. Maqomli motivatsiya, shuningdek xodimning xizmatlari, kasbiy mahorati, insoniy fazilatlarni ijtimoiy e'tirof etish tarzida ham bo'lishi mumkin.

Umuman olganda, xodimning korxonadagi maqomining o'zgarishi uning mehnati natijalari ifodasidir. Motivatsiya jarayonlari unsurlarining o'zaro bog'liqligi *11.2– rasmda* aks etgan.

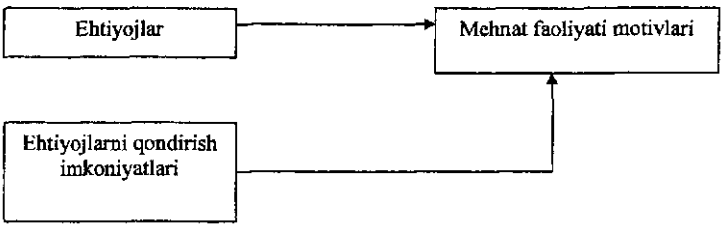


11.2-rasm. Motivatsiya jarayonlari unsurlarining o'zaro bog'liqligi

Motivatsiya u yoki bu shakllarini tanlash mehnat faoliyatining mazmuni, muayyan korxonadagi boshqaruv printsiplari, milliy an'analar, korporativ madaniyatga bog'liq bo'ladi. Masalan, AQSH korxonalari uchun mehnat taqsimotining rivojlangan tizimi va induvidulizmga asoslangan ish natijalariga ko'ra motivatsiya xosdir. Yaponiyada esa jamoa tarzida va o'zaro yordam, bajarayotgan ishlari keng ko'lamli bo'lgan xodimlar o'rtasidagi yaqin aloqalar hisobga olinadigan mavqe bo'yicha motivatsiya qo'llaniladi.

J.Keyns iste'molga moyillik va investitsiya kiritishga rag'bat deb ataganlarini motivlarga misol sifatida keltirish mumkin. «Jamiyatning psixologiyasi shundayki,- deb yozadi u,- real jamlanma daromad ortishi bilan jamlanma iste'mol ham ko'payadi, ammo bu ortish miqdori daromad o'sishi darajasida bo'lmaydi. Ish bilan bandlikning mutanosib darajasi jamiyatning iste'molga moyilligi deb ataydigan bu ko'rsatkichimizning ortishi joriy investitsiyalarga bog'liq bo'ladi... O'z navbatida, joriy investitsiyalar miqdori investitsiya kiritishi rag'batiga bog'liq bo'ladi»[112].

Motivlar inson ehtiyojlariga bog'liq ekan, ularning tasnifi umumiy holda ehtiyojlar tasnifiga mos bo'lishi kerak. Demak, eng avvalo, turmush kechirish va hayot maqsadi motivlari aniqlab olinishi lozim. Bu mehnat faoliyati bilan uzviy bog'liqdir.

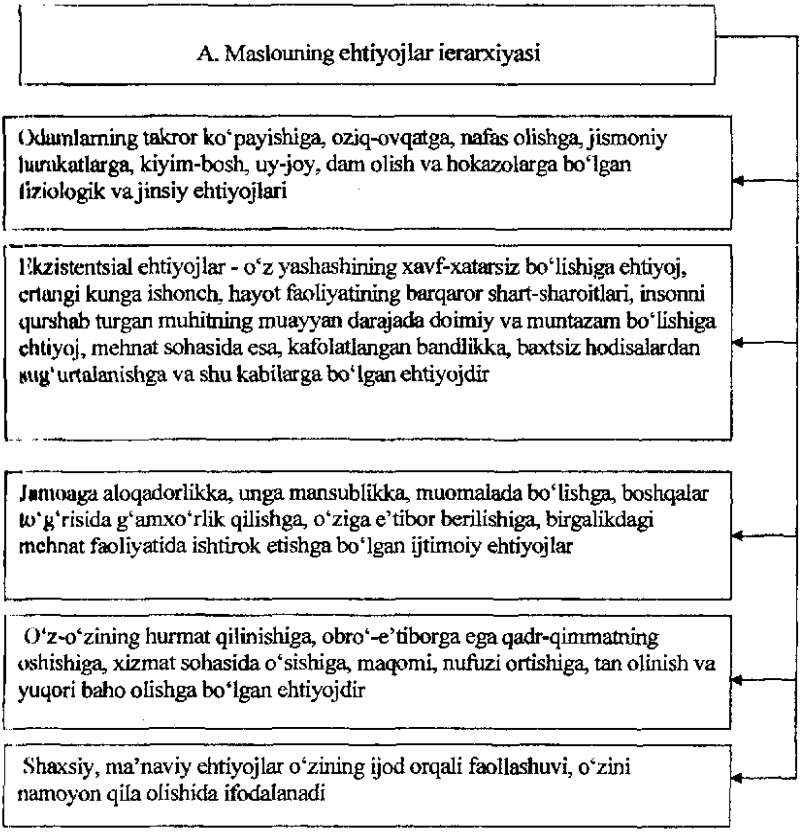


11.3-rasm. Inson mehnat faoliyati motivlarining shakllanishi

Ehtiyojlar murakkab xususiyat hisoblanadi. A.Marshall ko'rsatib o'tganidek, «inson ehtiyojlari va istaklarining son-sanog'i yo'q»[113]. Bundan yuz yil o'tgach, ushbu mashhur iqtisodchining

[112] Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег // Антология экономической классики. - М., 1994. Т. 2. –С..32-33.
[113] Маршалл А. Принципы экономической науки. - М.: Прогресс, 1993. – С.148.

vatandoshi, psixlog M.Argayl ham buni tasdiqlagan: «Bizga hozircha inson ehtiyojlarining to'liq ro'yxati ma'lum emas»[114].



11.4 - rasm. A. Maslouning ehtiyojlar iyerarxiyasi

Ehtiyojlarining tasnifiga turlicha yondashuvlar mavjud. Mazkur tasniflarning asosiysi amerikalik psixolog A.Maslou tomonidan ishlab chiqilgan besh guruhli ehtiyojlar hisoblanadi[115] *(11.4-rasm):*

[114] Аргайл М. Психология счастя. - М.: Прогресс, 1991. – С..208
[115] Maslow A. H. A Theory of Human Motivation // Psychological Review (1943) 50. – r. 77.

- *fizilogik ehtiyojlar;*
- *xavfsizlik ehtiyojlari;*
- *daxldorlik (mehnat jamoasiga, jamiyatga) ehtiyojlari;*
- *e'tirof etilishga ehtiyojlar;*
- *o'zini ko'rsatish ehtiyojlari.*

A.Maslou ehtiyojlarning dastlabki ikki turini boshlang'ich (tug'ma) ehtiyojlar deb, qolgan uchtasini ikkilamchi (hosil qilingan) ehtiyojlar deb atagan. Shu bilan birga ehtiyojlarning ortish jarayoni birlamchi (quyi) ehtiyojlarni ikkilamchi (yuqori) ehtiyojlar bilan almashtirish sifatida namoyon bo'ladi. Iyerarxiya printsipiga asosan har bir yangi darajadagi ehtiyoj avvalgi ehtiyojlar qondirilgandan keyingina shaxs uchun dolzarb ehtiyojga aylanadi.

A.Maslou buni quyidagi misol orqali asoslaydi: «Masalan, insonning fiziologik ehtiyojlari 85,0 %, xavfsizlik ehtiyojlari – 70,0 %, daxldorlik ehtiyojlari -50,0 %, e'tirof etilishga ehtiyojlar – 40,0 %, o'zini ko'rsatish ehtiyojlari – 10,0 % ga qondirilgan deb hisoblansin. Bu holda «A» bazaviy ehtiyoj 10,0 % ga qondirilgan bo'lsa, keyingi «V» ehtiyoji paydo bo'lmaydi. Agar «A» ehtiyoji 25,0 % ga qondirilgan bo'lsa, «V» ehtiyoji 5,0 % sifatida paydo bo'ladi. Agar «A» ehtiyoji 75,0 % ga qondirilsa, «V» ehtiyoji 90,0 % gacha paydo bo'lishi mumkin va hokazo»[116].

D. Makklelland esa muvaffaqiyatga erishish, daxldorlik va hokimiyatga ega bo'lish ehtiyojlarini ajratib ko'rsatadi. Uning fikriga ko'ra, mazkur ehtiyojlar iyerarxik tartibga ega emas va insonning shaxsiy o'ziga xos psixologiyasiga bog'liqdir[117].

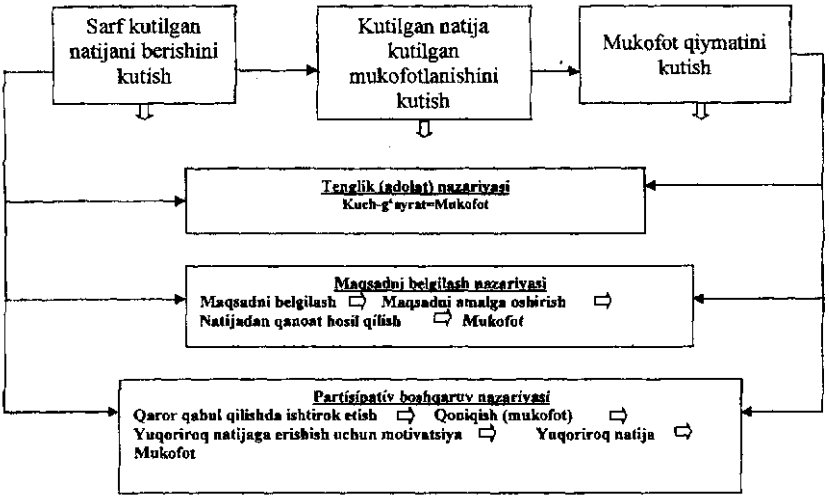
Ehtiyojlarning yana bir mashhur tasnifi F.Gertsbyergning ikki omilli nazariyasidir. Ushbu yondashuvda xodimning korxonadagi xatti-harakatini gigienik va motivatsiya xususiyatiga ega omillar belgilaydi. Ularning birinchisiga mehnatning sanitariya-gigiena sharoiti, fiziologik ehtiyojlarni qondirish, shuningdek xavfsizlik ehtiyojlari va kelajakka ishonch kiradi. Ikkinchi guruh omillari esa insonning o'z salohiyatini namoyon qilish va kamol topishga bo'lgan ehtiyojlari bilan bog'liqdir[118].

---

[116] Maslow A. H. A Theory of Human Motivation // Psychological Review (1943) 50. – r. 388-389.
[117] Mc Cleland D. Power the Inner Experience N.Y. 1975. –p. 38-41
[118] Hertzberg E. The Motivation to Work. –N.Y. 1959-p. 81-88.

Yana bir nazariya - K.Aldyerfyerning[119] turmush kechirish, uloqa va o'sish ehtiyojlari uch guruhidir.

Mehnat motivatsiyasiga doir inson o'z mehnati munosib baholanishini kutadigan tenglik (adolat), oldinga qo'yilgan maqsadga erishishga intilishni asoslaydigan maqsadni belgilash hamda personal mehnatini samarali tashkil etish, xodimlarning foyda va kapitalda ishtirok etishi ko'zlangan partisipativ boshqaruv va boshqa nazariyalarni ham keltirish mumkin *(11.5-rasm)*.

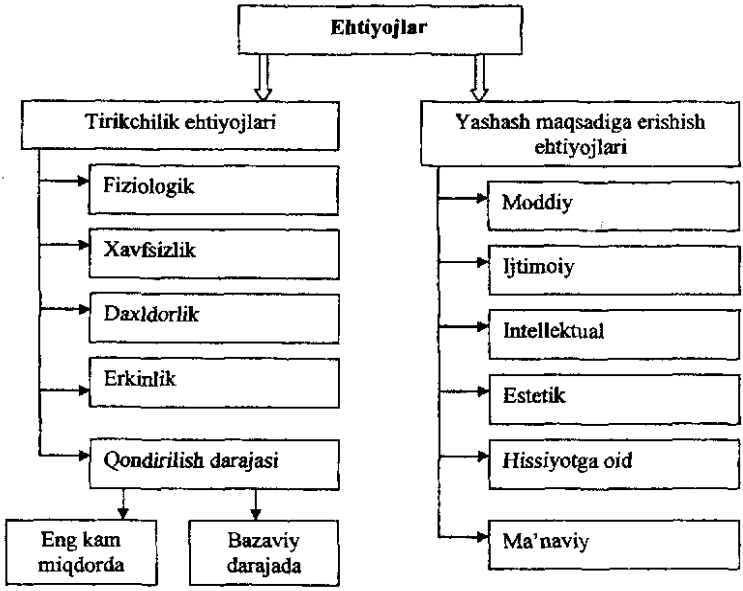


11.5-rasm. Mehnat motivatsiyasi nazariyalari

Ammo yuqorida qayd qilingan tasniflarda inson uchun tabiiy hisoblangan erkinlik, e'tiqod, ma'naviy kamol topish kabi ehtiyojlar nazarda tutilmagan. Umuman etiyojlarni quyidagi ikki guruhga bo'lish mumkin *(11.6-rasm)*:

- *tirikchilik ehtiyojlari;*
- *yashash maqsadiga erishish ehtiyojlari.*

[119] Alerter C.P. Existence, Relatedness and Grown: Human Needs in Organizations: an Introduction to Settings. –N.Y. 1972, –p.120-193



11.6-rasm. Ehtiyojlar tasnifi

Ushbu guruhlarning birinchisiga oziq-ovqat, kiyim-kechak, xavfsizlik, shuningdek daxldorlik (muayyan ijtimoiy guruhga) va bugungi kunda eng asosiylardan hisoblanadigan erkinlik bilan bog'liq ehtiyojlarni kiritish mumkin. Tirikchilik ehtiyojlarini qondirishning ikki darajasini ham ajratib ko'rsatsa bo'ladi:

1.*Ehtiyojlarni qondirishning eng kam miqdori.* Bunda insonning tirikchiligi uchun hayotiy zarur ehtiyojlar nazarda tutiladi.

2. *Ehtiyojlarni qondirishning bazaviy darajasi.* Mazkur daraja muayyan insonning yashash maqsadiga muvofiq bo'lgan ehtiyojlar paydo bo'lishi imkoniyatlarini ta'minlaydi.

*Yashash maqsadiga erishish ehtiyojlari*ni olti guruhga bo'lish mumkin:

• *moddiy.* Aholi tegishli guruhining tirikchilik ehtiyojlarini qondirishning bazaviy darajasidan yuqori bo'lgan moddiy ehtiyojlarni qondirishga intilishga yashash maqsadi sifatida qarash

mumkin, Bu amalda boylikka ehtiyojni anglatadi. Shu munosabat bilan A.Marshall «Hashamatga qarshi qaratilgan qonunlar naf byermadi, lekin jamiyatning ma'naviy ruhi odamlarda shaxsiy boylik bilan maqtanmaslik xislatini shakllantira olganida, bu ulkan natija bo'la olardi. Agar har bir xaridor kamroq va oddiyroq buyumlarni, ularni haqiqiy go'zalligi nuqtayi nazaridan tanlab, xarid qilganida dunyo ancha mukammalroq bo'lardi»[120] deb ko'rsatgan edi;

- *ijtimoiy.* Erkinlik, shuhrat, hokimiyatga intilish, e'tirof va hurmat qilinish, homiylik, do'stlik, ota-onalari va farzandlariga muhabbat mazkur guruh ehtiyojlari hisoblanadi;
- *intellektual* - bu bilim olish, haqiqatni anglash, ilmiy va badiiy ijod bilan bog'liq ehtiyojlardir;
- *estetik.* Go'zallik, uyg'unlikka intilish ehtiyojlarning ushbu turiga kiradi;
- *hissiyotga doir* - bu muloqot qilish, ko'ngil ochish, tavakkalchilik ehtiyojlarini anglatadi;
- *ma'naviy* - mazkur ehtiyojlarga ma'naviy kamolotga erishishga intilish, ishonch, iymon-e'tiqod kiradi.

Ehtiyojlar mehnat motivatsiyasining sabablari umumiy jarayonida muhim o'rinlardan birini egallaydi. Ular xodimlar tomonidan anglab etilsa, xulq-atvorni rag'batlantiradi. Bu jihatdan ular muayyan shaklga - u yoki bu faoliyat turlariga, obyektlar va buyumlarga qiziqish shakli sifatida idrok qilinadi. *Qiziqish – bu anglab yetilgan ehtiyojlarning aniq ifodasidir.* Ehtiyojlardan farqli o'laroq qiziqish shunday ijtimoiy munosabatlarga qaratilganki, xodim ehtiyojlarining qondirilishi shu munosabatlarga bog'liqdir. Agar ehtiyojlar insonning normal hayot kechirishi uchun nimalar kerakligini ko'rsatsa, qiziqish esa mazkur ehtiyojni qondirish uchun qanday harakat qilish kerak, degan savolga javob beradi. Shunday qilib, qiziqish o'ziga xos bo'lgan belgi subyektining yashashi uchun shart-sharoitlardan foydalanishga faol munosabatda bo'lishni bildiradi, holbuki ehtiyoj bu shart-sharoitlarni egallashning zarurlik holatini ifodalaydi. Qiziqishlarning mazmuni sifatida predmetlar va

[120]Маршалл А. Принципы экономической науки. - М.: Прогресс, 1993. – С..206-207.

obyektlar maydonga chiqadi, ularni egallash subyektlarning u yoki bu ehtiyojlarini qondirish imkonini beradi.

Turli-tuman birliklar, umuman, jamiyat, sinflar, ijtimoiy guruhlar, mintaqalar, mehnat tashkilotlari, shuningdek, ayrim xodimlar ehtiyojlar va qiziqishlarning egalari bo'lib maydonga chiqadi. Ehtiyojlar va qiziqishlar subyektlari qatoriga barcha xo'jalik yuritish subyektlari kiradi, ular ijtimoiy mehnat taqsimoti tizimida muayyan funktsiyalar va maqsadlarga ega bo'ladi. Har bir subyektga turli qiziqish majmui xosdir.

Qiziqishlar *moddiy (iqtisodiy)* bo'ladi. Bular ehtiyojlarni qondirishning pul va moddiy buyum vositalariga qiziqishdir. Bundan xodimlarning mehnat haqining tegishi darajasiga, mukofotlash miqdorlariga, noqulay mehnat sharoitlarida ishlaganlik uchun imtiyozlar va konpensatsiyalarga, mehnat rejimiga va shu kabilarga bo'lgan qiziqishi kelib chiqadi. Bundan tashqari, qiziqishlar *nomoddiy* ham bo'lishi mumkin: bular bilimlarga, ilmga, san'atga, muomalada bo'lishga, madaniyatga, ijtimoiy-siyosiy faoliyatga va shu kabilarga bo'lgan qiziqishlardir.

Har qanday ehtiyoj xilma-xil qiziqishlarni vujudga keltirishi mumkin. Masalan, bilimlarga bo'lgan qiziqish xodimlarda o'zining kasb mahoratini oshirishga bo'lgan qiziqishni shakllantirishi mumkin. Ijodiy, xilma-xil va mazmunli ishga bo'lgan qiziqish o'zining kasbiy bilimlarini doimiy ravishda kengaytirib borishni talab qiladi; maxsus adabiyotlarni, ilg'or tajribani umumlashtiruvchi va yorituvchi adabiyotlarga qiziqishni oshiradi va hokazo. Shunday qilib, ehtiyojlar va qiziqishlar mehnat xulq-atvorining ichki tomondan bog'liqligini nazarda tutadi. Xodimlarning turli ijtimoiy demografik, kasb-malaka va boshqa ijtimoiy guruhlaridagi turli faoliyat sharoitlarida ehtiyojlar va qiziqishlar turli-tuman tuzilishga ega bo'ladi.

11.2. Mehnat faoliyati motivatsiyasining mehnatga munosabatni shakllantirishga ta'siri

Iqtisodiy faoliyat motivlarini ikki guruhga – motivlarning mehnat jarayoni va mehnat natijalariga yo'naltirilganligiga ajratish mumkin. Bunda *mehnat jarayoni motivlari* mehnat faoliyatining

mazmuni, mehnat sharoitlari, hamkasblar bilan o'zaro munosabatlar, o'z salohiyatini namoyon qilish va undan foydalanish imkoniyatlari bilan bog'liq bo'ladi. *Mehnat natijalariga yo'naltirilgan motivlar* esa mehnat faoliyatining ahamiyatliligi, moddiy rag'batlantirish darajasi, bo'sh vaqt asosiylar hisoblanadi.

Xodimlar tomonidan o'z mehnat faoliyatining ahamiyatliligi oila a'zolari, tanishlari, ommaviy axborot vositalari va boshqalar fikrlari hisobga olingan holda baholanadi. Juda ko'pchilik uchun ishining ahamiyatliligi katta rol o'ynaydi.

Moddiy rag'batlantirishning shakllari ko'p. Bu, asosan, pul daromadlaridir. Ayni paytda motivlarning bu guruhiga ish bilan muqim band bo'lishiga ishonch, taqchil ne'matlardan bahramand bo'lish, ijtimoiy himoya qilinganlik va hokazolar ham kiradi. Bo'sh vaqtning mavjudligi ijodkor shaxslar, ishdan ajralmagan holda ta'lim olayotganlar, yosh bolali onalar va boshqa ayrimlar uchun muhim motivlar hisoblanadi.

Jamiyatda moddiy farovonlik ortishi bilan bo'sh vaqt majud bo'lishining ahamiyati kuchayadi. Bundan Yevropaning qator mamlakatlarida o'tkazilgan sotsiologik tadqiqotlar natijalari yaqqol dalolat beradi. Bu mamlakatlar kompaniya va firmalari xodimlariga «Siz uchun hozirgi ish haftasi davomiyligini saqlab qolgan holda ko'proq pul ishlab topish yoki hozirgi maoshingizni saqlab qolgan holda ish haftasi davomiyligini qisqartirish manfaatlimi?» savoli bilan murojaat qilindi. Ularning javoblari natijalari –jadvalda keltirilgan.

Umuman maqsadlarning nufuzliligi har bir shaxs uchun turlicha bo'ladi. Shu bilan birga maqsadlar inson hayotining bosqichlariga qarab hamda tashqi omillar ta'sirida o'zgarishi mumkin. Insonning o'smirlik va yoshlik paytida moddiy manfaatlar asosiy hisoblanadi. U ulg'aygan sari, hayotining yetuklik davrida ijodiy intilishlar kuchayadi. Odam keksayotgan pallada esa ma'naviy kamolot motivlari ustunlik qiladi.

11.1-jadval

Yevropa mamlakatlarida xodimlarning ish haftasi davomiyligi va ish haqi miqdoriga munosabati (sotsiologik tadqiqotda ishtirok etganlar umumiy soniga nisbatan % hisobida)[121]

	Daniya	Gyermaniya	Frantsiya	Italiya	Gollandiya	Belgiya	Angliya	Ispaniya	Gretsiya	Irlandiya	Portugaliya
Ish haftasi davomiyligi qisqarishi tarafdorlari	55,0	44,0	42,0	31,0	29,0	29,0	26,0	26,0	17,0	16,0	15,0
Ish haqi oshirilishi tarafdorlari	39,0	42,0	53,0	66,0	55,0	50,0	64,0	53,0	82,0	79,0	64,0
Betaraflar	6,0	14,0	5,0	5,0	16,0	21,0	10,0	21,0	1,0	5,0	21,0

Mehnat sharoitlari va mazmuni bilan kasbi, malakasi va boshqa ijtimoiy belgilari bilan farq qiladigan xodimlarning turli ijtimoiy guruhlari uchun ayni bir xil obyektlar va hodisalar turlicha ahamiyatga ega bo'lishi mumkin. Masalan, birovlar uchun mehnat sohasidagi xulq-atvorning bosh yo'nalishi moddiy farovonlik bo'lsa, boshqalar uchun mehnat mazmuni, uning ijodiy boyligi muhimroqdir, yana boshqalar uchun esa muloqotda bo'lish imkoniyati muhimdir va hokazo.

Mehnat motivatsiyasi jarayoning eng muhim unsurlari qadriyatlar va xulq-atvor normalaridir. *Qadriyatlar* – bu subyekt, jamiyat, sinf, ijtimoiy guruhning hayot va ishning asosiy va muhim maqsadlari to'g'risidagi, shuningdek, ana shu maqsadlarga erishishning asosiy vositalari haqidagi tasavvurlaridir. Qadriyatlarga jamiyat, jamoa, shaxs ko'z o'ngida ijobiy ahamiyatga ega bo'lgan barcha predmetlar va hodisalar kiritiladi. Qadriyatlar olami jamiyatning ehtiyojlari hamda qiziqishlari xilma-xil va bitmas-tuganmasdir.

[121] Кузнецов Ю. В. Проблемы теория и практики менеджмента.- СПб., 1994. -С.124

Qadriyatlar moddiy, ma'naviy, ijtimoiy, siyosiy bo'ladi va hokazo. Ular ehtiyojlar va qiziqishlar asosida tarkib topadi. Lekin ehtiyojlar va qiziqishlar asosida shakllanadigan qadriyatlar ulardan nusxa ko'chirmaydi. Qadriyatlar ehtiyojlar, qiziqishlar mazmuniga ham mos kelishi, ham mos kelmasligi mumkin. Ehtiyojlar, qiziqishlar va qadriyatning ehtimol tutilgan mos kelishi, birligi yoki qarama-qarshiligi shu narsa bilan bog'liqki, ong nisbatan mustaqilikka egadir. Ongning o'ziga xos faolligi, uning mustaqiligi shunga olib keladiki, qadriyatlar – bu ehtiyojlar va qiziqishlarning nusxasi emas, balki hamisha ham ularga mos kelavyermaydigan ideal tasavvurlardir.

Qadriyatlar orasida qadriyatli maqsadlar (doimiy) va qadriyatli vositalar (jihoz vositalari) bo'lishi mumkin. Doimiy qadriyatlar inson mavjudligining strategik maqsadlarini: sog'lig'i, qiziqarli ishi, muhabbati, moddiy farovonligi va jihozlarni aks ettiradi. Jihoz vositalari maqsadga erishish vositalaridan iboratdir. Bular turli shaxsiy sifatlardan iborat bo'lib, maqsadga, shaxsning e'tiqodlariga erishishga yordam beradi.

Jamiyatdagi qadriyatlar mazmuni shaxsning madaniyatiga, ma'naviy va axloqiy hayotining, ijtimoiy ongining rivojiga bog'liq. Qadriyatlarning o'ziga xos shakli ijtimoiy ideallar, ya'ni jamiyatda ijtimoiy munosabatlar, xodim qanday bo'lishi lozimligi haqidagi tasavvurlardir.

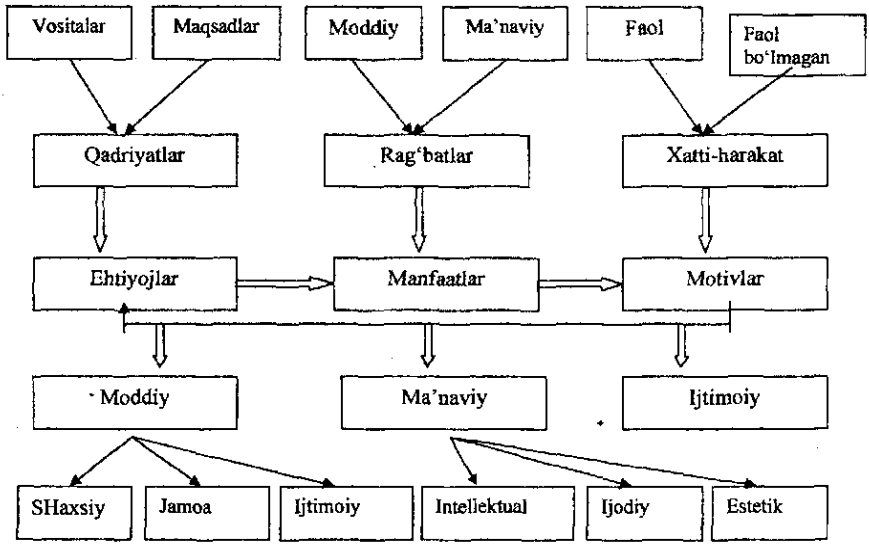
Inson faoliyati bir yo'la bir necha motivlarga asoslanadi, chunki u jamiyat, atrofidagi odamlar, o'zi bilan turli munosabatlar tizimiga kiritilgan. Xodimning xatti-harakatlarini belgilaydigan yetakchi motivlar o'z tarkibiga ega bo'lgan *motivatsiya negizi* nomini olgan. Motivatsiya negizining tarkibi aniq mehnat vaziyatlariga bog'liq ravishda quyidagicha farqlanadi:

- kasbni yoki ish joyini tanlash;
- korxonada o'z kasbi bo'yicha kundalik mehnat faoliyati;
- nizolar;
- ish joyini almashtirish yoki kasbini o'zgartirish;
- mehnat xususiyatini o'zgartirish bilan bog'liq bo'lgan innovatsiya (11.7-rasm).

Hozirgi vaqtda mehnat sotsiologiyasi xodim ijtimoiy xatti-harakatining mexanizmiga doir bilimlarni jiddiy ravishda

chuqurlashtirish imkonini beradigan g'oyalar ustida tadqiqotlar olib bormoqda. Bunda gap inson uning xatti-harakatini tartibga soladigan shaxsiy moyillikning murakkab tizimiga egaligi xususida ketyapti. Ular murakkab tartibga ega bo'lgan ehtiyojlar, manfaatlar va vaziyatlar chegaralarida tashkil topadi.

Mehnat motiivatsiyasining ichki undovchi kuchlarini shakllantirish - mehnat faoliyati sababini asoslash jarayonining mohiyatidir. Sabab omillari sifatida sababning asosi yoki shart-sharoitlarini aytish mumkin. Ular sababning mazmunli tomonini, uning asosiy belgilari va ustuvor yo'nalishlarini belgilab beradi. Sabab omillari sifatida ijtimoiy va iqtisodiy muhit omillari (rag'batlar) yoxud barqaror ehtiyojlar va qiziqishlar maydonga chiqadi.



11.7-rasm. Mehnat xatti-harakatini tartibga solish motivatsiya mexanizmining tasnifi

Ehtiyojlar, manfaatlar, vaziyatlar va ularga muvofiq bo'lgan shaxsiy moyilliklarning to'rt turi mavjud:

1) eng oddiy vaziyatlar, maishiy sharoitlarda biologik xususiyatga ega bo'lgan ehtiyojlar bilan bog'liq ko'rsatmalar;

2) odatiy kundalik vaziyatlarda muomala ehtiyoji asosida shakllanadigan ijtimoiy ko'rsatmalar;

3) shaxs manfaatlarining muayyan mehnat yoki bo'sh vaqtni o'tkazish sohasiga umumiy yo'naltirilishi xususiyatini ifodalaydigan ko'rsatmalar;

4) shaxs qadriyatlarining tizimi.

Ko'pgina ijtimoiy va axloqiy ehtiyojlar mehnat sotsiologiyasi tomonidan turli nuqtayi nazarlardan o'rganilmoqda va hisobga olinmoqda. Ularning muayyan qismi mehnat sabablari muammosiga kiradi va aniq mehnat xatti-harakati ahamiyatiga ega bo'ladi. Ular orasida quyidagilarni ajratib ko'rsatish mumkin:

• o'zini hurmat qilishga ehtiyoj (o'zi haqidagi ijobiy fikr tufayli nazorat va mehnat haqi olishdan qat'iy nazar halol mehnat faoliyati bilan shug'ullanish);

• o'zini qaror toptirishga bo'lgan ehtiyoj (ma'qullanish va obro'-e'tibor, o'ziga nisbatan boshqalarning ijobiy munosabatda bo'lishi tufayli mehnatda yuqori miqdor va sifat ko'rsatkichlariga erishish);

• e'tirof etilishiga ehtiyoj (mehnat xulq-atvorining o'zi kasbga yaroqli va layoqatli ekanligini isbotlashga qaratilishi);

• o'zini namoyon qilishga bo'lgan ehtiyoj (ishga ijodiy munosabatda bo'lish asosida ishda yuqori ko'rsatkichlarga erishish);

• mehnat faoliyati bilim va ko'nikamalarga ega bo'lish, o'ziga xoslikni namoyon qilish vositasi sifatida;

• faollikka ehtiyoj (faollik orqali sog'liq va kayfiyatni yaxshi saqlashga intilish);

• naslni davom ettirishga va o'zidan ko'payishga bo'lgan ehtiyoj (ishda oilasi va qarindosh-urug'lari, yaqinlarining yaxshi kun kechirishi, jamiyatda martabasi ortishiga ahamiyat berish; mehnat natijalari orqali yaratishga va nimanidir meros qilib berishga intilishni amalga oshirish);

• dam olish va bo'sh vaqtga bo'lgan ehtiyoj (kamroq ishlab, ko'proq bo'sh vaqt bo'lishini afzal ko'rish, ishni yashashning asosiy maqsadi emas, balki qadriyat deb bilish);

• o'zini saqlashga ehtiyoj (kamroq va yaxshiroq sharoitda ishlashga ehtiyoj, o'z sog'lig'ini saqlash maqsadida kamroq haq olishga ham rozi bo'lish);

• barqarorlikka ehtiyoj (ishni mavjud turmush tarzini, erishilgan to'kinlik darajasini saqlab qolish usuli sifatida idrok etish, tavakkalchilikni yoqtirmaslik);

• muomala qilishga ehtiyoj (mehnat faoliyatini odamlar bilan aloqada bo'lish sharti va sababi deb bilish);

• ijtimoiy mavqega ega bo'lishga ehtiyoj (mehnat faoliyatini mansabga erishish maqsadlariga bo'ysundirish, mansab boshqalar bilan o'zaro munosabatda bo'lishda xulq-atvorning asosiy hal qiluvchi omili);

• ijtimoiy birdamlikka ehtiyoj (hamma bilan birdek bo'lishga istak, halollik ish joyidagi sheriklar, hamkasblar oldida javobgarlik sifatida).

Ehtiyojlarni tug'diradigan mehnat sohasidagi sabablar xilma-xil funktsiyalarni bajaradi va ular xodim hulq-atvorida ro'yobga chiqadi. Bular quyidagi funktsiyalar:

• *yo'naltiruvchi funktsiya,* bunda sabab xodimning xulq-atvorini vaziyatdan xulq-atvor variantlarini tanlashga yo'naltiradi;

• *ma'no hosil qiluvchi funktsiya,* bunda sabab xodimning mazkur xulq-atvoridagi subyektiv ahamiyatini belgilab beradi, uning shaxsiy ma'nosini aniqlaydi;

• *vositali funktsiya,* bunda sabab ichki va tashqi qo'zg'atuvchilar tutashgan joyda vujudga keladi, ularning xulq-atvorga bo'lgan ta'siri vositachisi bo'ladi;

• *safarbar qiluvchi funktsiya,* bunda sabab xodim organizmi kuchlarni o'zi uchun ahamiyatli faoliyat turlarini amalga oshirishga safarbar etadi;

• *oqlovchi funktsiya,* bunday holatda shaxsning tashqaridan normallashtiradigan xulq-atvor namunasiga, etaloniga, ijtimoiy va axloqiy normaga munosabati ifodalangan bo'ladi.

Haqiqiy sabablar bilan e'lon qilinadigan, oshkora e'tirof etiladigan sabablarni farqiga yetish lozim. Haqiqiy sabablar bular undovchi sabablardir. Ikkinchi sabablar bular mulohaza sabablari bo'lib, ularning vazifasi o'zining xulq-atvorini o'ziga va

boshqalarga tushuntirishdir. Oshkora e'lon qilinadigan sabablarni undovchi sabablardan farqli o'laroq ko'pincha dalillar deb atashadi.

Sabablar tuzilishi juda moslashuvchan va doimiy ravishda o'zgaruvchandir. Mehnat faoliyati jarayonidagi bunday to'g'rilanib borish uchun asos sifatida ishlab chiqarish vaziyatining turli tomonlaridan qoniqish hosil qilish namoyon bo'ladi. Xodim vaziyatning barcha elementlarini qanchalik qulaylik bilan qabul qilsa, mehnat xulq-atvori sabablari shunchalik to'g'rilangan bo'ladi. Sabablarni o'rganishning sotsiologik va psixologik darajalarini farqlash kerak bo'ladi. Psixologik darajada harakatdan oldingi maqsadni bilib olish va qaror jarayoni tekshiriladi. Butun sabablarni asoslash jarayoni maqsad qo'yish bilan tugaydi.

Sabablar yo'l-yo'riqlarini o'rganishda shuni nazarda tutish kerakki, ularning mazmuni ko'proq qadriyatlar va normalar mazmunini, avvalo shaxsiy ehtiyojlar hamda qiziqish yo'nalishidan ko'ra ijtimoiy jihatdan ma'qullangan qadriyatlar va normalar mazmunini, avvalo shaxsiy ehtiyojlar hamda qiziqish yo'nalishidan ko'ra ijtimoiy jihatdan ma'qullangan qadriyatlar va normalar mazmunini aks ettiradi. Bunda sabablar iyerarxiyasi qadriyatlar iyerarxiyasidan dalolat beradi. Ehtiyojlar va qiziqishlar tuzilishini esa faoliyatning har xil turlariga doir vaqt sarflari aks ettiradi. Turli ijtimoiy guruhlar xodimlarining hulq-atvorining sabablari, yo'l-yo'riqlari, qadriyatli yo'nalishlarini, shuningdek ularning tuzilishini o'rganish xodim nima sababdan mehnat qilayotganligini aniqlash imkonini beradi. Mehnat faolligiga undovchi ichki sabablarni bilish asosida yaratiladigan rag'batlar tizimi mehnatga munosabatlarning optimal tipini shakllantirishning asosi hisoblanadi. Jamiyatda amal qilayotgan rag'batlar tizimi faqat xodimlarning yetakchi ehtiyojlari va qiziqishlarini amalga oshirishga yordam byergandagina samarali bo'ladi.

11.3. Mehnat motivatsiyasini kuchaytirish omillari va usullari

Xodim mehnat faoliyatida ishtirok etar ekan, ayni paytda bir qator ehtiyojlar, manfaat va qadriyat yo'nalishlariga ega bo'ladi. Ular muhim va nomuhim, turli darajada ahamiyatli va qadrli bo'lishi mumkin. Bu hamma omillar ichida eng asosiylarini tanlash,

ehtiyojlar, qiziqishlar, qadriyatlarni mehnat vaziyati bilan taqqoslash jarayonida sabablar (yo'l-yo'riqlar) vositasida amalga oshadi. Ular orasida xodim motivatsiyasini kuchaytirishda moddiy rag'bat omili asosiy rol o'ynaydi.

Iqtisodiyot fanida xodimni moddiy rag'batlantirishga bo'lgan turlicha qarashlar mavjud. Jumladan, rossiyalik iqtisodchi olim Yu.G.Odegovning fikricha, «moddiy rag'batlantirish - shaxsiy, guruh va jamiyat maqsadlariga erishish uchun insonning mehnat faoliyatiga tashqi ta'sir ko'rsatishdir»[122].

Yana bir rossiyalik iqtisodchi olim A.P. Egorshin «moddiy rag'batlantirish – inson o'z ehtiyojlarini qondirish uchun nimani qanday qilish kerakligini belgilaydi,»[123] deb hisoblaydi.

T.O.Solomanidina va V.G.Solomanidin esa «moddiy rag'batlantirish – mehnat munosabatlarini muvofiqlashtirishga xizmat qiladigan sharoitlarni yaratishdir. Bu xodimda sidqidildan mehnat qilishga ehtiyoj tug'dirishi zarur. Shunda xodim o'z ehtiyojlarini qondirishning yagona yo'li samarali mehnat qilishdan iborat ekanligini anglab yetadi».[124]

Bizning fikrimizcha: «Personalni moddiy jihatdan rag'batlantirish deyilganda ish beruvchining mehnat shartnomasiga asosan barcha sarf- xarajatlari tushuniladi»[125].

Xodim ehtiyojlaridan kelib chiqqan holda rag'batlar moddiy yoki nomoddiy bo'lishi mumkin.

Moddiy rag'bat, o'z navbatida, pul shaklidagi va pul shaklida bo'lmagan rag'batlantirishga farqlanadi.

*Pul shaklidagi rag'bat*ga ish haqi, mukofotlar, ustama va hokazolar kiradi.

Pul shaklida bo'lmagan rag'bat ham ikki turga bo'linadi:

• *ish kuchini takror hosil qilish bilan bog'liq rag'bat* (davolanish, dam olish uchun yo'llanmalar, xizmat transporti bilan ta'minlash, yo'lkirani qoplash, imtiyozli kreditlar berish, sug'urtalash va hokazolar);

---

[122] Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно – логических схемах .- М:, 2008 – С.928-929.

[123] Егоршин А.П. Управление персоналом. – Нижний Новгород, 2010. –С..379.

[124] Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г – «Управление персоналом». М.:, 2008.- С.428 .

[125] Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R., Zokirova N.Q. Personalni boshqarish . – T.: «O'qituvchi», 2008 – B.428.

• *xodimning mehnat jarayonida ishtirok etishi bilan bog'liq rag'bat* (qulay ish joyi, og'ir qo'l mehnatini, zararli va xavfli mehnat sharoitlarini bartaraf etishga yo'naltirilgan tadbirlar va hokazolar).

*Nomoddiy rag'bat*ga quyidagilar kiradi:

• *ijtimoiy rag'bat* (mehnatning nufuzliligi, xizmat vazifasida o'sish, o'z layoqatini namoyon qilish imkoniyati va boshqalar);

• *ma'naviy rag'bat* (hamkasblar tomonidan hurmat qilinishi, tashakkurnoma e'lon qilish, yorliqlar, davlat mukofotlari bilan taqdirlash va hokazolar);

• *ijodiy rag'bat* (o'z bilimi, malakasini oshirish, ijodiy izlanishlarni qo'llab-quvvatlash va hokazolar);

• *ijtimoiy-psixologik rag'bat* (muomalada bo'lish, mehnat jamoasi ishlariga daxldorlik, qarorlar qabul qilishda ishtirok etish va hokazolar).

Xodimlarning mehnat motivatsiyasini oshirish uchun moddiy va nomoddiy rag'bat usullarini oqilona qo'llashga alohida ahamiyat berilishi kerak. O'z mohiyatiga ko'ra rag'batning bu ikki turi ham samaralidir. Biroq ularning ta'sir kuchi rag'batlantirish joyi, vaqti va subyektiga bog'liqdir. Bunda iqtisodiyotning rivojlanish darajasi, xodimning moddiy ahvoli, yoshi, jinsi nazarda tutiladi.

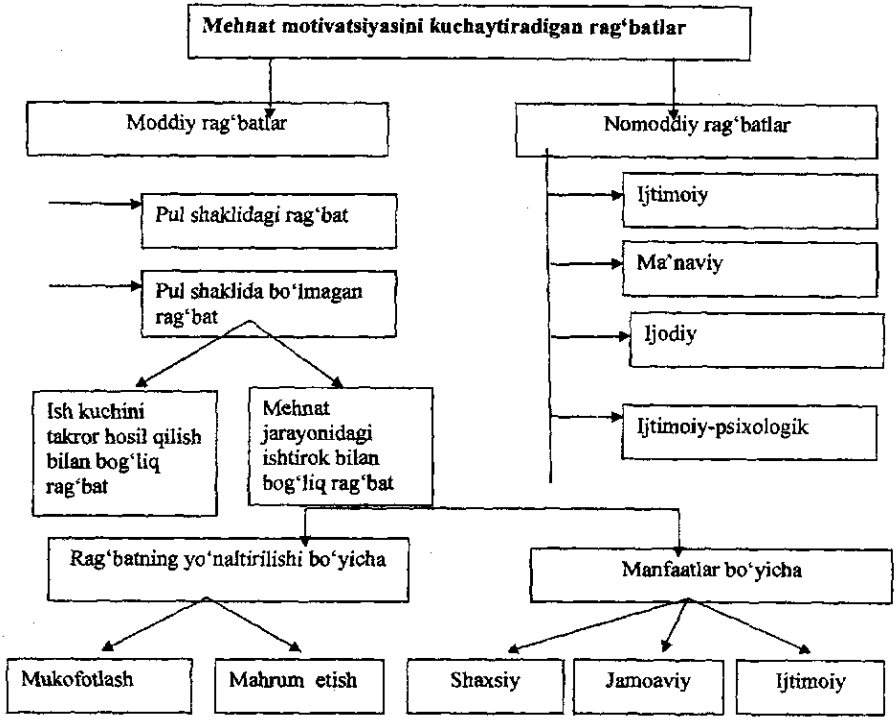
Sotsiologlarning fikriga ko'ra, yosh xodim uchun moddiy rag'bat muhim bo'lsa, xodimning 50 yoshida moddiy va ma'naviy rag'batlar ahamiyati tenglashadi.

Ayni paytda amaliyotda ma'naviy rag'bat bo'lgan juda ko'p yuqori samaralarga erishishga duch kelinadi.

Rag'bat, shuningdek, yo'naltirilishi bo'yicha *mehnat faoliyatini mukofotlash* (rag'batlarning barcha turlari) va *mahrum etish* (mukofotdan mahrum etish, mehnatga haq to'lash darajasi past bo'lgan ishga o'tkazish va hokazolar) xususiyatiga ega bo'ladi.

Mazkur rag'bat va aksilrag'batlarni qo'llashda jamiyatning rivojlanganligi darajasi, tarkib topgan an'analar, korxona turi, personal tarkibi hisobga olinishi maqsadga muvofiqdir.

Shu bilan birga xodimlarning manfaatlaridan kelib chiqqan holda rag'batlarning quyidagi shakllari farqlanadi *(11.9-rasm)*:

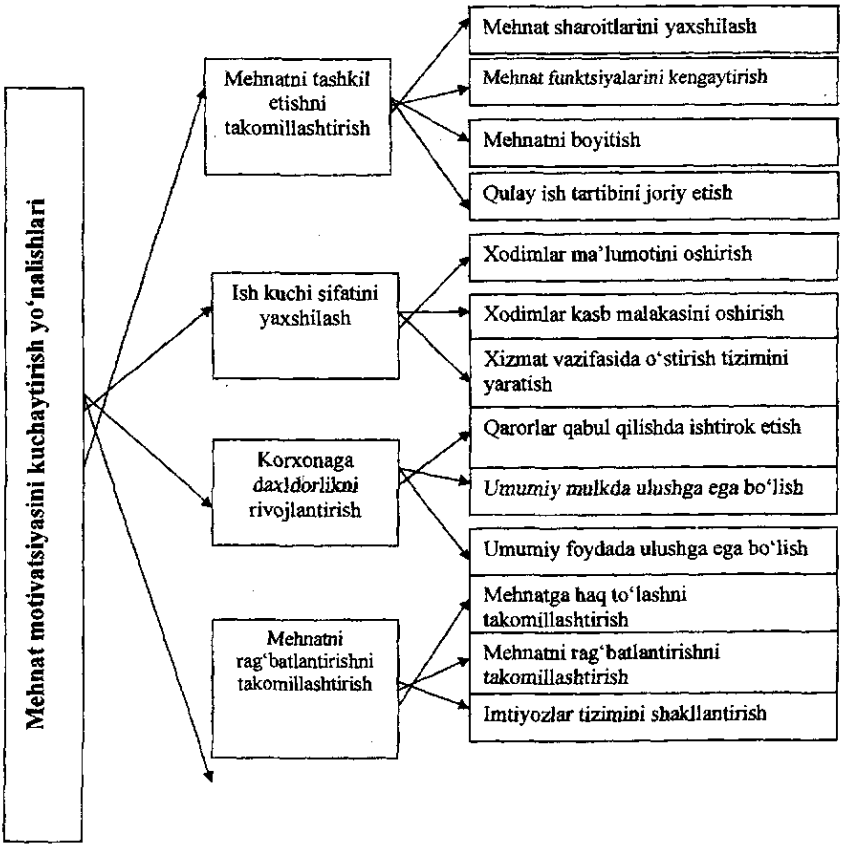


11.8-rasm. Mehnat motivatsiyasini kuchaytiradigan rag'batlar

• *shaxsiy rag'batlar* (shaxsiy ehtiyojlar tarkibi asosida);

• *jamoa rag'batlari* (mehnat jamoasining daromadi, ish haqi darajasi, mukofotlar, jamoani jipslashtirishga xizmat qiladigan nomoddiy rag'batlantirishlar va hokazolar);

• *ijtimoiy rag'batlar* (milliy darajada ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish strategik dasturlari va ularni amalga oshirishda ongli va faol ishtirok etish).



11.9-rasm. Mehnat motivatsiyasini kuchaytirishning asosiy yo'nalishlari

Xodimlarning mehnat motivatsiyasini kuchaytirishning asosiy yo'nalishlari quyidagilardan iboratdir:

1. *Mehnatni tashkil etishni takomillashtirish:*
- mehnat sharoitlarini yaxshilash;
- mehnat funktsiyalarini kengaytirish;
- mehnatni boyitish;
- qulay ish tartibini joriy etish.

2. *Ish kuchi sifatini yaxshilash:*
- xodimlarning ma'lumot darajasini oshirish;

• xodimlarning kasb malakasini oshirish;
• xizmat vazifasida o'stirish tizimini yaratish.
3. *Korxonaga daxldorlikni rivojlantirish*:
• qarorlar qabul qilishda ishtirok etish;
• umumiy mulkda ulushga (aktsiyalar, pay) ega bo'lish;
• umumiy foydada ulushga ega bo'lish.
4. Mehnatni rag'batlantirishni takomillashtirish:
• mehnatga haq to'lashni takomillashtirish;
• mehnatni rag'batlantirishni takomillashtirish;
• imtiyozlar tizimini shakllantirish va rivojlantirish.

Mehnat motivatsiyasini kuchaytirish omillaridan samarali foydalanish xodimlarning ishchanligi, tashabbuskorligi, korxona ishlab chiqarishining pirovard natijalari uchun shaxsiy mas'uliyatini va daxldorligini oshirishni ta'minlaydi.

Qisqacha xulosalar

Xodim mehnat faoliyatida ishtirok etar ekan, ayni paytda bir qator ehtiyojlar, manfaat va qadriyat yo'nalishlariga ega bo'ladi. Ular muhim va nomuhim, turli darajada ahamiyatli va qadrli bo'lishi mumkin. Bu hamma omillar ichida eng asosiylarini tanlash, ehtiyojlar, qiziqishlar, qadriyatlarni mehnat vaziyati bilan taqqoslash jarayonida sabablar (yo'l-yo'riqlar) vositasida amalga oshadi. Ular orasida xodim motivatsiyasini kuchaytirish asosiy rol o'ynaydi.

Motivatsiya – shaxsiy, guruh va ijtimoiy maqsadlarga erishish uchun insonning xatti-harakatiga ta'sir ko'rsatishdir. Motivatsiya u yoki bu shakllarini tanlash mehnat faoliyatining mazmuni, muayyan korxonadagi boshqaruv printsiplari, milliy an'analar, korporativ madaniyatga bog'liq bo'ladi.

Ehtiyojlar mehnat motivatsiyasining sabablari umumiy jarayonida muhim o'rinlardan birini egallaydi. Ular xodimlar tomonidan anglab yetilsa, xulq-atvorni rag'batlantiradi. Bu jihatdan ular muayyan shaklga - u yoki bu faoliyat turlariga, obyektlar va buyumlarga qiziqish shakli sifatida idrok qilinadi.

Iqtisodiy faoliyat motivlarini ikki guruhga – motivlarning mehnat jarayoni va mehnat natijalariga yo'naltirilganligiga ajratish mumkin. Bunda mehnat jarayoni motivlari mehnat faoliyatining

mazmuni, mehnat sharoitlari, hamkasblar bilan o'zaro munosabatlar, o'z salohiyatini namoyon qilish va undan foydalanish imkoniyatlari bilan bog'liq bo'ladi. Mehnat natijalariga yo'naltirilgan motivlar esa mehnat faoliyatining ahamiyatliligi, moddiy rag'batlantirish darajasi, bo'sh vaqt asosiylar hisoblanadi.

Xodimlarning mehnat motivatsiyasini oshirish uchun moddiy va nomoddiy rag'bat usullarini oqilona qo'llashga alohida ahamiyat berilishi kerak. O'z mohiyatiga ko'ra, rag'batning bu ikki turi ham samaralidir. Biroq ularning ta'sir kuchi rag'batlantirish joyi, vaqti va subyektiga bog'liqdir.

Mehnat motivatsiyasini kuchaytirish omillaridan samarali foydalanish xodimlarning ishchanligi, tashabbuskorligi, korxona ishlab chiqarishining pirovard natijalari uchun shaxsiy mas'uliyatini va dahldorligini oshirishni ta'minlaydi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. «Motiv», «motivatsiya» kabi tushunchalarni ta'riflab bering.
2. Ehtiyoj deganida nimani tushunasiz?
3. Amerikalik psixolog A.Maslou taklif etgan ehtiyojlar asosiy guruhlarining mazmuni nimadan iborat?
4. Qaysi ehtiyojlar mehnat motivatsiyasiga bevosita aloqador?
5. «Qiziqish» nima va uning qanday turlari mavjud?
6. «Qadriyat»lar tushunchasi nimani bildiradi?
7. Qadriyatlarning qanday turlari mavjud?
8. Mehnat motivatsiyasining sabablari qanday moddiy va nomoddiy tuzilishga ega?
9. «Mehnat faoliyati» va «Mehnat muomalasi» tushunchalariga ta'rif bering.
10. Mehnat muomalasi tuzilishini ochib bering.
11. Mehnat muomalasini qanday asoslar bo'yicha tabaqalashtirish mumkin?
12. Siz mehnat muomalasining qanday asosiy turlarini bilasiz?
13. Mehnat muomalasini shakllantirish mexanizmi to'g'risida so'zlab bering.
14. Mehnat muomalasining turli shakllari haqida so'zlab bering.
15. Korxona darajasida xo'jalik yuritishning yangi shart-sharoitlari qanday shakllantirilishi haqida so'zlab bering.

Adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy majlis qonunchilik palatasi va senatining 2010-yil 12-noyabrdagi qo'shma majlisidagi» Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi «mavzusidagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv-uslubiy majmua. – T.:Iqtisodiyot, 2010. – 281 bet

2. Inson manfaati, huquq va erkinliklarini ta'minlash, hayotimizning yanada erkin va obod bo'lishiga erishish – bizning bosh maqsadimizdir. Prezident Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 20 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv qo'llanma. – T.:O'qituvchi, 2013. –128 b.

3. I.A.Karimov. Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qatiyat bilan davom ettirish. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2013-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan 2013-yil 18-yanvardagi majlisidagi ma'ruza // «Xalq so'zi» 2013-yil 19-yanvar.

4.Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие/. - СПб.: Питер, 2012. - 208 с.

5. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник/ А. Я. Кибанов. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 447 с.

6. B.Yu.Xodiyev, R.X.Karlibayeva, N.I.Akramova. Korporativ boshqaruv: O'quv qo'llanma/ - T.: Cho'lpon nomidagi nashriyot -matba ijodiy uyi, 2011. - 304 bet..

7. А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева, Е.А.Митрофанова, М.В.Ловчева. Мотивация и стимулирование трудовой деятелности: Учебник/ - М.: ИНФРА-М, 2010. - 524 с.

8. Жданкин Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ. Учеб.- практ. пособ. – М.: Финпресс, 2010. – 272 с.

9. Социология. Учебник. Под. Ред. Н.Г. Скворцова. – М.: Проспект, 2010. – 352 с.

10. Основы социалной экономики/ В. А. Каменецкий, В. П. Патрикеев. - М.: Экономика, 2010. - 951 с

11. Экономика труда: рыночные и социалные аспекты: учебно - методический комплекс/ ред. Н. А. Волгина. - М.: РАГС, 2010. - 368 с.

12. Организация и оплата труда в отраслях экономики: Учебное пособие/ ред. А.М.Асалиева. - М.: ГОУ ВПО «РЭА им. Г. В. Плеханова», 2011. - 168 с.

13. С.Г.Радко. Трудовой потенциал как социально- экономическая категория: научно-популярная литература/. - СПб.: Просвещение, 2010.-140 с

14. http: // www.gov.uz – O‘zbekiston Respublikasining davlat portali.

15. http: //www.mineconomu.uz – O‘zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligining rasmiy sayti

16. http: // www.edu.uz – O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus ta’lim vazirligining rasmiy sayti

17. http: // www.mexnat.uz – O‘zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish vazirligining rasmiy sayti.

18. http: // www.stat.uz – O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasining rasmiy sayti

19. http: // www.lex.uz – O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi qonunchilik hujjatlarining sayti

20. http: // www.eLibrary.ru – ilmiy elektron kutubxona sayti

21. http: // www.edu.uz – O‘zbekiston ta’lim sayti

22.http: // www. ula.uzsci.net – O‘zbekiston Respublikasi kutubxonalar assotsiatsiyasining sayti

23. http: // www.e-ilm.uz – masofadan turib o‘qitish tizimining sayti

24. http: // www.uzsci.net – ilmiy–ta’lim tarmog‘i

XII bob. MEHNATGA MUNOSABAT VA MEHNATDAN QONIQISH

12.1. Mehnatga munosabatning shakllanishi

Mehnat faoliyati davomida xodimlar o'zaro aloqada bo'lib, ijtimoiy munosabatlarni shakllantiradi. Mehnatning asosiy xususiyatlaridan biri bo'lgan insonlarning o'zaro munosabatlari va insonning mehnatga munosabati eng muhimidir. Agar xodimning ishlab chiqarish vositalariga munosabati unda kasb layoqati va ko'nikmalarini shaklantirsa, mehnatga va bir-birlari bilan munosabatlari ijtimoiy xususiyat hisoblanadi.

Xodimning kasb layoqati va ko'nikmalari jismoniy imkoniyatlari bilan birga ishlab chiqarishning asosiy harakatlantiruvchi kuchini tashkil etadi. Lekin mehnat faoliyatining natijalari birgina ularga emas, shuningdek mehnatga munosabatiga ham bog'liq bo'ladi. Bunday munosabat ijobiy, befarq yoki salbiy bo'lishi mumkin.

Mehnatga munosabat muayyan miqdor va sifat natijalariga erishish uchun xodim tomonidan o'zining jismoniy va aqliy salohiyati, bilim va tajribasini to'liq sarflashga intilishini (yoki bunday intilish bo'lmasligini) aks ettiradi.

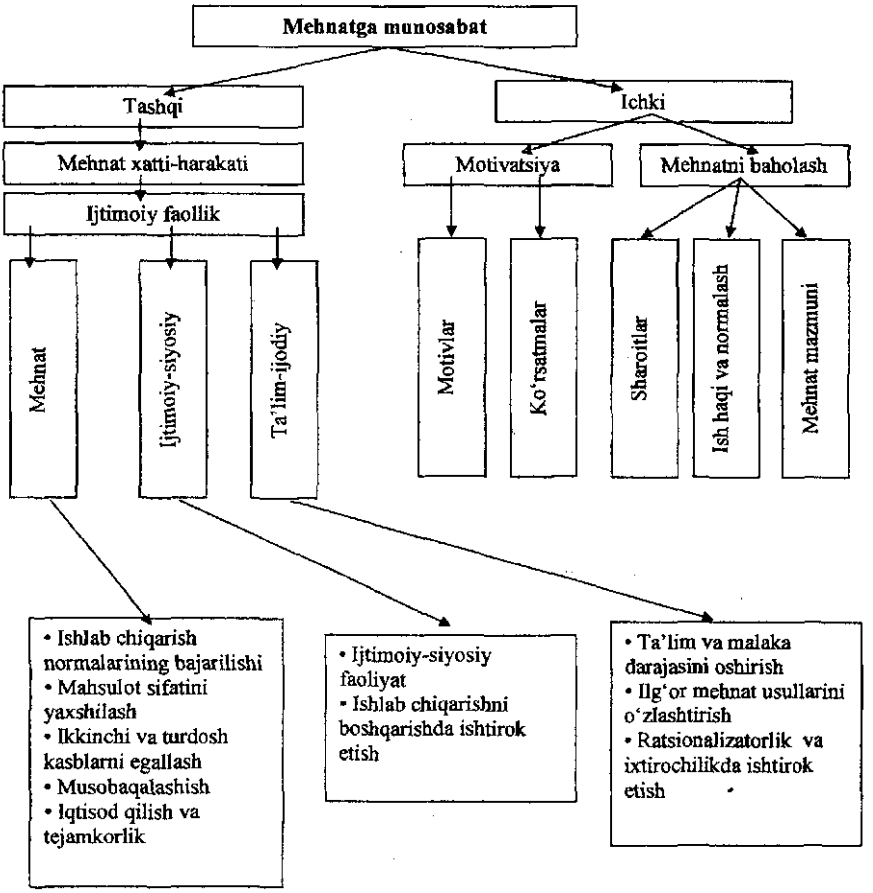
Mehnatga munosabat – murakkab ijtimoiy hodisa bo'lib, u uch unsurdan: motivlar; amaldagi mehnatdagi xatti-harakatlar; xodim tomonidan mehnat jarayonini baholashining mushtarakaligidan iborat (12.1-rasm).

Motivlar xodim mehnat faoliyatida amal etadigan qadriyatlar bilan bog'liqdir. Bu qadriyatlar mehnat jarayonidagi xatti-harakatlarga rag'batlar bo'lib, motivatsiya negizini tashkil etadi.

Ikkinchi unsur *xodimlarning mehnat jarayonidagi faolligi*ni belgilaydi va quyidagi shakllarda namoyon bo'ladi:

- mehnat unumdorligining darajasi;
- bajarilgan ish sifati;
- intizom;

• tashabbuskorlik;



12.1-rasm. Xodimning unga ta'sir ko'rsatuvchi omillar bog'liq ravishda mehnatga munosabati

• texnika ijodkorligida ishtirok etish;
• ilg'or ish usullarini egallash;
• xomashyo, materiallar, yonilg'i, elektr energiyasi va hokazolarni tejash.

Uchinchi – *mehnatni baholash (mehnatdan qoniqish)* unsuri xodimning ichki kechinmalari bilan bog'liq. Har qanday jarayon,

agar mehnat subyekti baholanmagan bo'lsa, to'liq va mukammal bo'lmaydi.

Ijtimoiy faollik ijtimoiy ehtiyojlar bilan bog'liq bo'lib, ijtimoiy faoliyat orqali namoyon bo'ladi va uning quyidagi turlari farqlanadi:

• *mehnat faolligi* – ijtimoiy faollikning asosiy, hal qiluvchi turidir. U xodimning ijtimoiy ishlab chiqarishga jalb etilishi, mehnat unumdorligi muttasil ortib borishi, xodimning o'z bilimi, tajribasi, kasb mahoratini ishga solishida ifodasini topadi;

• *ijtimoiy-siyosiy faollik* ijtimoiy-siyosiy faoliyat, ishlab chiqarishni boshqarishda ishtirok etish bilan bog'liqdir;

• *ta'lim-ijodiy faollik* xodimlar tomonidan o'z ta'lim va kasb malakalarini oshirish, ilg'or ish usullarini egallash, ratsionalizatorlik va ixtirochilik harakatida faol ishtirok etishda namoyon bo'ladi.

Yuqorida bayon etilganlardan mehnatga munosabatni shakllantirishda motivatsiya asosiy rol o'ynashi anglashiladi. Xodim o'zining xatti-harakati bilan mehnatni baholaydi. Mehnatni baholash – xodimning mehnat faoliyati sababli paydo bo'ladigan ichki kechinmalari, uning ishlab chiqarishdagi vaziyatdan (mehnat sharoitlari, ish haqi, mehnatni normalash va hokazolardan) qoniqish darajasidir.

Mehnatga munosabatni o'rganish - bu munosabatni shakllantiradigan mexanizmlarni aniqlash va ularni boshqarishdir. Bunda mehnatga munosabatni shakllantiradigan omillar va mazkur omillarning xodim ishlab chiqarish ko'rsatkichlariga ta'siri darajasini o'rganish muhim ahamiyatga egadir.

12.2. Mehnatga munosabatning asosiy omillari

Mehnatga munosabat ham mehnat (obyekt), ham xodim (subyekt) tomonidan baholanishi mumkin. Bunda xodimning mehnatga munosabati uning ijtimoiy ishlab chiqarishda bevosita ishtirok etishi, ushbu ijtimoiy ishlab chiqarish natijalariga shaxsiy hissasi nuqtayi nazariga asoslanadi. Shuning uchun mehnatga munosabatni shakllantiradigan barcha omillarni obyektiv va subyektiv omillarga ajratish mumkin.

Obyektiv omillar umumiy va o'ziga xos bo'ladi. Umumiy obyektiv omillarga mehnat faoliyatining ijtimoiy-iqtisodiy shart-

sharoitlari kiradi. Masalan, mulkka xususiy egalik qilish insonning mehnatsevarligiga o'z ta'sirini ko'rsatadi. Bu shaxsiy va ijtimoiy *manfaatlar ongli ravishda anglab yetilib, yuqori pirovard natijaga* erishishga intilishda namoyon bo'ladi.

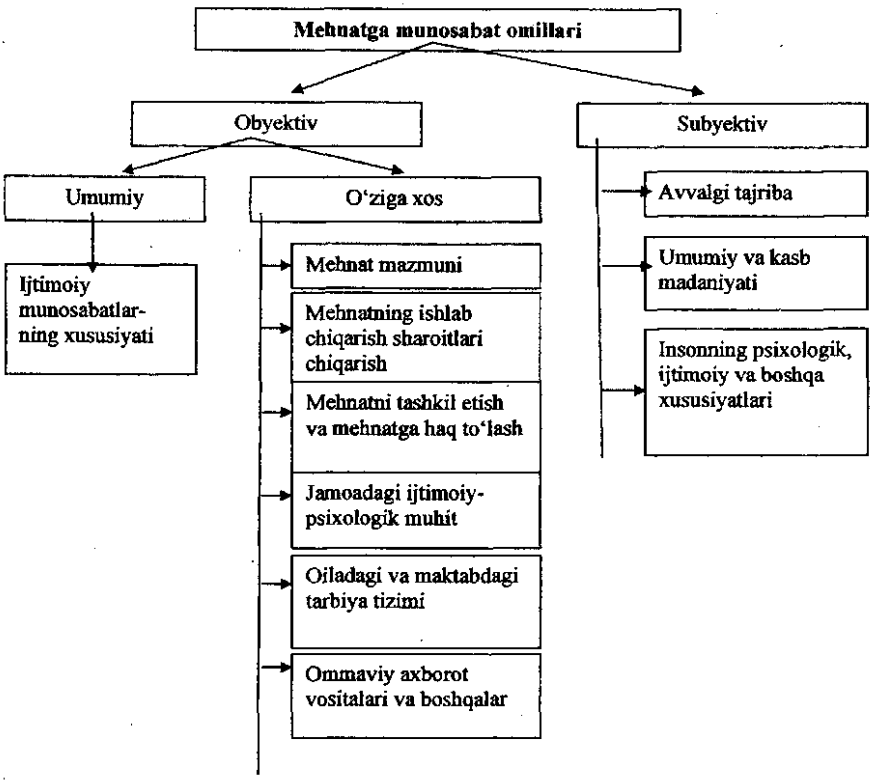
Maxsus omillar – bu aniq bir mehnat faoliyatining ishlab chiqarish sharoitlari, mehnatni va ish haqini tashkil qilish, mehnat jamoasidagi ijtimoiy-psixologik muhit, oiladagi va maktabdagi tarbiya tizimi, ommaviy axborot vositalari, mehnat faoliyatining mustaqilligi va ishlab chiqarishni boshqarishda ishtirok etish darajasidir.

Mehnatning obyektiv xususiyati xodimga nisbatan tashqi omil hisoblansa ham unga ta'sir ko'rsatadi va uning tomonidan baholanadi. Insonda mehnatga nisbatan faoliyatning turi sifatida muayyan ichki munosabat tarkib topadi. Obyektiv omillar mehnat faoliyatiga nisbatan rag'bat, tashqi da'vat sifatida namoyon bo'ladi. Subyektiv omillar esa aniq bir shaxsning ichki da'vatlaridir.

Tashqi ijtimoiy ta'sir birlamchi bo'lsa ham insonning ichki dunyosiga (hayotiy maqsadlar, intilishlar, mehnat faoliyatining motivlari, psixologik holat va hokazolar) ta'sir ko'rsatishi natijasida qudratli kuchga aylanadi. Bu ishlab chiqarishning bitta uchastkasida xodimlar mehnatga turli munosabatda bo'lishlarini: ayrim xodimlar tashabbuskorligi, chinakamiga fidoyilik bilan, kuch-g'ayrati, bilim va tajribasini to'la ishga solib yuqori unum bilan mehnat qilishlari, boshqalarning dangasaligi, ish vaqtini yo'qotishga yo'l qo'yishlari, mehnat intizomini buzishlari, ishlab chiqarish qoidalariga rioya etmasliklarini tushunib yetish imkonini beradi.

Shuning uchun insonda mehnatga bo'lgan munosabatni shakllantirishga subyektiv omillar: xodimning tajribasi, umumiy va kasb madaniyati, insonning yoshi, jinsi, ta'limi, ish staji, layoqati, qiziqishlari, o'z mehnat faoliyati muhimligini anglashi darajasi, ehtiyojlari, ayniqsa qadriyatlari katta ta'sir ko'rsatadi.

Ko'pincha barcha omillar o'zaro bog'liq bo'ladi. Ushbu eng *muhim o'zaro aloqadorlik va o'zaro bog'liqlikni aniqlash* – mehnat sotsiologiyasining bevosita vazifasidir. Shuning uchun mazkur fan tomonidan insonning mehnatga munosabati nuqtayi nazaridan uning quyidagi turlari taklif etilgan:



12.2-rasm. Mehnatga munosabat omillari

• *o'ta normativ shaxs* – bu guruhga ishlab chiqarish topshiriqlarini bajaradigan va oshirib bajaradigan, tashabbuskor, ishlab chiqarishni boshqarishda faol ishtirok etadigan nihoyatda faol va sidqidildan mehnat qiladigan xodimlar kiradi;

• *normativ shaxs* – ular belgilangan topshiriqlar va normalarni bajarishga intiladigan zarur darajada sidqidil xodimlardir;

• *subnormativ shaxslar* – mazkur guruh mehnatda yetarlicha sidqidillik ko'rsatmaydigan, buni oshkor qilmasalar ham aldashga, ayyorlik qilishga moyil bo'lganlardan tashkil topgan;

• *normativ bo'lmagan shaxs* – bular mehnat faoliyatida sidqidillik ko'rsatmaydigan xodimlardir.

Xodimlarning yuqorida tasniflangan turlari shartlidir, albatta. Bu turlarning o'zi va ularga xos bo'lgan xususiyatlar ham muntazam o'zgarib turadi. Lekin bunday tasniflash xodimlarning mehnatga munosabatlaridagi o'ziga xos xususiyatlarini o'rganish imkonini beradi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida xodimlarda mehnat faoliyatiga qiziqishni kuchaytirish, inson omilini faollashtirish juda muhimdir. Ayni paytda mehnatga munosabat mehnatdan qoniqish, ishlab chiqarishdagi muhit bilan uzviy bog'liqdir.

12.3. Mehnatdan qoniqishning ijtimoiy mohiyati va uning indikatorlari

Mehnatdan qoniqish – xodimning mehnat mazmuni, xususiyati va sharoitlariga talabi qoniqtirilishi, uning talablari bajarilishi imkoniyatlarini subyektiv baholashidir.

Mehnat sotsiologiyasida mehnatdan *umumiy* va *xususiy qoniqish* farqlanadi. Bunda birinchi holatda mehnatdan umumiy qoniqish, ikkinchisida esa uning turli jihatlari va ishlab chiqarish unsurlaridan qoniqish tushuniladi.

Mehnatdan qoniqishning roli, funktsiyalari, ijtimoiy-iqtisodiy hayotda, korxona va uni boshqarishdagi samarasini aks ettiradigan qator aniq belgilari bor:

1. Odamlarning turmushdagi farovonlik, ijtimoiy-iqtisodiy tizim, ijtimoiy muhitga munosabatlarini tadqiq qilish natijasida ular uchun ish va xizmat vazifasida o'sish, shaxsiy hayoti, sog'lig'i, bo'sh vaqtini to'laqonli o'tkazish kabi eng muhim ahamiyatga ega ekanligi aniqlangan. Boshqacha qilib aytganda, mehnatdan qoniqish, eng avvalo, ijtimoiy qoniqish, alohida shaxslar, xodimlar guruhi, aholi turmush sifatining asosiy mezonidir.

2. Mehnatdan qoniqish funktsional-ishlab chiqarish ahamiyatiga egadir. U mehnat faoliyatining miqdor va sifat ko'rsatkichlariga, topshiriqning shoshilinchligi va aniqligiga, hamkasblari oldidagi mas'uliyatiga ta'sir ko'rsatadi. Bundan qoniqish va qoniqmaslik har bir aniq vaziyatda mehnat faoliyatiga ijobiy yoki salbiy ta'sir ko'rsatadi.

3. Ish beruvchining xodim mehnatidan qoniqishi to'g'risida g'amxo'rlik qilishi boshqaruv usuli, umuman mehnat munosabatlarini ifodalovchi mezondir. Ish beruvchilar ko'pincha mehnatni insonparvarlashtirishga qaratilgan tadbirlarning ahamiyatiga yetarlicha baho bermaydi va ularni moliyalash oqilona emas degan fikrda bo'ladi. Xolbuki, xodim nuqtayi nazari bo'yicha mehnat sharoitlarining qoniqarligini e'tirof etilishi rahbar obro'sining eng asosiy omilidir.

4. Mehnatdan qoniqish ko'pincha kadrlar qo'nimsizligining indikatori bo'ladi va yuzaga chiqayotgan muammolarni hal etish zaruratini ko'rsatadi.

5. Mehnatdan qoniqishga bog'liq ravishda xodimlarning talablari va e'tirozlari, shu jumladan mehnatga haq to'lashga nisbatan ham ortishi yoki kamayishi mumkin (mehnatdan qoniqish ish haqi miqdoriga nisbatan tanqidiy qarashlarini kamaytirishi mumkin).

6. Mehnatdan qoniqish ayrim xodimlar va mehnat jamoasining turli xatti-harakatlarini baholashdagi univyersal mezon hisoblanadi. U korxona ma'muriyatining xodimlar bilan munosabati usullari, vositalarini belgilaydi, ya'ni mehnatdan qoniqayotgan va qoniqmayotgan xodimlar xatti-harakatlarini, mehnatdan qoniqayotgan va qoniqmayotgan xodimlarni boshqarish izohlaydi.

Mehnatdan qoniqish bilan mehnat natijalari o'rtasidagi aloqadorlik hamisha ham bevosita bo'lmaydi. Ba'zan esa bu ziddiyatli tus oladi. Xodim mehnatdan qoniqayotgan, biroq mehnat unumdorligi va sifati past bo'lishi mumkin.

Umuman mehnatdan qoniqish darajasini baholash uchun turli indikatorlar qo'llaniladi. Korxona darajasida 12.1-jadvalidagi ko'rsatkichlardan foydalanish mumkin.

Mehnatdan umumiy va xususiy qoniqish o'rtasidagi nisbatning qator printsiplari mavjud. Mehnatdan qoniqishni baholashda ular hisobga olinishi lozim:

• umumiy qoniqish ijobiy yoki salbiy omillarning bir-biridan sezilarli darajada ortiq bo'lganda paydo bo'ladi;

• ijobiy yoki salbiy omillardan birortasi shu qadar katta ahamiyat kasb etadiki, bu umumiy qoniqishni belgilaydi;

• ijobiy yoki salbiy omillar o'rtasidagi nisbiy mutanosiblik paydo bo'lganda mehnatdan umumiy qoniqmaslik mavhumligicha qoladi.

12.1-jadval

Mehnatdan qoniqish indikatorlari

Qoniqish indikatorlari	Qoniqmaslik indikatorlari
Ishdagi hamkasblar bilan yaxshi munosabatlar	Qoniqarsiz sanitariya-gigiena sharoitlari
Ish smenasining qulayligi, normalangan ish kuni	Ish bilan bir tekis ta'minlanmaslik
Ishlarning xilma-xilligi	Og'ir jismoniy mehnat
Ish bilim, uddaburonlikni talab etadi	Ish haqining kamligi
Mehnat xavfsizligining ta'minlanganligi	Ish qurollarining sifatsizligi
Ish jismoniy zo'riqishga olib kelmaydi	Ma'muriyatning xodimlarga e'tiborsizligi
Ish kasb malakasini oshirish imkonini beradi	Ishning bir xilligi
Ish bilan uzluksiz ta'minlanish	Ish smenasining noqulayligi
Ma'muriyatning xodimlarga e'tiborliligi	Mehnatning oqilona tashkil etilmagani
Korxona ishlab chiqarayotgan mahsulotning mashhurligi	Korxona ishlab chiqarayotgan mahsulotning xaridorgir emasligi
Ish qurollarining zamonaviyligi	Ish diqqat-e'tiborni talab qilmaydi
Mehnatning samarali tashkil etilganligi	Mehnat xavfsizligi ta'minlanmaganligi
Sanitariya-gigiena talablariga rioya etilishi va hokazolar	Ishdagi hamkasblar bilan munosabatlarning sovuqligi va hokazolar

Yuqorida qayd qilingan barcha omillar amalda tartibga solinadi. Umuman, mehnatdan qoniqishni tartibga solish imkonini beradigan ijtimoiy texnologiyalar mavjud.

Jumladan, mehnatdan qoniqish bo'yicha sotsiologik tadqiqotlarni amalga oshirishda quyidagi printsiplardan foydalanish mumkin:

•har bir so‘ralayotgan kishining (respondentning) nafaqat o‘zi haqida, balki boshqalar faoliyatiga ham berayotgan baholarni o‘rganib chiqish; bu esa mehnat xaraktyeridan yakka tartibda (individual) yoki guruhlar bilan munosabatlar ishlashda o‘ziga xos yondashuvni belgilaydi;

• so‘rovlarda ishtirok etgan xodimlarning bildirgan fikr va mulohazalariga ko‘ra mehnatga bo‘lgan ularning munosabati va o‘ziga xos takliflarini o‘rganish mumkin. Vaziyatni bir xilda baholay olmaslik yoki javoblarning turli ekanligi ishchilarning ish tajribasi, kasb mahorati yoki mehnatni tashkil qilishda printsipial munosabatlarga ham bog‘liqdir;

• so‘rov davrida atrofdagi masalalardan ham foydalanish, ya’ni kayfiyat harakatlantiruvchi kuch hisoblangan holatlarga ham e’tibor berish;

ma’lum mehnat turi yoki faoliyatiga ishchining qarindoshlari, yaqinlarining munosabati;

• mehnatning aniq shart-sharoitlaridan, mehnatning o‘zidan qoniqish hosil qilish va boshqalar;

• mehnat yoki dam olishni tan olish;

• agar biror kasbni tanlash kerak bo‘lib qolsa, u holat o‘sha mehnat turiga, o‘sha sohada mehnat qilishga tayyor turish;

• uzoq dam olish yoki tanaffuslardan keyin mehnatga qaytish xohishini o‘zi xohlamagan holda ishdan ajralib qolishga munosabati;

• o‘z ishining foydaliligi, samaradorligi, o‘z imkoniyati va layoqatlariga baho byera olishi;

• mehnat bilan bandligi, faoliyati asosida davr voqea-hodisalariga e’tibor byermasligi va h.k.

Mehnatdan qoniqishning darajasini turlicha tadqiq qilib o‘rganish mumkin, masalan:

a) mehnatdan qoniqish - mehnatdan qoniqmaslik;

b) yuqori darajada qoniqish, nisbatan qoniqish, unchalik qoniqmaslik, umuman qoniqmaslik;

v) to‘liq qoniqish yoki ko‘proq qoniqish, umuman qoniqmaslik.

Mehnatdan qoniqish o‘ziga xos tarkibga ega bo‘lganligi sababli sotsiologik tadqiqotlarda mehnat faoliyatining har bir

xususiyatiga aniq baho beriladi. Ya'ni, mehnatdan qoniqish quyidagi shart-sharoitlarni taqozo etadi:

• jismoniy holat - xavfsizlik darajasi, shovqin, yuqori harorat, havoning ifloslanganligi darajasi va hokazolar;

• estetik shart-sharoitlar - xonalarning shuningdek, mehnat vositalarining rangi, badiiy jihozlanganligi;

• ijtimoiy-madaniy hordiq chiqarishning infratuzilmasi - dam olish, maishiy binolar, ovqatlanish joylarining mavjudligi va jihozlanishi;

• ish tartibi;

• ish joyining uzoq yoki yaqinligi;

• ishning birlamchi xususiyati (og'irligi, intensivligi, murakkabligi);

• ishning ikkilamchi xususiyati (mazmuni, bir xilligi, ijodkorligi, intellektual yoki jismoniy jihatdan mazmundorligi) va hokazolar.

12.4. Korxonada xodimni rivojlantirish

Xodimning mehnatga moslashuvda uning korxonada shaxs sifatida rivojlanishi uchun zarur shart-sharoitlarning yaratilishi alohida ahamiyatga egadir.

Shaxsni rivojlantirishning shart-sharoitlari uning hayotining u yoki bu bosqichida ijtimoiy muhitda sifat jihatdan takomillashishi uchun ijobiy ta'sir ko'rsatadigan turli omillarning jamlanmasidir.

Inson ongli hayotining taxminan uchdan ikki qismini mehnat faoliyatiga bag'ishlaydi. Shuning uchun mehnat faoliyati davri shaxs ehtiyojlari, dunyoqarashi, qadriyatlarini shakllantirish va rivojlantirishda hal qiluvchi rol o'ynaydi.

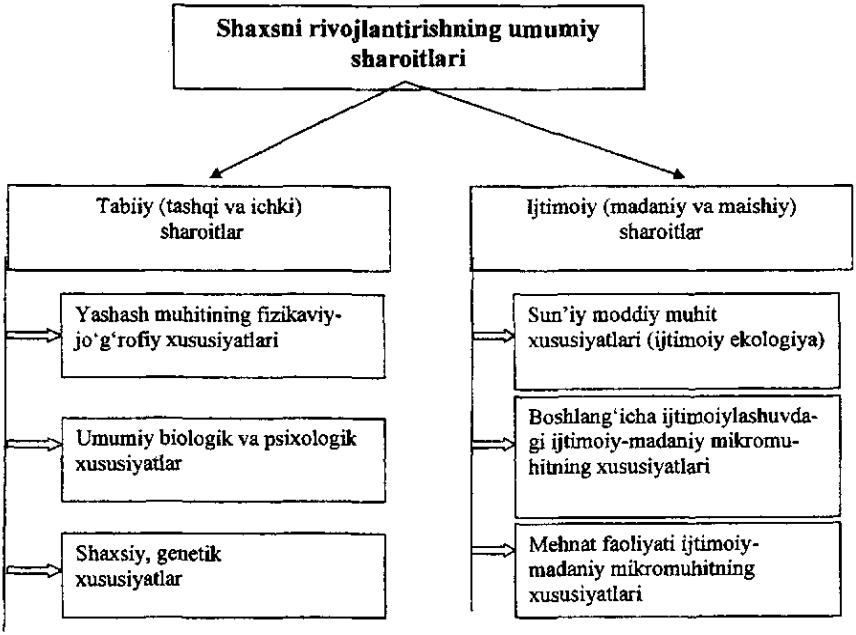
Shaxsni rivojlantirishda ikki turlicha, shu bilan birga o'zaro uzviy bog'liq bosqichni ajratib ko'rsatish mumkin:

1. Avvalgi ajdodlar tomonidan yaratilgan madaniy unsurlarni egallash bosqichi.

2. Boshqalar tomonidan yaratilgan narsalarni takomillashtirish hamda printsipial jihatdan yangi, hali mavjud bo'lmagan yangiliklar yaratish. Xususan, mehnat faoliyati sohasida bu – mehnatning yangi usullari, turli xodimlar mehnat faoliyatini koopyeratsiyalash,

tashkiliy tuzilmalar, boshqaruv va ishlab chiqarish texnologiyalari, iste'mol buyumlarini yaratishning yangi usullaridir.

Shaxsni rivojlantirishga ta'sir ko'rsatadigan omilarni ikki guruhga ajratish mumkin (12.3-rasm).



12.3-rasm. Shaxsni rivojlantirishning umumiy sharoitlari

Birinchi guruh omillarini tabiiy omillar tashkil etadi. Ularga shaxs yashaydigan muhitning o'ziga xos xususiyatlari hamda har bir shaxsga xos bo'lgan biologik va psixologik belgilar kiradi.

Ikkinchi guruhni ijtimoiy-madaniy muhit omillari tashkil etadi. Ular quyidagilardan iboratdir:

- ijtimoiylashuvning boshlang'ich bosqichidagi yashash moddiy muhitining xususiyatlari (megapolis, o'rtacha kattalikdagi shahar, tuman, qishloq);
- shaxsning ijtimoiylashuvi sodir bo'ladigan aloqa guruhlarining (oila, tengdoshlar guruhi, do'stlar davrasi va boshqalar) tarkibi;

• aloqa turuhlarining tuzilmasi, ularning o'zaro munosabatlari, ushbu guruhlardagi shaxslar bajaradigan rollar;

• ijtimoiylashuvning keyingi bosqichlaridagi ijtimoiy muhitning (mehnat sharoitlari, ijtimoiy harakatchanlik mexanizmlari, daromad miqdori, ta'lim olish, tibbiy xizmatdan foydalanish imkoniyatlari, turar joy sifati va hokazolar).

Hozirgi davrda ish beruvchilar mehnat samaradorligini oshirishning asosiy omili bo'lgan xodim – shaxsni rivojlantirishga alohida e'tibor qaratmoqdalar. Zamonaviy korxonalarda xodimlarga «ijtimoiy to'plam» nomini olgan ijtimoiy ne'matlar majmuasini taqdim qilish yo'lga qo'yilgan. Ammo ijtimoiy to'plam shaxsni rivojlantirishga xizmat qiladigan barcha omillarni qamrab olmagan.

Shuning uchun bu omillarni uch guruhga tasniflashadi:

1.Bevosita ish muhiti – mehnat faoliyatining fiziologik va psixologik sharoitlari. Ularga quyidagilar kiradi:

• ishning og'irligi, zerikarligi, hayot va salomatlik uchun xavfligi va zararligi;

• ish bajariladigan joydagi sanitariya-gigiena sharoitlari;

• tibbiy nazorat va xizmat ko'rsatishning mavjudligi va sifati;

• ish kuni davomida dam olish, ish layoqatini tiklash imkoniyatlari;

• ish joyini saqlash madaniyati;

• jismoniy va aqliy kuch sarflashni tejash nuqtayi nazaridan mehnatni tashkil etilishining oqilonaligi;

• mehnat jamoasidagi psixologik muhit;

• ishlab chiqarish muhitining estetikasi;

• ish kuni davomida o'z vaqtida va sifatli ovqatlanish imkoniyati;

• mehnat xavfsizligining nazorat qilinishi.

2. Xodimlarni umumiy va kasbiy tayyorlash xususiyatlari. Ularga quyidagilar kiradi:

• kasbga yo'naltirish va xodimlarni tanlash;

• mehnatning ijodiy unsurlar bilan boyitilganligi;

•ishga yangi qabul qilingan xodimlarning mehnat faoliyatiga moslashtirilishi;

• umumiy ta'lim va madaniyatni oshirish imkoniyatlari;

• kasbiy tayyorgarlik darajasini oshirish imkoniyatlari;

• xizmat vazifasida ko'tarilish imkoniyatlari (karyerada o'sish).

3. Xodimlarning o'z mehnat faoliyatiga munosabati. Ular qiyidagilarni qamrab oladi:

• mehnatga haq to'lash va mehnat faolligini rag'batlantirish tizimi;

• ijtimoiy imtiyozlar va kafolatlar;

• xodimlar va ular oilalarining turar joy sharoitlari;

• bo'sh vaqtni mazmunli o'tkazish imkoniyatlari;

• korxonani boshqarishda va foydani taqsimlashda ishtirok etish darajasi;

• xodimlar o'rtasidagi munosabatlar etikasi;

• rahbarlar va xodimlar o'rtasidagi munosabatlar etikasi;

• hamkasblar bilan norasmiy munosabatlar o'rnatish imkoniyatlari.

Korxonada yuqorida qayd qilingan omillarni hisobga olish va ulardan shaxsni rivojlantirishda oqilona foydalanish xodimlarning mehnat jamoasiga integratsiyalashtirish jarayonini tezlashtiradi, pirovard natijada umumiy yuqori samaradorlikni ta'minlashga xizmat qiladi. Ushbu vazifani amaliy hal etish uchun korxonani ijtimoiy rivojlantirishni boshqarish tizimini yaratish lozim. Boshqaruv mazkur funktsiyasining asosiy mexanizmlari ijtimoiy normativlar bo'lishi mumkin. Mazkur normativlardan shaxsni rivojlantirish bo'yicha belgilangan maqsadlarga erishishni ta'minlaydigan tadbirlar, ularni bajarish muddatlari va bunga mas'ullar, ajratiladigan resurslar va boshqa masalalar o'rin olishi kerak.

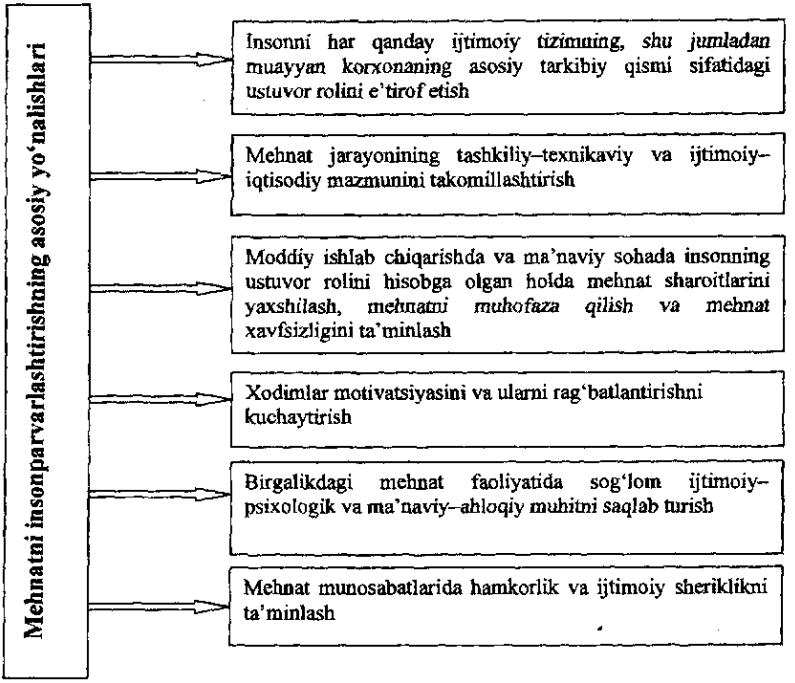
Shaxsni rivojlantirish normativlari ish beruvchilar bilan xodimlar o'rtasida tuziladigan jamoaviy shartnomada rasmiy-lashtirilib qo'yilishi maqsadga muvofiqdir.

12.5. Mehnatni insonparvarlashtirish

Mehnat unumdorligining pastligi, ish vaqtidan oqilona foydalanmaslik, kadrlar qo'nimsizligi ish beruvchilar uchun doimo eng jiddiy muammolar hisoblanib kelgan. Chunki amaliyot ishlab chiqarishni mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish bilangina mehnat samaradorligiga erishib bo'lmasligidan dalolat beradi.

Bu hisobga olingan holda XX asrning 70-yillarida iqtisodiy jihatdan rivojlangan mamlakatlarda «mehnatni insonparvarlashtirish» konsepsiyasi qo'llanila boshlandi.

Mehnatni insonparvarlashtirish – ish muhitini insonga moslashtirish, xodim o'z salohiyatini iloji boricha to'la namoyon qila olishi uchun mehnatni eng oqilona tashkil etish va mehnat sharoitlarining eng qulay bo'lishini ta'minlashdir.



12.4-rasm. Mehnatni insonparvarlashtirishning asosiy yo'nalishlari

Mehnatni insonparvarlashtirishning quyidagi asosiy yo'nalishlarini ajratib ko'rsatish mumkin:

1. Insonni har qanday ijtimoiy tizimning, shu jumladan muayyan korxonaning asosiy tarkibiy qismi sifatidagi ustuvor rolini e'tirof etish.

2. Mehnat jarayonining tashkiliy–texnikaviy va ijtimoiy–iqtisodiy mazmunini takomillashtirish.

3. Moddiy ishlab chiqarishda va ma'naviy sohada insonning ustuvor rolini hisobga olgan holda mehnat sharoitlarini yaxshilash, menatni muhofaza qilish va mehnat xavfsizligini ta'minlash.

4. Xodimlar motivatsiyasini va ularni rag'batlantirishni kuchaytirish.

5. Birgalikdagi mehnat faoliyatida sog'lom ijtimoiy–psixologik va ma'naviy–ahloqiy muhitni saqlab turish.

6. Mehnat munosabatlarida hamkorlik va ijtimoiy sheriklikni ta'minlash.

Mehnatni insonparvarlashtirish quyidagi yo'nalishlarda o'zgartirishlar qilishni talab qiladi:

• ishni bajarishda (mehnat opyeratsiyalari xilma–xil bo'lishi, ish vaqti sarfi, mehnat jarayonining murakkabligi va hokazolar);

• qaror qabul qilishda va nazoratni amalga oshirishda (maqsadlarni belgilashda va ish natijalarini nazorat qilishda ishtirok etish);

• ishda o'zaro hamkorlik qilishda (o'zaro munosabatlar va hamkorlik qilishning sohalari va darajasi).

Mehnatni insonparvarishlashtirish mehnat muhitini insonparvarlashtirishni nazarda tutadi. Bu xodimlar ish kuni davomida faqat muttasil takrorlanib turadigan, zerikarli ishni bajarmasliklari lozimligini nazarda tutadi. Aksincha, mehnat faoliyati xodimning shaxsiy salohiyati – bilimi, malakasi, tajribasi iloji boricha to'la ishga solinishiga yo'naltirilgan bo'lishi, samarali mehnat, faollik, tashabbuskorlik faqat moddiy jihatdan rag'batlantirilib qolinmasdan, bunday shaxslarning ijtimoiy maqomi ko'tarilishi, ularning xizmat vazifasida o'sishiga ham yo'l ochib berishi lozim.

Yuqori iqtisodiy ko'rsatkichlarga erishayotgan korxonalarda mehnatni insonparvarlashtirish bo'yicha quyidagi amaliy choralar ko'riladi:

• mehnat jarayoni zerikarli bo'lmasligi, xodimlarni har taraflama rivojlantirishni ta'minlash maqsadida ish joyini muttasil o'zgartirib turish;

• bir turdagi ish jarayonlarini birlashtirish hisobiga mehnat faoliyati ko'lamini kengaytirish;

• xodimlar funktsiyasini mehnat faoliyatini rejalash, unga yangiliklar kiritish, ish jarayonini nazorat qilish kabi vazifalar hisobiga kenagaytirish yo'li bilan mehnat mazmunini boyitish;

• mehnat faoliyati bilan bog'liq barcha vazifalarni bir guruh mas'uliyatiga topshirish, bu guruhda vazifalarni taqsimlash, ishni tashkil etish va hokazolar ularning o'zlari tomonidan mustaqil hal etilishiga imkoniyat yaratgan holda qisman mustaqil guruhlarni shakllantirish;

• xodimlar uchun eng qulay ish vaqtida imkoniyat yaratish uchun egiluvchan ish tartibini (qisqartirilgan ish kuni, haftasi, kasanachilik va hokazolar) joriy etish.

Mehnatni insonparvalashtirish, shuningdek korxonada oshkoralikni, rag'batlantirish tizimining adolatli bo'lishini, jamoada sog'lom muhit qaror topishini ham nazarda tutadi. Bularning hammasi xo'jalik yurituvchi subyekt pirovard maqsadlari – korxonaning va xodimlarning rivojlanishini ta'minlashga yordam beradi.

Qisqacha xulosalar

Mehnatga munosabat muayyan miqdor va sifat natijalariga erishish uchun xodim tomonidan o'zining jismoniy va aqliy salohiyati, bilim va tajribasini to'liq sarflashga intilishini (yoki bunday intilish bo'lmasligini) aks ettiradi.

Mehnatga munosabatni shakllantirishda motivatsiya asosiy rol o'ynaydi. Xodim o'zining xatti-harakati bilan mehnatni baholaydi. Mehnatni baholash – xodimning mehnat faoliyati sababli paydo bo'ladigan ichki kechinmalari, uning ishlab chiqarishdagi vaziyatdan (mehnat sharoitlari, ish haqi, mehnatni normalash va hokazolardan) qoniqish darajasidir.

Mehnatga munosabat ham mehnat (obyekt), ham xodim (subyekt) tomonidan baholanishi mumkin. Bunda xodimning mehnatga munosabati uning ijtimoiy ishlab chiqarishda bevosita ishtirok etishi, bu ijtimoiy ishlab chiqarish natijalariga shaxsiy hissasi nuqtayi nazariga asoslanadi.

Mehnatga munosabatni o'rganish - bu munosabatni shakllantiradigan mexanizmlarni aniqlash va ularni boshqarishdir.

Mehnatning obyektiv xususiyati xodimga nisbatan tashqi omil hisoblansa ham unga ta'sir ko'rsatadi va uning tomonidan baholanadi. Insonda mehnatga nisbatan faoliyatning turi sifatida muayyan ichki munosabat tarkib topadi. Obyektiv omillar mehnat faoliyatiga nisbatan rag'bat, tashqi da'vat sifatida namoyon bo'ladi. Subyektiv omillar esa aniq bir shaxsning ichki da'vatlaridir.

Mehnatdan qoniqish – xodim tomonidan mehnat mazmuni, xususiyati va sharoitlariga talabining qoniqtirilishi, uning talablari bajarilishi imkoniyatlarini subyektiv baholashidir.

Mehnatdan qoniqish ayrim xodimlar va mehnat jamoasining turli xatti-harakatlarini baholashdagi univyersal mezon hisoblanadi. U korxona ma'muriyatining xodimlar bilan munosabati usullari, vositalarini belgilaydi, ya'ni mehnatdan qoniqayotgan va qoniqmayotgan xodimlar xatti-harakatlarini, mehnatdan qoniqayotgan va qoniqmayotgan xodimlarni boshqarish izohlaydi.

Xodimning mehnatga moslashuvda uning korxonada shaxs sifatida rivojlanishi uchun zarur shart-sharoitlarning yaratilishi alohida ahamiyatga egadir. Shaxsni rivojlantirishning shart-sharoitlari uning hayotining u yoki bu bosqichida ijtimoiy muhitda sifat jihatdan takomillashishi uchun ijobiy ta'sir ko'rsatadigan turli omillarning jamlanmasidir.

Mehnatni insonparvarlashtirish – ish muhitini insonga moslashtirish, xodim o'z salohiyatini iloji boricha to'la namoyon qila olishi uchun mehnatni eng oqilona tashkil etish va mehnat sharoitlarining eng qulay bo'lishini ta'minlashdir.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. «Mehnatga munosabat» tushunchasini ta'riflab bering.
2. Xodimning mehnatga munosabatini ko'rsatadigan uch unsur nimadan iborat?
3. Xodimning mehnatga munosabatini shakllantiradigan obyektiv sharoitlar va subyektiv omillar xususiyatlarini ochib bering.
4. Xodimlar mehnatga munosabatlari bo'yicha qaysi turlarga farqlanadi?
5. Mehnatdan qoniqish deganda nimani tushunasiz?
6. Mehnatdan qoniqishning qaysi belgilarini bilasiz?

7. Korxonada xodimning mehnatdan qoniqishi va qoniqmasligi indikatorlarini sanab bering.

8. Mehnatdan qoniqishning xodim mehnati samaradorligi va sifatiga ta'siri haqida gapirib bering. Bunga hayotdan misollar keltirig.

Adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy majlis qonunchilik palatasi va senatining 2010-yil 12-noyabrdagi qo'shma majlisidagi «Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi» mavzusidagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv-uslubiy majmua. – T.:Iqtisodiyot, 2010. – 281 bet.

2. Inson manfaati, huquq va erkinliklarini ta'minlash, hayotimizning yanada erkin va obod bo'lishiga erishish – bizning bosh maqsadimizdir. Prezident Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 20 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv qo'llanma. – T.:O'qituvchi, 2013. –128 b.

3. I.A.Karimov. Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qatiyat bilan davom ettirish. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2013-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan 2013-yil 18-yanvardagi majlisidagi ma'ruza // «Xalq so'zi» 2013-yil 19-yanvar.

4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник/ А. Я. Кибанов. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 447 с.. - (Высшее образование)

5. B.Yu.Xodiyev, R.X.Karlibayeva, N.I.Akramova. Korporativ boshqaruv: O'quv qo'llanma/ - T.: Cho'lpon nomidagi nashriyot -matba ijodiy uyi, 2011. - 304 bet .

6. А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева.Мотивация и стимулирование трудовой деятелности: Учебник/ - М.: ИНФРА-М, 2010. - 524 с. - (Высшее образование)

7. Жданкин Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ. Учеб.- практ. пособ. – М.: Финпресс, 2010. – 272 с.

8. Социология. Учебник. Под. Ред. Н.Г. Скворцова. – М.: Проспект, 2010. – 352 с.

9. Основы социалной экономики/ В. А. Каменецкий, В. П. Патрикеев. - М.: Экономика, 2010. - 951 с.

10. Экономика труда: Учебник/ Под ред. Ю. П. Кокина и П. Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: МАГИСТР, 2010. - 686 с.

11. Экономика труда: рыночные и социалные аспекты: учебно - методический комплекс/ ред. Н. А. Волгина. - М.: РАГС, 2010. - 368 с.

12. Организация и оплата труда в отраслях экономики: Учебное пособие/ ред. А. М. Асалиева. - М.: ГОУ ВПО «РЭА им. Г. В. Плеханова», 2011. - 168 с.

13. С.Г.Радко Трудовой потенциал как социально- экономическая категория: научно-популярная литература/. - СПб.: Просвещение,2010 – 140с.

14. http: // www.gov.uz – O‘zbekiston Respublikasining davlat portali.

15. http: //www.mineconomu.uz – O‘zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligining rasmiy sayti

16. http: // www.edu.uz – O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus ta’lim vazirligining rasmiy sayti

17. http: // www.mexnat.uz – O‘zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish vazirligining rasmiy sayti.

18. http: // www.stat.uz – O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasining rasmiy sayti

19. http: // www.lex.uz – O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi qonunchilik hujjatlarining sayti

20. http: // www.eLibrary.ru – ilmiy elektron kutubxona sayti

21. http: // www.edu.uz – O‘zbekiston ta’lim sayti

22.http: // www. ula.uzsci.net – O‘zbekiston Respublikasi kutubxonalar assotsiatsiyasining sayti

23. http: // www.e-ilm.uz – masofadan turib o‘qitish tizimining sayti

24. http: // www.uzsci.net – ilmiy–ta’lim tarmog‘i.

XIII bob. XODIMLARNING MEHNATGA MOSLASHUVI

13.1. Mehnatga moslashuvning mohiyati va uning tarkibi

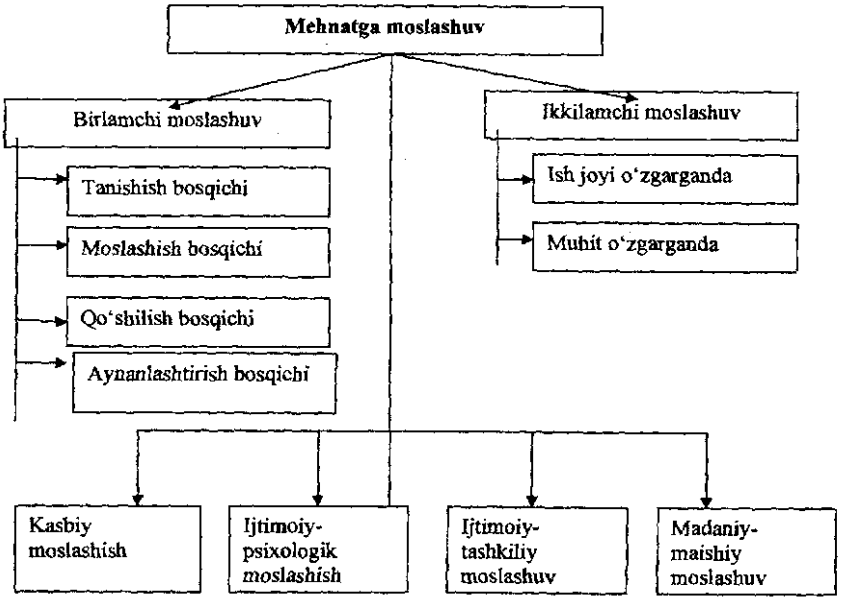
Xodim ishga qabul qilinganidan so'ng korxonadagi kasbiy va ijtimoiy–mehnat munosabatlari tizimiga qo'shiladi, uning uchun yangi bo'lgan ijtimoiy qadriyatlar, normalarni o'zlashtiradi, o'z qarashlarini mehnat jamoasi umumiy vazifalariga moslashtiradi.

Mehnatga moslashuv – bu shaxs tomonidan yangi mehnat sharoitiga ko'nikishning ijtimoiy jarayoni bo'lib, unda shaxs va mehnat muhiti bir–birlariga faol ta'sir ko'rsatadi va mehnatga moslashuv tizimi hisoblanadi.

Lekin xodim yangi ish joyida mehnat faoliyatini boshlar ekan, muayyan maqsadlar, qadriyatlarga ega bo'ladi va ularga muvofiq korxonaga nisbatan o'z talablarini shakllantiradi. O'z navbatida, korxona ham maqsad va vazifalaridan kelib chiqqan holda xodimga nisbatan talablarini taqdim etadi. Har ikki tomon o'z talablarini amalga oshirar ekanlar, o'zaro munosabatda bo'ladi, bir–birlariga moslashib boradi, buning natijasida *mehnat moslashuvi jarayoni* ro'y beradi. Shunday ekan, mehnatga moslashuv – shaxs bilan u uchun yangi bo'lgan ijtimoiy muhit o'rtasidagi ikki tomonlama jarayondir.

Xodimning mehnatga moslashuvi uning xatti–harakatlari, mehnat faoliyatining ko'rsatkichlari: ish unumdorligi, faolligining ortishi, mehnatdan qoniqish hosil qilishi va shu kabilarda namoyon bo'ladi. Bu moslashuv *birlamchi* – ishlab chiqarish muhitiga dastlabki kirishi paytida hamda *ikkilamchi* – kasbini o'zgartirib yoki o'zgartirmasdan ish joyi yoki muhitning jiddiy ravishda o'zgarishi tarzida bo'lishi mumkin.

Mehnatga moslashuv murakkab tarkibga ega bo'lib, kasbiy, ijtimoiy–psixologik, ijtimoiy–tashkiliy, madaniy–maishiy va ruxiy fizik jihatlarning mushtarakligida namoyon bo'ladi:



13.1-rasm. Mehnatga moslashuv

1. Kasbiy moslashuv. Bu kasb ko'nikmalari va mahoratining muayyan darajda egallanganligi hamda xodimda o'z kasbiga barqaror ijobiy munosabat shakllantirilganini anglatadi. Kasbiy moslashuv mehnat jarayonida xodimning o'ziga topshirilgan ishlarni bajarish uchun yetarli kasb mahorati ko'nikmalari egallanishida namoyon bo'ladi.

2. Ijtimoiy-psixologik moslashuv. Bu mehnat jamoasining ijtimoiy-psixologik xususiyatlari o'zlashtirilishi, unda tarkib topgan o'zaro munosabatlar tizimidan joy olish, hamkasblar bilan ijobiy munosabatda bo'lish xususiyatlarini mujassamlashtiradi. Xodim mehnat jamoasi an'analari, hayot normalari, qadriyatlarini o'zlashtirar ekan, bu jamoaga doir ma'lumotlardan xabardor bo'la boshlaydi. Xodim mazkur axborotlarni o'z dunyoqarashi, qadriyatlari bilan solishtiradi va tegishli xulosalar chiqaradi. Agar bu taqqoslashda o'zining qarashlari mehnat jamoasi printsiplariga mos tushsa, xodim guruh normalarini tan oladi va shaxsning mehnat jamoasi bilan aynanlashtirilishi boshlanadi.

3. Ijtimoiy-tashkiliy moslashuv. Bu xodim tomonidan korxonaning (mehnat jamoasining) tashkiliy tuzilmasining, ishlab chiqarish jarayonlarini boshqarish va unga xizmat ko'rsatish, mehnat, dam olish tartibi va hokazolarni o'zlashtirishdir.

4. Madaniy-maishiy moslashuv. Moslashishning mazkur turi xodimning korxonadagi maishiy sharoitlarning xususiyati va bo'sh vaqtni o'tkazish an'analarini o'zlashtirish bilan bog'liq. Bu ishlab chiqarish madaniyati, mehnat jamoasi a'zolarining umumiy rivojlanish darajasi, ishdan bo'sh vaqtdan foydalanishining o'ziga xosligi bilan bog'liqdir. Mehnat jamoasining a'zolari faqat birgalikda ishlab qolmasdan, bo'sh vaqtlarini birgalikda o'tkazadigan jamoalarida bunday moslashuv oson kechadi.

5. Ruxiy-fiziologik moslashuv. Zamonaviy ishlab chiqarishda faqat texnika vositalari va texnologiyagina emas, balki ishlab chiqarishdagi sanitariya-gigiena sharoitlari ham tez eskirib qoladi. Hozirgi paytda xodimlar ish joyidagi sanitariya-gigiena sharoitlari, ish joyining qulayligi, mehnatning intensivligi va shu kabilarga katta e'tibor beradi.

Mehnatga moslashish jarayonida xodim quyidagi bosqichlardan o'tadi:

• *tanishish bosqichida* xodim yangi vaziyat, turli faoliyatlarni baholashning mezonlari, xatti-harakat normalari xususida umumiy ma'lumotlar oladi;

• *moslashish bosqichi*da xodimda qadriyatlar yangi tizimining asosiy unsurlarini tan olib, o'zini ularga moslashtira boshlaydi, biroq avvalgi odatlariga rioya etishni davom ettiradi;

• *qo'shilish bosqichi*da xodimning yangi muhitga to'la moslashishi bo'ladi;

• *aynanlashtirish bosqichi* xodimning shaxsiy maqsadlari korxona maqsadlari bilan bir xil xususiyat kasb etadi.

Aynanlashtirish xususiyatlari bo'yicha xodimlarning uch toifasi farqlanadi:

• *befarqlar;*

• *qisman aynanlashganlar;*

• *to'liq aynanlashaganlar.*

Har bir korxona o'zagini to'la aynanlashganlar tashkil etadi. Ularning mehnat natijalari doimo yuqori bo'ladi.

Aynanlashtirish sur'atlari ko'pgina omillarga bog'liq. Odatda xodimlarning to'liq aynanlashishining muddati 1 yildan 3 yilgacha bo'ladi.

13.2. Mehnatga moslashuvning obyektiv va subyektiv omillari

Mehnatga moslashuvning obyektiv va subyektiv omillari bo'ladi.

Obyektiv omillar bu korxonada mehnat jarayoni bilan bog'liq omillar) – xodimlarga to'la bog'liq bo'lmagan omillardir (mehnatni tashkil qilishning darajasi, ishlab chiqarish jarayonlarini mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish, mehnatning sanitariya–gigiena sharoitlari, korxonananing joylashishi, tarmoq ixtisoslashuvi va hokazolar).

Mehnatga moslashuvning *subyektiv omillari*ga quyidagilar kiradi:

• *xodimning ijtimoiy–demografik xususiyatlari* (yoshi, jinsi, ma'lumoti, malakasi, ish staji, ijtimoiy ahvoli va shu kabilar);

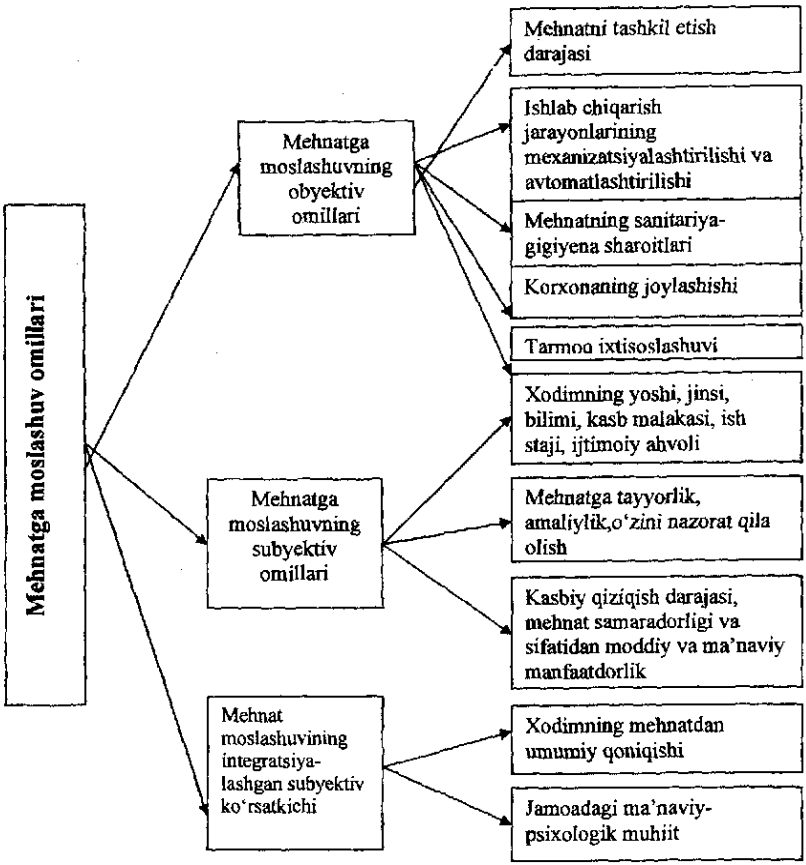
• *ijtimoiy–psixologik omillar* (mehnat qilishga tayyorlik, amaliylik, ishlab chiqarishdagi vaziyatlarga hozirjavoblik, o'zini nazorat qila olishi

va hokazolar);

• *ijtimoiy* (kasbiy qiziqish darajasi, mehnatning samaradorligi va sifatidan moddiy va ma'naviy manfaatdorlik va hokazolar).

Xodimning mehnatdan, mehnat jamoasidagi ma'naviy–psixologik muhitdan umumiy qoniqishini mehnatga muvaffaqiyatli moslashuvining integratsiyalashgan subyektiv ko'rsatkichi bo'lishi mumkin. Ko'rinib turganidek, ishlab chiqarishga moslashuv jarayonida xodimning shaxsiy salohiyati muhim rol o'ynaydi.

Xodimdagi hislatlar va fazilatlar uning xatti-harakati muayyan turini: o'ziga ishonch, dilkashlik, vazminlik, xolislik va hokazolarni shakllantiradi. Xodimning bu xususiyatlar bilan birga uning bilimi, tajribasi, malakasi ham katta ahamiyatga egadir. Ulardan samarali foydalanish xodimning o'zi uchun ham, jamiyat uchun ham manfaat keltiradi.



13.2-rasm. Mehnatga moslashuv omillari

13.3. Xo'jalik yurituvchi subyektlarda xodimlarning mehnatga moslashuvini ta'minlash

Xodim kasbni to'g'ri tanlagan bo'lsa, uning mehnatga moslashuvi tezroq va muvaffaqiyatliroq kechadi. Yoshlar tomonidan kasb tanlash muammosi ham nazariy, ham amaliy qiziqishga ega. Bunda, bir tomondan, yoshlarning intilishlari, niyatlari, ikkinchi tomondan, bu maqsad va rejalarni jamiyatning

ijtimoiy-iqtisodiy ehtiyojlaridan kelib chiqqan holda ularni amalga oshirish imkoniyatlarini o'rganish talab qilinadi.

Mazkur masalada yoshlarni kasbga to'g'ri yo'naltirish alohida ahamiyatga egadir. *Kasbga yo'naltirish*ning eng muhim yo'nalishlari sifatida quyidagilarni ko'rsatish mumkin:

• *kasbiy axborot* – aholi turli guruhlari, ayniqsa yoshlarni zamonaviy ishlab chiqarishning turlari, mehnat bozori, xo'jalik majmualarining malakali mutaxassislarga ehtiyojlari, ixtisosliklar bozori mohiyati va uning rivojlanishi istiqbollari, kasb-korlarni egallash shakllari va imkoniyatlari, mehnat faoliyati jarayonida kasb malakasini oshirish xususiyatlari bilan tanishtirish;

• *kasbiy maslahat* – shaxsga uning layoqati, ruhiy fiziologik va boshqa xususiyatlariga qarab, shuningdek jamiyat ehtiyojlaridan kelib chiqqan holda muayyan kasb yoki ixtisoslikni tanlashga yordam ko'rsatish;

• *kasbiy saralash* – normativ talablar asosida shaxsning muayyan kasbga (xizmat vazifasi, ish o'rniga) layoqatli ekanligini aniqlash;

• *kasbiy, ishlab chiqarish va ijtimoiy ko'niktirish* – xodimning tegishli kasbiy, ijtimoiy sifatlarni egallashi, faol, ijodkor mehnat qilishi, kasbiy mahoratini takomillashtirishga ko'maklashadigan chora-tadbirlar tizimi.

Kasbga yo'naltirishning quyidagi asosiy *usullari* mavjud:

• shaxsiy, guruh, ommaviy, bevosita (leksiya, suhbat), bilvosita (ommaviy axborot vositalari orqali) xabardor etish;

• psixologik va tibbiy maslahat berish;

• psixologik, ruhiy fiziologik, tibbiy diagnostika;

• turli pedagogik usullar.

Yoshlarni kasbga yo'naltirishda ularning yosh xususiyatlarini ham hisobga olish talab qilinadi:

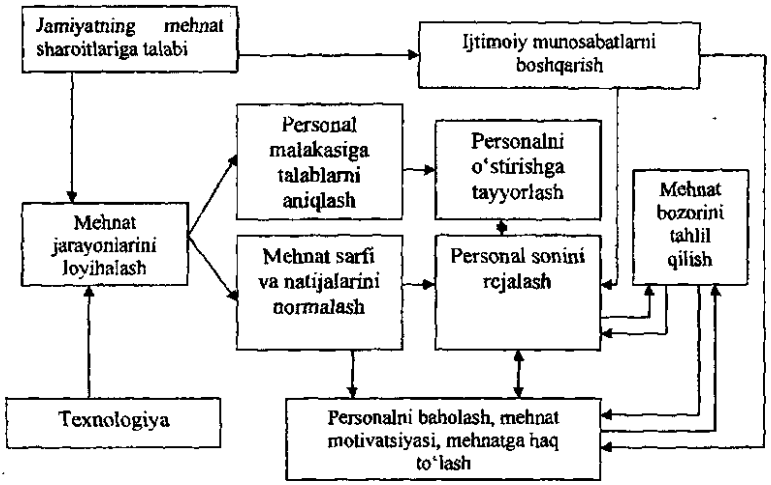
1. *14-16 yoshdagilar.* Bu yoshda o'spirin bolalar va qizlar dunyoqarashidagi o'zgarishlar o'qituvchilari va ota-onalari nufuzini biroz pasaytirib, birinchi o'ringa munosabatlarning yangi – mehnat faoliyati sohasidagi obro'-e'tibor, mavqe qozonish nufuzini oshiradi. Umuman yoshlardagi bu davr shaxsning shakllanishi, ularning o'zlari mansub bo'lgan jamiyatdagi qadriyatlar, axloq-odob normalarini egallash yillari hisoblanadi. Shuning uchun bu pallada

ularda mehnat faoliyati, shuningdek shaxsiy ehtiyojlar va ularni qondirish vositalari xususida to'g'ri tasavvurlarni shakllantirish juda muhimdir.

2. *16-18 yosh.* Ana shu davr yoshlarni kasbga yo'naltirishning hal qiluvchi pallasi hisoblanadi. Bugungi sharoitlarda ularda hayotlaridagi yangi voqeliklarga ko'nikishga intilish kuchli bo'ladi. Ular mehnat bozori talab etsa, egallagan kasblarini o'zgartirishga tayyor bo'ladi, bozor iqtisodiyoti tartib-qoidalarini obyektiv voqelik sifatida qabul qiladi, bu munosabatlarga moslashishga intiladi.

3. *18-23 yosh.* Bu yoshdagilar, odatda, o'rta ma'lumot va muayyan kasb-korga ega bo'ladi. Afsuski, ko'p hollarda ular egallagan kasb-hunar mehnat bozori talabiga mos tushmaydi. Shu sababli boshqa ixtisoslikni egallash, ba'zan turmushning jiddiy muammolarini yengib o'tishga to'g'ri keladi. Ana shu davrda yoshlarni har tomonlama qo'llab-quvvatlash, zarur hollarda ularga amaliy yordam ko'rsatish juda muhimdir.

4. *23 yoshdan yuqori.* Bu davrda ko'p hollarda yoshlar hayotida mehnat faoliyati va ijtimoiy munosabatlarda barqarorlikka erishiladi, ular iqtisodiy jihatdan mustaqil bo'la boshlaydi.



13.3-rasm. Korxonada xodimlarni tanlash, tayyorlash va xizmat vazifasida o'stirish tizimi

Iqtisodchi olimlar D.N.Rahimova, O.Q.Abdurahmonovlarning fikrlariga ko'ra, mehnat bozorida malakali ish kuchiga talab va taklif mutanosib bo'lgan taqdirdagina ta'lim darajasi va kasb (xizmat vazifasi) maqomi bir-biriga mos keladi. Agar malakali ish kuchiga talab yuqori malakaga ega mutaxassislarning ish kuchi taklifidan yuqori bo'lsa, ish beruvchilar mavjud ish o'rinlarini talab etilganidan pastroq malakaga ega ish kuchi bilan to'ldirishga majbur bo'ladi. Mazkur holda personalga kasb talablari o'zgarishi ro'y beradi.

Aksincha, malakali ish kuchi taklifi talabdan yuqori bo'lsa, u yoki bu ixtisoslikka barqaror talab ta'lim muassasalarida mazkur mutaxassisliklarga ortiqcha talabni yuzaga chiqaradi. Ammo mehnat bozori o'zgaruvchan bo'lishi sababli ko'p o'tmay talab va taklif o'rtasida nomutanosiblik paydo bo'ladi. Oqibatda ushbu ixtisosliklarni egallagan yoshlar bozor kon'yunkturasining o'zgarishi tufayli kasb (xizmat vazifasi) maqomi pastroq, demak ish haqi miqdori ham pastroq ishlarga ham rozi bo'ladi. Bu ta'lim muassasalari diplomlarining o'ziga xos qadrsizlanishini ketirib chiqaradi. Ish beruvchilar esa taklif talabdan ortiqligidan foydalanib, ish o'rinlariga kasbiy malaka talabini oshiradilar[126].

Shuning uchun yoshlarni kasbga yo'naltirishda chet el tajribasini o'rganish ham maqsadga muvofiq. Barcha rivojlangan davlatlarda yoshlarni kasbga yo'naltirish, ularga kafolatli ish o'rinlari yaratish maqsadlariga juda katta miqdorda mablag' sarflanyapti. Yoshlarning ish bilan bandligiga sarf-harajatlar, birinchi navbatda, ish kuchi sifat tarkibini yanada takomillashtirish maqsadini ko'zlaydi va asosan uzoq muddatli istiqbolga mo'ljallangan.

Bu chora-tadbirlar ta'lim muassasasini tugallagan yoshlarning mehnat faoliyatiga kirishishini imkoni boricha yengillashtirishga qaratilgan. Masalan, Ispaniyada «mehnat – kasbiy tayyorgarlik» shartnomalari amal qiladi. Mamlakat qonunchiligiga muvofiq 16 yoshdan 26 yoshgacha bo'lgan yigit-qizlarni ikki yil muddatgacha ishga qabul qilgan ish beruvchilarga ijtimoiy taraqqiyot jamg'armasiga to'lovlari chegirmalar belgilangan.

---

[126] Рахимова Д.Н., Абдурахманов О.К., Зокирова Н.К. Образовательный маркетинг и рынок труда.-М.: «Сов.писател», 2005. – С. 113-114.

Frantsiyada kasb ta'limi tizimi maktab tizimiga asoslangan. Bu yerda mehnat faoliyatiga kirishayotgan yoshlar yoki maktabni tugallaganda kasbga layoqatli ekanliklari to'g'risidagi syertifikatga, yoki kasb–hunar ta'limini olganliklari haqidagi diplomga ega bo'ladi. Ular avval yuqori malaka talab etmaydigan ishlarda band bo'ladi. Bu mamlakatda yoshlarning kasbiy tayyorgarligi tadbikorlar tomonidan mazkur maqsad uchun ajratadigan mablag'lari hisobiga shakllanadigan maxsus jamg'arma hisobidan moliyalashtiriladi. Ish beruvchilar bilan mehnat shartnomasi tuzgan hamda kasbiy tayyorgarligini davom ettirayotganlar uchun ularning ta'lim olishlarini mehnat faoliyati bilan qo'shib olib borishlariga keng imkoniyatlar yaratib berilgan.

Shvetsiyada ham kasbiy tayyorgarlikni mehnat faoliyati bilan qo'shib olib borish amaliyoti keng ommalashgan. Bundan tashqari, ushbu davlatda yoshlarni kasbga yo'naltirish va mehnat bozorini tahlil etish sohasida katta tajriba to'plangan. Bu ta'lim muassasalarini tugallayotgan yoshlarning mehnat bozorida o'z layoqatlari va qiziqishlariga mos ish topishlarini yengillashtiradi.

O'zbekistonda ham mazkur masala o'ta muhim, hal qiluvchi ahamiyatga egadir. Shu munosabat bilan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimov «Kasb-hunar kollejlari bitiruvchilarini ish bilan ta'minlashga alohida e'tibor qaratildi. Ushbu kollejlarning ish beruvchi korxonalar bilan koopyeratsiya aloqalarining turli shakllaridan foydalanishi, bu masalaga tuman va shahar jamoatchiligini jalb etish mazkur vazifani ado etishning eng muhim, hal qiluvchi yo'nalishi bo'ldi»[127] - deb ko'rsatdi.

Yoshlarni kasbga yo'naltirishda ularga mehnat bozoridagi ish kuchiga haqiqiy talabni qunt bilan tushuntirish talab etiladi. Hozir esa talaba yoshlarda, ayniqsa umumta'lim maktablari o'quvchilari o'rtasidagi ayrim nufuzli hisoblangan ixtisosliklarga (huquq-shunoslik, moliya va bank xizmati, tashqi iqtisodiy aloqalar va hokazolar) mehnat bozorida talab kattaligi to'g'risida noto'g'ri tasavvurlar keyinchalik ularning mehnat faoliyatiga kirishishda tanglik holatigacha olib borishi mumkin.

[127] Karimov I.A. Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qatiyat bilan davom ettirish // Xalq so'zi, 2013-yil 19-yanvar.

Yoshlarni kasbga yo'naltirish ishlari asosan ta'lim muassasalari tomonidan eski qolipda olib borilishi sababli mustaqil mehnat faoliyatini boshlayotganlar aksariyat hollarda ota-onalari, o'qituvchilari va tanish-bilishlari maslahatlari bo'yicha qaror qabul qilmoqda. Bozor iqtisodiyoti munosabatlarining tobora rivojlanayotganligi ta'lim muassasalarida ilmiy asosga qo'yilgan kasbiy maslahatlar xizmatlarini yo'lga qo'yishni taqozo etadi.

Bevosita korxonalarda muayyan ma'lumot, kasb malakasi, ish tajribasiga ega bo'lganlarning kasbiy tanlovi o'tkaziladi. *Kasbiy tanlov – ilmiy asoslangan usullar yordamida insonning u yoki bu ishga tibbiy, ijtimoiy va ruhiy fiziologik loyiqligini aniqlashdir.*

Hamma odamlar ham u yoki bu kasbni egallash uchun bir xil layoqatga ega bo'lmaydi. Ayrimlar biror kasb yoki ixtisoslikni qisqa muddatda egallay olsa, boshqalar uchun bunga bir necha yillar ham kamlik qiladi. Kasbiy tanlov odamda muayyan kasbni egallash uchun talab etiladigan layoqat bo'lmaganligi sababli uning mutaxassislikni tanlashda xatoga yo'l qo'yishining oldini olish maqsadini ko'zlaydi.

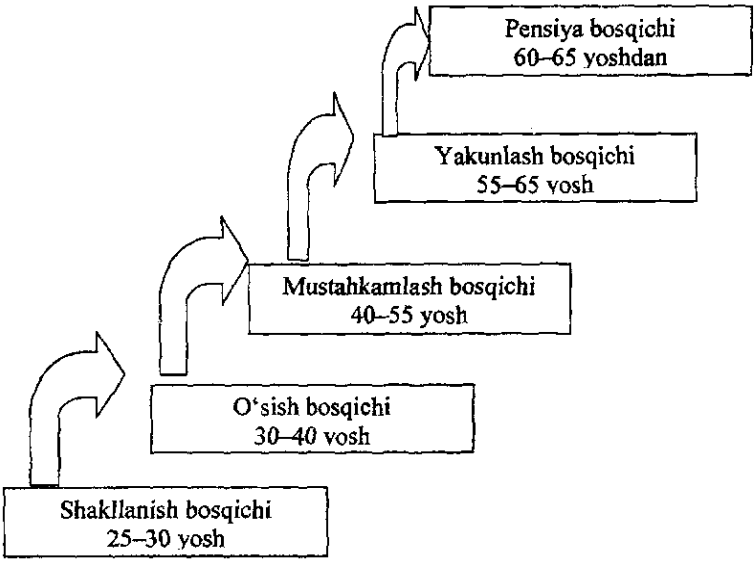
Kasbiy tanlov ikki bosqichda amalga oshiriladi. Birinchi bosqichda kuzatish, ish jarayonlarini test sinovidan o'tkazish, ish beruvchilar, mutaxassislar bilan suhbatlar asosida xodimlar tomonidan bajariladigan ish qanday bilim, ko'nikma talab qilishi aniqlanadi. Ikkinchi bosqichda korxonaga ishga qabul qilinayotgan xodimning jismoniy va aqliy salohiyati, sog'lig'i, qiziqishlari, boshqa xususiyatlari o'rganiladi. Bunda test sinovlari, shaxsiy suhbat, anketalash kabi usullar qo'llaniladi. Ularning natijalari tahlil etilib, xodimning qaysi ishlab chiqarish topshiriqlarini bajarishga qodirligiga baho beriladi.

Kasbiy tanlov yakuni bo'yicha ishga qabul qilingan xodimlarning *xizmatda o'sishlari (karyeralari)* ham rejalashtirilishi lozim.

Xizmatda o'sishning quyidagi *yo'nalishlari* mavjud:

• *vyertikal* – bu tarkib iyerarxiyasida yuqori bosqichga ko'tarilishdir;

• *gorizontal* – bu qo'shimcha rag'batlantirish hisobiga bajarayotgan vazifasidan murakkabroq ishlarni bajarish, xizmat vazifasi doirasini kengaytirishdir.



13.4–rasm. Mehnat faoliyatining bosqichlari

Xodim mehnat faoliyatining turli bosqichlarida o'zining turli ehtiyojlarini qondiradi:

• *shakllanish bosqichi* – bu taxminan 5 yilni (25 yoshdan 30 yoshgacha) egallab, xodim tanlagan kasbini o'zlashtira boshlaydi, zarur ko'nikmalarni hosil qiladi, uning malakasi shakllanadi, mustaqil bo'lishga intiladi. Odatda bu yoshda oila quriladi, shu sababli tirikchilik kechirishning eng kam darajasidan ko'proq ish haqi olish ehtiyoji tug'iladi;

• *o'sish bosqichi* – bu odatda 30 yoshdan 40 yoshgacha davom etadi. Ana shu davrda malakaning ortishi, xizmat vazifasida o'sish jarayoni davom etadi. O'sish bosqichida xodimning amaliy tajribasi, ko'nikmalari ortadi, o'zligini namoyon qilish, yuqoriroq ijtimoiy maqomga ega bo'lishga intilish kuchayadi;

• *mustahkamlash bosqichi* – 40 yoshdan 50 yoshgacha davom etadigan bu bosqichda xodim avvalgi yillar davomida tajribasi, ko'nikmalari asosida o'z malakasining birinchi cho'qqisiga ko'tariladi, hamkasblari o'rtasida, jamiyatda hurmat qozonadi. U o'z «maktabi»ni yaratish, egallagan tajribalarini shogirdlariga

o‘rgatishdan manfaatdor bo‘ladi. Bu bosqichda xodim ehtiyojlarining ko‘pchiligi qondirilgan bo‘lsa ham uni ish haqi miqdori qiziqtiradi, lekin daromad topishning boshqa manbalariga (masalan, korxona foydasida ulushga ega bo‘lish, o‘z biznesini yo‘lga qo‘yish va hokazolar) ega bo‘lishga qiziqishi ortadi;

• *yakunlash bosqichi* – bu 55 yoshdan 65 yoshgacha davom etadi. Mazkur davrda xodim mehnat faolityatini nihoyasiga yetkazish va pensiyaga chiqishga tayyorgarlik ko‘ra boshlaydi. U ish haqi darajasi saqlanib qolinishidan manfaatdor, shu bilan birga pensiyaga chiqqandan so‘ng qo‘shimcha daromad manbalariga ega bo‘lish imkoniyatlarini izlaydi;

• *pensiya yoshi bosqichi* – xodimning o‘z kasbi, xizmat vazifasidagi faoliyati nihoyasiga yetadi. Ushbu bosqichda u avval vaqt topa olmagan, o‘zi qiziqqan turli sevimli mashg‘ulotlari bilan shug‘ullanish imkoniyatiga ega bo‘ladi. Biroq uning moliyaviy ahvoli va sog‘lig‘i daromadning boshqa manbalarini topish va salomatligini mustahkamlash muammolarini hal qilish tashvishlarini tug‘diradi.

Qisqacha xulosalar

Xodim yangi ish joyida mehnat faoliyatini boshlar ekan, muayyan maqsadlar, qadriyatlarga ega bo‘ladi va ularga muvofiq korxonaga nisbatan o‘z talablarini shakllantiradi. O‘z navbatida, korxona ham maqsad va vazifalaridan kelib chiqqan holda xodimga nisbatan talablarini taqdim etadi. Har ikki tomon o‘z talablarini amalga oshirar ekan, o‘zaro munosabatda bo‘ladi, bir–birlariga moslashib boradi, buning natijasida mehnat moslashuvi jarayoni ro‘y beradi. Shunday ekan, mehnatga moslashuv – shaxs bilan u uchun yangi bo‘lgan ijtimoiy muhit o‘rtasidagi ikki tomonlama jarayondir.

Mehnatga moslashuv – bu shaxs tomonidan yangi mehnat sharoitiga ko‘nikishning ijtimoiy jarayoni bo‘lib, unda shaxs va mehnat muhiti bir–birlariga faol ta’sir ko‘rsatadi va mehnatga moslashuv tizimi hisoblanadi.

Mehnat moslashuvi murakkab tarkibga ega bo'lib, kasbiy, ijtimoiy-psixologik, ijtimoiy–tashkiliy, madaniy–maishiy va ruhiy fizik moslashuvlarning mushtarakligida namoyon bo'ladi.

Ishlab chiqarishga moslashuv jarayonida xodimning shaxsiy salohiyati muhim rol o'ynaydi. Ulardan samarali foydalanish xodimning o'zi uchun ham, jamiyat uchun ham manfaat keltiradi.

Xodimning mehnatga moslashuvi uning xatti–harakatlari, mehnat faoliyatining ko'rsatkichlari: ish unumdorligi, faolligining ortishi, mehnatdan qoniqish hosil qilishi va shu kabilarda namoyon bo'ladi. Bu moslashuv birlamchi – ishlab chiqarish muhitiga dastlabki kirishi paytida hamda ikkilamchi – kasbini o'zgartirib yoki o'zgartirmasdan ish joyini yoki muhitning jiddiy ravishda o'zgarishi tarzida bo'lishi mumkin.

Xodim kasbni to'g'ri tanlagan bo'lsa, uning mehnatga moslashuvi tezroq va muvaffaqiyatliroq kechadi. Yoshlar tomonidan kasb tanlash muammosi ham nazariy, ham amaliy qiziqishga ega. Bunda, bir tomondan, yoshlarning intilishlari, niyatlari, ikkinchi tomondan, bu maqsad va rejalarni jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy ehtiyojlaridan kelib chiqqan holda ularni amalga oshirish imkoniyatlarini o'rganish talab qilinadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnatga moslashuv deganda nimani tushunasiz?
2. Xodimning mehnat muhitiga moslashuvi nimalarda namoyon bo'ladi?
3. «Birlamchi» va «ikkilamchi» moslashuv nimani anglatadi?
4. Moslashuv turlari haqida nimalarni bilasiz?
5. Moslashuv bosqichlarini ta'riflab bering.
6. Xodimning moslashuviga ta'sir ko'rsatadigan obyektiv va subyektiv omillar nimalardan iborat?
7. Kasbga yo'naltirish qanday xususiyatlarga ega?
8. Kasbiy tanlash qanday amalga oshiriladi?
9. Xizmatda o'sishning qanday yo'nalishlari mavjud?
10. Mehnat faoliyatining mustahkamlash bosqichi qanday xususiyatlarga ega?

Adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy majlis qonunchilik palatasi va senatining 2010-yil 12-noyabrdagi qo'shma majlisidagi «Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi» mavzusidagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv-uslubiy majmua. – T.:Iqtisodiyot, 2010. – 281 bet.

2. Inson manfaati, huquq va erkinliklarini ta'minlash, hayotimizning yanada erkin va obod bo'lishiga erishish – bizning bosh maqsadimizdir. Prezident Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 20 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv qo'llanma. – T.:O'qituvchi, 2013. –128 b.

3.I.A.Karimov. Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qatiyat bilan davom ettirish. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2013-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan 2013-yil 18-yanvardagi majlisidagi ma'ruza // «Xalq so'zi» 2013-yil 19-yanvar.

4. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие/. - СПб.: Питер, 2012. - 208 с.

5. B.Yu.Xodiyev, R.X.Karlibayeva, N.I.Akramova. Korporativ boshqaruv: O'quv qo'llanma. - T.: Cho'lpon nomidagi nashriyot -matba ijodiy uyi, 2011. - 304 bet.

6. А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева.Мотивация и стимулирование трудовой деятелности: Учебник/ - М.: ИНФРА-М, 2010. - 524 с.

7. Жданкин Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ. Учеб.- практ. пособ. – М.: Финпресс, 2010. – 272 с.

8. Социология. Учебник. Под. Ред. Н.Г. Скворцова. – М.: Проспект, 2010. – 352 с.

9. Основы социалной экономики/ В. А. Каменецкий, В. П. Патрикеев. - М.: Экономика, 2010. - 951 с

10. Экономика труда: Учебник/ Под ред. Ю. П. Кокина и П. Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: МАГИСТР, 2010. - 686 с.

11. Экономика труда: рыночные и социалные аспекты: учебно - методический комплекс/ ред. Н. А. Волгина. - М.: РАГС, 2010. - 368 с.

12. Организация и оплата труда в отраслях экономики: Учебное пособие/ ред. А. М. Асалиева. - М.: ГОУ ВПО «РЭА им. Г. В. Плеханова», 2011. - 168 с.

13. С.Г.Радко Трудовой потенциал как социально-экономическая категория: научно-популярная литература/.- СПб.:Просвещение, 2010. -140 с.

14. http: // www.gov.uz – O‘zbekiston Respublikasining davlat portali.

15. http: //www.mineconomu.uz – O‘zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligining rasmiy sayti

16. http: // www.edu.uz – O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus ta’lim vazirligining rasmiy sayti

17. http: // www.mexnat.uz – O‘zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish vazirligining rasmiy sayti.

18. http: // www.stat.uz – O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasining rasmiy sayti

19. http: // www.lex.uz – O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi qonunchilik hujjatlarining sayti

20. http: // www.eLibrary.ru – ilmiy elektron kutubxona sayti

21. http: // www.edu.uz – O‘zbekiston ta’lim sayti

22.http: // www. ula.uzsci.net – O‘zbekiston Respublikasi kutubxonalar assotsiatsiyasining sayti

23. http: // www.e-ilm.uz – masofadan turib o‘qitish tizimining sayti

24. http: // www.uzsci.net – ilmiy–ta’lim tarmog‘i

XIV bob. MEHNAT SOHASIDAGI NIZOLAR

14.1. Mehnat nizolarining mohiyati, turlari va ijtimoiy tarkibi

Mehnat nizolari – bu turli guruhlar vakillari o'rtasida mehnat munosabatlari (mehnat sharoitlari, mehnatni tashkil etish, unga haq to'lash va hokazolar) bo'yicha manfaatlar, fikrlar, baholarning to'qnash kelishidir.

Ammo manfaatlar, fikrlar, baholarning to'qnash kelishi hamisha ham nizoli vaziyatni vujudga keltirmaydi. Bunday vaziyatlar quyidagi hollarda ro'y beradi:

• ziddiyatlar subyektlarning bir-birlarining nuqtayi nazarlarini istisno etishini aks ettirsa;

• ziddiyatlar darajasi yuqori bo'lsa;

• ziddiyatlarning mohiyatini tushunib yetish mumkin bo'lsa, ya'ni alohida shaxslar yoki guruh bu ziddiyatlarni anglayotgan yoxud, aksincha, tushunmayotgan bo'lsa;

• ziddiyatlar darhol, to'satdan paydo bo'lsa yoki ijtimoiy to'qnashuv kelib chiqqunicha uzoq vaqt davomida to'planib qolgan bo'lsa.

Xo'jalik yurituvchi subyektdagi mehnat nizolari quyidagilarni anglatadi:

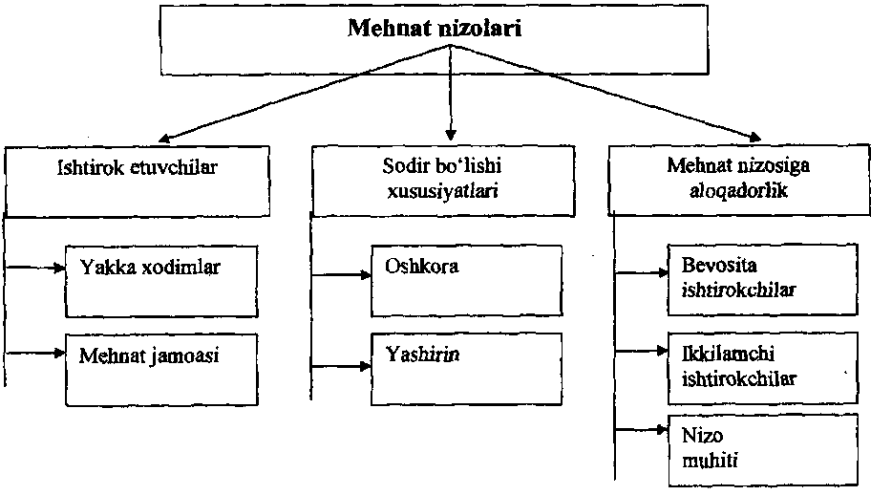
• mehnat jamoasidagi ichki tartib va barqarorlikka ochiqdan-ochiq norozilik. Bu nizolar sabablarini tahlil etish alohida xodimlar yoki xodimlar guruhlarining manfaatlari, o'zaro e'tirozlari, mavjud muammolarni aniqlash imkonini beradi;

• korxonada o'zaro munosabatlarni tartibga solish, ishlab chiqarishni tashkil etishni takomillashtirish zarurati.

Mehnat nizolari yakka va jamoalarga doir bo'ladi.

Yakka mehnat nizolari — bu ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo'llanish yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklardir. Yakka mehnat nizosida, bir tomondan, alohida xodim, ikkinchi tomondan, ish

beruvchi ishtirok etadi.



14.1-rasm. Mehnat nizolarining xususiyati.

Jamoalarga doir mehnat nizolari (ziddiyatlari) — bu ish beruvchi (ish beruvchilar birlashmasi) va xodimlar jamoalari (xodimlarning vakillik organlari) o'rtasida mehnatning yangi shartlarini belgilash va mavjud shartlarini o'zgartirish, jamoa shartnomalari va kelishuvlarini tuzish, o'zgartirish va bajarish yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklardir. Jamoalarga doir mehnat nizolarida yollanma xodimlarning jamoasi yaxlit tashkiliy tuzilma sifatida ish beruvchiga yoki uning vakolatli organiga qarshi turadi.

Mehnat nizolarini hal etish ehtiyoj va layoqat kabi insonning subyektiv omillariga bog'liq. Bunda shaxslar va guruhlar, bir tomondan, o'zaro qarshi turish yoki bunday vaziyatni hal etish uchun kuchli ehtiyoj sezayotgan, ikkinchi tomondan, bunday o'zaro qarshi turish uchun yetarlicha layoqatga va nizo yordamida o'z muammolarini hal etish imkoniga ega bo'lishlari kerak.

Mehnat nizolarining xususiyati va vujudga kelishi belgilariga ko'ra *oshkora* va *yashirin* turlariga ajratilishi mumkin. Yashirin mehnat nizolari ko'pincha mojaroli bo'ladi. Bunday vaziyatlarda faqat alohida shaxslargina emas, balki guruhlar ham bir-birlarini

ayblashni to'xtatmasdan, salbiy jarayonlarga ta'sir ko'rsata olmay qoladilar.

Alohida shaxslar va guruhlar nizoga bevosita va bilvosita aloqador bo'ladi, uning subyektlari hisoblanadi. Ular quyidagi kategoriyalarga ajratilishi mumkin:

- birlamchi ishtirokchilar;
- ikkilamchi ishtirokchilar;
- nizo muhiti.

Mazkur subyektlar mehnat nizolarining ijtimoiy tarkibini tashkil etadi. Ular o'rtasida deyarli farq bo'lmaydi. Masalan, tashqi tomondan qaralganda nizo alohida shaxslar o'rtasida yuz byergan, lekin ko'pincha ularning orqasida o'zlarining bir-birlarinikiga zid bo'lgan manfaatlarini hal etayotgan guruhlar turadi. Ba'zan esa buning aksini kuzatish mumkin: nizo guruhlar o'rtasida chiqqan, biroq buning tub sababi qaysidir alohida shaxsning manfaatiga tajovuz qilinganidir. Iqtisodiyot sohasida bu tez-tez uchrab turadi.

Agar alohida shaxslar o'rtasidagi mojarolar guruhlararo nizolarga aylanib ketsa, guruhlar o'rtasidagi nizolar bu guruhlarning o'rtasidagi mojarolarni keltirib chiqarishi mumkin. Shaxslararo va guruhlararo darajada ayrim nizolar vujudga kelibgina qolmasdan, ular birining o'rnini boshqasi egallashi ham mumkin. Ba'zan mehnat nizolari subyektlari sifatida tasodifiy shaxslar, jamoalar, «omma» emas, balki vakolatli, tajribali, printsipial faollar hamda bosim o'tkazuvchi guruhlar maydonga chiqadi. Ular tashkiliy-mehnat munosabatlarini tartibga solishga qodir bo'ladi.

Barcha mehnat nizolari ularning subyektlari qaysi ijtimoiy guruhga mansubligi, roli, maqomiga ko'ra «betakror»dir. Agar mehnat jarayonida ayrim xodimlar, guruh, mehnat jamoasining maqsadlari o'zaro bir-biriga zid kelib qolsa, ular bu qarama-qarshi turishda *birlamchi ishtirokchilar* sifatida qatnashadi.

Mehnat nizosiga *ikkilamchi ishtirokchilarning qo'shilishi* yoki ularning ongli va ixtiyoriy ravishda mojaroga aralashishlari, yoxud ularning birlamchi ishtirokchilar tomonidan bunga jalb qilinishlari natijasida ro'y berishi mumkin. Nizo ijtimoiy negizining kengayishi mojaroni murakkablashtirib yuborishga olib keladi, ayni paytda bu nizoni hal etish yo'llarini topishga yordam beradi.

Mehnat nizosining *muhiti* qaysidir alohida shaxslar yoki guruhlar mojaroli vaziyatda betaraf yoki mazkur muammoga befarqliklari yoxud aralashishni xohlamasliklari yoki nizoning davom etishidan manfaatdorliklari yoxud poylab turish nuqtayi nazariga ega ekanliklari natijasida shakllanadi.

Ayrim hollarda nizoning bevosita ishtirokchilari o'z shaxsiy masalariga keng ijtimoiy ko'lam berish, o'z manfaatlarini ko'plarning manfaati sifatida ko'rsatishga harakat qiladi. Natijada nizoga rasmiy tus beriladi. Ammo amaliyotda ijtimoiy tarkibi murakkab, mojaroga kimning qanday aloqasi borligini aniqlash qiyin bo'lgan mehnat nizolari uchrab turadi.

Mehnat nizolari paytida xodimning o'zini tutishi bu shaxs xususiyatlarining muhim mezonlaridan hisoblanadi. Masalan, ayrimlar qanday qilib bo'lmasin nizo chiqarmaslikka harakat qiladi, boshqalar o'zaro munosabatlarda arzimas muammolar paydo bo'lganda ham darhol janjal ko'tarishga moyillar. Hatto mehnat nizolari paytida xodimning o'zini tutishi uning mehnatga munosabatining ko'rsatkichi bo'la oladi.

Mehnat nizolarining quyidagi ijobiy xususiyatlarini ajratib ko'rsatish mumkin:

• xodimlar o'rtasida o'zaro dushmanlik kayfiyatining kuchayishi;

• zarurat bo'lishiga qaramasdan amaliy aloqalarning to'xtatib qo'yilishi;

• salbiy kayfiyat, ishonchsizlik, kafolatning yo'qligi oqibatida mehnat motivatsiyasining, mehnat faoliyati natijalarining pasayishi;

• oshkora bepisandlik, printsip bo'yicha o'zaro majburiyatlar, ahdlashuvlarni bajarmaslik;

• bahslashishlar oqibatida ish vaqtining yo'qotilishi, ishdan chalg'ish, mojarolarga behuda kuch sarflash;

• muammolarni hal etish emas, aksincha ularni yanada chigallashtirib yuborish va hokazolar.

Mehnat nizolari shu bilan birga ijobiy jihatlarga ham ega. Mazkur ijobiy funktsiyalar quyidagilardan iborat:

• *axborot funktsiyasi* – bu faqat mehnat nizolari orqali hammaga yoki ko'pchilikka zarur ma'lumotlarni oshkora olish imkoniyati paydo bo'lishi bilan izohlanadi;

• *ijtimoiy funktsiya* – mehnat nizolari orqali xodimlar odatdagi sharoitlarda imkoni bo'lmaydigan ijtimoiy tajriba, bilimlarni egallaydi;

• *ruhiy holatni tiklash funktsiyasi* – mehnat nizolari orqali yig'ilib qolgan salbiy kayfiyatga barham beriladi;

• *innovatsion funktsiya* – mehnat nizolari orqali muammoning mavjudligi rasman tan olinadi, uni hal etish zarurati tug'iladi, bu o'zgartirishlar, yangilik kiritishlarni rag'batlantiradi.

Mehnat nizolarining ijobiy funktsiyalari mavjud ekanligi bu mojarolarni keltirib chiqarish kerak, degan ma'no anglatmaydi, albatta. Mehnat nizosi paydo bo'lganda unga to'g'ri munosabatda bo'lish, mavjud muammolarni hal etish choralarini ko'rish talab qilinadi.

14.2. Mehnat nizolarining sabablari

Mehnat nizolari sabablarini tadqiq etish ularni batafsil tasniflash hamda hal etish imkoniyatlari va printsiplarini aniqlash imkonini beradi. Ushbu sabablar odatda ijtimoiy tomonlarning to'qnashuvi yuz berishidan avval paydo bo'ladi.

Mehnat nizolari kelib chiqishini, eng avvalo, obyektiv va subyektiv sabablarga ajratish mumkin.

*Obyektiv sabablar*ga mehnatni tashkil etishdagi kamchiliklar kiradi. Bevosita ular xodimlarni to'qnashtiradi, alohida shaxslar va guruhlar bir–birlariga qarshi turlariga olib keladi. Bunday vaziyatdan chiqish uchun mehnatni tashkil etishning muayyan printsiplari umuman bekor qilinishi yoki mehnatni tashkil etish takomillashtirilishi kerak.

Mehnat nizolari alohida shaxslar va guruhlarning *subyektiv xususiyatlari*ga ham asoslanishi mumkin. Hatto ular o'zlarining tashkiliy–mehnat munosabatlariga mehnat jarayonidan tashqarida sodir bo'lgan tashqi ziddiyatli muammolarni qo'shishlari mumkin.

Mehnat nizolarining obyektiv va subyektiv sabablari o'rtasida aniq bir chegara yo'q. Mehnatni tashkil etishdagi obyektiv ziddiyatlar pirovard natijada alohida shaxslarda chuqur norozilikni uyg'otishi, shu bilan birga shaxsiy muammolar tashkiliy–mehnat

munosabatlariga rahna solishi, ularni murakkablashtirib yuborishi mumkin.

Mehnat nizolarining sabablarini ular asosidagi ziddiyatlar bo'yicha quyidagicha tasniflash mumkin:

1. *Taqsimot munosabatlarining muammolari.* Bunda alohida shaxslar va guruhlar ne'matlar va qadriyatlar taqsimlanishi yuzasidan nizolashadi. Ishlab chiqarish sharoitlarida mojaroning obyekti va predmeti faqatgina ish haqi, mukofotlar, ustamalargina emas, balki mehnat sharoiti va mazmuni, normalar va hokazolar bo'lishi mumkin.

2. *Funktsional o'zaro munosabatlar murakkabligi.* Bu mehnat nizolarining eng yashirin turlaridan biridir. Bunda mehnat faoliyatini taqsimlash va koopyeratsiyalash bilan bog'liq yagona funktsional munosabatlarga jalb etilgan alohida shaxslar va guruhlar mojaro tomonlari bo'ladi. Kuzatishlar mehnat jarayonida alohida faol bo'lganlar ko'proq nizo chiqarishlaridan dalolat beradi. Shu bilan birga ba'zi xodimlarning hamkasblariga nisbatan bekorchiligi mojaroli vaziyatlarni tug'diradi.

3. *Bevosita amaliy ziddiyatlar.* Mazkur mehnat nizolari ishni tashkil etish, muammolarni hal etish, qarorlar qabul qilish kabi masalarlarga turli qarashlar natijasida paydo bo'ladi. Bu o'ziga xos «g'oyaviy nizo»dir.

4. Aybni, mas'uliyatni zimmaga olish. Agar korxona faoliyati samarasiz bo'lsa, moliya–xo'jalik faoliyatidagi kamchiliklarni zimmaga olish masalasida ziddiyatlar paydo bo'ladi.

5. *Yetakchilik.* Tashkiliy–mehnat munosabatlarida rasmiy rahbarlik bilan bir qatorda doimo nosog'lom raqobat, yetakchilikka intilish bo'ladi. Ijtimoiy ustunlikka erishish harakatlari ziddiyatlarni paydo qilishi tabiiy. Oqibatda mehnat nizolari yuqoriroq mavqeni egallash, hukmronlik qilish, shuningdek nufuzli ish joyini saqlab qolish, murabbiylik qilish va hokazolar uchun kurashish tarzida kechadi.

6. *Mehnat sharoitlarining qulay emasligi.* Bu xodimlar o'rtasida janjallarga, har qanday muammoga toqatsizlikka sabab bo'ladi. Ish joylarining torligi, bir binoda ishlayotganlarning zichligi, jihozlarning eskirib ketganligi va shu kabilar hamisha ham tan olinmasa-da, mehnat nizolariga sabab bo'ladi.

7. *Nomuvofiqlik.* Bunda birga ishlayotgan xodimlar shaxsiy xususiyatlarining bir–birlarinikiga zidligi tushuniladi. Tashkiliy–mehnat sohasida tajriba, malaka, ma'lumot, mehnatga munosabat va boshqa masalalarda nomuvofiqlik paydo bo'lishi mumkin. Nomuvofiqlik nafaqat obyektiv, balki subyektiv xususiyatga ham ega. Bu mazkur nizolar haqiqatan ham mavjud nomuvofiqliklar sababli emas, balki bu farqlar xususidagi fikrlarga ham asoslangan bo'ladi.

8. *Korxona xodimlarining yoshi va jinsi bo'yicha tarkibi.* Mazkur masalaga turli qarashlar mavjud. Odatda mehnat nizolari chiqarishi mumkin bo'lgan quyidagi xususiyatlar farqlanadi:

• yosh xodimlar ba'zan o'z imkoniyatlariga asossiz yuqori baho beradi;

• tajribali xodimlar o'z hamkasblariga, ayniqsa ularning mehnatga moslashuvi davrida yordam ko'rsatmaydi;

• tajribali katta yoshdagi xodimlar ba'zan yoshlarning layoqatini munosib baholamaydi;

• katta yoshdagi xodimlar ayrim hollarda yoshlarning xizmatda tez o'sishlariga rashklari keladi.

Yakka va jamoaga doir mehnat nizolari sabablarining o'ziga xos xususiyatlari mavjud. Alohida xodimlarga doir mehnat nizolari uchun ko'pincha quyidagilar sabab bo'ladi:

• xodimni uning roziligisiz boshqa ishga o'tkazish;

• doimiy ish bilan band xodimning uning roziligisiz ishdan bo'shatish;

• mehnatga haq to'lashni kechiktirish yoki kamaytirish;

• mehnat ta'tili byermaslik yoki ta'til muddatini qisqartirish:

• ish vaqtidan tashqari vaqtdagi ishlarga jalb qilish;

• dam olish (bayram) kunlari ishlash;

• xodimga yetkazilgan zararni qoplamaslik;

• asossiz jazolash va boshqalar.

Jamoaga doir mehnat nizolari odatda ikki holatda sodir bo'ladi:

1) mehnat sharoitlarini belgilash va ularni o'zgartirish bilan bog'liq mehnat nizolari. Bunday ziddiyatlar o'z navbatida quyidagilarga bo'linadi:

• avval tuzilgan mehnat shartnomasiga rioya etmaslik yoki bu shartnomaning o'zgartirilishi bilan bog'liq mehnat nizolari;

• yangi normativ hujjatlarni ishlab chiqish yoki bu hujjatlar mazmunining o'zgartirilishi bilan bog'liq mehnat nizolari;

2) imzolangan mehnat shartnomalari ijrosiga yoki ushbu shartnomada ko'zda tutilgan qoidalarning talqiniga doir mehnat nizolari.

Jamoaga doir mehnat nizolari faqat mehnat va uning sharoitlariga taalluqli muammolar xususidagina emas, shuningdek turli ijtimoiy–maishiy masalalar, masalan xodimlarning ayrim guruhlari uchun imtiyozlar berish yuzasidan ham paydo bo'lishi mumkin.

14.3. Mehnat nizolarini hal etish

Nazariy jihatdan *mehnat nizolarini hal etish* imkoniyati ularning murakkablik darajasiga bog'liq. Lekin amaliyotda bu darajani aniq belgilash qiyin. Ba'zan dastavval arzimas deb hisoblangan nizo jiddiy mojaroga aylanib ketishi, shuningdek keskin qarama–qarshi turishlarni nisbatan tez hal etish imkoniyati bo'ladi.

Mehnat nizolarining murakkabligini belgilaydigan qator omillar bor:

1. Nizo ko'lami. Ushbu omil nizoda ishtirok etayotganlarning umumiy soni, qarama–qarshi turgan tomonlarning soni, mojaro xususidagi nuqtayi nazarlar bilan bog'liq. Masalan, mojaro jarayonida o'z manfaatlari uchun kurashayotgan uch, to'rt va undan ham ko'proq tomonlar bo'lishi mumkin. Shuningdek, guruhlarning qarama–qarshi turishi alohida shaxslar o'rtasidagi nizo kabi osonlikcha hal etiladigan hollar uchraydi.

2. *Nizoli vaziyatning davomiyligi.* Mojarolar ularni boshlangan paytda iloji boricha tezroq, hal etish oson. Shu bilan birga cho'zilib ketgan nizolarning tub mohiyati uning ishtirokchilari tomonidan chuqurroq anglashilishi natijasida o'zaro qarama–qarshi turganlarning nuqtayi nazarlarini bir–birlarinikiga yaqinlashtirish imkoni bo'ladi.

3. *Nizoning yangiligi yoki qaytarilishi.* Agar nizo ilgari ham sodir bo'lgan bo'lsa, bu safar u avvalgidek o'tkir tus olmaydi. Ishtirokchilar mojaro sabablarini va uni hal etish yo'llarini biladi, shuning uchun nizo jarayonida o'zlarini vazminroq tutadi.

4. *Nizoning obyektiv va subyektiv sabablari.* Sabablari obyektiv bo'lgan nizolarni hal etish murakkabroq kechadi, chunki buning uchun tashkiliy–mehnat o'zgarishlari qilishga to'g'ri keladi.

5. *Nizo tomonlarining subyektiv xususiyatlari.* Agar nizo ishtirokchilariinng tajribasi, ta'limi, madaniy darajasi yuqori bo'lsa, ular muammo mohiyatini tezroq anglab, mojaroni oqilona hal etish yo'llarini topadi. Shu bilan birga nizolar faqat ishchilar o'rtasida emas, mutaxassislar, ma'muriyat orasida ham sodir bo'lishi mumkin. Tomonlar madaniy darajasining yuqoriligi ayrim hollarda ularning ro'y berayotgan vaziyatga printsipiallik bilan qarashlari sababli nizolar paydo bo'lishiga olib keladi.

Mehnat nizolarini hal etishning quyidagi *modellari* mavjud:

a) agar bir-biriga qarshi tomonlar kelishish imkoniyati yo'qligini tushunib yetsalar, korxonada yoki sheriklar o'rtasida tarkib topgan munosabatlarni saqlab qolish uchun o'z da'volaridan voz kechadi;

b) tomonlardan biri da'volari asossiz ekanligini va nizoda yutib chiqa olmasligini anglab, da'volaridan voz kechadi;

v) tomonlar muayyan da'volaridan voz kechib, bir-birlariga yon bosadi;

g) agar nizoga uchinchi tomon qo'shilgan bo'lsa, bu tomon nuqtayi nazari ham hisobga olingan holda bir bitimga kelishiladi.

Mehnat nizolarini hal etish uchun quyidagi *choralar* ko'rilishi mumkin:

• *qayta tashkil etish* – nizoni keltirib chiqargan tashkiliy-mehnat tartibini o'zgartirish;

• *xabardor qilish* – nizoga xolis qarashga erishish uchun tomonlarga haqiqiy vaziyatni tushuntirish, o'zaro kelishuv mojaroni kuchaytirishdan foydali ekanligini asoslash;

• *o'zgartirish* – tomonlarni nizoni behuda tortishuvlar holatidan muzokaralarga kirishishga ko'ndirish;

• *uzoqlashtirish* – nizolashayotgan tomonlarni umumiy tashkiliy-mehnat munosabatlaridan uzoqlashtirish, masalan, ularni boshqa ish joylari, korxona bo'linmalariga o'tkazish;

• *e'tiborsizlik* – nizo o'z-o'zidan hal etilishi uchun yoki mavjud muammolarga diqqatni kuchaytirish mojarolarni keskinlashtir-masligi uchun unga atayin e'tibor byermaslik;

• *tazyiq* – nizoni keltirib chiqargan muammolar hal etilmaydi, lekin tomonlardan biri yoxud ikkalasiga ham jazo choralarini qo'llash tahdidi bilan mojarolarni keltirib chiqarish man etiladi;

• *afzallik berish* – nizoni ko'pchilik yoki ijtimoiy jihatdan kuchliroq tomon foydasiga hal qilish.

O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi XV bobida mehnat nizolarini hal qilish mexanizmlari aniq belgilab qo'yilgan. Xususan yakka mehnat nizolari:

• mehnat nizolari komissiyalari;

• tuman (shahar) sudlari tomonidan ko'rib chiqiladi.

Xodim mehnat nizosini hal qilish uchun o'z xohishiga ko'ra, mehnat nizolari komissiyasiga yoki bevosita sudga murojaat etishga haqlidir.

Odatda mehnat nizolari komissiyalarini tuzish ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o'rtasidagi kelishuvda nazarda tutiladi. Bunda ushbu komissiyalar ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi tomonidan tenglik asosida tuziladi.

Komissiyaga kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organidan ajratilgan a'zolar tegishli organning qarori bilan, ish beruvchining vakili esa, uning buyrug'i bilan tasdiqlanadi.

Mehnat nizolari komissiyasi mehnat nizosini ariza berilgan kundan e'tiboran o'n kun muddat ichida ko'rib chiqishi shart. Nizo ariza byergan xodimning ishtirokida ko'riladi. Xodimning ishtirokisiz nizoni ko'rib chiqishga uning yozma arizasi bo'lgan taqdirdagina yo'l qo'yiladi. Basharti xodim uzrsiz sabab bilan komissiya majlisiga kelmasa, mazkur arizani ko'rib chiqishni kun tartibidan olib tashlash xususida qaror qabul qilinishi mumkin, bu esa xodimni takroran ariza bilan murojaat etish huquqidan mahrum qilmaydi.

Xodim, kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi mehnat nizosi ko'rib chiqilishida ishtirok etish uchun advokat taklif qilish huquqiga ega.

Mehnat nizolari komissiyasi majlisga guvohlarni chaqirtirish, mutaxassislarni taklif qilish, ish beruvchidan zarur hisob-kitoblar va

hujjatlar taqdim etishini talab qilish huquqiga ega.

Mehnat nizolari komissiyasining qarori ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoxud xodimlar boshqa vakillik organining vakillari o'rtasidagi kelishuvga binoan qabul qilinadi. Komissiyaning qarori dalillar bilan isbotlangan hamda mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarga, mehnat shartnomasiga asoslangan bo'lishi kerak. Komissiyaning pul undirish talablariga oid qarorida xodimga tegishli summa aniq ko'rsatilishi lozim.

Ish beruvchi belgilangan muddat ichida komissiya qarorini bajarmasa, mehnat nizolari komissiyasi tomonidan xodimga ijro varaqasi kuchiga ega bo'lgan guvohnoma beriladi. Agar xodim yoki ish beruvchi belgilangan muddat ichida tuman (shahar) sudiga mehnat nizosini hal etish to'g'risidagi ariza bilan murojaat etsa, guvohnoma berilmaydi.

Mehnat nizolari komissiyasi byergan va olinganidan keyin ko'pi bilan uch oy ichida tuman (shahar) sudiga taqdim etilgan guvohnoma asosida sud ijrochisi mehnat nizolari komissiyasining qarorini majburiy tarzda ijro ettiradi.

Mehnat nizolari quyidagi hollarda bevosita tuman (shahar) sudlarida ko'rib chiqiladi:

1) agar xodimning ish joyida mehnat nizolari komissiyasi tuzilmagan bo'lsa;

2) ular mehnat shartnomasini bekor qilish asoslaridan qatiy nazar, ishga tiklash to'g'risida, mehnat shartnomasini bekor qilish vaqti va asoslari ta'rifini o'zgartirish to'g'risida, majburiy progul yoki kam haq to'lanadigan ishni bajargan vaqt uchun haq to'lashga doir bo'lsa;

3) ular xodim tomonidan ish beruvchiga etkazilgan zararning to'lanishi haqida bo'lsa;

4) ular mehnat vazifalarini bajarayotganda xodimning sog'lig'iga shikast yetkazilgani oqibatidagi zararni (shu jumladan ma'naviy zararni) yoki uning mol-mulkiga yetkazilgan zararni ish beruvchi tomonidan to'lanishi haqida bo'lsa;

5) O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi 78-moddasining ikkinchi qismida nazarda tutilgan hollarda ishga qabul qilish rad etilganligi haqida bo'lsa;

6) ular ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan oldindan kelishib hal etilgan masalalar yuzasidan kelib chiqqan bo'lsa.

Mansabdor shaxslar tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararni to'lash to'g'risidagi mehnat nizolari, agar mansabdor shaxslar yetkazgan zarar xo'jalik nizosini ko'rib chiqish paytida aniqlangan bo'lsa, xo'jalik sudi tomonidan ham ko'rib chiqiladi.

Sudda mehnat nizosi mehnat nizolari komissiyasida ko'rilmagan degan vaj bilan xodimning arizasini ko'rib chiqishni rad etishga yo'l qo'yilmaydi.

Sudga yoki mehnat nizolari komissiyasiga murojaat etish uchun quyidagi muddatlar belgilanadi:

• ishga tiklash nizolari bo'yicha — xodimga u bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganligi haqidagi buyruqning nusxasi berilgan kundan boshlab bir oy;

• xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararni to'lash haqidagi nizolar bo'yicha — zarar yetkazilganligi ish beruvchiga ma'lum bo'lgan kundan boshlab bir yil;

• boshqa mehnat nizolari bo'yicha — xodim o'z huquqi buzilganligini bilgan yoki bilishi lozim bo'lgan kundan boshlab uch oy.

Xodimning sog'lig'iga yetkazilgan zararni qoplashga doir nizolar bo'yicha sudga murojaat qilish uchun muddat belgilanmaydi.

Mehnat shartnomasi qonuniy asossiz yoki belgilangan tartib buzilgan holda bekor qilingan yoxud xodim g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan taqdirda, u mehnat nizosini ko'rib chiqayotgan organ tomonidan avvalgi ishiga tiklanishi kerak.

Ish haqini undirish to'g'risida nizo kelib chiqqan taqdirda, mehnat nizolarini ko'ruvchi organ xodimning pul undirishga doir quyidagi talablarini to'liq qondiradi:

• mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga mehnat daftarchasini o'z vaqtida byermaganlik oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun haq to'lash to'g'risidagi;

• mehnat nizolarini ko'ruvchi organning xodimni avvalgi ishiga tiklash to'g'risidagi qarorini ish beruvchi ijro etmaganligi

oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun haq to'lash to'g'risidagi;

• foydalanilmagan ta'til uchun xodimga tegishli bo'lgan kompensatsiyani to'lash to'g'risidagi.

Mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilinganligi, boshqa ishga g'ayriqonuniy ravishda o'tkazilganligi yoki ishdan g'ayriqonuniy ravishda chetlatilganligi oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun xodimga haq to'lash to'g'risidagi mehnat nizolarini ko'rib chiqish chog'ida mehnat nizolarini ko'ruvchi organ tomonidan xodimning pul undirishga doir talablari bir yildan ortiq bo'lmagan muddat uchun qondiriladi.

Xodimning pul undirishga doir boshqa talablari uch yildan ortiq bo'lmagan muddat uchun qondiriladi.

Yuqorida qayd qilingan mehnat nizolari umumiy xususiyatga ega. Mehnat jarayonida esa nizolar, asosan, alohida shaxs bilan guruh, personal va ma'muriyat, korxona va tashqi subyektlar o'rtasida chiqadi. Mehnat faoliyatini samarali davom ettirish uchun bu nizolarni o'z vaqtida va adolatli hal etish choralari ko'rilishi kerak.

Qisqacha xulosalar

Mehnat nizosi – bu alohida shaxslar bilan xodimlar guruhi o'rtasida bevosita ijtimoiy to'qnashuvlar xususiyatiga ega tashkiliy-mehnat ziddiyatlaridir.

Mehnat nizolarini hal etish ehtiyoj va layoqat kabi insonning subyektiv omillariga bog'liq. Bunda shaxslar va guruhlar, bir tomondan, o'zaro qarshi turish yoki bunday vaziyatni hal etish uchun kuchli ehtiyoj sezayotgan, ikkinchi tomondan, bunday o'zaro qarshi turish uchun yetarli layoqatga va nizo yordamida o'z muammolarini hal etish imkoniga ega bo'lishlari kerak.

Barcha mehnat nizolari ularning subyektlari qaysi ijtimoiy-guruhga mansubligi, roli, maqomiga ko'ra «betakror»dir. Agar mehnat jarayonida ayrim xodimlar, guruh, mehnat jamoasining maqsadlari o'zaro bir-biriga zid kelib qolsa, ular bu qarama-qarshi turishda birlamchi ishtirokchilar sifatida qatnashadilar.

Mehnat nizosiga ikkilamchi ishtirokchilarning qo'shilishi yoki ularning ongli va ixtiyoriy ravishda mojaroga aralashishlari, yoxud

ularning birlamchi ishtirokchilar tomonidan bunga jalb qilinishlari natijasida ro'y berishi mumkin. Nizo ijtimoiy negizining kengayishi mojaroni murakkablashtirib yuborishga olib keladi, ayni paytda bu nizoni hal etish yo'llarini topishga yordam beradi.

Nazariy jihatdan mehnat nizolarini hal etish imkoniyati ularning murakkablik darajasiga bog'liq. Lekin amaliyotda bu darajani aniq belgilash qiyin. Ba'zan dastavval arzimas deb hisoblangan nizo jiddiy mojaroga aylanib ketishi, shuningdek keskin qarama–qarshi turishlarni nisbatan tez hal etish imkoniyati bo'ladi.

Mehnat jarayonida nizolar, asosan, alohida shaxs bilan guruh, personal va ma'muriyat, korxona va tashqi subyektlar o'rtasida chiqadi. Mehnat faoliyatini samarali davom ettirish uchun bu nizolarni o'z vaqtida va adolatli hal etish choralari ko'rilishi kerak.

Nazorat va muhokama qilish uchun savollar

1. Mehnat nizosiga ta'rif bering.
2. Mehnat nizolari qaysi holatlarda vujudga keladi?
3. Mehnat nizolarining qaysi turlarini bilasiz?
4. Mehnatga munosabat bilan mehnat nizolarining qanday aloqadorligi bor?
5. Mehnat nizolarining salbiy oqibatlari nimalarda namoyon bo'ladi?
6. Mehnat nizolarining ijobiy tomonlari ham bormi?
7. Mehnat nizolarining qanday obyektiv va subyektiv sabablarini bilasiz?
8. Ziddiyatlar turlaridan kelib chiqqan holda mehnat nizolarining sabablariga aniqlik kiriting.
9. Mehnat nizolariga xodimlar yoshi o'rtasidagi farq qanday ta'sir ko'rsatadi?
10. Mehnat nizolarini hal etish deganda nima tushuniladi?
11. Mehnat nizolarini keltirib chiqaradigan omillarni gapirib bering.
12. Mehnat nizolarini hal etishning qaysi modellarini bilasiz?
13. Mehnat nizolarini hal etishning asosiy shakllari nimalardan iborat?

Adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O‘zbekiston Respublikasi Oliy majlis qonunchilik palatasi va senatining 2010-yil 12-noyabrdagi qzshma majlisidagi «Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi» mavzusidagi ma’ruzasini o‘rganish bo‘yicha o‘quv-uslubiy majmua. – T.:Iqtisodiyot, 2010. – 281 bet.

2. Inson manfaati, huquq va erkinliklarini ta’minlash, hayotimizning yanada erkin va obod bo‘lishiga erishish – bizning bosh maqsadimizdir. Prezident Islom Karimovning O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 20 yilligiga bag‘ishlangan tantanali marosimdagi ma’ruzasini o‘rganish bo‘yicha o‘quv qo‘llanma. – T.:O‘qituvchi, 2013. –128 b.

3. I.A.Karimov. Bosh maqsadimiz – keng ko‘lamli islohotlar va modernizatsiya yo‘lini qatiyat bilan davom ettirish. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2013-yilga mo‘ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo‘nalishlariga bag‘ishlangan 2013-yil 18-yanvardagi majlisidagi ma’ruza // «Xalq so‘zi» 2013-yil 19-yanvar.

4. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие/. - СПб.: Питер, 2012. - 208 с.

5. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. А. Я. Кибанов. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: ИНФРА-М, 2012. 447 с.

6. B.Yu.Xodiyev, R.X.Karlibayeva, N.I.Akramova. Korporativ boshqaruv: O‘quv qo‘llanma/ - T.: Cho’lpon nomidagi nashriyot -matba ijodiy uyi, 2011. - 304 bet.

7. Жданкин Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ. Учеб.- практ. пособ. – М.: Финпресс, 2010. – 272 с.

8. Социология. Учебник. Под. ред. Н.Г. Скворцова. – М.: Проспект, 2010. – 352 с.

9. Основы социалной экономики/ В. А. Каменецкий, В. П. Патрикеев. - М.: Экономика, 2010. - 951 с.

10. Экономика труда: Учебник/ Под ред. Ю. П. Кокина и П. Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: МАГИСТР, 2010. - 686 с.

11. Экономика труда: рыночные и социалные аспекты: учебно - методический комплекс/ ред. Н. А. Волгина. - М.: РАГС, 2010. - 368 с.

12. Организация и оплата труда в отраслях экономики: Учебное пособие/ ред. А. М. Асалиева. - М.: ГОУ ВПО «РЭА им. Г. В. Плеханова», 2011. - 168 с.

13. С.Г.Радко Трудовой потенциал как социально-экономическая категория: научно-популярная литература/. - СПб.:Просвещение, 2010.-140 с.

14. http: // www.gov.uz – O‘zbekiston Respublikasining davlat portali.

15. http: //www.mineconomu.uz – O‘zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligining rasmiy sayti

16. http: // www.edu.uz – O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus ta’lim vazirligining rasmiy sayti

17. http: // www.mexnat.uz – O‘zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish vazirligining rasmiy sayti.

18. http: // www.stat.uz – O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasining rasmiy sayti

19. http: // www.lex.uz – O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi qonunchilik hujjatlarining sayti

20. http: // www.eLibrary.ru – ilmiy elektron kutubxona sayti

21. http: // www.edu.uz – O‘zbekiston ta’lim sayti

22.http: // www. ula.uzsci.net – O‘zbekiston Respublikasi kutubxonalar assotsiatsiyasining sayti

23. http: // www.e-ilm.uz – masofadan turib o‘qitish tizimining sayti

24. http: // www.uzsci.net – ilmiy–ta’lim tarmog‘i

XV bob. AHOLINING TURMUSH DARAJASI VA SIFATI

15.1. Aholining turmush darajasi va sifati tushunchasi, ularning indikatorlari

Mamlakat iqtisodiyoti rivojlanishining hozirgi bosqichida aholining turmush darajasi va sifatini muttasil oshirib borish eng muhim vazifa hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimov uqtirganidek, «Hech kimga sir emaski, hayot darajasi, birinchi navbatda, aholining daromadlari miqdori bilan belgilanadi»[128].

Aholi turmush darajasi deyilganda, odamlarning zarur moddiy va ma'naviy ne'matlar bilan ta'minlanganligi, ular iste'moli va ehtiyojlari qondirilganligi darajasi tushuniladi. Turmush darajasi:

• *tor ma'noda* – aholining iste'mol ehtiyojlari qondirilganligi, iste'molning topilgan daromad va qilingan xarajat orqali qondirilishi;

• *keng ma'noda* – inson rivojlanishi darajasi (salomatlik, ehtiyojlarni qondirish imkoniyatlari) va uning yashash shart-sharoitlari (atrof-muhit, xavfsizlik) anglanadi.

Odatda aholi turmush darajasi quyidagicha tasniflanadi:

• *to'kin-sochinlik* (inson barkamol rivojlanishini ta'minlovchi ne'matlardan to'liq foydalanish imkoniyati);

• *normal daraja* (inson jismoniy va intellektual layoqatlarini takror hosil qilishini ta'minlovchi ilmiy asoslangan oqilona iste'mol darajasi);

• *kambag'allik* (ish kuchini takror hosil qilish uchun moddiy ne'matlardan ularning quyi chegarasi doirasida foydalanish imkoniyati);

• *qashshoqlik* (moddiy ne'matlardan biologik mezonlar asosida minimal darajada foydalanish).

---

[128] I.A.Karimov. Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qatiyat bilan davom ettirish // «Xalq so'zi» 2013-yil 19-yanvar.

Iqtisodiy adabiyotda aholi turmush darajasi insonlarning moddiy va ma'naviy ehtiyojlarini qondirish darajasi sifatida talqin etiladi. Jumladan, V.N.Salin, E.P.Shpakovskaya: «Aholi turmush darajasi bu inson hayoti faoliyatining, eng avvalo, real ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlar yig'indisini ifodalovchi murakkab va ko'p qirrali kategoriya bo'lib, ijtimoiy taraqqiyotning muhim tavsifi hisoblanadi»[129], deb ko'rsatadilar.

Turmush darajasiga moddiy, ma'naviy va ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish darajasi sifatida qarashlar bor[130]. Bu ta'rif ko'proq turmush darajasining statistikasini tavsiflaydi, holbuki turmush darajasi ko'plab omillar ta'sirida o'zgarib turuvchi dinamik jarayondir. Bir tomondan, turmush darajasi muntazam o'zgarib turuvchi turli ne'matlarga ehtiyojlarning tarkibi va katta-kichikligi bilan belgilanadi, ikkinchi tomondan esa, bozordagi tovarlar va xizmatlar, aholi daromadlari, xodimlar ish haqlarining holatidan kelib chiqqan holda, ehtiyojlarni qondirish imkoniyati bilan cheklanib qoladi.

Turmush darajasi A.S.Revaykin tomonidan keng ma'noda talqin qilingan. Uning fikriga ko'ra, bu murakkab kompleks kategoriya bo'lib, jismoniy, ma'naviy, ijtimoiy ehtiyojlarning rivojlanish va ularning qondirilish darajasini, shuningdek, bu ehtiyojlarni rivojlantirish va qondirish uchun jamiyatdagi mavjud sharoitlarni ifodalaydi[131].

Fikrimizcha, «turmush darajasi» tushunchasining mazmunini iste'mol sohasi bilan cheklaydigan mualliflar nuqtayi nazari to'g'riroqdir. Ya'ni hisoblashimizcha, turmush darajasi deganda, aholining zarur moddiy va nomoddiy ne'matlar va xizmatlar bilan ta'minlanganlik darajasi, ularni iste'mol qilish darajasi tushuniladi[132].

Turmush darajasini belgilashda Birlashgan Millatlar Tashkiloti konsepsiyasi, shved va frantsuz modellari farqlanadi *(15.1-jadval).*

---

[129] Солин В.Н., Шпаковская Е.П. Социально-экономическая статистика: Учебник.-М: Юрист. 2001. –С..339.

[130] Дагбаева С.Д. Уровен жизни населения: пути решения пробелы бедности. – Улан-Удэ, ВСГТУ, 2008. – С.. 35.

[131] Жеребин В.М. Романов А.Н. Уровен жизни населения: основные категории, характеристики и методы оценки. – М.: Экзамен, 2009. – С..9.

[132] Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. – T.: «MEHNAT» 2009 – 357- bet.

15.1-jadval

Aholi turmush darajasi ko'rsatkichlari

BMT konsepsiyasi	Shved modeli	Frantsuz modeli
1. Sihat-salomatlik. 2. Oziq-ovqat iste'moli. 3. Ta'lim. 4. Ish bilan bandlik va mehnat sharoitlari. 5. Uy-joy sharoiti. 6. Ijtimoiy ta'minot. 7. Kiyim-kechak. 8. Dam olish va bo'sh vaqt. 9. Inson huquqlari.	1. Mehnat va mehnat sharoitlari. 2. Iqtisodiy imkoniyatlar. 3. Siyosiy imkoniyatlar 4. Maktab ta'limi. 5. Sog'liqni saqlash va tibbiy yordamdan foydalanish. 6. Ijtimoiy imkoniyatlar. 7. Uy-joy. 8. Iste'mol. 9.Bo'sh vaqt va uni o'tkazish.	1. Aholi soni va tarkibi, mehnat resurslari va mehnat sharoitlari. 2. Daromadlar taqsimlanishi va ulardan foydalanish. 3. Faoliyat ko'rsatish sharoitlari. 4. Turmush darajasining ijtimoiy jihatlari.

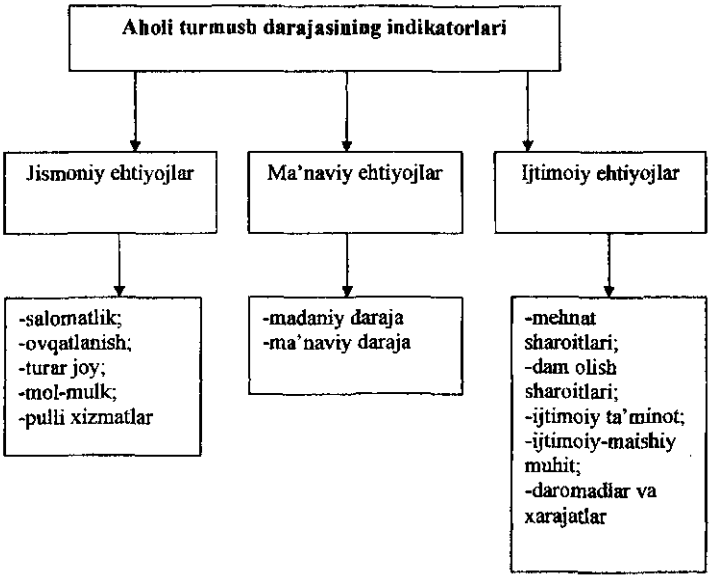
Aholi turmush darajasi insonning asosiy jismoniy, ma'naviy, ijtimoiy ehtiyojlari qondirilishini ifodalovchi indikatorlar asosida aniqlanadi *(15.1-rasm).*

Aholi turmush darajasi qondirilishini belgilovchi turmush darajasi ko'rsatkichlaridan eng muhimi – salomatlik hisoblanadi. Salomatlik ko'rsatkichi:

- 1000 yoki 100 000 aholi hisobiga o'lim;
- 1000 tug'ilgan chaqaloq hisobiga bir yoshgacha bo'lgan bolalar o'limi;
- onalar o'limi;
- kutilayotgan umr uzoqligi;
- kasallik natijasida mehnat layoqatining yo'qotilishi;
- aholining sog'liqni saqlash muassasalari bilan ta'minlanganligi darajasi hamda har 1000 nafar aholiga to'g'ri keladigan tibbiyot xodimlari soniga qarab aniqlanadi.

Aholi turmush darajasi ko'rsatkichlari qatorida asosiy oziq-ovqat mahsulotlariga talabning qondirilishi va ularning iste'moli,

turar joylarning umumiy maydoni, ularning muhandislik va kommunikatsiya tizimlari, tabiiy gaz, toza ichimlik suvi bilan ta'minlanganligi, xonalarning o'rtacha kattaligi, oilalarning madaniy-maishiy va xo'jalik buyumlari bilan ta'minlanganligi, aholiga pullik xizmatlar ko'rsatish hajmi, tarkibi va sifati ham kiradi.



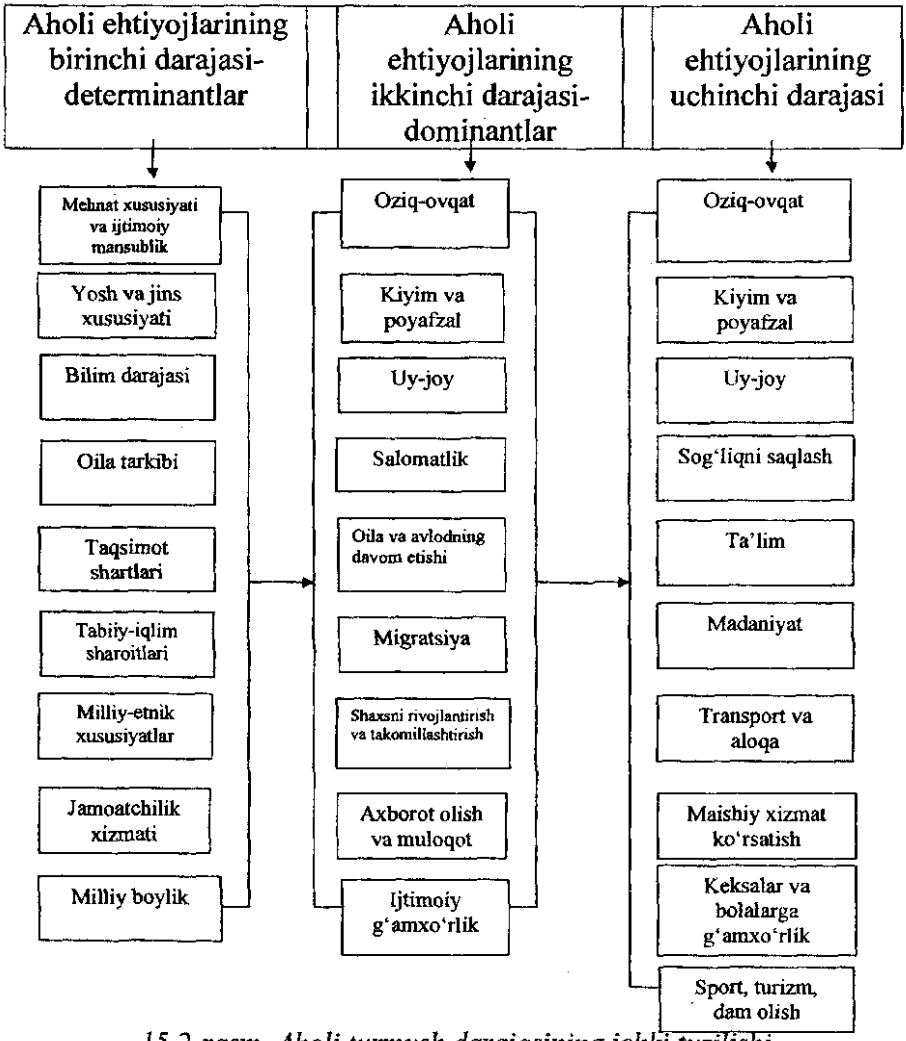
15.1-rasm. Aholi turmush darajasining indikatorlari

Aholi turmush darajasining ma'naviy ehtiyojlar qondirilishi bo'yicha ko'rsatkichlari:

- aholining savodxonligi;
- nashr etilayotgan adabiyotlar, davriy nashrlar hajmi;
- fuqarolarning televizor, axborot vositalari va komputerlar bilan ta'minlanganligi;
- maktab yoshigacha (0-6 yosh) bo'lgan bolalarning maktabgacha tarbiya ta'lim muassasalari bilan qamrab olinishi;
- maktab yoshidagi bolalarning maktablar bilan ta'minlanganligi;
- akademik litseylar, kasb-hunar kollejlari va oliy o'quv

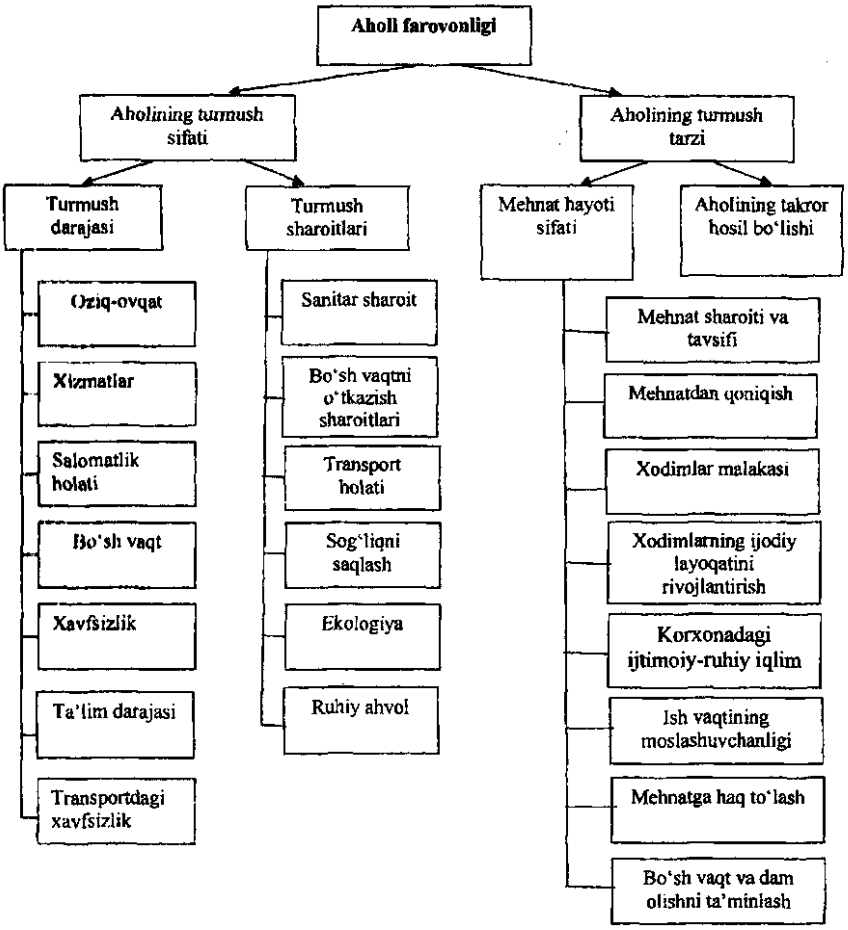
yurtlari, ularda tahsil olayotganlar soni va qabul miqdorini aks ettiradi.

Aholi ehtiyojlarining xilma-xilligi va cheksizligi, ularni taqqoslashning murakkabligi bu masalaga tizimli yondashuvni talab qiladi. Ushbu kategoriyani uch darajali tizim ko'rinishida tasniflash mumkin. *(15.2-rasm).*



15.2-rasm. Aholi turmush darajasining ichki tuzilishi

Birinchi daraja aholining hayoti va faoliyati tashqi xususiyatlarini aks ettiradi. Ular birlamchi, boshqa tarkibiy qismlarga nisbatan aniqlovchi bo'ladi va determinantlar deb ataladi. Determinantlar inson faoliyatining barcha xususiyatlarini mujassamlashtiradi. Shu ma'noda ular «turmush darajasi» kategoriyasini boshqa ijtimoiy-iqtisodiy obyektlar bilan birlashtiradi.



15.3-rasm. Aholi farovonligining tarkibiy qismlari

Turmush darajasining markaziy xususiyati - ushbu kategoriyaning dominanti bo'lib *ikkinchi darajani* tashkil qiluvchi aholi ehtiyojlaridir.

Uchinchi daraja insonning turmush uslubi va tarzi bilan bog'liq turli ehtiyojlarini qondirishga qaratilgan.

Turmush darajasining bu tizimli uch xususiyati bir-biri bilan uzviy bog'liqdir: turmushning tashqi sharoitlari (determinantlar) aholi ehtiyojlarini yuzaga keltiradi, bu ehtiyojlar (dominantlar) esa, o'z navbatida, insonlarning iste'mol sohasidagi qadriyatlarini belgilaydi.

Turmush darajasi va sifatini baholashda, aholi farovonligini tavsiflash uchun «turmush darajasi», «turmush sifati», «turmush tarzi», «aholi farovonligi» kabi tushunchalar qo'llaniladi *(15.3-rasm)*.

V.N.Bobkov, A.P.Pochinok va boshqa qator iqtisodchi olimlar «farovonlik» tushunchasiga quyidagi ta'rifni bergan: *farovonlik* – bu aholining hayot uchun zarur moddiy, ijtimoiy, madaniy va ma'naviy boyliklar, ya'ni inson ehtiyojlarini qondiruvchi unsurlar, xizmatlar va sharoitlar bilan ta'minlanganligidir[133].

Turmush darajasi inson hayoti va faoliyati bilan bog'liq tabiiy, ijtimoiy, iqtisodiy, siyosiy va boshqa ko'plab omillarni mujassamlashtirgan. Omillarning ta'sirida turmush darajasi ortishi yoki pasayishi mumkin. Ammo ular o'rtasida bevosita bog'liqlik yo'q. Masalan, tabiiy boyliklar juda taqchil Yaponiya va Shveytsariya iqtisodiy jihatdan rivojlangan, aholisining farovonligi yuqori mamlakatlar hisoblanadi. Aholisining soni ko'p bo'lgan davlatlarda ham (AQSH, Germaniya, Yaponiya), kam bo'lgan mamlakatlarda ham (Luksemburg, Finlyandiya, Shveytsariya) farovonlik yuqori darajada. Kanada, Norvegiya, Rossiyaning (shimoliy mintaqalari) iqlim sharoitlari og'ir, ammo ular aholisi turmush darajasi bo'yicha bir-biridan farq qiladi.

Turmush darajasiga bevosita ta'sir etuvchi omillar quyidagilardir:

1.Siyosiy omillar. Har bir mamlakatdagi aholining turmush darajasi jamiyat (davlat) tuzumi, hokimiyat turli tarmoqlarining

[133] Вышегородцев М.М. Уровен жизни как фактор развития человеческого капитала. – М.: «Диалог-МГУ», 2009. – С.27.

o'zaro nisbati, huquq institutlari, qonun ustuvorligi, inson huquqlariga rioya etilishiga bog'liq.

2. Iqtisodiy omillar. Aholi turmush darajasining muhim tarkibiy qismi hisoblangan milliy boylik iqtisodiy imkoniyatlarga bog'liq. U moddiy boyliklar, mehnat hisobiga jamg'arilgan mahsulotlar hamda jamiyat tasarrufidagi hisobga olingan va iqtisodiy muomalaga jalb qilingan tabiiy boyliklarning yig'indisidir.

Turmush darajasining ko'rsatkichlari tizimi inson hayoti va faoliyati haqida tasavvur hosil qilish imkoniyatini beradi. Ularning eng muhimlari 15.2-jadvalda keltirilgan.

15.2-jadval

Aholi turmush darajasining asosiy ko'rsatkichlari[134]

Hajmiy (mutlaq)	**Nisbiy (o'rtacha)**
1. Milliy daromad hajmi	1.Iste'mol jamg'armasining milliy daromaddagi ulushi
2.Aholining milliy daromadlari	2.Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan real daromadlar
3. Ish haqi jamg'armasi	3. O'rtacha va eng kam ish haqi
4.Tadbirkorlik faoliyatidan keladigan daromadlar	4.Tadbirkorlik faoliyatidan keladigan o'rtacha daromad
5. Pensiya jamg'armasining umumiy hajmi	5.O'rtacha va eng kam pensiya miqdori
6. Tovar aylanish hajmi	6.Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan tovar aylanishi
7. Bajarilgan xizmatlar hajmi	7.Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan xizmatlar hajmi
8. Uy-joy fondining kattaligi	8.Bir kishining uy-joy bilan ta'minlanganligi (kv.m, xona)
9. Iqtisodiyot tarmoqlarida band bo'lgan aholi soni	9.Iqtisodiy faol aholi tarkibida ishsizlar ulushi
10. Aholining tabiiy o'sishi	10. Umr davomiyligi

[134] Q.X.Abdurahmonov, X.X.Abduramanov. Aholi turmush tarzi va daromadlari: O'quv-qo'llanma.-T.: TDIU, 2011.

Turmush darajasi daromadlar darajasining iste'mol va hayotiy ne'matlar bilan ta'minlanish xususiyatlari bilan birgalikda turmush qiymatiga nisbatidir. Bunda tasarrufdagi daromadlar ko'rsatkichlaridan foydalanish talab etiladi, chunki unga joriy daromadlardan tashqari to'plangan jamg'armalar ham qo'shiladi. Biroq, hisoblash oson bo'lishi uchun ko'proq tarqalgan jon boshiga to'g'ri keladigan o'rtacha pul daromadining ko'rsatkichidan ham foydalanish mumkin.

Turmush qiymati oqilona iste'mol budjeti, turmush qiymati indekslari yordamida hisoblab chiqiladigan iste'mol savatining tirikchilik eng kam miqdori yordamida hisobga olinishi mumkin. Hozirgi vaqtda tirikchilik eng kam miqdori muntazam, shu bilan birga, aholining turli guruhlari va mamlakat mintaqalari uchun hisob-kitob qilinishini e'tiborga olib, uni amaliyotda qo'llash ancha qulay.

Shunday qilib, U turmush darajasining ushbu ta'rifga muvofiq bo'lgan eng qulay ko'rsatkichi o'rtacha jon boshiga to'g'ri keladigan pul daromadi D_{pca} hamda o'rta hisobda ko'rsatilgan tirikchilik minimumi $\min_a$ nisbatidir:

$$U = \frac{D_{pca}}{\min_a}$$

Aholining turli guruhlarini (masalan, mehnatga layoqatli yoshdagi aholi, pensionerlar, bolalar) hisobga olgan holda, daromadlarning jami qiymati va tirikchilik eng kam miqdori yig'indisi orqali turmush darajasi quyidagi formula yordamida aniqlanadi:

$$U = \frac{\sum D_{pca}}{\sum \min_a}$$

Lekin bu umumiy ko'rsatkichlardir. Turmush darajasini mukammalroq hisoblab chiqish uchun yuqoridagi ko'rsatkichlarga aholining turmush sharoitlari va ijtimoiy ta'minlanish xususiyatlari, jumladan, uy-joy sharoitlari, ijtimoiy soha va ijtimoiy infratuzilmaning rivojlanganligni hamda ba'zi boshqa xususiyatlarni ham qo'shish zarur.

Bulardan tashqari, shuni ta'kidlash muhimki, gap bu yerda faqat iqtisodiy va hisoblash-statistik kategoriya sifatidagi turmush darajasi haqida ketyapti. Turmush darajasini kengroq tushunish, uni aholi turmush tarzi va sifati, mulk bilan ta'minlanish xususiyati, ijtimoiy holati, siyosiy-mafkuraviy yo'nalishlari va hokazolar bilan bog'liqlikda ko'rib chiqish taqozo qilinadi.

Tirikchilikning eng kam miqdori normaviy-statistik yondashuv asosida ishlab chiqilgan. Qator mamlakatlarda tirikchilikning eng kam miqdori to'g'risidagi qonunlarga asosan uni shakllantirishning normaviy usullari belgilab qo'yilgan. Ularga ko'ra, mamlakat subyektlarida aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlari uchun iste'mol savatini belgilash bo'yicha uslubiy tavsiyalar ishlab chiqiladi. Uslubiy tavsiyalar quyidagilardan tarkib topadi:

• insonning sog'lig'i va hayot faoliyatini saqlash uchun zarur oziq-ovqat mahsulotlari, tovar va xizmatlarning eng kam to'plamini shakllantirish tamoyillari va tartibi;

• subyektlar tomonidan oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlarini iste'mol qilishning tabiiy-iqlim sharoitlari va mahalliy o'ziga xosliklarini hisobga olishga yondashuvlar;

• subyektlar bo'yicha aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlari uchun oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlarining taxminiy eng kam to'plamlari (iste'mol normalari).

Oziq – ovqat mahsulotlari, nooziq - ovqat tovar va xizmatlari iste'molining eng kam normalari quyidagilarni hisobga olgan holda belgilanadi *(15.3-jadval):*

15.3-jadval

Aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlari uchun oziq-ovqat mahsulotlarining eng kam to'plami (1 yilda kg.)

Mahsulot turlari	Mehnatga layoqatli yoshdagi aholi		Pensionerlar	Bolalar	
	Erkak	Ayol		0-6 yosh	7-15 yosh
Non mahsulotlari	177	124,9	119	64,4	112,3
Kartoshka	150	95,0	90,0	85,0	135
Sabzavotlar	91,8	86,8	96,8	85,0	120,0
Mevalar va rezavor mevalar	18,6	14,6	13,6	34,4	44,4

Shakar va qandolat mahsulotlari	20,8	19,8	18,8	19,7	26,1
Go'sht mahsulotlari	34,8	28	22,7	18,7	33,5
Baliq mahsulotlari	14,7	12,7	14,7	8,7	12,5
Sut va sut mahsulotlari	217,3	203,5	199,5	279	304,2
Tuxum, dona	180	150	90	150	180
O'simlik yog'i, margarin va boshqa yog'lar	13	11	10,2	7	12
Boshqa mahsulotlar (choy, tuz, ziravorlar)	4,88	4,88	4,15	2,925	4,015

• iste'mol miqdorlari va insonning sog'lig'i hamda hayot faoliyatini saqlash uchun zarur tovarlar va xizmatlar ro'yxati bo'yicha ilmiy tavsiyalar;

• muhtoj oilalarda oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovar va xizmatlarini iste'mol qilishning real miqdorlari;

• aholi daromadlari darajasi, aholi tarkibi va yosh-jins tarkibini, oilalarning miqdori va tarkibini tavsiflovchi ijtimoiy-iqtisodiy va demografik omillar;

• davlatning aholi ijtimoiy himoyasini ta'minlash bo'yicha moliyaviy imkoniyatlari.

Mazkur barcha normalar aholining ijtimoiy-demografik guruhlari (0-6 yoshdagi bolalar, 7-15 yoshdagi bolalar, mehnatga layoqatli erkaklar va ayollar, pensionyerlar), shuningdek mintaqalar bo'yicha tabaqalanadi. Oziq-ovqat mahsulotlarini iste'mol qilish normalari har bir mintaqa uchun, nooziq-ovqat mahsulotlarining eng kam to'plamlari esa sovuq va keskin kontinental iqlimli, mo''tadil iqlimli, issiq iqlimli yashash zonalarining o'ziga xosliklarini hisobga olgan holda ishlab chiqiladi.

Tirikchilikning eng kam miqdorida oziq-ovqat mahsulotlari savati alohida o'rin tutadi. *Oziq-ovqat mahsulotlari savati* – bu bir oyga bir kishi uchun mo'ljallangan (mahsulotlarni iste'mol qilishning eng kam normalari asosida hisoblab chiqilgan) oziq-ovqat mahsulotlarining to'plami bo'lib, u jismoniy ehtiyojlarga muvofiq

keladi, talab qilingan to'yimlilikni va asosiy oziq-ovqat mahsulotlariga boylikni va ovqatlanishni tashkil qilishning an'anaviy ko'nikmalariga amal qilinishini ta'minlaydi.

Nooziq-ovqat mahsulotlarining eng kam to'plamini shakllantirishda quyidagi tamoyillar hisobga olinadi:

• yosh xususiyatlari va organizmni atrof-muhit ta'siridan himoya qilishni hisobga olgan holda aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlarining nooziq-ovqat tovarlariga ehtiyojlarini qondirish;

• kam ta'minlangan oilalarning nooziq-ovqat tovarlari bilan ta'minlanganligining yuzaga kelgan darajasi;

• nooziq-ovqat tovarlarining eng kam yangilanishi, eng kam xilma-xilligi va past chakana narxi, ommabopligi *(15.4-jadval)*.

15.4-jadval

Aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlari uchun *noiste'mol tovarlarining tarkibi**

Tovarlarning nomlanishi	Birlik / foydalanish muddati	Iste'mol hajmi (o'rtacha bir kishiga)		
		Mehnatga layoqatli aholi	Pensioner-lar	Bola-lar
Ustki palto guruhi	dona/yil	3/7,6	3/8,7	3/2,6
Ustki kostyum-ko'ylak guruhi	dona/yil	8/4,2	8/5,0	11/2,0
Ichki kiyim	dona/yil	9/2,4	10/2,9	11/1,8
Paypoq buyumlari	juft/yil	7/1,4	4/1,9	6/1,3
Bosh kiyim va attorlik mollari	dona/yil	5/5,0	4/5,6	4/2,8
Poyafzal	juft/yil	6/3,2	6/3,5	7/1,8
Maktab-yozuv tovarlari	dona/yil	3/1,0	3/1,0	27/1,0
Choyshab	dona/yil	17/7,0	14/7,0	14/7,0
Madaniy-maishiy va xo'jalik tovarlari	dona/yil	19/10,5	19/10,5	19/10,5
Sanitariya va dori-darmon kabi birinchi zarurat buyumlari	Oyiga noiste'-mol tovarlariga sarflanadigan umumiy xarajatning foizi	10,0	10,0	10,0

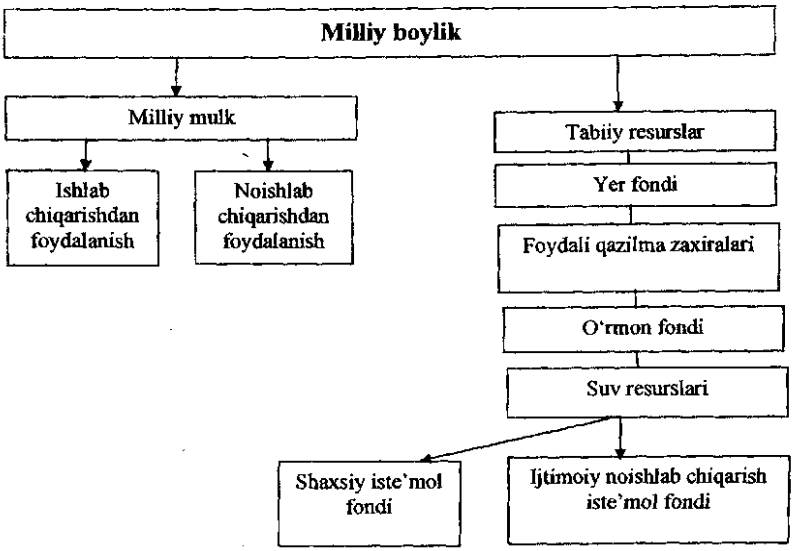
Xizmatlarning eng kam to'plami turar joy, markaziy isitish, sovuq va issiq suv, gaz, elektr energiyasi bilan ta'minlash, transport xizmatlaridan tashkil topadi *(15.5-jadval).*

15.5-jadval

Aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlari uchun xizmatlarning tarkibi

Xizmatlarning nomlanishi	O'lchov birligi	Iste'mol hajmi (o'rtacha bir kishiga)		
		Mehnatga layoqatli aholi	Pensio-nerlar	Bola-lar
Turar joy	Umumiy maydoni kv.m.	18,0	18,0	18,0
Markaziy isitish	Yiliga g/kal	6,7	6,7	6,7
Sovuq va issiq suv ta'minoti	Sutkasiga litr	285,0	285,0	285,0
Gaz ta'minoti	Oyiga kub m.	10,0	10,0	10,0
Elektr energiyasi	Oyiga kVt/ s	50,0	50,0	50,0
Transport xizmatlari	Yiliga foydalanishi	619,0	-	396
Xizmatning boshqa turlari	Oyiga xizmat-larga sarflana-digan umumiy xarajatning foizi	15,0	15,0	15,0

Milliy boylikning uzluksiz to'ldirilib borishi (uning oddiy va kengaytirilgan takror ishlab chiqarilishi) ishlab chiqarilgan mahsulot hisobiga amalga oshiriladi. Milliy boylik ko'rsatkichlari ijtimoiy ishlab chiqarish moddiy sharoitlarini va umuman jamiyat hayotini tavsiflaydi, ijtimoiy mahsulot miqdori esa ma'lum davr mobaynidagi ishlab chiqarish jarayoni natijasi sifatida, shuningdek, boylik unsurlarining o'rnini to'ldirish va boylikni ko'paytirish manbayi sifatida namoyon bo'ladi. Jamg'arilgan boylik va ijtimoiy mahsulotlar hajmi mamlakatning iqtisodiy qudratini hamda iste'mol, daromadlar, turmush darajasi hajmini ham aks ettiradi. Milliy boylikning tarkibi 15.4-rasmda aks etgan.



15.4-rasm. Milliy boylik tarkibi

Milliy boylikning tarkibiy qismi jamiyat farovonligining moddiy sharoitlari majmuini ifodalaydigan milliy mulk va oldingi avlodlar mehnatining natijasidir. Uning miqdori va tarkibi milliy yalpi ichki mahsulot (YaIM) o'sishi hamda aholi farovonligini oshirishda alohida ahamiyatga egadir.

Iqtisodiy omillar orasida milliy daromadning o'sishi alohida rol o'ynaydi. Milliy daromad hajmi hozirgi avlod mehnatining natijasi va aynan iste'molning o'sish manbayidir. *Milliy daromad* – bu ishlab chiqarish jarayonida iste'mol qilingan mehnat vositalari va moddiy xarajatlardan istisno umumiy ijtimoiy mahsulotning bir qismi bo'lib, u yangidan yaratilgan qiymat, ya'ni joriy yildagi ishlab chiqarishning jamiyat farovonligi uchun qo'shilishidir. Bu jamiyatning sof, «ishlab topilgan» daromadidir.

Iste'mol fondi – bu insonning moddiy va ma'naviy ehtiyojlarini, umuman jamiyat ehtiyojlarini (ishlab chiqarish sohasi, mudofaaga xarajatlar) qondirishni ta'minlovchi milliy daromadning

bir qismidir. Ushbu fond miqdori ehtiyojlarni qondirishning imkoniyatlarini belgilaydi.

Jamg'arma fondi – bu fan-texnika taraqqiyoti, ishlab chiqarish rivojlanishini ta'minlovchi milliy daromadning bir qismidir. Mehnat unumdorligi darajasi va dinamikasi YaIM hamda milliy daromad o'sishining eng muhim omilidir. Aholining turmush darajasi mehnat unumdorligi dinamikasiga bog'liq ravishda oshadi (pasayadi). O'z navbatida, mehnat unumdorligi fan-texnika taraqqiyoti, mehnatni tashkil qilish, ishlab chiqarishni boshqarishni takomillashtirish, boshqa ijtimoiy-iqtisodiy omillarga (xo'jalik mexanizmini takomillashtirish, mehnatning asoslari, ijtimoiy sohani rivojlantirishga) bog'liq.

3. Ijtimoiy omillar. Ijtimoiy sohaning (fan, ta'lim, sog'liqni saqlash, madaniyat) rivojlantirilishi aholining ijtimoiy (ma'naviy, madaniy) ehtiyojlarini qondirishga xizmat qiladi.

Ilmiy-texnik taraqqiyot mahsulot va xizmatlar, texnologiya, ishlab chiqarishni tashkil qilish, mehnat va boshqaruv, ta'lim, kadrlarni kasbiy tayyorlash xususiyatlariga o'zgarishlar kiritadi. Bu mehnat va boyliklarning xarajatlar o'zgarmagan yoki kamaygan paytda ishlab chiqarish hajmini oshirish imkoniyatini beradi, mehnat unumdorligining o'sishiga ko'maklashadi.

Ijtimoiy-psixologik muhit inson turmush sharoitlari, ularning qulaylik darajasini belgilaydi. Ushbu omil insonning o'zligini namoyon qilish (ish bilan ta'minlanish, shu jumladan, mutaxassisligi bo'yicha mehnat faoliyatiga ega bo'lish), hayotining xavfsizlik darajasi (muhitning kriminogenligi, harbiy ziddiyatlarning mavjudligi), ijtimoiy tahdidlar (qashshoqlik darajasi, axborot olish, erkin fikrlash huquqi) imkoniyatlarini mujassamlashtiradi.

15.2. Aholi daromadlari va ularning manbalari

Aholining turmush darajasi, ya'ni uning hayot kechirishi, moddiy va ma'naviy ehtiyojlari qondirilishi bevosita *daromadlar*ga bog'liqdir. Daromadlar birgina inson ehtiyojlarini qondirish manbayigina bo'lib qolmasdan, iqtisodiyotni harakatga keltiruvchi, uning barqaror rivojlanishini ta'minlovchi eng muhim omil hamdir.

Yu.P.Kokinning ta'kidlashicha, «jami daromad aholining moddiy ta'minlanishining asosiy ko'rsatkichi bo'lib, pul daromadlarining barcha turlarini, shaxsiy yordamchi xo'jalikdan olingan va shaxsiy iste'molga qo'llanilgan natural tushumlar qiymatini o'z ichiga oladi»[135]. Daromadlar shakllanishi, taqsimlanishi, qayta taqsimlanishi, iste'mol uchun ishlatilishi, jamg'arilishi kabi bosqichlarga ega.

Ularning *shakllanishi t*ovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish jarayoni boshlang'ich bosqichiga to'g'ri keladi. U bu bosqichda birlamchi ko'rinishga ega bo'ladi.

Keyingi – *taqsimlanish* jarayonida birlamchi daromadlardan soliqlar, mehnat haqi to'lanadi, ishlab chiqarishning boshqa xarajatlari qoplanadi. Natijada daromadlar ish haqi, foizlar, renta va xo'jalik yurituvchi subyektlarning taqsimlanmagan foydasiga aylanadi.

Daromadlarning *qayta taqsimlash* jarayoni soliqlar to'lash, ijtimoiy jamg'armalarga mablag'lar o'tkazish, korxonalar va aholiga turli transfertlar tarzida daromadlar bir qismini ajratishni qamrab oladi.

Olingan daromadlarni taqsimlash va qayta taqsimlash natijasida *tasarrufdagi (pirovard) daromadlar* shakllanadi. Bu daromadlarni iste'mol qilish hamda jamg'arish daromadlari aylanishining yakuniy bosqichi hisoblanadi.

Daromadlar pul va natura shaklida bo'lishi mumkin. Aholining *pul daromadlari* ish haqi shaklidagi barcha tushumlar, pensiya, stipendiya, nafaqalar, dividendlar, mulkdan foiz, renta ko'rinishidagi daromadlar, aktsiyalar va boshqa qimmatbaho qog'ozlar, ko'chmas mulk, chorva mollari, tomorqa xo'jaligi mahsulotlari, turli buyumlarni sotish, xizmatlar ko'rsatishdan tushadigan pul tushumlaridan iborat bo'ladi.

Aholining *natural daromadlari*ga qishloq xo'jaligi mahsulotlari, shaxsiy va oilaviy ehtiyojlar uchun tayyorlanadigan mahsulotlar kiradi.

Aholining nominal daromadlari pul shaklida olgan daromadlaridir. Real daromadlar deyilganda esa nominal

[135] Политика доходов и качество жизни населения. / Под ред. Н.А.Горелова. – Санкт-Петербург, 2003. – С.43.

daromadlarning iste'mol indekslari hisobga olingan holdagi daromadlari tushuniladi.

Aholi olingan yoki hisoblab chiqilgan daromadlardan soliq va boshqa majburiy to'lovlarni amalga oshiradilar. Shu sababli aholining *haqiqiy tasarrufida bo'lgan daromadlari* tushunchasi ham mavjud. O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi tomonidan berilgan tushuntirishga muvofiq, aholining majburiy to'lovlar va badallar chegirib olingandan keyin ular ixtiyorida qoladigan joriy davrdagi pul daromadlari tasarruflaridagi pul daromadlari hisoblanadi[136].

Daromadlarning mohiyati ularning funktsiyalarida to'liq aks etadi. Aholi daromadlarining asosiy funktsiyalari quyidagilar hisoblanadi:

- qayta tiklash;
- maqom;
- rag'batlantiruvchi;
- farovonlikni oshiruvchi.

Qayta tiklash funktsiyasi. Bu funktsiya aholining takror hosil qilinishi jarayonidagi daromadlarning rolini ko'rsatadi. Dastlab aholi daromadlari tarkibida ushbu funktsiyaning bajarilishidagi asosiy rolni ish haqi o'ynagan. Lekin bozor iqtisodiyoti sharoitlarida uning aholi daromadlari tarkibidagi ulushi keskin pasaydi va endi ish haqi bilan bir qatorda odamlarning ehtiyojlarini qondirish jarayonida shaxsiy yordamchi xo'jalikdan va tadbirkorlik faoliyatidan keladigan daromadlarning ulushi ortmoqda, ya'ni daromadlarning barcha turlari aholi turmush darajasini ta'minlashning asosiy manbayi bo'lib qoladi.

Maqom funktsiyasi. Shaxsning jamiyatdagi mavqei va asosiy ehtiyojlarining qondirilish darajasi uning daromadi bilan belgilanadi. P.Samuelsonning fikricha, «inson haqida uning daromadi asosida xulosa chiqaradilar», ya'ni shaxs daromadi asosida uning bilimi, yoshi va hatto umrining davomiyligi to'g'risida tasavvur qilish mumkin. O'z daromadlarini jamiyatning boshqa a'zolari daromadlari bilan taqqoslab, inson o'zining jamiyat ijtimoiy tarkibidagi o'rnini belgilaydi, bu unga boshqalarga nisbatan

[136]O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi // http: // www.mineconomi.uz.

o‘z maqomini oshirishga rag‘batlantiradi. Daromadlar fuqarolarning ijtimoiy ahvollarini faqat mamlakat ichkarisida emas qiyoslashda belgilovchi asosiy ko‘rsatkich, balki ularning turmush darajasini xalqaro miqyosda taqqoslashda ham qo‘llanilishi mumkin.

Rag‘batlantiruvchi funktsiya. Ushbu funktsiya insonning o‘z faoliyati jarayonida layoqatlarini oshirishga rag‘batlantirishga qaratilgan. Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida daromadlar iqtisodiy manfaat egalari (xodimlar, sarmoya, yer va aqliy mahsulot mulkdorlari), shuningdek, boshqa sohalarda band bo‘lganlar uchun moddiy rag‘bat sifatida namoyon bo‘ladi. Inson ko‘nikmalarining sifat o‘zgarishlari ularning daromadlarini ko‘paytirishga xizmat qiladi va turmush darajalarini oshiradi.

Farovonlikni oshirish funktsiyasi. Aholi daromadlari insonning eng muhim ehtiyojlarini qondirishning manbayi bo‘lib, bu ehtiyojlar pirovard natijada jamiyat farovonligi darajasini belgilaydi. Farovonlik iqtisodiy kategoriya sifatida aholining asosiy ehtiyojlari qondirilishi darajasi bilan belgilanadi va jamiyat a’zolari daromadlariga bog‘liq bo‘ladi. Bunda alohida shaxsning daromadi qanchalik ko‘p bo‘lsa, uning farovonligi darajasi shunchalik yuqori bo‘ladi. Daromadlar nafaqat moddiy ehtiyojlarni qondirish, balki inson hayoti va faoliyatining sifat xususiyatlarini yaxshilash asosidir, ya’ni bilim darajasini oshirish, sog‘liqni yaxshilash, dam olish vaqtini syermazmun o‘tkazish, ekologik vaziyatni sog‘lomlashtirish maqsadlariga xizmat qiladi.

Daromad tushunchasi murakkab iqtisodiy kategoriyadir. Jumladan, aholining shaxsiy daromadlari deyilganda inson tomonidan pul va natura shaklida olinadigan, uning tomonidan turmushning muayyan darajasini ta’minlash uchun foydalaniladigan mablag‘ tushuniladi.

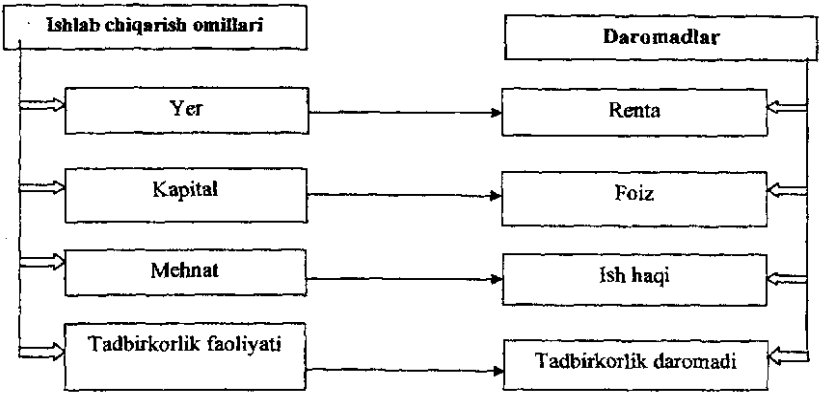
Iqtisodchilar shaxsiy daromad manbalarini turlicha talqin qiladi, biroq har bir ishlab chiqarish omili shaxsiy daromadlarning muayyan turi bilan bog‘liqdir.

Omillar nazariyasiga muvofiq asosiy ishlab chiqarish omillari quyidagilardir:

- tabiiy boyliklar (yer va tabiiy boyliklar);
- investitsiya boyliklari;
- mehnat;

• tadbirkorlik faoliyati.

Ushbu omillarning har biri bo'yicha daromad renta, foyda, ish haqi, tadbirkorlik daromadi sifatida olinadi (15.5 -rasm).



15.5- rasm. Omillar nazariyasiga muvofiq shaxsiy daromadlarning shakllanishi

Aholi daromadlari birlamchi va ikkilamchi daromadlarga bo'linadi *(15.6-rasm). Birlamchi daromadlar*ga ishlab chiqarish va tadbirkorlik faoliyati hamda mulkdan olingan daromadlar (renta, foyda, ish haqi, tadbirkorlik daromadi), ikkilamchi daromadlarga joriy transfertlar kiradi.

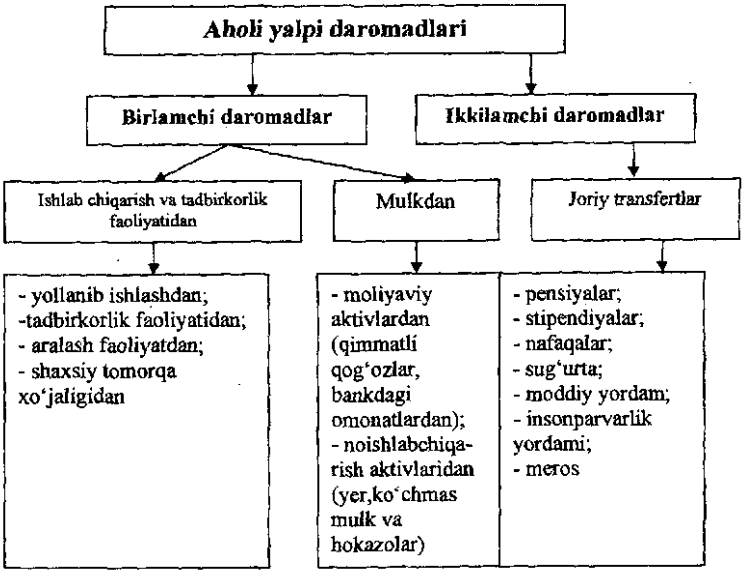
Renta – miqdori chegaralangan yer va boshqa tabiiy boyliklardan foydalanish uchun to'lanadigan narxdir. Aksariyat hollarda renta ijara to'lovi shaklida chiqadi. Renta:

• egasi tomonidan yer, mulk, sarmoyadan foydalanishdan olinadigan, egasidan tadbirkorlik faoliyatini amalga oshirishni, qo'shimcha kuchlar sarflashni talab qilmaydigan daromaddir. Bunday daromad, masalan, yerni yoki inshootni ijaraga berish, kredit taqdim qilishdan olinishi mumkin;

• sug'urtalangan shaxsga sug'urta jamiyati tomonidan sug'urta polisi bo'yicha har yili to'lanadigan pul miqdori.

Jamiyat uchun tabiiy boyliklar tabiat in'omi, lekin ulardan foydalanuvchilar uchun renta to'lovlari xarajat talab qiladi. Xo'jalik yurituvchi subyektlar uchun renta to'lovlari ko'p jihatdan ular

tomonidan olinadigan daromadga katta ta'sir ko'rsatadi.



15.6-rasm. Aholining birlamchi va ikkilamchi daromadlari

Kapitaldan daromad. Kapital – iqtisodiyot fanining eng murakkab va eng muhim kategoriyalaridan biri, bozor iqtisodiyotining asosiy unsuridir. Kapital daromad olish maqsadlarida xo'jalik faoliyatida foydalaniluvchi pul miqdori sifatida tavsiflanadi. Uning savdo kapitali, sudxo'rlik kapitali va sanoat kapitali shakllari bor.

Kapital keltiradigan daromadning quyidagi turlarini farqlash kerak:

• *korporativ (portfel) shaklidagi ashyoviy kapital* korporativ foyda ko'rinishidagi daromadni keltiradi;

• *nokorporativ shaklidagi kapital* – mulkka daromad ko'rinishidagi daromad keltiradi;

• *pul kapitali* esa ssuda foizi ko'rinishidagi daromadni keltiradi.

Aholining *mulkdan oladigan daromadlari* quyidagilardan iborat:

• *aktsiyalar bo'yicha daromadlar* - korxona mulkida ishtirok etishdan ulush paylari bo'yicha foizlar, to'lovlar;

• *omonatlar bo'yicha daromadlar* - bank-kredit tashkilotlaridan olinadigan foizlar;

• *qimmatli qog'ozlar bo'yicha daromadlar;*

• *omonatlari bo'yicha daromadlar;*

• *aholining uy-joy ikkilamchi bozorida ko'chmas mulk sotishdan keladigan daromadlari.*

Foydada ishtirok etish tizimi korxona pirovard natijalaridan xodimlarning manfaatdorligini oshirish maqsadlarini ko'zlaydi. O'zbekistonda xodimning kapitalda ishtirok etishi bozor islohotlarini amalga oshirish, mulkni davlat tasarrufidan chiqarish va xususiylashtirish jarayonida paydo bo'lgan daromad olishning yangi yo'nalishdir. Ko'pchilik mehnat jamoalari mazkur jarayon davomida korxona ustav kapitalining 51,0 % dan ortiqroq aktsiyalarini mehnat jamoalariga berishni ko'zda tutgan xususiylashtirish usulini tanladi.

Xodimlarning foydadagi ishtiroki ulushini aniqlash usullari turlichadir:

1. Ish haqiga asoslangan:

$$d_i = \frac{З_i}{\sum_{i=1}^{n} З_i} \times П$$

bunda:

$\mathbf{d}_i$ – xodimning kompaniya foydasidagi ulushi;

Z_i – xodimning yillik ish haqi;

$\sum_{i=1}^{n} З_i$ - kompaniya barcha xodimlarining yillik ish haqi;

P – kompaniyaning xodimlar o'rtasida taqsimlanuvchi foydasi;

n – kompaniyaning foydada ishtirok etuvchi xodimlari soni.

2. Ish haqi va ish stajiga asoslangan:

$$d_i = \frac{Б_{ЗПi} + Б_{сти}}{\sum_{i=1}^{n} (Б_{ЗПi} + Б_{сi})}$$

bunda:

d_i – xodimning kompaniya foydasidagi ulushi;

B_{ZPi} – xodim ish haqining ma'lum miqdori uchun shartli ballar miqdori;

B_{si} – xodim stajining har bir yili uchun shartli ballar miqdori;

$\sum_{i=1}^{n} (Б_{ЗПi} + Б_{сi})$ – barcha ishtirokchilar ish haqlari va ish staji uchun

shartli ballar miqdori.

3. Kiritilgan sarmoya miqdoriga asoslangan:

$$d_i = \frac{K_i}{\sum_{i=1}^{n} K_i} \times \Pi$$

bunda:

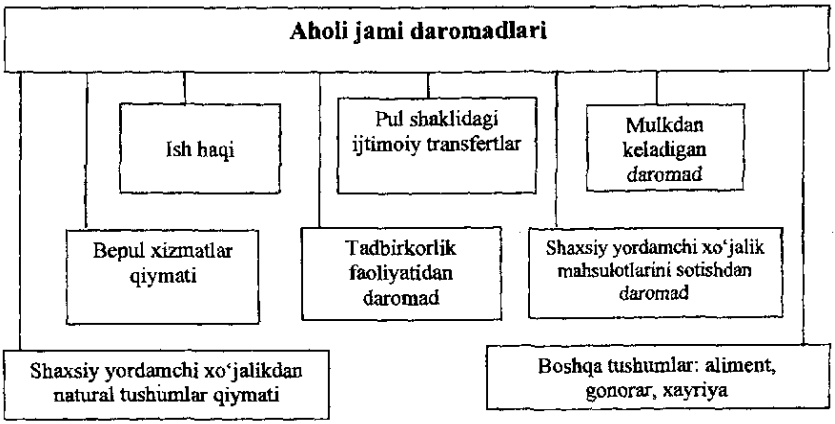
d_i - xodimning kompaniya foydasidagi ulushi;

K_i – kompaniya xodimi tomonidan qo'yilgan sarmoya miqdori;

$\sum_{i=1}^{n} K_i$ - barcha xodimlar tomonidan kiritilgan sarmoyaning jami miqdori.

Xodimlarning foydadagi ulushini belgilashning yuqorida keltirilgan usullaridan tashqari ish haqi va mehnat unumdorligi, barcha ishtirokchilarga to'langan soatlarning umumiy miqdorini hisobga olgan holda to'langan ish soatlari ko'rsatkichlaridan ham foydalaniladi.

Tadbirkorlik daromadi. Tadbirkorlik faoliyati ishlab chiqarish jarayonini tashkil qilish uchun ishlab chiqarishning barcha omillari birlashtiriladi. Tadbirkor foyda olish va jamiyatning xilma-xil ehiyojlarini qondirish uchun ishlab chiqarishning barcha omillarini muvofiqlashtiradi.



15.7-rasm. Aholi daromadlarining tarkibi

Tadbirkorlik faoliyatidan keladigan daromadlar fuqarolarning yuridik shaxs maqomisiz amalga oshiradigan tijorat faoliyatidan (xususiy savdo, kasanachilik, hunarmandchilik, xususiy xizmat ko'rsatish va hokazolar) keladigan daromadlarni ham o'z ichiga oladi.

Ijtimoiy transfertlar – bu jamiyat manfaatini ko'zlab amalga oshiriladigan pullik yoki natural (xizmatlar yoki tovarlar ko'rinishidagi) to'lovlardir. Ijtimoiy transfertlar to'lovining maqsadi – aholining ijtimoiy himoyasi va turmush sifatini oshirish, shuningdek, inson kapitalini rivojlantirishdir. Ijtimoiy transfertlarga pensiya, nafaqa, ijtimoiy yordam, stipendiya, ijtimoiy jamg'armalar yoki o'zga manbalar mablag'laridan boshqa to'lovlar va xizmatlar kiradi. Ijtimoiy transfertlar to'lovi manbalari davlat va mahalliy budjetlar, ijtimoiy sug'urtalashning budjetdan tashqari jamg'armalari, jamoat tashkilotlari mablag'laridir.

Aholi daromadlari shakllanishining asosiy printsiplari quyidagilar hisoblanadi:

• *mehnatga ko'ra* (uning natijalari va sarf-xarajatlariga muvofiq) taqsimlash printsipi;

• *mulkka ko'ra* (mulkning har qanday turiga egalik qilish daromad olishga qaratilgan) taqsimlash printsipi;

• *ijtimoiy-kafolatlangan normalar bo'yicha* (barcha jamiyat a'zolariga, birinchi navbatda, aholining ijtimoiy jihatdan himoyalanmagan qatlamlariga ijtimoiy himoyaning ma'lum darajasini taqdim qilish) taqsimlash printsipi.

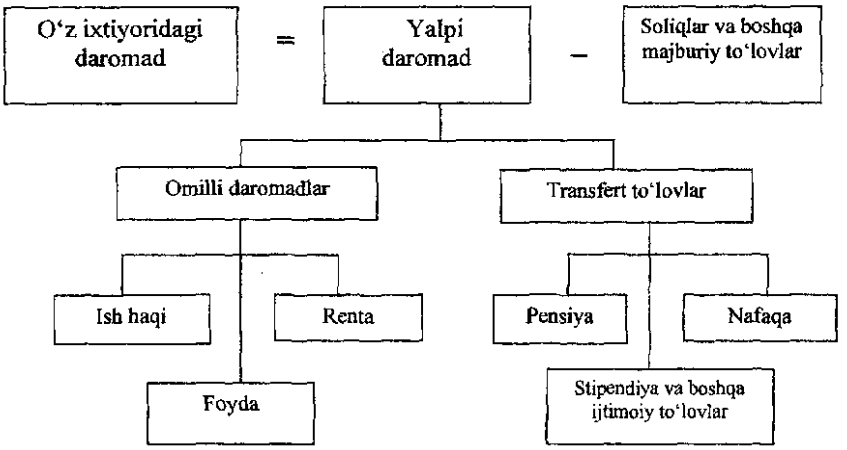
Aholining shaxsiy daromadlari quyidagicha tasniflanadi:

Jami daromadlar – bu shaxsiy iste'molga shaxsiy yordamchi xo'jalikdan natural tushumlar qiymatini va aholiga ijtimoiy fondlar hisobiga bepul va imtiyozli xizmatlar qiymatini hisobga olgan holda kirimning barcha manbalari bo'yicha pul daromadlarining umumiy yig'indisidir.

Nominal daromadlar aholi pul daromadlarining soliq va to'lovlar to'lashga qadar va narxlar o'zgarishidan qatiy nazar darajasini tavsiflaydi. Bu daromad turmush darajasini ifodalamaydi.

O'z ixtiyoridagi daromadlar soliqlarni to'lash va majburiy to'lovlardan keyingi, aholi ixtiyorida qoladigan, iste'mol uchun sarf qilishi mumkin bo'lgan daromad hisoblanadi. Aholining

ixtiyoridagi daromadni quyidagicha tasniflash mumkin *(15.8- rasm).*



15.8-rasm. Aholi shaxsiy daromadlarining taqsimlanishi

Aholi daromadlarining manbayi va tarkibi, shakllanishi davlatning ijtimoiy-iqtisodiy siyosati, mulkchilik shakllari, iqtisodiy o'sish sur'atlari, mehnat munosabatlari kabi ko'pgina omillarga bog'liqdir. O'zbekistonda sobiq ma'muriy-buyruqbozlik tizimidan ijtimoiy yo'naltirilgan bozor munosabatlariga o'tishda aholi daromadlari shakllanishining turli bosqichlarini ajratib ko'rsatish mumkin:

Ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarning *dastlabki bosqichi* -1991–1994-yillarda aholi daromadlari tarkibida subsidiyalarning salmog'i nisbatan katta bo'ldi. Bu davrda bozor iqtisodiyotiga bosqichma-bosqich o'tish yo'li tanlanib, aholini, ayniqsa uning kam ta'minlangan qismini ijtimoiy himoya qilishga alohida e'tibor byerildi. Qishloq joylarida fuqarolar tomorqalari kengaytirilib, qo'shimcha daromad topish imkoniyatlari ortdi. Samarasiz ishlab chiqarishdan bo'shayotgan xodimlar ijtimoiy himoya qilindi.

Ikkinchi bosqich – 1994–1996-yillarda mamlakatda barqaror pul-kredit siyosati amalga oshirila boshlandi. Bu davrda ish haqini indeksatsiyalash faqat budjet sohasida amalga oshirildi. Subsidiyalar faqat uy-joy, kommunal soha uchun ajratiladigan bo'ldi. Mazkur

choralar inflyatsiya darajasi haddan tashqari yuqori bo'lishiga yo'l qo'ymaslik, aholi daromadlarining shakllanishi bozor munosabatlariga moslashishi imkoniyatini berdi.

Shundan keyingi davrda aholining real pul va umumiy daromadlari ortib, ularning shakllanish manbayi ko'paydi. Ayniqsa mulkdan, tadbirkorlik faoliyatidan olinadigan daromadlar salmog'i oshdi. Natijada iqtisodiyotning nodavlat sektorida ish bilan bandlar hisobiga daromadlar bo'yicha tabaqalashuv kuchaya boshladi.

Aholi daromadlari turli ijtimoiy guruhlar bo'yicha differentsiyalanishi tabiiydir. Iqtisodchi olimlar buning sabablari quyidagilardan iborat, deb hisoblaydilar:

- odamlar bir-birlaridan aqliy, jismoniy va boshqa xususiyatlari bilan ajralib turishlari;
- mulkka va merosga egalik qilish;
- yangidan yaratilgan qiymat (yalpi daromad taqsimlanishida differentsiyalanish);
- mehnat bozorida kamsitilish (teng mehnat uchun teng haq to'lanmasligi);
- inflyatsiya darajasi;
- pinhona iqtisodiyotning mavjudligi;
- soliqqa tortishda adolat printsiplarining buzilishi;
- omad (kutilmaganda lotereya va boshqa manbalardan katta daromad topish[137].

Iqtisodiyot fanida daromadlar differentsiyalanishini aniqlashning turli usullari mavjuddir. Ulardan eng asosiysi Lorents egri chizig'i hisoblanadi. Unga ko'ra, butun aholi besh guruh – kvintelga bo'linadi. Ya'ni har bir kvintelga aholining 20,0 % to'g'ri keladi. Agar butun aholi teng miqdorda daromadga ega bo'lsa, aholining 20,0 % ga daromadning 20,0 %, aholining 40,0 % ga daromadning 40,0 % to'g'ri keladi va hokazo.

Ammo amaliyotda bunday bo'lmaydi. Odatda aholining kambag'al qismi daromadning 5,0-6,0 % ga ega bo'lgani holda boylarga esa uning 40,0-45,0 % to'g'ri keladi. Shuning uchun Lorents chizig'i daromadlarning aholi o'rtasida amalda taqsimlanishini aks ettiradi.

---

[137] Davlatning makroiqtisodiy siyosati. T.: Akademiya. 2007.-154-155- b.

Daromadlar taqsimlanishidagi tengsizlikni ifodalovchi yana bir ko'rsatkich – Jini koeffitsienti(G)dir. Jini indeksi daromadlar miqdorining aholi ayrim guruhlari o'rtasida taqsimlanish notekisligini ko'rsatadi. Uning o'lchami 0 dan 1,0 gachadir. Jini koeffitsienti qanchalik yuqori bo'lsa, aholi o'rtasida daromadlar shunchalik notekis sarflangan bo'ladi.

Jahon banki ekspertlari aholi daromadlarini hisoblab chiqishda mamlakatda ahloli jon boshiga to'g'ri keladigan milliy boylik bilan birga inson kapitali, tabiiy kapital, takror hosil qilingan kapital kabi ko'rsatkichlarni ham hisobga olish zarurligini alohida ko'rsatadi *(15.6-jadval).*

15.6-jadval

Jahon turli mintaqalari va mamlakatlarida aholi jon boshiga to'g'ri keladigan milliy boylik (AQSH dollari hisobida)[138]

Mintaqalar va mamlakatlar	Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan milliy boylik		Shu jumladan:					
			Inson kapitali		Tabiiy kapital		Takror hosil qilingan kapital	
	jami	%	jami	%	jami	%	jami	%
AQSH va Kanada	326	100,0	249	76,0	16	5,0	62	19,0
G'arbiy Yevropa	237	100,0	177	75,0	6	2,0	55	23,0
Yaqin Sharq	150	100,0	65	65,0	58	39,0	27	18,0
Rossiya	400	100,0	200	50,0	160	40,0	40	10,0

Ko'rinib turibdiki, aholi jon boshiga to'g'ri keladigan milliy boylik Rossiya Federatsiyasida eng yuqori darajadadir. Bu ushbu mamlakatning beqiyos tabiiy boyliklari hamda jahon moliyaviy-iqtisodiy inqiroziga qadar neft va gaz narxining nihoyatda yuqoriligi bilan izohlanadi. Ammo iqtisodiyotda bugungi kunda eng asosiy ko'rsatkichlar hisoblanadigan aholi jon boshiga to'g'ri keladigan inson kapitali hamda tabiiy kapital bo'yicha esa AQSH va Kanada hamda G'arbiy Yevropa mamlakatlari etakchi ekanligi yaqqol ko'zga tashlanadi.

[138] Федорченко Н.П. Гуманистическая экономика. –М.: Экономика. 2006. –С.169.

15.3. O'zbekistonda aholi turmush darajasi va sifatini oshirish siyosati

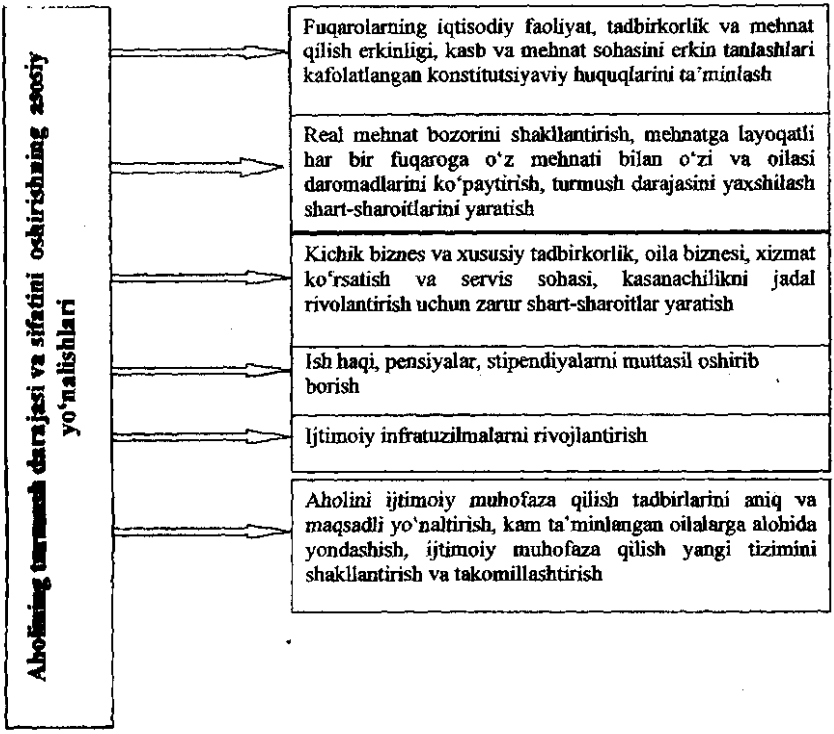
Mamlakatda amalga oshirilayotgan keng ko'lamli islohotlar – makroiqtisodiy barqarorlik, ishlab chiqarishning izchil va mutanosib o'sish sur'atlarini ta'minlash, iqtisodiyot tarmoqlarini modernizatsiya qilish va yangilash, qishloq xo'jaligi, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik, servis va xizmat ko'rsatish sohalarini jadal sur'atlarda rivojlantirish, jalb etilayotgan investitsiyalarni ko'paytirish hisobidan tarkibiy o'zgarishlarni qat'iy davom ettirishning pirovard maqsadi aholi turmush darajasini oshirishga yo'naltirilgan.

«Biz amalga oshirilayotgan islohotlarimizda, - deb yozadi O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A. Karimov «Yuksak ma'naviyat – yengilmas kuch» kitobida, - barcha o'zgarish va yangilanishlarning markaziga inson va uning manfaatlarini qo'ydik. Shuning uchun ham bugungi kunda ana shu jarayonlarning mohiyatida «islohot islohot uchun emas, avvalo inson uchun, uning farovon hayoti uchun xizmat qilishi kerak» degan maqsad mujassam ekanini va uning amaliy ifodasini barcha sohalarda ko'rish, kuzatish qiyin emas»[139].

O'zbekiston Respublikasida aholining turmush darajasi va sifatini oshirish maqsadi ko'zlangan ijtimoiy siyosatning asosiy yo'nalishlari sifatida quyidagilarni ko'rsatish mumkin:

- fuqarolarning iqtisodiy faoliyat, tadbirkorlik va mehnat qilish erkinligi, kasb va mehnat sohasini erkin tanlashlari kafolatlangan konstitutsiyaviy huquqlarini ta'minlash;
- real mehnat bozorini shakllantirish, mehnatga layoqatli har bir fuqaroga o'z mehnati bilan o'zi va oilasi daromadlarini ko'paytirish, turmush darajasini yaxshilash shart-sharoitlarini yaratish;
- kichik biznes va xususiy tadbirkorlik, oila biznesi, xizmat ko'rsatish va servis sohasi, kasanachilikni jadal rivolantirish uchun zarur shart-sharoitlar yaratish;
- ish haqi, pensiyalar, stipendiyalarni muttasil oshirib borish;
- inflyatsiya darajasini pasaytirish, soliq yukini kamaytirish;

[139] I.A.Karimov. Yuksak ma'naviyat-yengilmas kuch . –T.: Ma'naviyat. 2008. -105-106- b.



15.9-rasm. Aholining turmush darajasi va sifatini oshirishning asosiy yo'nalishlari

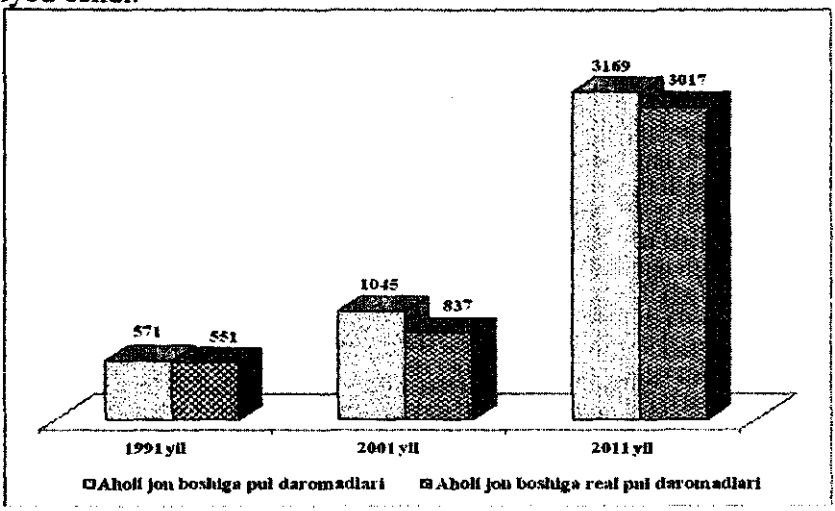
- ijtimoiy infratuzilmalarni rivojlantirish;
- aholini ijtimoiy muhofaza qilish tadbirlarini aniq va maqsadli yo'naltirish, kam ta'minlangan oilalarga alohida yondashish, ijtimoiy muhofaza qilish yangi tizimni shakllantirish va takomillashtirish.

Mazkur ijtimoiy siyosat mamlakatda islohotlarning murakkab, o'tish bosqichida aholi turmush darajasi keskin pasayib ketishning oldini olish imkonini berdi, jamiyatda osoyishtalik va barqarorlikni saqlashga xizmat qildi. Shu bilan bir qatorda aholida bozor iqtisodiyoti sharoitlariga ko'nikma hosil qilindi. Mamlakat fuqarolarida iqtisodiy faollik kuchaydi, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik, xizmat ko'rsatish va servis sohasi jadal rivojlanmoqda. Bu inson manfaatlarini yanada kengroq ro'yobga chiqarish uchun

yangi imkoniyatlar yaratmoqda.

O'zbekistonda ijtimoiy sohani rivojlantirish, aholining daromadlari va turmush darajasini muttasil oshirib borish davlat ijtimoiy-iqtisodiy siyosatining ustuvor yo'nalishidir. Mustaqil taraqqiyot yillari mobaynida mamlakatda yalpi ichki mahsulotning o'sishi 3,5 barobarni, aholi jon boshiga hisoblaganda esa 2,5 barobar, o'rtacha ish haqi 16 barobar, aholining real daromadlari esa 3,8 barobarga ortdi. Aholini ijtimoiy himoya qilish uchun yo'naltirilgan davlat xarajatlari 5 barobarga ko'paydi. 2012-yilda Davlat budjeti jami xarajatlarining asosiy qismi, ya'ni qariyb 59,2 foizi ijtimoiy soha va aholini ijtimoiy himoya qilish chora-tadbirlarini amalga oshirishga qaratildi, uning 34 foizdan ortig'i ta'lim, 14,5 foizdan ko'prog'i sog'liqni saqlash sohalarini moliyalashtirishga yo'naltirildi.

2012-yilning o'zida aholi daromadlari 17,5 % ga o'sdi, eng kam ish haqi 26,5 % ga oshdi. 2000-yil bilan taqqoslaganda, real daromad aholi jon boshiga 8,6 barobar ko'paydi. Hisob-kitoblarga ko'ra, o'rtacha ish haqi iste'mol savatchasi bahosidan 4 barobardan ziyod oshdi.



15.10-rasm. O'zbekistonda aholi jon boshiga to'g'ri keladigan daromadlarning ortishi dinamikasi (xarid layoqati pariteti bo'yicha AQSH dollari hisobida)

Mamlakatda 1991-yilga nisbatan ish haqi miqdori AQSH dollari qiymatida 2,7 barobar, o'rtacha pensiya hajmining miqdori esa 5,9 barobar ortdi.

2013-yilda O'zbekistonda budjet tashkilotlari xodimlarining ish haqi, pensiyalar, nafaqa va stipendiyalar miqdorini o'rtacha 23 foizdan kam bo'lmagan darajada oshirish, 2013-yilda va keyingi ikki yilda aholi real daromadlarini kamida bir yarim barobar ko'paytirish vazifasi qo'yilgan.

Respublika aholisi daromadlarining muttasil oshib borishi bilan bir qatorda uning tarkibi o'zgarib, tadbirkorlik faoliyatidan olinayotgan daromad barqaror o'sib borayotgani alohida e'tiborga molikdir. 2012-yilda ushbu ko'rsatkich 51,0 % ni tashkil qildi, boshqacha aytganda, aholi daromadining yarmidan ko'pi, birinchi navbatd,a tadbirkorlik, kichik va xususiy biznes hisobidan shakllanmoqda.

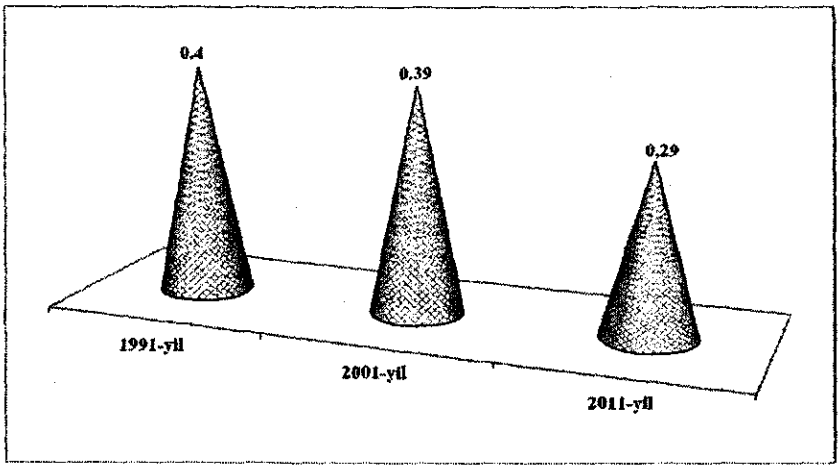
Pul daromadlarining oshishi va aniq yo'naltirilgan ijimoiy qo'llab-quvvatlash bo'yicha amalga oshirilayotgan chora-tadbirlar aholi barcha qatlamlarining o'rtacha o'sib borishida muhim omil bo'ldi. Bunda aholining turli guruhlari daromadlari darajasidagi tafovutni aks ettiradigan Jini koeffitsient 1991–2011-yillarda 0,40 dan 0,29 ga pasaydi, bu esa iqtisodiy jihatdan taraqqiy etgan davlatlardagi o'rtacha ko'rsatkichga mos keladi[140].

Umuman O'zbekistonda aholining eng ko'p ta'minlangan 10,0 % va eng kam ta'minlangan 10,0 % qatlami daromadlari o'rtasidagi tafovut 2012-yilda atigi sakkiz barobarni tashkil etganini alohida ta'kidlash lozim. Bu jahondagi eng past ko'rsatkichlardan biri bo'lib, mamlakatda jamiyatning keskin tabaqalanishiga yo'l qo'ymaslik borasida olib borilayotgan ijtimoiy siyosat samarasidir.

Shu bilan birga ish haqi va pensiyalarning xarid layoqati izchil va barqaror o'sishi aholining hayot darajasi va sifati ortib borishining asosiy omili bo'lmoqda.

---

[140] Inson manfaati, huquq va erkinliklarini ta'minlash, hayotimizning yanada erkin va obod bo'lishiga erishish – bizning bosh maqsadimizdir. Prezident Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 20 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv qo'llanma. – T.:O'qituvchi, 2013. –76 b.



15.11-rasm. O'zbekistonda aholi pul daromadlarining tabaqalanishi (Jini koeffitsienti bo'yicha)

Agar 1991-yilda eng kam ish haqiga Xalqaro Mehnat Tashkiloti va Jahon sog'liqni saqlash tashkilotining tavsiyalariga qat'iy muvofiq tarzda hisoblab chiqilgan iste'mol savati qiymatining faqat 8,0 % ni tashkil etadigan tovar va xizmatlarni xarid qilish mumkin bo'lgan bo'lsa, hozir bu ko'rsatkich iste'mol savatining 120,0 % ni tashkil etdi yoki 15 barobar o'sdi, eng kam pensiyaning xarid layoqati esa 9 karra oshdi.

Turmush darajasi va sifati baholanayotganda aholi jon boshiga to'g'ri keladigan daromad bilan bir qatorda odamlarning yashash sharoiti va standartlari, ularning obod va zamonaviy uy-joylar bilan ta'minlangani, istiqomat muhitini rivojlantirish va obodonlashtirish, zarur infratuzilmaning mavjudligi hamda uning samarasi, aholini sifatli iste'mol tovarlari, shu jumladan, mamlakatda ishlab chiqarilgan tovarlar bilan ta'minlash, zamonaviy talablar asosida ta'lim olish hamda sog'liqni saqlash tizimidan bahramand bo'lish kabi hayot darajasini belgilaydigan muhim ko'rsatkichlar inobatga olinadi.

Respublikada yuqorida qayd etilgan aksariyat indeks va ko'rsatkichlar bo'yicha katta o'zgarish va yutuqlarga erishildi. Hozirgi vaqtda O'zbekistondagi oilalarning 97,0 % o'z uyiga ega,

aholining 90,0 % uzoq muddat foydalaniladigan barcha asosiy tovarlar bilan ta'minlangan, har uch oiladan biri shaxsiy yengil avtomobilga ega, aholi iste'mol mahsulotlari bilan yetarli darajada ta'minlanmoqda.

Mamlakatda aholining iste'mol tarkibi ancha sifatli oziq-ovqat mahsulotlarini ko'proq iste'mol qilish hisobiga o'zgarmoqda. Bunda uglevodlarga boy oziq-ovqatlarni (birinchi navbatda, non va non mahsulotlarini) iste'mol qilishning barqarorlashgani muhim ahamiyat kasb etmoqda. Mustaqillik yillarida aholi tomonidan iste'mol qilinayotgan oziq-ovqat mahsulotlarining soni, turi o'nlab marotaba oshdi.

15.7-jadval

O'zbekiston Respublikasida aholi yalpi xarajatlarining tarkibi, (% hisobida)[141]

Ko'rsatkichlar	1991-yil	2001-yil	2010-yil	2012-yil
1. Jami harajatlar tarkibi	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
ulardan:				
iste'mol xarajatlari	81,1	84,3	78,5	78,4
Iste'moldan tashqari xarajatlar (soliqlar, a'zolik badallari va boshqa majburiy to'lovlar)	7,1	6,9	6,3	6,2
pul omonatlari va jamg'armalar	11,8	8,8	15,2	15,4
2. Jami iste'mol xarajatlari	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Shu jumladan:				
oziq-ovqat mahsulotlari uchun	58,3	59,8	51,9	49,8
nooziq-ovqat mahsulotlari uchun	31,5	26,8	31,9	33,7
xizmatlar uchun to'lovlar	10,2	13,4	16,2	16,5

Mustaqillikka qadar mamlakatda aholi ehtiyojlarini ta'minlash uchun zarur bo'lgan nooziq-ovqat mahsulotlarining katta qismi respublikamizda ishlab chiqarilmas, balki chetdan keltirilar edi. Jumladan, televizorlar, kir yuvish mashinalari, elektr changyutkichlar, yengil avtomashinalar 100,0 % , gazmollarning qariyb 40,0 % , barcha turdagi oyoq kiyim va boshqa shunga o'xshash mahsulotlarning 30,0 % chetdan olinib kelinardi.

[141] O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi ma'lumotlari //http: //www.mineconomu.uz.

Hozirgi vaqtda respublika sanoati aholining sifatli mebel, gilam mahsulotlari, yengil avtomobillarga bo'lgan ehtiyojini to'liq ta'minlay oladi. Mamlakatimizda televizorlar, konditsionyerlar va ekologik xavfsiz muzlatgichlar ishlab chiqarish hajmi sezilarli darajada o'sdi. Trikotaj mahsulotlari, oyoq kiyimlar tayyorlash va yengil sanoatning boshqa tarmoqlarida ham ishlab chiqarish orqali yuqori sur'atlar bilan rivojlanib bormoqda.

Agar 2000-yilga qadar, o'tish davrining obyektiv shart-sharoitlari tufayli aholining asosiy nooziq-ovqat mahsulotlariga bo'lgan talabi va ta'minoti pasaygan bo'lsa, so'nggi o'n yillikda bu boradagi ko'rsatkichlarda barqaror o'sish tendentsiyasi kuzatilmoqda.

Bu jarayonda uy xo'jaliklari eskirgan va noqulay maishiy va elektrotexnika buyumlaridan voz kechib, yangi, zamonaviy, sifat jihatidan yangi zamonaviy mahsulotlarni xarid qilmoqda (15.8-jadval).

15.8-jadval

Aholining uzoq muddatli foydalaniladigan tovarlar bilan ta'minlanishi (har 100 xonadonga to'g'ri keladigan tovarlar soni)[142]

Ko'rsatkichlar	1991-yil	2001-yil	2012-yil
Televizorlar	90	88	132
Muzlatgich va muzxonalar	80	86	99
Konditsionyerlar	9	11	18,5
Elektr changyutkichlar	29	30	37
Shaxsiy komputerlar	-	0,2	12
Fotoapparat va videokamyeralar	21	21	24
Videomagnitofon, videopleyyer va DVD pleyyerlar	1	31	64
Kir yuvish mashinalari	67	69	75
Mobil aloqa vositalari	-	18	145
O'rtacha har 1000 nafar aholiga to'g'ri keladigan avtomobillar soni, birlikda	21,9	38,9	51,5
Har 100 ta xonadonga to'g'ri keladigan avtomobillar soni, birlikda	11,9	20,1	27,1

[142] O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi ma'lumotlari //http: //www.mineconomu.uz.

Tadqiqot natijalariga ko'ra, uzoq muddat foydalanishga mo'ljallangan buyumlar bilan ta'minlanish bo'yicha mamlakatimizda yuqori darajaga erishilgan. Buni har 100 xonadonga 132 ta televizor, 99 ta sovutgich, 64 ta DVD pleyyer, 145 ta mobil telefon to'g'ri kelishini tasdiqlaydi. 1990–2012-yillar davomida yurtimizda shaxsiy avtomobillar soni 2,5 barobardan ko'proqqa ortdi.

Aholining real daromadlari inflyatsiya darajasiga ham bog'liqdir. Inflyatsiya murakkab ijtimoiy-iqtisodiy hodisa hisoblanib, bozor xo'jaligining turli sohalarida takror ishlab chiqarishdagi nomutanosibliklar oqibatida kelib chiqadi[143]. Inflyatsiya, eng avvalo, mamlakat bo'yicha umumiy narx-navo darajasining oshishi – uzoq vaqt davomida bozorlarda tovarlarga talabning taklifdan oshib ketishi sababli paydo bo'ladi. Ya'ni u yalpi talab bilan yalpi taklif o'rtasidagi nomutanosiblikni anglatadi.

Narx-navo darajasi o'sishi sur'atlariga ko'ra inflyatsiyaning quyidagi turlari ajratiladi:

• sudraluvchi inflyatsiya. Unda narx-navo o'sish sur'atlari 10,0 % gacha bo'ladi. Bu holda aholi turmush darajasiga salbiy ta'sir u qadar keskin sezilmaydi;

• sakrovchi inflyatsiya. Uning darajasi yiliga 300,0-500,0 % gacha yetishi mumkin. Bunday holda aholi turmush darajasi keskin pasayib ketadi;

• giperinflyatsiya. Bu oylik inflyatsiya darajasi 50,0 %, yillik esa – 10000,0 % darajasini anglatadi. Giperinflyatsiya iqtisodiyotni batamom izdan chiqaradi, iste'molchilar qiymati nihoyatda pasayib ketgan pullaridan qanday qilib bo'lsa ham qutulib, ularni tovarlarga almashtirish harakatida bozorlarni ship-shiydon qiladi.

O'zbekistonda inflyatsiyani jilovlash budjet kamomadiga yo'l qo'ymaslik hamda pul massasi hajmini chegaralab turishga asoslangan. 2005-yildan boshlab mamlakatda davlat budjeti bilan bajarilmoqda. Inflyatsiya darajasi ham belgilangan parametrlarda bo'lmoqda. Xususan, 2012-yilda inflyatsiya darajasining o'sish sur'ati 7,0 % dan oshmadi, davlat budjetining daromadlar qismi bo'yicha ko'rsatkichlari to'liq bajarildi, erishilgan profitsit yalpi ichki mahsulotga nisbatan 0,4 % ni tashkil etdi.

[143] Davlatning makroiqtisodiy siyosati: o'quv qo'llanma. –T.: Akademiya. 2007. -61- b.

Aholi pul daromadlarining ortishi majburiy to'lovlar va badallarga ajratmalar salmog'ining kamayishi, eng avvalo, mamlakatda soliqlar miqdorini muttasil kamaytirish siyosati amalga oshirib borilayotganligining samarasidir. Iqtisodiyotda soliqlar mohiyati davlat tomonidan yalpi ichki mahsulot muayyan qismini jamiyat foydasiga olinishidan iboratdir.

Soliqlar qayta taqsimlash munosabatlarining faol ishtirokchisi sifatida kapital jamg'arilishini kuchaytirish yoki kamaytirish, aholining to'lovlarga qodirligini kengaytirish yoki kamaytirish orqali takror ishlab chiqarishning o'sish sur'atlarini rag'batlantiradi yoki pasaytiradi[144]. Zamonaviy soliqqa tortish tizimida soliqlarning quyidagi funktsiyalari farqlanadi:

• fiskal. Bu funktsiya davlat moliyaviy mablag'larini, shu jumladan umumdavlat maqsadli dasturlarini amalga oshirish uchun mablag'larni shakllantirish maqsadiga qaratilgan;

• taqsimot. Davlat yalpi ichki mahsulotning bir qismini soliqqa tortish bilan o'z tasarrufida qoldiradi va qayta taqsimlaydi. Bu funktsiya, shuningdek, umumiy daromadni aholi turli qatlamlari o'rtasida qayta taqsimlashdan iborat ijtimoiy vazifani ham bajaradi;

• nazorat. Soliqlar orqali davlat xo'jalik yurituvchi subyektlar moliyaviy-xo'jalik faoliyatini hamda aholi daromadlari va harajatlarining manbalari ustidan nazoratni amalga oshiradi;

• rag'batlantirish. Soliqlar yordamida ishlab chiqarish, xo'jalik faoliyati, tadbirkorlik rag'batlantirilishi yoki, aksincha, cheklab qo'yilishi mumkin[145].

O'zbekiston Respublikasida soliq tizimida amalga oshirilayotgan islohotlar ishlab chiqarish, xo'jalik faoliyati, ayniqsa kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni jadal rivojlantirish imkoniyatlarini kengaytirish bilan davlat va mahalliy budjetlarni mablag' bilan ta'minlash vazifalarini uyg'unlashtirishga qaratilgan. 2008-yil 1-yanvardan kuchga kirgan O'zbekiston Respublikasining yangi Soliq kodeksi xuddi shu maqsadlarga yo'naltirilgan. Buni Soliq kodeksiga muvofiq jismoniy shaxslardan olinadigan daromad

---

[144] Yahyoyev Q.A. Soliqqa tortish nazariyasi va amaliyoti. –T.: Fan va texnologiyalar markazi. 2003. -13- b.

[145] Malikov T.S. Soliqlar va soliqqa tortishning dolzarb masalalari. –T.: Akademiya. 2002. -53- b.

solig'i quyidagicha belgilanganligi yaqqol isbotlab turibdi. Unga ko'ra 2013-yil 1-yanvardan jismoniy shaxslardan olinadigan daromad solig'i:

- eng kam ish haqining 5 baravarigacha – 8,0%;
- eng kam ish haqining 10 baravarigacha – 16,0%;
- eng kam ish haqining 10 baravari va undan yuqori – 22,0%

[146]

Izchillik bilan amalga oshirilayotgan, birinchi navbatda, soliq yukini kamaytirishga qaratilgan oqilona soliq siyosati iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlarga, xo'jalik yurituvchi subyektlarning ishbilarmonlik faolligi va moliyaviy barqarorligini yuksaltirishga xizmat qilmoqda.

2012-yilda soliq yukini kamaytirish siyosati davom ettirildi. Kichik korxona va mikrofirmalar uchun yagona soliq to'lovi stavkalari 6,0 % dan 5,0 % ga tushirilgani, yakka tartibdagi tadbirkorlar uchun belgilangan soliq stavkasi sezilarli tarzda o'rtacha ikki barobar kamaytirildi.

O'zbekistonda aholining turar joy sharoitlarini yaxshilash yuzasidan keng ko'lamli choralar amalga oshirilmoqda. Mamlakatda aholining shinam uy-joylarga bo'lgan talab-ehtiyojlarini mumkin qadar to'liq ta'minlash, uy-joy qurilishini, ayniqsa kichik shaharlar va qishloq joylarda jadal rivojlantirish, uy-joy qurilishi uchun imtiyozli uzoq muddatli ipoteka kreditlari berish tizimi keng joriy etilgan.

Shu maqsadda «Ipoteka» aktsiyadorlik tijorat banki tashkil etilib, uning oldiga quyidagi vazifalar qo'yilgan:

- yakka tartibdagi uy-joy qurilishi uchun imtiyozli uzoq muddatli ipoteka kreditlari berish tizimini joriy etish;
- yakka tartibda uy-joy quruvchilarga va aholi uchun turar joylar barpo etadigan xo'jalik yurituvchi subyektlarga kredit olishda ko'maklashish;
- uy-joy qurilishi uchun ipoteka krediti berishni rivojlantirishga xorijiy investitsiyalar, jumladan kreditlarni, shuningdek xalqaro va mahalliy moliya institutlari investitsiya hamda grantlarini jalb etish;
- respublika mintaqalarida bankning ixtisoslashtirilgan

[146] O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Qarori. PQ-1887. 25.12.2012 // http: // www.lex.uz.

xizmatlaridan aholining keng foydalanishini ta'minlaydigan filiallar shoxobchalarini rivojlantirish;

• zamonaviy, tejamli, bozorda talab yuqori bo'lgan qurilish materiallari ishlab chiqaruvchi korxonalarni kredit bilan ta'minlash.

Qoraqalpog'iston Respublikasi Vazirlar Kengashi, viloyatlar va Toshkent shahar hokimliklariga mintaqalarda uy-joy qurilishini rivojlantirish yuzasidan quyidagi vazifalar yuklatilgan:

• yer uchastkalari ajratish va yakka tartibdagi uy-joy qurilishi massivlarini kompleks holda barpo etish;

• yakka tartibdagi uy-joy qurilishi yangi massivlarini mahalliy budjetlar mablag'lari hisobiga zarur muhandislik kommunikatsiyalari bilan ta'minlash;

• yakka tartibdagi uy-joy quruvchilarning mahalliy qurilish materiallari va konstruktsiyalarga bo'lgan talab-ehtiyojlarini qondirish;

• rekonstruktsiya qilinadigan yoki buziladigan uy-joy fondini aniqlagan holda ommaviy seriyadagi ilgari qurilgan ko'p xonadonli uylarni rekonstruktsiya qilishni nazarda tutish.

O'zbekistonda qishloq joylarida namunaviy loyihalar asosida xususiy uy-joylarni qurish bo'yicha dastur izchil amalga oshirilmoqda. Shu maqsadda «Qishloqqurilishinvest» injiring kompaniyasi va»Qishloq qurilish bank» tashkil etilgan.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Qishloq joylarida uy-joy qurilishi ko'lamini kengaytirishga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi Qaroriga muvofiq ixtisoslashtirilgan «Qishloqqurilish invest» injiring kompaniyasi 2014-yilning 1-yanvarigacha barcha turdagi soliq to'lovlaridan hamda Respublika Yo'l jamg'armasi va budjetdan tashqari Maktab ta'limi jamg'armasiga majburiy to'lovdan ozod etildi.

Shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Uy-joy fondini foydalanishga tayyor holda topshirish shartlarida rekonstruktsiya qilish va ta'mirlash bo'yicha pudrat ishlarini kengaytirshni rag'batlantirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi Qarori asosida mamlakatda yangidan tashkil etilayotgan ta'mirlash-qurilish tashkilotlari 2014-yil 1-yanvargacha:

• soliqlarning barcha turlari va davlat maqsadli fondlariga majburiy ajratmalarni to'lashdan ozod qilindi (budjetdan tashqari

Pensiya jamg'armasi bundan mustasno);

• Vazirlar Mahkamasi tomonidan tasdiqlanadigan ro'yxatlar bo'yicha O'zbekiston Respublikasi hududiga olib kiriladigan qurilish texnikasi va kichik mexanizatsiyalash vositalari uchun bojxona to'lovlari to'lashdan (bojxona rasmiylashtiruvchi yig'imlari bundan mustasno) ham ozod qilindi.

Shu bilan birga mamlakat tijorat banklariga qurilish texnikasi, kichik mexanizatsiyalash vositalari, maxsus transport va inventar sotib olish uchun boshlang'ich kapitalni shakllantirish maqsadida ixtisoslashtirilgan qurilish tashkilotlariga imtiyozli kredit resurslari (imtiyozli kreditlar jamg'armasi mablag'lari hisobidan) ajratish tavsiya qilindi.

Ushbu ta'mirlash-qurilish tashkilotlariga, shuningdek respublika Tovar-xom ashyo birjasining birja kotirovkalari o'rtacha narxlari bo'yicha to'g'ridan-to'g'ri shartnomalar asosida yetkazib berish uchun zarur hajmda sement, metall prokati, sement plitalar (shifer) va boshqa qurilish materiallari ajratiladi.

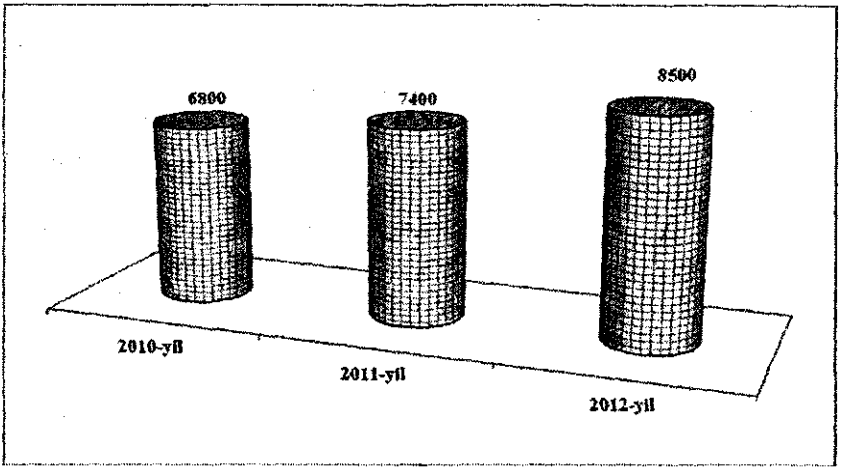
Qishloq joylarida namunaviy loyihalar asosida xususiy uy-joy qurish dasturi amalga oshirilishga kirishilgan 2010-yildan boshlab uch yil ichida 22,4 ming oila har tomonlama qulay yangi uy-joyga ega bo'ldi.

Shu bilan birga davlat budjet mablag'lari hisobidan turar-joy posyolkalarini qurish bo'yicha oldindan tasdiqlangan kompleks rejalarga muvofiq 425 kilometrdan ziyod vodoprovod tarmog'i, qariyb 260 kilometr elektr liniyalari, 375 kilometr gaz tarmoqlari va 306 kilometr ichki yo'llar barpo etiladi.

Ijtimoiy infratuzilma obyektlarini barpo etish hisobidan kompleks qurilish joylarida 26 ta qishloq vrachlik punkti, 10 ta umumta'lim maktabi va 680 tadan ziyod xizmat ko'rsatish va servis obyekti foydalanishga topshiriladi.

Qishloq joylarida uy-joy qurilishini rivojlantirishning 2015-yilgacha mo'ljallangan dasturni amalga oshirish ishlariga 2,2 mlrd. AQSH dollari qiymatida mablag' yo'naltirish ko'zda tutilmoqda.

Mazkur dasturni amalga oshirishda Osiyo taraqqiyot banki faol ishtirok etmoqda. Bank qishloqda yakka tartibdagi uy-joy qurilishiga 500 million dollar miqdorida investitsiya kiritishni rejalashtirmoqda.



15.12-rasm. O'zbekistonda qishloq joylarida namunaviy loyihalar asosida zamonaviy uy-joylar qurilishi

Shu bilan birga budjet mablag'lari hisobidan turar-joy posyolkalarini qurish bo'yicha oldindan tasdiqlangan kompleks rejalarga muvofiq 425 kilometrdan ziyod vodoprovod tarmog'i, qariyb 260 kilometr elektr liniyalari, 375 kilometr gaz tarmoqlari va 306 kilometr ichki yo'llar qurilishi rejalashtirilgan.

Ijtimoiy infratuzilma obyektlarini barpo etish hisobidan kompleks qurilish joylarida 26 ta qishloq vrachlik punkti, 10 ta umumta'lim maktabi va 680 tadan ziyod xizmat ko'rsatish va servis obyekti foydalanishga topshiriladi.

«Qishloq qurilish bank» tomonidan uning o'z mablag'lari va Osiyo taraqqiyot bankining zayom mablag'lari hisobidan namunaviy loyihalar asosida yakka tartibdagi uy-joy qurish uchun qishloq aholisiga imtiyozli shartlarda, 15 yil muddatga yillik 7,0 % li kreditlar byerilmoqda. Bu esa tijorat banklarining ipoteka kreditlari stavkasidan qariyb ikki marta past bo'lib, mohiyat e'tibori bilan qishloqda yashayotgan oilalarga katta imtiyoz va imkoniyat yaratib berishga qaratilgandir.

Aholining turmush darajasi va sifati jamiyat a'zolari salomatligi, umr ko'rish davomiyligi kabi umume'tirof e'tilgan xalqar mezonlar bilan ham o'lchanadi. O'zbekistonda mustaqil

rivojlanish yillarida sog'liqni saqlash tizimini rivojlantirish va yangilash imkonini berayotgan mustahkam poydevor yaratildi.

Birinchidan, eng yuqori talablar va xalqaro standartlarga javob beradigan ixtisoslashtirilgan viloyat shifoxonalari va ularning shahar hamda tumanlardagi bo'limlari, tez tibbiy yordam xizmatlaridan iborat aholiga bepul, yuqori malakali shoshilinch tibbiy yordam ko'rsatish bo'yicha mutlaqo yangi va noyob yagona tizim shakllantirildi. Respublika shoshilinch tibbiy yordam ilmiy markazi ularga rahbarlik va faoliyatini muvofiqlashtirish ishlarini amalga oshirmoqda.

Ikkinchidan, mamlakatda tashkil etilgan 3200 dan ziyod qishloq vrachlik punktlari odamlar salomatligini muhofaza qilish tizimini isloh etish va uning quyi bo'g'inini kuchaytirishda g'oyat muhim rol o'ynamoqda. Bunda gap zamonaviy tibbiyot texnikasi bilan jihozlangan va umumiy amaliyot shifokorlari birinchi tibbiy yordam ko'rsatayotgan punktlar haqida bormoqda.

Uchinchidan, tuman va viloyat darajasidagi sog'liqni saqlash muassasalari tarmog'i maqbullashtirildi, zamonaviy asbob-uskunalar bilan jihozlangan va kadrlar bilan ta'minlangan ixcham tuman tibbiyot birlashmalari, viloyat ko'p tarmoqli shifoxonalari hamda poliklinikalari tashkil etildi.

To'rtinchidan, ilmiy maktablar negizida 10 ta respublika ixtisoslashtirilgan ilmiy-amaliy tibbiy markazlar – kardiologiya va kardiojarrohlik, akushyerlik va ginekologiya, urologiya, oftalmologiya, pulmanologiya va ftiziatriya, endokrinologiya kabi yo'nalishlarda faoliyat ko'rsatmoqda. Ularda malakali, yuqori darajada kasb tayyorgarligiga ega kadrlar zamonaviy asbob-uskunalar yordamida sifatli tibbiy xizmat ko'rsatmoqda.

O'zbekistonning barcha viloyatlarida ona va bola pyerinatal hamda skrining markazlari faoliyat ko'rsatmoqda. Qishloq joylarida barcha homilador ayollar davlat budjeti mablag'lari hisobidan sog'lom naslni shakllantirish uchun zarur polivitaminlar bilan ta'minlanmoqda.

Maxsus davlat dasturi doirasida zamonaviy ona va bola skrining markazlari tarmog'i tashkil etiladi. Ular ishga tushgan 2000 yildan buyon mamlakatimizda irsiy va tug'ma nuqsonli bolalar tug'ilishi 1,7 barobardan ziyod kamaydi.

Mamlakatda ikki yoshgacha bo'lgan barcha bolalar bepul emlanmoqda, bu, o'z navbatida, diftyeriya, qoqshol, poliomielit kabi kasalliklarga butunlay barham berish imkoniyatini yaratdi. 14 yoshgacha bo'lgan bolalarning deyarli 100,0 % yiliga ikki marta, tug'ish yoshidagi ayollar esa har yili tibbiy ko'rikdan o'tkazilmoqda.

Mamlakatda kompleks chora-tadbirlarning amalga oshirilishi natijasida o'tgan 20 yil davomida onalar va go'daklar o'limi uch barobardan ko'proq kamaydi. O'zbekiston 2011-yilda «Bolalarni asraylik» xalqaro tashkiloti tomonidan tuzilgan 161 mamlakatdan iborat jahon reytingida o'sib kelayotgan yosh avlod salomatligi haqida eng ko'p g'amxo'rlik ko'rsatilayotgan davlatlar orasida 9 o'rinni egalladi.

2011-yil oxirida Toshkentda o'tkazilgan «O'zbekistonda ona va bola salomatligini muhofaza qilishning milliy modeli: «Sog'lom ona – sog'lom bola» mavzuidagi xalqaro simpoziumda Jahon sog'liqni saqlash tashkiloti, YUNISEF va boshqa nufuzli xalqaro tashkilotlar vakillari tomonidan alohida ta'kidlanganidek, respublikada odamlar salomatligini muhofaza qilishga qaratilayotgan ulkan e'tibor, avvalambor, bu sohani rivojlantirishga yo'naltirilayotgan investitsiyalar va mablag'larda o'zining aniq isbotini topmoqda. Davlat budjetida sog'liqni saqlash sohasiga sarflanayotgan xarajatlar ulushi 15,7 % ni, yalpi mahsulotga nisbatan esa 4,1 % ni tashkil etadi.

Sog'liqni saqlash tizimining moddiy-texnik bazasini mustahkamlash, uni zamonaviy asbob-uskunalar va tibbiy texnika bilan qayta jihozlashga o'tgan davrda 700,0 mln. AQSH dollaridan ziyod imtiyozli kreditlar, donorlarning grant mablag'lari jalb etildi.

Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi davom etayotganiga qaramay, O'zbekistonda 2009–2012-yillarda sog'liqni saqlash sohasini moliyalash hajmi 2,5 barobar ko'proqqa ortdi.

1991-yildan buyon o'tgan davrda O'zbekistonda odamlarning o'rtacha umr ko'rishi 67 yoshdan 73 yoshgacha, ayollarning umr ko'rishi esa 75 yoshgacha uzaydi.

Sog'liqni saqlash muassasalarining moddiy-texnik bazasini yanada mustahkamlash uchun 2012-yilda Ta'lim muassasalarini rekonstruktsiya qilish, mukammal ta'mirlash va jihozlash

jamg'armasi Ta'lim va tibbiyot muassasalarini rekonstruktsiya qilish, mukammal ta'mirlash va jihozlash jamg'armasiga aylantirildi. 2012-yilning o'zida mazkur Jamg'arma mablag'lari hisobidan 154 ta tibbiyot muassasasini qurish va rekonstruktsiya qilishga 255,0 mlrd. so'mdan ortiq mablag' yo'naltirish 7,5 ming o'ringa mo'ljallangan shifoxonalarni va bir smenada 11 ming kishini qabul qila oladigan ambulatoriya-poliklinika obyektlarini foydalanishga topshirish imkonini berdi. Tibbiyot muassasalarini zamonaviy diagnostika va davolash uskunalari bilan jihozlash uchun Jamg'arma tomonidan 8,0 mlrd. so'mdan ortiq mablag' ajratildi.

Respublika ixtisoslashtirilgan jarrohlik markazida zamonaviy, yuksak texnologiyalarga asoslangan tibbiyot uskunalari bilan jihozlangan, yurak-qon tomir kasalliklariga chalingan bemorlarga jahon standartlari darajasida diagnoz qo'yish va ularni davolash imkonini beradigan kardiojarrohlik bo'limi ochildi.

Reproduktiv salomatlikni ta'minlash bo'yicha «o'zbek modeli» BMT tomonidan Sharqiy Yevropa, Boltiqbo'yi va Mustaqil Davlatlar Hamdo'stligi mamlakatlari uchun eng yaxshi mintaqaviy dastur sifatida tavsiya etildi.

O'zbekistonda aholining qariyb 35,0 % ni 16 yoshgacha bo'lgan bolalar, 62,0 % dan ziyodini esa 30 yoshgacha bo'lgan yoshlar tashkil etadi. Shuning uchun Kadrlar tayyorlash milliy dasturi deb nom olgan Ta'lim sohasini isloh qilish dasturi mamlakatda yangi jamiyat qurishning bosqichma-bosqich va tadrijiy rivojlanish printsipiga asoslangan iqtisodiy va siyosiy islohotlarning «o'zbek modeli» – mustaqil davlat taraqqiyot yo'lining ajralmas tarkibiy qismiga aylandi.

Qabul qilingan dasturga muvofiq, mamlakatda 9+3 sxemasi bo'yicha 12 yillik umumiy majburiy bepul ta'lim tizimi joriy etildi. Amalga oshirilayotgan bu modelning printsipial xususiyati umumta'lim maktabidagi 9 yillik o'qishdan so'ng o'quvchilar keyingi 3 yil davomida ixtisoslashtirilgan kasb-hunar kollejlari va akademik litseylarda tahsil olib, ularning har biri umumta'lim fanlari bilan birga mehnat bozorida talab qilinadigan 2-3 ta mutaxassislik bo'yicha kasb-hunarlarni ham egallaydi.

Ta'lim tizimini tubdan yangilash va isloh etish bo'yicha miqyosi va ko'lamiga ko'ra ulkan ishlar amalga oshirildi. Qariyb

9,5 ming yoki maktablarning deyarli barchasi yangidan qurildi, kapital rekonstruktsiya qilindi va zamonaviy o'quv-laboratoriya asbob-uskunalari bilan ta'minlandi. O'quv jarayonini sifat va metodik jihatdan butunlay yangilash bo'yicha ulkan chora-tadbirlar amalga oshirildi.

Shu bilan birga ta'lim muassasalarining tub jihatdan yangi turlari - 1500 dan ortiq kasb-hunar kolleji va akademik litsey barpo etildi.

Ta'lim jarayonini isloh etish va mehnat bozorida talab qilinadigan yuqori malakali kadrlar tayyorlashda oliy o'quv yurtlari muhim o'rin egallamoqda. Mustaqillik yillarida ularning soni ikki barobar ortdi va bugungi kunda mamlakatdagi 59 ta universitet va oliy o'quv yurtida 230 mingdan ziyod talaba ta'lim olmoqda.

Respublikada ta'lim sohasini rivojlantirish va isloh etishga yo'naltirilayotgan yillik xarajatlar yalpi ichki mahsulotning 10,0-12,0 % ni tashkil etayotgani va bu tizimning Davlat budjeti xarajatlaridagi ulushi 35,0 % dan ortiq ekanligi mazkur sohaga qaratilayotgan ulkan e'tiborning yaqqol tasdig'i hisoblanadi.

O'zbekistonda amalga oshirilayotgan islohotlar muvaffaqiyati, aholi turmush darajasi va hayot sifatini oshirish bo'yicha erishilgan yutuqlar etakchi xalqaro tashkilotlar hamda ekspertlar hamjamiyati tomonidan keng e'tirof etilib, xolisona baholanmoqda.

2012-yilda Buyuk Britaniyaning xalqaro miqyosda tan olingan Legatum instituti o'zining Farovonlik va rivojlanish indeksida O'zbekistonni dunyo mamlakatlari orasida haqli ravishda 64-o'ringa kiritgani e'tiborga loyiqdir.

Qisqacha xulosalar

Aholining farovonlik darajasini ifodalashda «turmush darajasi», «xalq farovonligi», «turmush faoliyati xavfsizligi», «turmush tarzi», «mehnat faoliyati sifatida», «turmush sifati» kabi turli tushunchalar qo'llaniladi. Ba'zan atamalar bir mazmunni anglatsa, boshqa hollarda ular o'rtasidagi farq muayyan xaraktyer kasb etadi, mazmuni sezilarli darajada farq qiladi. Shu bilan birga, mazkur tushunchalarning o'zaro bog'liqligini ham aytib o'tish lozim.

Turmush darajasi – bu jismoniy, ma'naviy va ijtimoiy ehtiyojlarning rivojlanish darajasi, qondirilganlik ko'lami va ularni qoniqtirish uchun yaratilgan imkoniyatlarni aks ettiruvchi kompleks ijtimoiy-iqtisodiy kategoriyadir.

Turmush darajasi ko'rsatkichlari umumiy va xususiy turlarga ajratiladi.

Aholi daromadlari – aholi yoki oila a'zolari tomonidan ma'lum davr ichida olingan yoki ishlab topilgan pul yoki natura shaklidagi mablag'lar yig'indisidir. Aholining talab ehtiyojlar darajasi tarkibiy daromadlar va miqdorlariga bevosita bog'liqdir. Shu bilan birga aholi daromadlarining manbayi va tarkibi, shakllanishi davlatning ijtimoiy-iqtisodiy siyosati, mulkchilik shakllari, iqtisodiy o'sish sur'atlari, mehnat munosabatlari kabi ko'pgina omillar bilan belgilanadi.

Iste'mol savati – insonning salomatligini saqlash va uning hayot-faoliyatini ta'minlash uchun zarur oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlarining minimal to'plamidir.

O'zbekistonda amalga oshirilayotgan keng ko'lamli islohotlar – makroiqtisodiy barqarorlik, ishlab chiqarishning izchil va mutanosib o'sish sur'atlarini ta'minlash, iqtisodiyotning yetakchi tarmoqlarini modernizatsiya qilish va yangilash, qishloq xo'jaligi, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik, servis va xizmat ko'rsatish sohalarini jadal sur'atlarda rivojlantirish, jalb etilayotgan investitsiyalarni ko'paytirish hisobidan tarkibiy o'zgarishlarni qat'iy davom ettirishning pirovard maqsadi aholi turmush darajasini oshirishga yo'naltirilgan.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Turmush darajasi deganda nimalar tushuniladi?
2. Turmush darajasi ko'rsatkichlarining asosiylarini aytib bering. Iqtisodiy va ijtimoiy ko'rsatkichlarning roli kanday?
3. Turmush darajasini oshirishda omillar qanday o'rin tutadi?
4. O'zbekistondagi, rivojlangan va rivojlanayotgan davlatlardagi turmush darajasini qanday baholaysiz?
5. O'zbekistonda turmush darajasini oshirishning qaysi yo'lini tanlangani ma'qul? O'z fikringizni asoslang.

6. Aholi daromadlari deganda nimalar tushuniladi va uning qanday turlari mavjud?

7. Daromadlarning eng muhim manbalari nimalardan iborat?

8. Oila byujeti va uning tarkibiy qismi nimalardan tashkil topgan?

9. Iste'mol byujeti qanday ko'rsatkichlarga ega?

10. Yashash minimumi va iste'mol savatchasi nimani bildiradi?

Adabiyotlar

1. Inson manfaati, huquq va erkinliklarini ta'minlash, hayotimizning yanada erkin va obod bo'lishiga erishish – bizning bosh maqsadimizdir. Prezident Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 20 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv qo'llanma. – T.:O'qituvchi, 2013. –128 b.

2. I.A.Karimov. Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qatiyat bilan davom ettirish. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2013-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan 2013-yil 18-yanvardagi majlisidagi ma'ruza // «Xalq so'zi» 2013-yil 19-yanvar.

3. Q.Abdurahmonov, N.T.Shoyusupova, X.Abduramanov. Aholining ish bilan bandligi: o'quv-qo'llanma.-T.: TDIU, 2011.-230 b.

4. X.Abduramanov.Mehnat resurslari safarbarligi. o'quv-qo'llanma.-T.: TDIU, 2011.-193 b.

5. Q.Abdurahmonov, X.Abduramanov. Demografiya: o'quv-qo'llanma.-T.: TDIU, 2011.

6. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T.: Mehnat, 2009.

7. Дагбаева С.Д. Уровен жизни населения: пути решения проблемы бедности. – Улан-Удэ, ВСГТУ, 2008. С.

8. Жеребин В.М., Романов А.Н. Уровен жизни населения: основные категории, характеристики и методы оценки. – М.: Экзамен, 2009.-С.

9. Zokirova N.Q., Abdurahmonov O.Q. Inqiroz: oqibatlar, bartaraf etish, mehnat muammolari va yangi marralarga chiqish. – T.: Fan va texnologiya», 2009.-b.

10. Методические рекомендации по расчетам прожиточного минимума по регионам Российской Федерации. – М.: ФТиСО, 2008.-С.

11. Политика доходов и заработной платы: учебник /И.М.Алиев, Н.А. Горелов. – Ростов н/Д: Феникс, 2008.-С.

12. http: // www.gov.uz – O'zbekiston Respublikasining davlat portali.

13. http: //www.mineconomu.uz – O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligining rasmiy sayti

14. http: // www.edu.uz – O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligining rasmiy sayti

15. http: // www.mexnat.uz – O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish vazirligining rasmiy sayti.

16. http: // www.stat.uz – O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasining rasmiy sayti

17. http: // www.lex.uz – O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi qonunchilik hujjatlarining sayti

18. http: // www.eLibrary.ru – ilmiy elektron kutubxona sayti

19. http: // www.edu.uz – O'zbekiston ta'lim sayti

20.http: // www. ula.uzsci.net – O'zbekiston Respublikasi kutubxonalar assotsiatsiyasining sayti

21. http: // www.e-ilm.uz – masofadan turib o'qitish tizimining sayti

22. http: // www.uzsci.net – ilmiy–ta'lim tarmog'i

XVI bob. MEHNAT SOHASIDA IJTIMOIY KAFOLATLAR TIZIMI

16.1. Aholini ijtimoiy himoya qilish tizimi va uning mehnat sohasidagi mexanizmlari

Ijtimoiy himoya qilish tizimi aholi manfaatlarinining hayotiy muhim sohasi hisoblanadi. Ijtimoiy muhofazaga muhtoj aholini kafolatli himoya qilish eng muhim siyosiy va ijtimoiy-iqtisodiy vazifadir. Umuman, mamlakat ijtimoiy himoya tizimining sifat va miqdor ko'rsatkichlari jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining darajasidan dalolat beradi.

«Ijtimoiy himoya» atamasi birinchi marta 1935-yilda AQSHning «Ijtimoiy xavfsizlik bo'yicha qonun» deb nomlangan huquqiy hujjatida qo'llanilgan. Mazkur qonunga ko'ra, mamlakat har bir fuqarosining ishsizlik yoki daromadni yo'qotish, shuningdek, uning keskin kamayib ketishi (kasallik tufayli, farzand tug'ilishi natijasida, ishlab chiqarish jarohati oqibatida, nogironlik sababli) bois iqtisodiy va ijtimoiy ne'matlardan mahrum bo'lishdan himoya qiluvchi chora-tadbirlar tizimi ijtimoiy himoya deb e'tirof etilgan. Bundan keyin bu atama Yangi Zelandiyaning 1938-yilda qonun hujjatida qo'llanilgan.

«Aholini ijtimoiy muhofaza qilish» tushunchasining iqtisodiy mazmunini aniqlashda Xalqaro Mehnat Tashkiloti va Xalqaro mehnat byurosi (XMB) ekspertlarining alohida nuqtayi nazari mavjud. Ular ijtimoiy himoya masalasiga ikki tomonlama yondashadi. Ya'ni keng ma'nodagi ijtimoiy himoya - inson hayoti va faoliyatining deyarli barcha sohalarini qamrab oluvchi (ijtimoiy himoya predmeti) va tor ma'nodagi ijtimoiy himoya - ijtimoiy sug'urta va ijtimoiy yordam (ijtimoiy himoya mexanizmi sifatida). Bu o'rinda ijtimoiy himoyaning bu ikki turi o'rtasida jiddiy farq yo'qligini ham ko'rsatish lozim.

Yuqoridagilardan *aholining ijtimoiy himoyasi – bu davlat tomonidan aholining munosib turmushini, ya'ni jamiyat rivojining*

zamonaviy bosqichidagi standartlariga mos bo'lgan moddiy ta'minotni va insonning erkin rivojlanishini ta'minlash maqsadida davlat tomonidan kafolatlanadigan va amalga oshiriladigan huquqiy, ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy tavsifdagi chora-tadbirlar majmuasi ekanligi to'g'risida xulosa chiqarish mumkin.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish aholining ehtiyojmand qatlamlariga pensiya, nafaqa, imtiyozlar, moddiy yordam berish, xizmatlar ko'rsatish orqali amalga oshiriladi.

Aholining ijtimoiy muhofazaga ehtiyojmand subyektlariga quyidagi guruhlar kiradi:

• *pensionyerlar.* Aholining bu guruhi pul ta'minoti huquqiga ega fuqarolar bo'lib, ularning ushbu huquqi tegishli qonunchilik hujjatlari asosida amalga oshiriladi. Muayyan yoshga (erkaklar 60 yosh, ayollar 55 yosh, ayollarga nisbatan ayrim hollar bundan istisno) yetgan fuqarolar pensiyaga chiqish huquqiga ega.

Nogironlikning tegishli guruhi belgilangan shaxslar, oila boquvchisini qaramog'idagi mehnatga layoqatsiz oila a'zolari, shuningdek, boquvchisidan ajragan bolalar (14 yoshgacha bo'lgan bolalar) parvarishi bilan mashg'ul shaxslar, uzoq vaqt muayyan kasbiy faoliyatni bajarib kelgan xodimlarning ayrim toifasi; ichki ishlar idoralarida harbiy xizmatni o'taganlar, ularning oila a'zolari ham aholining pensiya ta'minoti huquqiga ega toifasiga kiradi.

Shu bilan birga aholining bu toifasiga korxona, muassasa, tashkilotda ishlayotgan pensiya oluvchi fuqarolar ham kiradi. Ishlayotgan pensionyerlarga keksalik bo'yicha pensiya 50,0 % miqdorida to'lanadi;

• *nogironlar.* Aholining bu toifasiga jismoniy yoki aqliy nuqsonlari borligi, turmush faoliyati cheklanganligi munosabati bilan ijtimoiy yordam va himoyaga muhtoj bo'lgan shaxslar kiradi. Bu toifadagi shaxslar hayot faoliyatini cheklashga olib kelgan va ijtimoiy himoyaga muxtoj qilib qo'ygan jarohat yoki nuqsonlar, kasalliklar bo'yicha aniqlanadi.

Organizm funktsiyasining buzilish darajasiga bog'liq holda va hayot faoliyati cheklanganligiga ko'ra birinchi va ikkinchi guruh nogironligi belgilanadi. Nogiron bolalar jismoniy yoki aqliy, sezgi nuqsonlari borligi tufayli turmush faoliyati cheklanganligi munosabati bilan ijtimoiy yordam va himoyaga muhtoj 18

yoshgacha bo'lgan shaxslardir. 16 yoshgacha bo'lgan bolalarni nogiron deb topish tibbiy-maslahat komissiyalari tomonidan, 16 yoshdan 18 yoshgacha esa – tibbiy-mehnat ekspert komissiyalari tomonidan belgilangan tartibda amalga oshiriladi;

• *kam ta'minlangan oilalar.* Ular daromadlari tirikchilik eng kam miqdoridan yuqori bo'lmagan oilalardir. Kam ta'minlanganlik (kambag'allik) chegarasi mutaxassislar tomonidan normaiy iste'mol savatchasi miqdoridan kelib chiqib belgilanadi. Hozirgi vaqtda yangi ijtimoiy-iqtisodiy tizimga o'tilishi munosabati bilan bu chegarani belgilash ancha murakkab masala hisoblanadi. Kam ta'minlangan oilalarga ko'p bolali, boquvchisini yo'qotgan, nafaqaxo'r oilalar kiradi;

• *ishsizlar.* Aholining bu toifasiga ishsiz va daromad topish manbayi bo'lmagan mehnatga layoqatli fuqarolar kiradi. Bu toifadagi fuqarolar aholining ish bilan bandligi xizmatida ishsiz sifatida belgilangan tartibda ro'yxatdan o'tishlari talab qilinadi.

Aholining ijtimoiy muhofazaga ehtiyojmand subyektlariga quyidagilar ham kiradi:

• homilador va yosh bolalarga qarash bilan bandligi tufayli ishlamayotgan ayollar;

• kasallik tufayli vaqtincha ishlamayotgan fuqarolar;

• o'quvchi yoshlar;

• mehnatga layoqatsiz shaxslarning parvarishi bilan band bo'lgan, ishlamayotgan, mehnatga layoqatli fuqarolar ham kiradi.

Jahon tajribasi ijtimoiy himoya tizimining to'rtta asosiy tarkibiy qismini ajratib ko'rsatish imkonini beradi:

1. Mehnatga layoqatli bo'lmaganligi, ish joyi, daromad manbalari mavjud emasaligi sababli o'zini – o'zi mustaqil ravishda moddiy jihatdan ta'minlashga qodir bo'lmagan shaxslarni ijtimoiy muhofaza qilish.

2. Davlat ijtimoiy va pensiya ta'minoti. Bu iqtisodiy faol aholining ish joyini yo'qotish yoki pensiya yoshiga yetishi bilan daromaddan mahrum bo'lish havfidan ijtimoiy himoya qilish tizimi bo'lib, majburiy ijtimoiy sug'urtalash shaklida amalga oshiriladi.

3. Ijtiyoriy qo'shimcha (kasbiy) sug'urtalash. Bu alohida tarmoqlar va korxonalar doirasida uzoq muddatli jamoa bitimlari asosida amalga oshiriladi.

4. Fuqarolarning ihtiyoriy ravishda o'zini-o'zi shaxsiy sug'urtalashi.

Mehnat sohasidagi ijtimoiy himoya xalqaro hamjamiyatda tan olingan va davlat tomonidan kafolatlanadigan xodimning munosib hayot kechirishi uchun yetarli fiziologik, ijtimoiy va ma'naviy ehtiyojlarini qondirish imkoniyatidir.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti 117-konventsiyasining 25-moddasida xodim o'zining hamda oilasi a'zolarining salomatligi va turmushi uchun zarur ehtiyojini qondirishga haqlidir, ya'ni u oziq-ovqat, kiyim-kechak, turar-joy, tibbiy xizmat va hokazolar bilan ta'minlanish imkoniyatiga ega bo'lishi lozim. Shuningdek, u o'ziga bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra, o'zini va oilasini ta'minlay olmay qolsa, ishsiz yoki nogiron bo'lsa ham ijtimoiy ta'minlanish huquqiga ega.

Yollanib ishlaydigan ishchi kasallik, baxtsiz hodisa, keksalik yoki uning mehnatiga talab kamayishi sababli mehnatga layoqatliligini yo'qotsa (vaqtinchalik yoki muntazam ravishda), unda moddiy ta'minlanish muammosi yuzaga keladi. Shu sababli bozor iqtisodiyotida ijtimoiy himoya jamiyatning xo'jalik faoliyati va ijtimoiy hayotning tarkibiy qismiga aylangan. Bu tizimning tashkiliy-huquqiy shakllari esa mehnat jarayoni va xodim layoqatining takror hosil qilinishi uzluksizligini ta'minlashga qaratilgan bo'lishi kerak.

Xodimlarni ijtimoiy himoya qilish korxona (tashkilot), tarmoq va hudud darajasida amalga oshiriladi. Mazkur ijtimoiy himoya tizimi tarkibi 16.1-jadvalda keltirilgan.

16.1-jadval

Mehnat jarayonida xodimlarni ijtimoiy himoya qilish unsurlari, mexanizmlari va tizimlari

Unsurlar	Mexanizmlar	Tizimlar
Ijtimoiy kafolatlar – milliy darajada: mehnat, ijtimoiy qonunchilik; texnika xavfsizligi va mehnat gigienasi	Iqtisodiy, huquqiy, siyosiy	Davlat minimal ijtimoiy standartlari: tibbiy yordam, kasbga yo'naltirish va kasbga tayyorlash

Jamoa, hududiy, tarmoq va bosh kelishuvlardagi ijtimoiy kafolatlar	Ijtimoiy	Mehnatni muhofaza qilish, kasbiy xavf-xatarning profilaktikasi, baholanishi, kamaytirilishi, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni tekshirish
Xalqaro Mehnat Tashkiloti konventsiya va tavsiyalaridagi ijtimoiy kafolatlar	Iqtisodiy, huquqiy	Kasb kasalligi va ishlab chiqarishda mehnat layoqatini yo'qotganligini aniqlash, tibbiy, ishsizlik bo'yicha nafaqa, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan ijtimoiy sug'urta

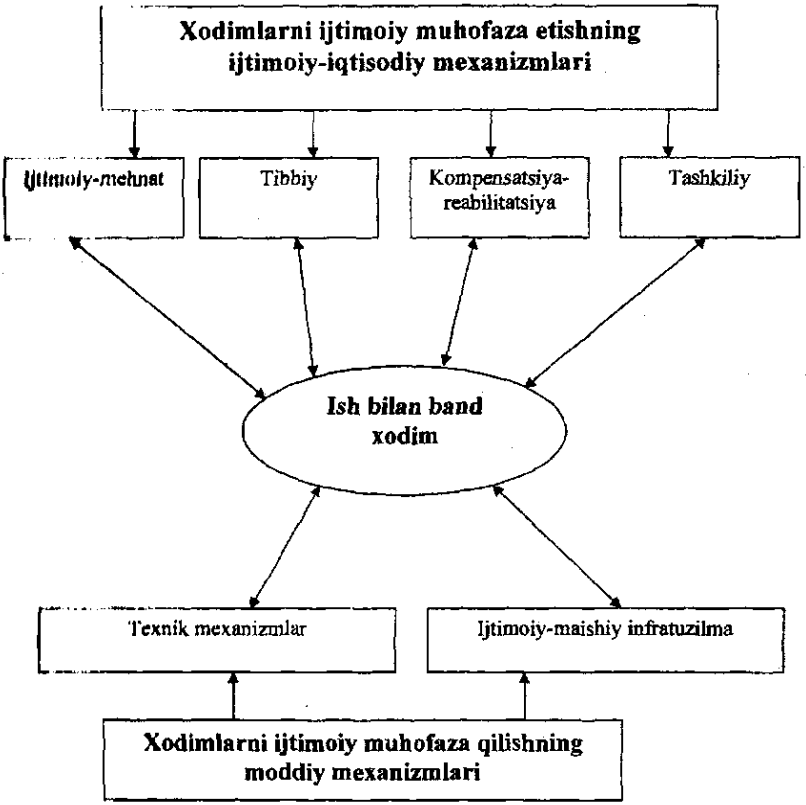
Mehnat sohasida xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish tizimi quydagidagilardan tashkil topgan:

a) mehnat va fuqarolik qonunchiligi normalari. Ular xodimlarni ishga qabul qilish va ishdan bo'shatish, ish vaqti, dam olish vaqti, mehnatga haq to'lash, ayollar va yoshlar mehnatini muhofaza etish umumiy tartibini belgilab beradi;

b) xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish mexanizmlari. Ular ijtimoiy-iqtisodiy hamda moddiy mexanizmlardan iborat bo'lib, xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish funktsiyalari va turlarini, shuningdek, xodimlar hamda ish beruvchilar manfaatlarining mutanosibligini ta'minlashga da'vat etilgan jamoa va mehnat shartnomlaridan iboratdir;

v) yuridik maqomi hamda iqtisodiy imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda aniq maqsadli funktsiyalarni bajaradigan ijtimoy muhofaza qilish muassasalari.

Ijtimoiy himoya tizimida ish bilan band xodimlarni ijtimoiy-iqtisodiy muhofaza qilish mexanizmlari katta ahamiyatga egadir. O'zbekistonning amaldagi ushbu mexanizmlarini ikki guruhga – ijtimoiy-iqtisodiy va moddiy mexanizmlarga ajratish mumkin *(16.1-rasm).*



16.1-rasm. Xodimlarni mehnat jarayonida ijtimoiy muhofaza qilish mexanizmlari

Ish bilan band xodimlarni ijtimoiy-iqtisodiy muhofaza qilish mexanizmi quydagilardan tarkib topgan:

1)ijtimoiy- mehnat kafolatlari:

• ish vaqti davomiyligi, mehnat va dam olish vaqtini, mehnatga layoqatli yosh chegarasini tartibga solish;

• moddiy ta'minot – eng kam ish haqi miqdori, tarif setkalari, vaqtincha mehnatga layoqatini yo'qotgandagi to'lovlar va hokazolar;

• kasb ta'limoti – xodimlarni kasbiy tayyorlash va qayta tayyorlash, mehnat faoliyati sharoitlaridan xabardor qilish.

2) tibbiy kafolatlar:

• dastlabki va davriy tibbiy ko'riklar o'tkazish;

• ishlab chiqarishda jarohat olganlarni davolash.

3) kompensatsiya – reabilitatsiya kafolatlari:

• xodimning mehnat faoliyatini amalga oshirish paytida sog'lig'iga yetkazilgan zararni moddiy jihatdan qoplash;

• ishlab chiqarishda sog'lig'iga zarar yetganlarni tibbiy, kasbiy va ijtimoy reabilitatsiya qilish;

• noqulay mehnat sharoitlaridagi ish uchun imtiyozlar va kompensatsiyalar.

4) tashkiliy kafolatlar:

• ish joylaridagi shart-sharoitlar va mehnatni muhofaza qilish tizimini ekspertiza dan o'tkazish;

• ishlab chiqarishda baxtsiz hodisalar sabablarini tekshirish.

Ish bilan band xodimlarni moddiy jihatdan muhofaza qilish mexanizmlari ishlab chiqarish muhiti, mehnatni muhofaza qilish, gigiena va tibbiy xizmat ko'rsatishni mujassamlashtiradi. Ular xodimlarni mexnat faoliyati jarayonida ijtimoy himoya qilish muayyan darajasini shakllantiradi.

Mazkur guruh mexanizmlarini quyidagicha tasniflash mumkin:

• *ijtimoiy muhofaza qilishning texnik mexanizmlari.* Bu ishlab chiqarish jarayonlarini mexanizatsiyalash darajasi, ish joylarini tashkil etilishining mehnat havfsizligi talablari hamda ergonomika tavsiyalariga muvofiqligi darajasi;

• ijtimoiy-maishiy infratuzilma – tegishli sanitariya normalariga javob beradigan maishiy xonalarning mavjudligi.

16.2. Ijtimoiy himoya institutlari va ularning amal qilishi

Har bir davlatda aholini ijtimoiy muhofaza qilishni amalga oshiradigan ijtimoiy institutlar tizimi shakllantiriladi. Jahon tajribasining tahlili aholini ijtimoiy himoya qilishning beshta asosiy institutini ajratib ko'rsatish imkonini beradi *(16.2-jadval):*

1. Davlat ijtimoiy yordami. Bu mehnatga layoqatsizligi, ishsizligi, daromad manbayi mavjud bo'lmaganligi sababli mustaqil ravishda o'zini moddiy ta'minlay olmagan shaxslarga davlat tomonidan ko'rsatiladigan ijtimoiy yordam hisoblanadi. Bu yordam turining hajmi shaxs daromadi yoki aholining umumiy turmush

darajasi bilan bog'liq bo'lmaydi. Ijtimoiy yordam doirasidagi nafaqa va yordam pullari faqat amaldagi qonunchilikda belgilab qo'yilgan aholi toifalariga beriladi. Mazkur himoya institutining asosiy jihati – bu aholining kam ta'minlangan guruhlariga (bolalikdan nogiron, boshqa nogiron bo'lgan shaxslar, pensiya olish uchun zarur sug'urta maqomiga ega bo'lmagan fuqarolarga) davlatning ijtimoiy-shartnomasiz yordam ko'rsatishidir.

Jismoniy shaxs tomonidan ijtimoiy yordam olishi uning ijtimoiy mehnat faoliyatidagi ishtirokiga bog'liq bo'lmaydi. Ushbu tizimning ijtimoiy yordam pullari muhtoj shaxsning daromadi tekshirilganidan keyin, unga tirikchilik o'tkazishning eng kam darajasini ta'minlash maqsadida beriladi. Bunga shaxsda tirikchilik o'tkazishning eng kam darajasi hajmida mablag'ning mavjud emasligi asos bo'ladi.

16.2-jadval

Aholini ijtimoiy himoya qilish institutlari

Ijtimoiy himoya institutlarining tavsifi va mexanizmlari	Ijtimoiy himoya tizimining asosiy institutlari				
	Davlat ijtimoiy yordami	Davlat ijtimoiy ta'minoti	Majburiy ijtimoiy sug'urta	Ixtiyoriy qo'shimcha ijtimoiy sug'urta	Ixtiyoriy shaxsiy sug'urta
1	2	3	4	5	6
Ijtimoiy kafolat va huquqlar vujudga kelishi asoslarini tartibga solish usullari	Qonunga ko'ra: mehnat layoqatini yo'qotgan yoki unga ega bo'lmagan va muhtoj fuqarolarga ijtimoiy-alimentli yordam, agar ular muhtoj deb topilsa	Qonunga ko'ra: davlat xizmatida band bo'lgan ma'lum mehnat stajiga ega shaxslarga	Qonunga ko'ra: majburiy sug'urta staji yoki nogironlik boquvchisini yo'qotgan hollarda	Kelishuv munosabatlari asosida: ma'lum sug'urta staji va jamoa (tarmoq) shartnomasi mavjudligida	Shaxsiy sug'urta shartnomasi va sug'urta to'lovlarini to'laganligi asosida
Tashkil etish tamoyillari	Butun jamiyatning mehnatga layoqatsiz va muhtojlar uchun	Davlatning ish beruvchi sifatidagi o'z yollanma ishchilarini pensiya bilan	Ish beruvchi va ish bajaruvchilarning ma'suliyati, o'zaro hamjihatlik	Ish beruvchilar kasbiy guruhlarining ishchilarni kasb mehnati xataridan	Fuqarolarning ma'suliyatlilik, to'lov pullari va beriladigan mablag'lar ekvivalentligig

	minimal daromadini hosil qilishning hamjihatli mas'uliyati	ta'minlash uchun javobgarlik	yordami, ishchilarning o'z mas'uliyatini his etishi	muhofaza qilish bo'yicha hamjihatlik o'zaro yordami	a to'laligicha rioya qilish
Moliyaviy manbalari	Soliqlar yordamida shakllanadigan budjet manbalari	Soliqlar yordamida shakllanadigan budjet manbalari	Ish beruvchi va ish bajaruvchilarning majburiy sug'urta to'lovlari	Ish beruvchilarning (bajaruvchi) ixtiyoriy sug'urta to'lovlari	Fuqarolarning ixtiyoriy sug'urta to'lovlari
Amal qilish mexanizm-lari	Muhtojlik bahosi – barcha oila a'zolari daromadi va mulki miqdorini, shuningdek, davlat imkoniyatlarini aniqlash	Davlat budjetining moliyaviy mablag'larini baholash, pensionyerlar, pensiya miqdorini aniqlash	Mehnatga layoqatliligini yo'qotish, keksalik, kasallik, boquvchisi-dan judo bo'lish tufayli ish haqidan mahrum bo'lish ijtimoiy xavf-xatar turlarini baholash	Kasb xatari tufayli mehnatga layoqatliligi-ni yo'qotish munosabati bilan yoki nafaqaxo'rlarning yoshini yashab o'tish davri bilan bog'liq holda ish haqini yo'qotish xavfiga baho berish	Individual kasallanish xatariga baho berish, mehnatga layoqatliligini yo'qotish
Pensiya va nafaqa miqdorini hisoblash tartibi	Ijtimoiy pensiyalar miqdori yashash minimumiga teng (o'rtacha ish haqining taxminan 20 foizi).	Pensiya va nafaqa miqdori davlat xizmatidagi ish staji va davomiyligi bilan bog'liq va o'rtacha ish haqining 55-70 foizni tashkil qiladi.	Pensiya va nafaqa miqdori sug'urta staji davomiyligi, ish haqi hajmi, pensiyaga chiqish yoshi bilan bog'liq va o'rtacha ish haqining 40-60 foizini tashkil qiladi.	Pensiya va nafaqa miqdori korxonadagi (tarmoq) ish staji bilan bog'liq va o'rtacha ish haqining 20-30 foizini tashkil qiladi.	Sug'urta to'lovlari miqdori sug'urta badallari hajmi va muddati davomiyligi bilan bog'liq.
Boshqa-ruv shakllari	Davlat boshqaruvi	Davlat boshqaruvi	Ish beruvchi va ish bajaruvchi ta'sis etuvchilarning o'zini o'zi boshqarish organlari	Ish beruvchi va ish bajaruvchilarning o'zini o'zi boshqarish organlari	Xususiy sug'urta kompaniya-lari

Amal qilish uchun zarur shart-sharoitlar	Davlat budjetidan ajratiladigan mablag'lar	Davlat budjetidan ajratiladigan mablag'lar	Majburiy ijtimoiy sug'urtaning huquqiy, moliyaviy va tashkiliy mexanizmlarining mavjudligi	Korxonalarning barqaror va samarali faoliyati	Aholida zahira uchun mablag'larning mavjudligi, mamlakatda iqtisodiy barqarorlikning ta'minlanganligi, huquqiy davlat mavjudligi, shaxsiy sug'urta institutlarining rivojlanganligi
Ijtimoiy himoya institutining kuchli jihati	Mehnatga layoqatsiz va muhtoj aholining keksalik davridagi ijtimoiy kafolatlari	Pensiyaning yuqori va barqaror darajada bo'lishi	Pensiyalar miqdorini belgilashda sug'urta staji davomiyligi va ish haqi hajmini hisobga olgan holda ish olib borish	Keksalik va nogironlikdagi himoyaning qo'shimcha mexanizmi	Individual moliyaviy imkoniyatlar va qo'shimcha moddiy ta'minot ehtimoli
Ijtimoiy himoya institutlarining zaif jihatlari	Pensiyaning past, ma'muriy xarajatlarning esa yuqori darajasi	Moliyalashning budjet manbayi kengayishiga intilish	Zarur sug'urta stajiga ega bo'lgan shaxslarning etishmasligi	Alohida korxonalarning moliyaviy imkoniyatlari cheklanganligi	Taqsimlanish fuqarolarning moliyaviy imkoniyatlari bilan cheklangan, o'rtacha va yuqori daromadga ega tabaqalar tomonidan foydalaniladi.

Ijtimoiy himoya tizimida nafaqa va yordam puli miqdori oila a'zolarining daromadlarini hisobga olgan holda belgilanib, bu ularning umumiy daromad hajmi belgilangan tirikchilik ko'rishning eng kam miqdoriga etishi uchun tayinlanadi. Ijtimoiy himoya ushbu institutining moliyaviy manbayi hududiy va munitsipal budjetlar hisoblanadi. Bu mablag'lar umumiy soliq tizimi va maxsus maqsadda yig'iladigan soliq hisobidan shakllanadi.

2. Davlat ijtimoiy ta'minoti. Ushbu ijtimoiy himoya ko'rsatish shaklida avvaldan ma'lum to'lovlar bajarilganmi yoki yo'qmi, shuningdek, shaxslarning moddiy holati (muhtojligi) e'tiborga olinmagan holda davlat tomonidan ijtimoiy ta'minot taqdim etiladi. Mazkur ijtimoiy himoyaning moliyaviy manbalari – bu umumiy va maxsus soliqlar hisobidan shakllanadigan davlat budjetidan to'g'ridan-to'g'ri olinadigan mablag'lardir.

3. Majburiy ijtimoiy sug'urta. Bu iqtisodiy faol aholini o'z daromadini mehnatga layoqatsizligi tufayli (kasallik, baxtsiz hodisa, keksalik) yoki ishsiz qolgani sababli yo'qotish xavfidan ijtimoiy himoyalash institutidir. Mazkur tizimning moliyaviy manbalari – ish beruvchilar, xodimlarning sug'urta to'lovlari (badallari) hisoblanadi. Ishlab chiqarishda yuz byergan baxtsiz hodisalarni sug'urtalash tizimlari bundan istisno, ular faqat xodimlarning badallari hisobidan ta'minlanadi.

Ijtimoiy sug'urta tizimlari doirasidagi pensiya va nafaqa pullari fuqaroning sug'urta huquqiga ko'ra, shuningdek uning va ish beruvchining ushbu tizimlarning moliyalashtirilishidagi ishtirokidan kelib chiqqan holda beriladi.

Ijtimoiy-huquqiy munosabatlarning muhim jihati – mahrum bo'lgan ish haqining o'rnini qoplash omilidir. Unga ko'ra, pensiya va nafaqa miqdorlari avvalgi ish haqi va badallar miqdori bilan bog'liq bo'lib, ma'lum sug'urta davri mavjudligi har qanday muhtojlik tekshiruvlarsiz belgilanadi.

Majburiy sug'urta to'lovlari miqdori jamiyatda shakllangan ijtimoiy kafolat darajalari bilan bog'liq va ular xodim bilan ish beruvchi o'rtasida, davlat ishtirokida tuziladigan shartnomalar asosida shakllanadi.

4. Ixtiyoriy qo'shimcha (kasbiy) ijtimoiy sug'urta. Sug'urtaning bu turi iqtisodiyotning alohida tarmoqlari yoki korxonalar doirasida yollanma xodimlar uchun uzoq muddatli tarmoqli va jamoa shartnomalari asosida tashkil etiladi. Odatda, ixtiyoriy qo'shimcha ijtimoiy sug'urta tizimi xususiy tusga ega bo'ladi, biroq ular maxsus qonunchilik bilan tartibga solinadi. Bunda sug'urtalanuvchilar uchun ijtimoiy kafolatlar tizimi yaratiladi. Jumladan, bir korxonada ishlashning eng kam muddati belgilanadi, ushbu muddat tugagach, xodimda qo'shimcha ijtimoiy

himoya turlaridan foydalanish huquqi paydo bo'ladi. Masalan, pensiya ta'minoti, sug'urtalanuvchi o'z ish joyini o'zgartirgan holda sug'urta bo'yicha qo'lga kiritgan huquqlari saqlanib qoladi.

Ijtimoiy himoyaning ushbu instituti tashkiliy-huquqiy shakllari alohida korxonalarning pensiya tizimlari hisoblanadi. Buning uchun pensiya huquqlarini amalga oshirishni kafolatlash maqsadida zaxira pensiya jamg'armasi tuziladi. Korxona yoki mustaqil pensiya kassasi mablag' ajrata olmagan holda jamg'arma to'lov majburiyatini o'z zimmasiga oladi.

Hozirgi davrda nodavlat pensiya jamg'armalari rivojlanib bormoqda. Ular o'zining huquqiy maqomiga ko'ra ijtimoiy ta'minotning notijorat tashkiloti bo'lib, majburiy ijtimoiy sug'urta tizimiga ixtiyoriy qo'shimcha shakl sifatida faoliyat olib boradi.

5. Fuqarolarning xususiy sug'urtasi. Sug'urtaning ushbu turi shartnoma asosida rasmiylashtiriladi, uning doiralari, amal qilish muddatlari, jismoniy shaxslarning moliyaviy imkoniyatlari, tavakkalchilik turlari bilan cheklangan bo'ladi. Ushbu sug'urta shakli uchun fuqarolarning o'z mas'ulligi xosdir.

O'zbekiston Respublikasida mehnatni muhofaza qilish sohasidagi davlat siyosati:

• korxonaning ishlab chiqarish faoliyati natijalariga nisbatan xodimning hayoti va sog'lig'i ustuvorligi;

• mehnatni muhofaza qilish sohasidagi faoliyatni iqtisodiy va ijtimoiy siyosatning boshqa yo'nalishlari bilan muvofiqlashtirib borish;

• mulk va xo'jalik yuritish shakllaridan qat'iy nazar barcha korxonalar uchun mehnatni muhofaza qilish sohasida yagona tartib-qoidalar belgilab qo'yish;

• mehnatning ekologiya jihatidan xavfsiz sharoitlari yaratilishini va ish joylarida atrof-muhit holati muntazam nazorat etilishini ta'minlash;

- korxonalarda mehnatni muhofaza qilish talablari hamma joyda bajarilishini nazorat qilish;

• mehnatni muhofaza qilishni mablag' bilan ta'minlashda davlatning ishtirok etishi;

• oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida mehnat muhofazasi bo'yicha mutaxassislar tayyorlash;

• xavfsiz texnika, texnologiyalar va xodimlarni himoyalash vositalari ishlab chiqarilishi va joriy etilishini rag'batlantirish;

• fan va texnika yutuqlaridan hamda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mamlakatimiz va chet el ilg'or tajribasidan keng foydalanish;

• ishlovchilarni maxsus kiyim va poyafzal, shaxsiy kiyim vositalari, parhez oziq-ovqatlar bilan bepul ta'minlash;

• korxonalarda mehnatning sog'lom va xavfsiz shart-sharoitlarini yaratishga ko'maklashuvchi soliq siyosatini yuritish;

• ishlab chiqarishdagi har bir baxtsiz hodisani va har bir kasb kasalligini tekshirib chiqish hamda hisobga olib borish va shu asosda ishlab chiqarishdagi jarohatlanishlar hamda kasb kasalliklariga chalinishlar darajasi haqida aholini xabardor qilishning majburiyligi;

• ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan jabrlanganlar yoki kasb kasalligiga yo'liqqan ishlovchilarning manfaatlarini ijtimoiy himoyalash;

• kasaba uyushmalari va boshqa jamoat birlashmalari, korxonalar va alohida shaxslarning mehnatni muhofaza qilishni ta'minlashga qaratilgan faoliyatini har tomonlama qo'llab-quvvatlash;

• mehnatni muhofaza qilish muammolarini hal etish chog'ida xalqaro hamkorlikni yo'lga qo'yish printsiplariga asoslanadi[147].

Mamlakatda mehnatni muhofaza qilishni moliyaviy ta'minlash davlat tomonidan (Respublika budjeti va mahalliy budjetlardan mehnatni muhofaza qilish uchun alohida qayd bilan ajratiladigan mablag'lar), shuningdek, mulk shaklidan qatiy nazar jamoat birlashmalari, korxonalarning ixtiyoriy badallari hisobiga amalga oshiriladi.

Mehnat sohasida xodimlarni ijtimoiy himoya qilishning huquqiy asoslarini mustahkamlashda 2008-yilda «Ishlab chiqarishda baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklarini majburiy davlat ijtimoiy sug'urtalash to'g'risida» gi hamda 2009-yil qabul qilingan «Ish beruvchilarning fuqaroviy mas'uliyatini majburiy sug'urtalash to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasi qonunlari katta ahamiyatga

[147] «Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasining Qonuni // http: // www.lex.uz.

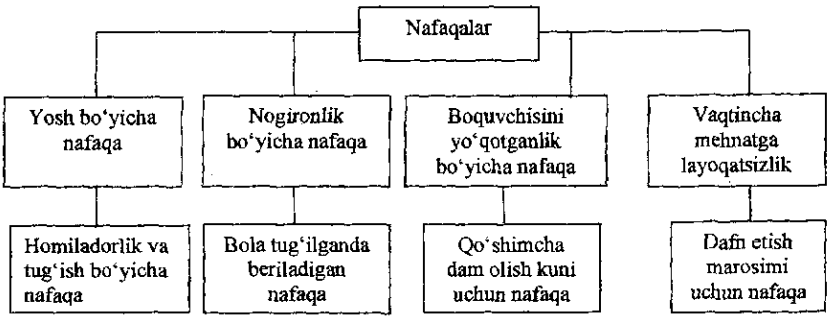
ega bo'ldi. Xususan, «Ish beruvchilarning fuqaroviy mas'uliyatini majburiy sug'urtalash to'g'risida»gi Qonunda xodim o'z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda mehnatda mayib bo'lishi, kasb kasalligiga chalinishi yoki sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishi munosabati bilan uning hayoti yoki sog'lig'iga yetkazilgan zararning o'rnini qoplash bo'yicha ish beruvchi o'z fuqarolik javobgarligini belgilangan shartlar asosida va tartibda sug'urtalashi shart ekanligi mustahkam belgilab qo'yilgan.

16.3. Ijtimoiy nafaqalar, ularning turlari va tayinlanish tartiblari

Nafaqa tegishli budjet mablag'lari hisobidan obyektiv sabablarga ko'ra ish haqi yo'qotilgani, shuningdek, aholining ayrim guruhlarini ijtimoiy himoya qilish maqsadlarida tayinlanadi.

Ish haqi yo'qotilgani bilan bog'liq nafaqalarga vaqtinchalik ishga layoqatsizlik, homiladorlik va tug'ruq bo'yicha, ishsizlik va boshqa shu kabi holatlar bo'yicha to'lanadigan nafaqalar kiradi.

Aholining ayrim guruhlarini *ijtimoiy himoya qilish maqsadlarida tayinlanadigan nafaqalar* ayollar va bolalarga bir martalik to'lovlar, bolalarni parvarishlash bilan band bo'lgan oilalarga, dafn marosimi uchun to'lanadigan nafaqalar va boshqa to'lovlar kiradi.



16.2-rasm. Nafaqa turlari

Yosh bo'yicha nafaqalar. Yosh bo'yicha nafaqa ish stajiga ega bo'lmagan, yaqinlari yo'q, 65 yoshga to'lgan erkaklar va 60 yoshga

to‘lgan ayollarga tayinlanadi. Ijtimoiy ta’minot bo‘limlari tekshiruviga ko‘ra, nafaqa so‘rab murojaat etgan shaxs qarindoshlarining moddiy nochorligi aniqlangan hollarda nafaqa o‘zlarining keksa qarindoshlariga moddiy yordam ko‘rsata olmaydigan qarindoshlar bor bo‘lgan taqdirda ham tayinlanishi mumkin. Yosh bo‘yicha nafaqa tayinlash to‘g‘risida murojaat etgan shaxs tuman (shahar) ijtimoiy ta’minot bo‘limiga ariza, ariza beruvchining yoshini tasdiqlovchi hujjat, yashash joyidan ma’lumotnoma, ariza beruvchi oilasining umumiy daromadi to‘g‘risida ma’lumotnoma taqdim etishi lozim. Fuqaroning holati o‘rganilib chiqqandan so‘ng unga ijtimoiy ta’minot bo‘limi tomonidan nafaqa tayinlanadi.

Nogironlik bo‘yicha nafaqalar. Mehnat layoqatini doimiy yoki uzoq muddatga yo‘qotgan I va II guruh nogironlariga nafaqa tayinlanadi va to‘lanadi. Fuqarolarning mehnat layoqatini yo‘qotganlik darajasini aniqlash uchun tibbiy tekshirishni faqat tibbiy-mehnat ekspert komissisiyalari shahar yoki tuman ijtimoiy ta’minot bo‘limlari yo‘llanmasi bo‘yicha amalga oshiradi. Ishlab turgan yoki daromadning boshqa manbalariga ega bo‘lgan I va II guruh nogironlariga nafaqa to‘lanmaydi.

Boquvchisini yo‘qotganlik bo‘yicha nafaqa. Pensiya tayinlash uchun zarur ish stajiga ega bo‘lmagan shaxs vafot etgan taqdirda uning qaramog‘idagi bo‘lgan oila a’zolari boquvchisini yo‘qotganlik bo‘yicha nafaqa olish huquqiga ega.

Vafot etgan fuqaroning oila a’zolariga nafaqa miqdori quyidagicha belgilanadi:

- oilaning uch va undan ortiq mehnatga layoqatsiz a’zosiga – vafot etgan fuqaro olgan yoki olish huquqiga ega bo‘lgan nafaqaning 100,0 %;
- oilaning mehnatga layoqatsiz ikki a’zosiga nafaqaning – 75,0 %;
- oilaning mehnatga layoqatsiz bir a’zosiga nafaqaning – 50,0 %.

Boquvchisini yo‘qotganlik bo‘yicha nafaqa tayinlashda tuman (shahar) ijtimoiy ta’minot bo‘limiga boquvchisining vafot etganligi to‘g‘risida guvohnoma va bolalarning tug‘ilganligi to‘g‘risidagi guvohnomalar nusxasi taqdim etiladi.

Vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasi. Nafaqaning bu turi

quyidagi hollarda beriladi:

- vaqtincha mehnatga layoqatsizlik bilan bog'liq kasallikda;
- sanatoriy-kurortlarda davolanganda;
- kasallanganda oila a'zosini parvarishlash zarur bo'lganda;
- karantinda;
- sil yoki kasb kasalligi tufayli vaqtincha boshqa ishga o'tkazilganda;
- mehnat layoqatini tiklash yoki protez qo'ydirish uchun reabilitatsiya muassasalariga yotqazilganda.

Vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasini tayinlash uchun belgilangan tartibda berilgan vaqtincha ishga layoqatsizlik (kasallik) varaqasi asos bo'ladi. Nafaqaning bu turi mehnat layoqati yo'qotilgan birinchi kundan to u tiklangunga qadar yoki tibbiy-mehnat ekspertiza komissiyasi tomonidan nogironlik belgilangunga qadar beriladi.

Ishlayotgan nogironlarga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik bo'yicha nafaqa ishda mayiblanish hodisalari yoki kasb kasalligidan tashqari ketma-ket ikki oydan va kalendar yilida uch oydan oshmagan muddatga beriladi. Ishlayotgan imtiyozli jihatdan ikkinchi jahon urushi nogironlariga tenglashtirilgan nogironlarga, Chernobil AESdagi falokat yoki uning oqibatlarini bartaraf etish bo'yicha ishlarni bajarish bilan bog'liq sabablarga ko'ra nogiron bo'lgan shaxslarga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi ketma-ket to'rt oygacha yoki kalendar yilida besh oygacha beriladi. Agar ishlayotgan nogironning vaqtincha mehnatga layoqatsizligi mehnatda mayiblanish yoki kasb kasalligi tufayli yuz byersa, nafaqa u to'la sog'ayguncha yoki mehnatda mayiblanish yoxud kasb kasalligi bilan nogironlik guruhi qayta ko'rib chiqilgunga qadar to'lanadi. Sil kasalligi oqibatida vaqtincha mehnatga layoqatsizlik bo'yicha nafaqa shaxs to'la sog'aygunga qadar, lekin ko'pi bilan 10 oyga beriladi. Xodim sil kasalligi bilan qayta kasallanganida yoki sil kasalligi oqibatida nogiron deb topilganda nafaqa ko'pi bilan 6 oyga beriladi.

Vaqtincha mehnatga layoqatsizlik quyidagi davrlarga to'g'ri kelganda nafaqa to'lanmaydi:

1.Ish haqi saqlanmagan holdagi ta'til.

2.Bolani parvarishlash bo'yicha ta'til.

3.Ish vaqtincha to‘xtatilganida.

4.Xodim ish (lavozim)dan chetlashtirib, mehnat haqi to‘lash to‘xtatib qo‘yilganligi sababli ishlamaganida.

5.Ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o‘quv yurtlarida tahsil olish munosabati bilan berilgan qo‘shimcha ta’tilda.

Bulardan tashqari, vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasi ishdan yoki boshqa vazifalardan bo‘yin tovlash maqsadida o‘z salomatligiga ataylab ziyon yetkazgan yoxud o‘zini kasallikka solganda; giyohvandlik yoki mastlik bilan bog‘liq harakatlar oqibatida, shuningdek, spirtli va giyohvandlik moddalarni iste’mol qilish natijasida kasallikka chalinganda; jinoyat sodir qilish vaqtida jarohatlanganda; sud qarori asosida majburiy davolanishga yuborilganda; hibsda bo‘lgan davrda; sud-tibbiyot ekspertizasidan o‘tish davrida berilmaydi.

Vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasi ish stajining davomiyligidan qat’ii nazar ish haqining 100,0 % miqdorida ishlayotgan ikkinchi jahon urushi qatnashchilariga; baynalminal jangchilarga va ularga tenglashtirilgan boshqa shaxslarga; qaramog‘ida 16 yoshga (o‘quvchilar 18 yoshga) yetmagan uch yoki undan ortiq bolalari bo‘lgan xodimlarga; Chernobil AESdagi avariya natijasida radioaktiv ifloslanish zonasidan evakuatsiya qilingan va ko‘chirilgan, qon hosil qiluvchi organlar kasalliklari va xavfli o‘smalar bilan bog‘liq kasalliklarga chalingan xodimlarga; ishga mayiblanish va kasb kasalligi natijasida vaqtincha ishda yaroqsiz bo‘lgan xodimlarga to‘lanadi.

Ijtimoiy ahamiyatga ega bo‘lgan kasalliklar (sil kasalligi, onkologiya kasalliklari, xavfli o‘simtalar, jinsiy yo‘l bilan o‘tadigan kasalliklar, OITS, moxov kasalligi, ruhiy kasalliklar) bo‘yicha hisobda turgan xodimlarga ular tomonidan davlat ijtimoiy sug‘urta badallari to‘lagan davrning (umumiy ish stajining) davomiyligiga bog‘liq ravishda vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasi quyidagi miqdorda to‘lanadi:

- umumiy ish staji 8 yil va undan ortiq bo‘lgan xodimlarga ish haqining 100,0 % miqdorida;
- umumiy ish staji 5 yildan 8 yilgacha bo‘lgan xodimlarga ish haqining 80,0 % miqdorida;

• umumiy ish staji 5 yilgacha bo'lgan xodimlarga ish haqining 60,0 % miqdorida.

Umumiy ish staji 8 yil va undan ortiq bo'lgan xodimlarga hamda 21 yoshga yetmagan yetimlarga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasi mehnat haqining 80,0 % miqdorida; umumiy ish staji 8 yilgacha bo'lgan xodimlarga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasi mehnat haqining 60,0 % miqdorida to'lanadi.

Umuman, vaqtincha mehnatga layoqatsizlik bo'yicha nafaqa barcha hollarda belgilangan eng kam ish haqidan kam bo'lmasligi va nafaqa hisoblab chiqarilgan ish haqidan yuqori bo'lmasligi lozim.

Kasallangan oila a'zosini parvarishlash zarur bo'lganda beriladigan nafaqa. Uch yoshgacha bo'lgan bolani yoki 16 yoshgacha bo'lgan nogiron bolani parvarishlashda band bo'lgan ona kasal bo'lib, bolani parvarishlashga qurbi yetmay qolgan hollarda, parvarish bilan band bo'lgan ishlayotgan boshqa oila a'zolari yoki qarindoshlariga mehnatga layoqatsizlik varaqasiga asosan nafaqa beriladi. Oilaning kasal bo'lgan a'zosiga qarash bo'yicha vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi bemor birovning parvarishiga muhtoj bo'lgan, lekin 7 kalendar kunidan oshmagan davr uchun beriladi. 14 yoshga yetmagan bemor bolaga qarash uchun vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi bolaga parvarish kerak bo'lgan, ammo 14 kalendar kunidan oshmagan davr uchun beriladi.

Homiladorlik davri va tuqqandan keyingi davr bo'yicha nafaqa. Homiladorlik davri va tuqqandan keyingi davr ta'tili sifatida ayollarga tuqqaniga qadar 70 kalendar kun va tuqqanidan keyin 56 kalendar kun (tug'ish qiyin kechgan yoki ikki va undan ortiq bola tug'ilgan hollarda – 70 kalendar kun) ta'til beriladi. Bu nafaqani tayinlash va to'lash uchun mehnatga layoqatsizlik varaqasi asos bo'ladi hamda ko'rsatilgan davr uchun to'lanadi. Oliy, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim muassasalarini tamomlagan va ishga yuborilgan ayollarga ish boshlagunga qadar homiladorlik va tug'ish bo'yicha berilgan mehnatga layoqatsizlik varaqasi asosida nafaqa ayol ishga kelishi lozim bo'lgan kundan boshlab beriladi. Ishni vaqtinchalik to'xtatish yoki ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o'quv yurtlarida tahsil olish munosabati bilan berilgan qo'shimcha ta'til davrida homiladorlik va tug'ish bo'yicha ta'til berilgan holda,

nafaqa ko'rsatilgan davr tugagandan keyin ayol chiqishi lozim bo'lgan kundan boshlab beriladi. Xodim yillik ta'tilda va bolani parvarishlash uchun ta'tilda bo'lgan vaqtda homiladorlik va tug'ish bo'yicha ta'til berilganda, nafaqa homiladorlik va tug'ish bo'yicha ta'tilning vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasida ko'rsatilgan barcha kunlari uchun beriladi. Bolani parvarishlash bo'yicha ta'til davri uchun nafaqa ta'rif stavkasidan (lavozim maoshidan) va ta'til boshlanishidan oldingi 12 oy mobaynida olingan mukofotlarning o'rtacha oylik summasidan hisoblab chiqariladi. Bunda vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi ochilgan kuniga bo'lgan tarif stavkasi joylarda belgilangan tuman koeffitsienti va ustamalarni hisobga olgan holda olinadi.

Homiladorlik va tug'ish bo'yicha nafaqa, shu jumladan, ayrim hollarda, ya'ni mehnat shartnomasi alohida asoslarga ko'ra bekor qilingandan keyin bir oy ichida vaqtincha mehnatga layoqatsizlik yoki homiladorlik va tug'ish ta'tili boshlangan bo'lsa, nafaqa yashash joyidagi tuman (shahar) ijtimoiy ta'minot bo'limi tomonidan ish haqining 100,0 % miqdorida beriladi.

Bola tug'ilganda beriladigan nafaqa. Bola tug'ilganda beriladigan bir martalik nafaqa eng kam oylik ish haqining ikki baravari miqdorida beriladi. Ish haqiga koeffitsient qo'llaniladigan tumanlarda nafaqa ushbu koeffitsientlarni hisobga olgan holda belgilanadi. Ishlayotgan ayollarga hamda ishlab chiqarishdan ajralgan holda oliy, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim muassasalarida tahsil olayotgan ayollarga bola tug'ilganda beriladigan bir martalik nafaqa tegishli ravishda ish yoki o'qish joyidan to'lanadi. Ishlamaydigan va o'qimaydigan ota-onalarga bola tug'ilganda beriladigan nafaqa ijtimoiy ta'minot bo'limlari tomonidan tayinlanadi va to'lanadi. Agar ayol homiladorlik bo'yicha ta'til davrida ishdan bo'shab, shu davr mobaynida homiladorlik va tug'ish bo'yicha nafaqa olgan bo'lsa, bir martalik nafaqa umumiy asoslarda beriladi. Bola o'lik tug'ilgan hollarda nafaqa to'lanmaydi.

Qo'shimcha dam olish kuni uchun nafaqa. Bu nafaqa nogiron bolasini tarbiyalayotgan ishlovchi ota-onaning biriga bola o'n olti yoshga to'lgunga qadar davlat ijtimoiy sug'urtasi mablag'lari hisobidan bir kunlik ish haqi miqdorida haq to'lagan holda oyiga qo'shimcha bir dam olish kuni beriladi.

Dafn etish marosimi uchun beriladigan nafaqa. Dafn etish marosimi uchun nafaqa xodim yoki uning qaramog'ida bo'lgan quyidagi oila a'zolari vafot etganda beriladi:

- turmush o'rtog'i;
- 18 yoshga to'lmagan yoki vaqtincha mehnatga layoqatsiz (yoshidan qatiy nazar) bolalari, aka-ukalari va opa-singillari;
- ota-onasi;
- bobosi yoki buvisi.

Xodim vafot etganda dafn etish marosimi uchun nafaqa oila a'zolariga yoki dafn o'tkazishni o'z zimmasiga olgan shaxslarga tuman (shahar) ijtimoiy ta'minot bo'limi tomonidan eng kam oylik ish haqining uch baravari miqdorida beriladi. Ishlamaydigan pensionyer vafot etgan taqdirda dafn etish marosimi uchun nafaqa uning oilasiga yoki pensionyerning dafn marosimini o'tkazgan shaxsga ikki oylik pensiya miqdorida, lekin eng kam oylik ish haqining ikki hissasidan kam bo'lmagan miqdorida to'lanadi. Ayolning homilasi tushgan hollarda dafn etish marosimi uchun nafaqa berilmaydi.

Muddatli harbiy xizmatga chaqirilgan xodim yoki uning oila a'zosi vafot etgan taqdirda, agar unga so'nggi ish haqi to'langan kundan bir oydan ko'p vaqt o'tmagan bo'lsa, dafn etish marosimi uchun nafaqa beriladi. Oliy, o'rta maxsus kasb-hunar ta'lim muassasalarida tahsil olayotgan shaxslar, maktablar, malaka oshirish institutlari o'quvchilari yoki ularning oila a'zolari vafot etganda, agar ular kurslarga, maktablarga, institutlarga korxona tomonidan yuborilgan bo'lsalar va ularning o'qish davridagi ish haqi to'la yoki qisman saqlanib qolgan bo'lsa, dafn etish marosimi uchun nafaqa eng kam oylik ish haqining uch baravari miqdorida beriladi.

Ishsizlik bo'yicha nafaqa. Qonunda belgilangan tartibda ishsiz deb tan olingan fuqarolarga ishsizlik bo'yicha nafaqa beriladi. Ishdan va ish haqidan (mehnat daromadidan) mahrum bo'lgan shaxslar uchun ishsizlik nafaqasi oldingi ish joyidagi oxirgi bir yilgi o'rtacha ish haqiga foiz nisbatida belgilanadi. Boshqa hollarda ishsizlik nafaqasi qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqi miqdoriga foiz nisbatida belgilanadi. Qaramog'ida 16 yoshga to'lmagan bolalari va boshqa kishilar bo'lgan ishsiz shaxslarga nafaqa miqdori 10,0 % ga oshiriladi. Ish haqiga koeffitsientlar

belgilangan joylarda yashovchi shaxslarga tayinlanadigan ishsizlik nafaqasi miqdorlari ularning shu joylarda yashagan davri uchun mazkur joyda ishlab chiqarish bo'lmagan tarmoqlar xodimlariga belgilangan koeffitsientni qo'llagan holda aniqlanadi. Ishsizlik nafaqasi davlat bandlikka ko'maklashish jamg'armasi hisobidan tayinlanadi.

Ishsizlik nafaqasining quyidagi turlari farqlanadi:

1. Birinchi marta ish qidirayotgan shaxslarga mo'ljallangan ishsizlik nafaqasi;

2. Uzoq tanaffusdan keyin ish qidirayotgan shaxslarga mo'ljallangan ishsizlik nafaqasi.

Birinchi marta ish qidirayotgan shaxslarga mo'ljallangan ishsizlik nafaqasi ilgari ishlamagan va ishsizlik nafaqasi olish huquqiga ega bo'lgan shaxslarga mahalliy mehnat organi tomonidan kasbga tayyorlash yoki ishga joylashish imkoniyati byerilmagan taqdirda, ularda qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqining kamida 75,0 % miqdorida nafaqa to'lash kafolatlanadi.

Uzoq tanaffusdan keyin ish qidirayotgan shaxslarga mo'ljallangan ishsizlik bo'yicha nafaqa uzoq (bir yildan ortiq) tanaffusdan keyin mehnat faoliyatini qayta boshlashga harakat qilayotgan ishsiz fuqarolarga to'lanadi. Bu quyidagi tarzda amalga oshiriladi:

• mutaxassisligi bo'lgan shaxslar uchun, shuningdek, 12 oy mobaynida haq to'lanadigan ish bilan bandligi 12 kalendar haftasidan kam bo'lmagan shaxslar uchun, agar ularning ishga joylashishi uchun kasbga qayta o'rgatish yoki malakasini oshirish talab qilinmasa, qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqidan oz bo'lmagan miqdorda;

• boshqa hollarda, shu jumladan, mutaxassisligi bo'lmagan shaxslarga, mahalliy mehnat organi tomonidan kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirish imkoniyati byerilmagan taqdirda, qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqining 75,0 % miqdorida.

Ishsiz deb e'tirof etilgan shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish quyidagi hollarda amalga oshiriladi:

• ishsiz shaxs zarur kasb malakasiga ega bo'lmaganligi tufayli unga maqbul keladigan ish tanlash mumkin bo'lmaganda;

• ishsiz shaxsning kasb ko'nikmalariga mos keladigan ish yo'qligi sababli uning kasbini o'zgartirish zarur bo'lganda;

• ishsiz fuqaroning avvalgi kasbi bo'yicha ish bajarish layoqati bo'lmaganida.

Ishsiz fuqarolarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish o'quv yurtlarida mehnat organlarining yo'llanmalari bo'yicha davlat bandlikka ko'maklashish jamg'armasining mablag'lari hisobidan amalga oshiriladi.

Ish beruvchi tomonidan to'lanadigan nafaqa. Nafaqaning mulkchilik shaklidan va xo'jalik yuritish usulidan qatiy nazar, ish beruvchilar korxonada (tashkilotda) mehnat shartnomasi tuzish asosida yollanib mehnat qiluvchi xodimlariga to'lanadigan qonun hujjatlarida nazarda tutilgan, bir yo'la beriladigan nafaqa hisoblanadi. Xodim ishlab chiqarishda yuz byergan baxtsiz hodisa yoki boshqa xil shikastlanish tufayli sog'lig'iga zarar yetganda, shuningdek, u kasb kasalligiga chalinish tufayli salomatligi yomonlashganda, ish beruvchi unga bir yillik o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda bir yo'la beriladigan nafaqa to'laydi. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa yoki kasb kasalligi tufayli xodim vafot etgan taqdirda ish beruvchi uning qaramog'ida bo'lgan shaxslarga olti yillik o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda nafaqa to'laydi. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa yoki kasb kasalligi tufayli sog'lig'iga zarar yetgan yoki vafot etgan xodim qaramog'ida bo'lgan fuqarolarga nafaqa to'lash shartlari va tartibi, nafaqaning aniq miqdori tegishli qonun hujjatlarida, jamoa kelishuvlari va jamoa shartnomalarida, boshqa normaiy hujjatlarda belgilanadi.

2012-yil 7-iyunda ijtimoiy nafaqalar tayinlash tartibini yanada takomillashtirish hamda oilalarning jami daromadlari yanada to'liq hisobga olinishini ta'minlash to'g'risida Vazirlar Mahkasining 165-son Qarori qabul qilindi.

Ehtiyojmand oilalarga nafaqalar va moddiy yordam tayinlash uchun o'rtacha oylik jami daromad miqdorini hisoblab chiqish tartibi to'g'risida Nizom ham ushbu qarordan kelib chiqib belgilandi. Unga ko'ra:

1. Ushbu Nizom qonun hujjatlariga muvofiq fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari tomonidan tayinlanadigan va har oyda to'lanadigan voyaga yetmagan bolalari bo'lgan oilalarga nafaqalarni (keyingi o'rinlarda bolali oilalarga nafaqalar deb ataladi), bola 2 yoshga to'lgungacha parvarish qilish uchun nafaqalarni (keyingi o'rinlarda onalarga nafaqalar deb ataladi). Shuningdek, kam ta'minlangan oilalarga moddiy yordamni (keyingi o'rinlarda moddiy yordam deb ataladi) olish huquqini beradigan o'rtacha oylik jami daromad miqdorini hisoblab chiqish tartibini belgilaydi.

2. Bolali oilalarga nafaqalar, onalarga nafaqalar va moddiy yordam har bir oila a'zosiga o'rtacha oylik jami daromad miqdori eng kam oylik ish haqining 1,5 baravaridan ortiq bo'lmagan oilalarga tayinlanadi va to'lanadi.

3. O'rtacha oylik jami daromad miqdori bolali oilalarga nafaqalar, onalarga nafaqalar yoki moddiy yordam uchun murojaat qilingan oydan oldingi oxirgi uch oyda qonun hujjatlariga muvofiq belgilangan eng kam oylik ish haqi miqdoridan kelib chiqqan holda aniqlanadi.

Oilaning har bir a'zosiga to'g'ri keladigan o'rtacha oylik jami daromad oilaning har bir a'zosining bolali oilalarga nafaqalar, onalarga nafaqalar yoki moddiy yordam olish uchun murojaat qilingan oydan oldingi oxirgi uch oy uchun hisoblab chiqilgan o'rtacha oylik daromadi summasini oilaning jami daromadini hisoblab chiqish uchun qabul qilingan oilaning a'zolari soniga bo'lgan holda aniqlanadi.

O'rtacha oylik jami daromad miqdorini hisoblab chiqishda hisobga olinadigan oila tarkibiga quyidagilar:

1. Bolali oilalarga nafaqalar, onalarga nafaqalar olish uchun oila tarkibiga:

- otasi, onasi yoki bolalarning nikohdagi har ikki ota-onasi (farzandlikka oluvchilar);
- ota-onasi bilan birgalikda yashaydigan va ularning qaramog'ida bo'lgan bolalar, shuningdek ota-onasi bilan birgalikda yashaydigan va o'z oilasiga ega bo'lmagan 16 yoshdan katta

yoshdagi bolalar (shu jumladan farzandlikka olingan bolalar);

- bolalarning ular bilan birgalikda yashaydigan bobolari va buvilari;
- bolalarning ota-onalari bilan birgalikda xo'jalik yurituvchi boshqa shaxslar kiritiladi.

Birgalikda yashaydigan oila a'zolari tarkibi fuqarolarning o'zini-o'zi boshqarish organi tomonidan belgilanadi.

Agar bir uy xo'jaligida (bir pochta manzili bo'yicha) ikki va undan ortiq bolali oilalar yashagan taqdirda, bolali oilalarga nafaqalar, onalarga nafaqalar va moddiy yordam olish uchun bir oila tarkibiga bolalarning ota-onalari bilan birgalikda xo'jalik yurituvchi boshqa shaxslar, agar ular nafaqa tayinlashda boshqa bolali oilada hisobga olinmagan bo'lsa, qabul qilinadi.

2. Moddiy yordam olish uchun oila tarkibiga oilaning birgalikda yashaydigan barcha a'zolari kiritiladi. Birgalikda yashaydigan oila a'zolari tarkibi fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organi tomonidan belgilanadi.

3. Bolali oilalarga nafaqalar, onalarga nafaqalar va moddiy yordam tayinlash uchun o'rtacha oylik jami daromad miqdorini hisoblab chiqishda hisobga olinadigan oila tarkibiga quydagilar kiritilmaydi:

- nafaqa yoki moddiy yordam olish uchun murojaat qilgan ota-onalarning aka-ukalari va opa-singillari, agar ularning o'z oilalari bo'lsa;
- ota-onalari ularga nisbatan ota-ona huquqlaridan mahrum etilgan bolalar;
- ularning ta'minoti uchun O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlariga muvofiq pul mablag'lari to'lanadigan vasiylik (xomiylik)dagi bolalar va to'liq davlat ta'minotidagi bolalar;
- chaqiriq bo'yicha harbiy xizmatni o'tayotgan yoxud harbiy ta'lim muassasasida o'qiyotgan ota-ona (farzandlikka oluvchi);
- sudning qaroriga ko'ra jazoni ijro etish joylarida ekanligi munosabati bilan oilada hozir bo'lmagan ota-ona (farzandlikka oluvchi).

O'rtacha oylik jami daromad miqdorini hisoblab chiqishda hisobga olinadigan oilaning jami daromadiga oila a'zolari

tomonidan olingan *quyidagi daromadlar* kiritiladi:

- mehnatga haq to'lash shaklidagi daromadlar;
- molk-mulkdan olingan daromadlar;
- xususiy tadbirkorning daromadi;
- chet elda ishlaydigan yoki tadbirkorlik faoliyatini amalga oshirayotgan oila a'zolaridan pul tushumlari summasi;
- O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarida belgilangan boshqa daromadlar.

Xususiy tadbirkor normativ daromadining har oylik miqdori quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

Od = BSS x 2,

bunda:

Od – *xususiy tadbirkorning oylik normativ daromadi;*

BSS – *qonun xujjatlarida belgilangan faoliyat turi bo'yicha yuridik shaxs tashkil etmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanuvchi jismoniy shaxslardan (xususiy tadbirkorlardan) olinadigan qat'iy belgilangan soliq stavkasi.*

Yuridik shaxs tashkil etmagan shaxsiy yordamchi va dehqon xo'jaligi boshlig'i normativ daromadining har oylik miqdori quydagi formula bo'yicha aniqlanadi:

Od = Em/10 x Nod,

bunda:

Od – *yuridik shaxs tashkil etmagan shaxsiy yordamchi va dexqon xo'jaligi boshlig'ining oylik normativ daromadi;*

Em – *shaxsiy yordamchi va dehqon xo'jaligini yuritish uchun berilgan yer uchastkasi maydoni (sotixlar bo'yicha belgilanadi);*

Nod – *yer maydonining har 10 sotixidan olinadigan, qonun xujjatlariga muvofiq belgilangan eng kam oylik ish haqining ikki baravari miqdoridagi normativ oylik daromad.*

Uy xo'jaligida oilaning qoramoldan olinadigan normativ daromadining har oylik miqdori quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

Od = (Qbs - 1) x EKIH/ 2,

bunda:

Od – *uy xo'jaligida oilaning qoramoldan olinadigan normativ daromadning har oylik miqdori;*

Qbs – *uy xo'jaligidagi qoramollar bosh soni, yosh mollar chiqarib tashlangan holda;*

EKIH – *qonun hujjatlariga muvofiq belgilangan eng kam oylik ish haqi miqdori.*

Oilaning oxirgi uch oy mobaynida ishlamayotgan mehnatga layoqatli a'zolari (16 yoshgacha bo'lgan bolalarni tarbiyalash, o'qish, o'zgalarning parvarishiga muhtoj bo'lgan shaxslarga qarash bilan band bo'lmaganlar) uchun, mehnat bo'yicha organlarda nafaqalar oluvchilar bundan mustasno, normativ daromadning har oylik miqdori quydagi formula bo'yicha aniqlanadi:

Od = Ioas EKIH x 2,5,

bunda:

Od – *oilaning oxirgi uch oy mobaynida ishlamaydigan mehnatga layoqatli a'zolarining har oylik normativ daromadi;*

Ioas – *oilaning oxirgi uch oy mobaynida ishlamaydigan mehnatga layoqatli a'zolari soni;*

EKIH – *qonun hujjatlariga muvofiq belgilangan eng kam oylik ish haqi miqdori.*

Xususiy korxona mulkdori va fermer xo'jaligi boshlig'ining o'rtacha oylik jami daromadi tegishli xususiy korxona va fermer xo'jaligining oldingi yilda olingan, ularning tasarrufida qolgan (soliqlar va boshqa majburiy to'lovlar to'langandan keyingi foyda summasi) daromadini 12 ga bo'lish yo'li bilan aniqlanadi.

16.4. O'zbekistonda pensiya tizimi va uning amal qilishi

O'zbekiston davlat mustaqilligiga erishgandan so'ng barcha sohalar qatori pensiya ta'minoti tizimini ham tubdan isloh qilish zarurati tug'ildi. 1993-yilda O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Ijtimoiy sug'urta jamg'armasi tashkil etildi.

Ma'muriy–buyruqbozlik tizimidan bozor iqtisodiyoti munosabatlariga o'tishning murakkab davrida – mablag' yetishmayotgan, inflyatsiya darajasi muttasil ortib borayotgan, ishlab chiqarish hajmlari, fuqarolarning daromadi kamayib borayotgan

sharoitlarda Ijtimoiy sug'urta jamg'armasi aholining nochor qismiga ijtimoiy yordam ko'rsatish vazifasini muvaffaqiyatli bajardi.

1993-yilda «Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida»gi Qonun ham qabul qilindi. Ushbu Qonun bilan fuqarolarining qariganda, mehnat layoqatini to'liq yoki qisman yo'qotganda, boquvchisiz qolganda ijtimoiy ta'minlanishdan iborat konstitutsiyaviy huquqlarini ro'yobga chiqarish, davlat pensiyalarining yagona tizimini, ularni tayinlash, hisoblab chiqarish, qayta hisoblash va to'lashning huquqiy asoslari yaratildi. Mazkur hujjatda mamlakatning milliy va demografik xususiyatlari hisobga olingan, yuqori unumli, munosib ish haqi to'lanadigan mehnatni rag'batlantirish, tekischilikka barham berish choralari belgilangan edi.

Shu bilan birga Qonuning 1993-yilgi tahririda aholining pensiya ta'minotida umumiy birdamlik va taqsimlash printsipi saqlanib qolgan edi. Chunki mamlakatda bozor mexanizmlari to'la ishga tushmaganligi pensiya tizimida darhol tub o'zgarishlar qilish imkonini byermasdi.

Mamlakatda ijtimoiy yo'naltirilgan islohotlar tobora kengayib va chuqurlashib borar ekan, ijtimoiy sug'urta jamg'armasi tomonidan mablag'larni jamlash, taqsimlash va qayta taqsimlash funktsiyalarini bajarish tobora murakkablashib borardi. Ushbu jamg'arma faqat xarajatlar hajmlari uchun mas'ul bo'lgani holda mablag'larni taqsimlash va qayta taqsimlash mexanizmlari, pensiya va nafaqalarning qonuniy tayinlanishi va boshqa muhim masalalar javobgarligi bir nechta vazirlik va idora zimmasida edi.

Mazkur muammolar hisobga olingan holda 1996-yilda O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarori bilan Ijtimoiy ta'minot vazirligi huzurida Pensiya jamg'armasi tashkil etildi. Ijtimoiy ta'minot vaziri bir yo'la Pensiya jamg'armasi boshqaruvi raisi hisoblanardi. Mazkur institutsional o'zgartirishlar mamlakatda pensiya ta'minoti tashkiliy tuzilmasini jiddiy tarzda takomillashtirishga, pensiyani rasmiylashtirish, pensiya to'lovlari buyurtmalarini va moliyalashtirish hajmlarini shakllantirishda ko'p pog'onali tizimga barham berishga xizmat qildi.

Shu bilan birga Pensiya jamg'armasiga to'lovlar va mablag' ajratishlarning qo'shimcha manbalari – yolg'iz, nogiron shaxslar va

fuqarolar boshqa toifalarini qo'llab–quvvatlash bo'yicha davlat dasturlarini shartnoma asosida moliyalashtirish, pensiya tizimini isloh qilish bilan bog'liq masalalar bo'yicha hamkorlikning xalqaro shakllarini amalga oshirish uchun malag' ajratish va hokazolar belgilab qo'yildi. Pensiya jamg'armasiga sug'urta badallari mulkchilik shakllaridan qatiy nazar barcha xo'jalik yurituvchi subyektlar uchun ish haqi fondining 36,0 % dan 37,3 % ga, fuqarolarning majburiy sug'urta badallari 1,0 % dan 2,5 % ga oshirildi. Ayni paytda pensiya badallarining o'z vaqtida to'lamaslik uchun jarima miqdori ham ko'paytirildi. 1997-yildan e'tiboran Pensiya jamg'armasining pul mablag'lari ular shakllanishi va sarf qilinishining maqsadli yo'nalishi saqlab qolingan holda Davlat budjetiga kiritila boshlandi.

Mamlakat aholisining pensiya ta'minoti tizimini isloh qilish jarayonida 2001-yilda Ijtimoiy ta'minot vazirligining Pensiya jamg'armasi budjetdan tashqari Pensiya jamg'armasiga aylantirildi, u avval O'zbekiston Respublikasi Soliq qo'mitasi tarkibiga kiritildi, keyin esa Moliya vazirligi tasarrufiga byerildi.

Aholi pensiya ta'minotining normativ–huquqiy bazasi ham takomillashtirib borildi. Respublika ijtimoiy–iqtisodiy sohalarida ro'y berayotgan tub o'zgarishlar hisobga olinib, «Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida»gi Qonun takomillashtirib borildi. 2004-yilda «Fuqarolarning jamg'arib boriladigan pensiya ta'minoti to'g'risida»gi Qonunning qabul qilinishi, ayniqsa muhim ahamiyatga ega bo'ldi.

Bugungi kunda O'zbekistonda ikkita majburiy pensiya tizimi amal qilmoqda:

• asosiy – birdamlik printsipiga asoslangan davlat pensiya ta'minoti tizimi;

• qo'shimcha – 2005-yil 1-yanvardan joriy etilgan majburiy, jamg'arib boriladigan tizim.

Davlat pensiyalarining turli xillarini olish huquqiga ega bo'lgan fuqarolarga ularning o'zlari tanlagan bitta pensiya tayinlanadi. Bunda jamg'arib boriladigan pensiya tizimi davlat pensiya tizimining muqobil shakli emas, balki uni to'ldirishini alohida ta'kidlash kerak.

Pensiya tizimini moliyalashtirishning manbayi – ish beruvchilar va xodimlarning badallaridir. Ushbu badallar miqdori va tabaqalanishi budjetdan tashqari Pensiya jamg'armasida jamlanadigan mablag'larning pensiya to'lovlari uchun xarajatlarga mutanosib bo'lishi kerak. Shuning uchun mamlakat hukumati har yili Davlat budjeti bilan bir yo'la budjetdan tashqari Pensiya jamg'armasiga badallar miqdorini ham tasdiqlaydi.

«Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida»gi Qonunga 2012-yilda kiritilgan qo'shimcha va o'zgartirishlar ham hisobga olingan holda mamlakatda pensiyalarning quyidagi turlari belgilab qo'yilgan:

- yoshga doir pensiya;
- nogironlik pensiyasi;
- boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi.

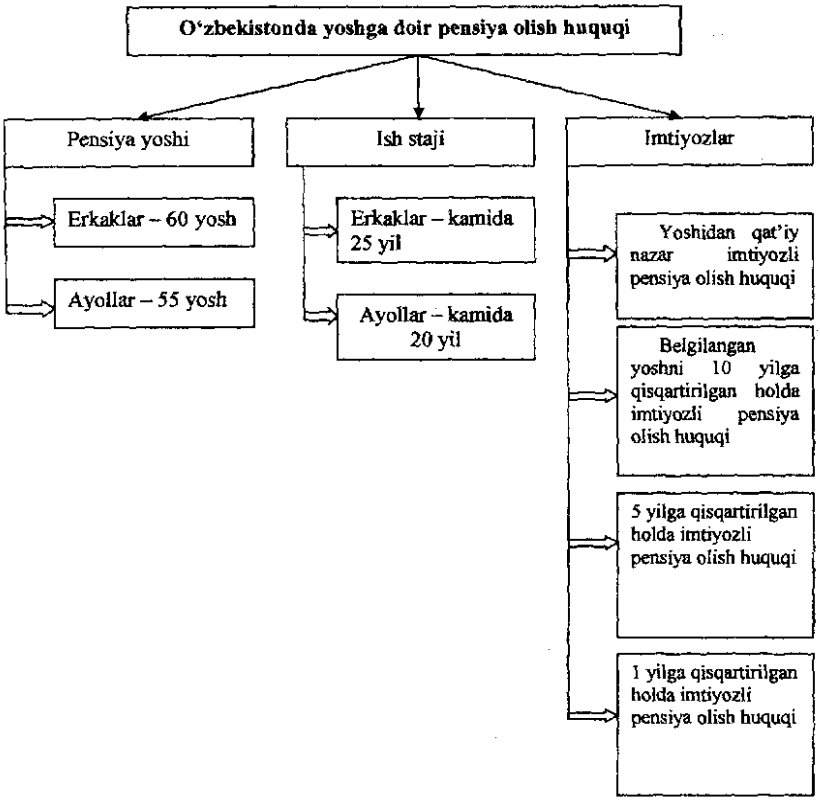
Yoshga doir pensiya olish huquqiga *(16.3—rasm):*

- erkaklar — 60 yoshga to'lganda va ish stajlari kamida 25 yil bo'lgan taqdirda;
- ayollar — 55 yoshga to'lganda va ish stajlari kamida 20 yil bo'lgan taqdirda ega bo'ladilar.

Mamlakat fuqarolarining chet elda ishlangan davrlar ular tomonidan Moliya vazirligi huzuridagi budjetdan tashqari Pensiya jamg'armasiga belgilangan sug'urta badallari to'langan taqdirda, mehnat stajiga qo'shib hisoblanadi.

Qonunda fuqarolarning ayrim toifalari imtiyozli shartlarda pensiya olish huquqiga ega bo'lishlari ham ko'rsatilgan. Jumladan:

- kon sanoatidagi yetakchi kasb egalari bo'lgan xodimlar;
- bevosita yerosti va ochiq kon ishlarida to'liq ish kuni davomida band bo'lgan xodimlar;
- uchuvchilar va uchuvchi-sinovchilar tarkibiga kiruvchi xodimlar;
- teatrlar va boshqa teatr-tomosha korxonalari artistlarining hamda sportchilarning ayrim toifalari belgilab qo'yilgan ish stajiga ega bo'lsalar, yoshidan qatiy nazar, imtiyozli pensiya olish huquqiga ega bo'ladilar.



16.3-rasm. O'zbekistonda yoshga doir pensiya olish huquqi

16.3-jadval

Imtiyozli pensiya olish huquqi

Imtiyoz beriladigan fuqarolar toifalari	Imtiyozli pensiya huquqiga ega bo'lish talablari
Yoshidan qatiy nazar imtiyozli pensiya olish huquqi	
Kon sanoatidagi yetakchi kasb egalari	Ana shu ishlarda kamida 20 yil ishlagan bo'lsalar
Bevosita yerosti va ochiq kon ishlarida to'liq ish kuni davomida band bo'lgan xodimlar	Ana shu ishlarda kamida 25 yil ishlagan bo'lsalar

Uchuvchilar va uchuvchi-sinovchilar tarkibiga kiruvchi xodimlar	Belgilangan xizmat muddatini ana shu lavozimlarda erkaklar kamida 25 yil va ayollar kamida 20 yil ado etgan bo'lsalar
Teatrlar va boshqa teatr-tomosha korxonalari artistlarining ayrim toifalari	Ijodiy ish staji kamida 20-30 yil bo'lganda
Sportchilarning ayrim toifalari	Ish staji kamida 20 yil bo'lganda
Belgilangan yoshni 10 yilga qisqartirilgan holda imtiyozli pensiya olish huquqi	
Yerosti ishlarida, mehnat sharoiti o'ta zararli va o'ta og'ir ishlarda to'liq ish kuni davomida band bo'lgan xodimlar	Erkaklar - ish staji kamida 20 (ayollar – 15) yil bo'lib, bundan kamida 10 (ayollar -7,5) yili ko'rsatib o'tilgan ishlarga to'g'ri kelgan taqdirda
Sirklar va kontsyert tashkilotlari artistlarining ayrim toifalari	Ijodiy ishdagi staji kamida 20 yil bo'lsa
Belgilangan yoshni 5 yilga qisqartirilgan holda imtiyozli pensiya olish huquqi	
Urush nogironlari va ularga tenglashtirilgan shaxslar	
Mehnat sharoiti zararli va og'ir ishlarda to'liq ish kuni davomida band bo'lgan xodimlar	Erkaklar - ish staji kamida 25 (ayollar – 20) yil bo'lib, bundan kamida 12,5 (ayollar – 10) yili ko'rsatib o'tilgan ishlarga to'g'ri kelsa
Bolalikdan nogiron farzandlarning onalari ularni sakkiz yoshgacha tarbiyalagan bo'lsa	Ish staji kamida 20 yil bo'lgan taqdirda
Nogiron bolalar uchun ixtisoslashgan ta'lim muassasalari, «Mehribonlik» uylari, harbiy akademik litseylar, tarbiya koloniyalari o'qituvchilari	Maxsus ish staji kamida 25 yil bo'lsa
Ixtisoslashgan tibbiy muassasalarning shifokorlari va o'rta tibbiy xodimlari	Maxsus ish staji qishloq joyda kamida 25 yil va shaharlarda kamida 30 yil bo'lsa
Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlarining qariyalar, nogironlar va yolg'iz fuqarolarga xizmat ko'rsatishda bevosita band bo'lgan xodimlari	Erkaklar - maxsus ish staji kamida 25 (ayollar – 20) yil bo'lsa

Shu bilan birga umumiy belgilangan yoshni 10, 5 va 1 yilga qisqartirilgan holda imtiyozli pensiya olish imkoniyati ham bor *(16.3-jadval).*

Bunga qo'shimcha ravishda shuni ham ta'kidlash kerakki, mehnat sharoiti zararli va og'ir ishlarda - erkaklar kamida 6 yilu 3 oy, ayollar kamida 5 yil - ishlagan xodimlarga pensiya yoshi erkaklarning bunday ishdagi har 2 yilu 6 oyi uchun va ayollarning bunday ishdagi har 2 yili uchun 1 yilga qisqartirilgan holda tayinlanadi.

Ayni paytda faoliyat turi, mulk va xo'jalik yuritish shakllaridan qatiy nazar, davlat tomonidan ijtimoiy sug'urtalangan holda budjetdan tashqari Pensiya jamg'armasiga sug'urta badallari to'lagan, shuningdek harbiy xizmatni o'tagan, davlat xavfsizligi organlari va ichki ishlar organlari, maxsus aloqa organlari va tog'-kon-qutqaruv qismlarida xizmat qilgan, kamida yigirma yillik ish staji bo'lgan ayollar 54 yoshga to'lganda pensiya olish huquqiga ega bo'ladilar.

Pensiya tayinlash uchun yetarlicha ish stajiga ega bo'lmagan shaxslarga yoshga doir pensiyalar faoliyat turi, mulk va xo'jalik yuritish shakllaridan qatiy nazar, davlat tomonidan ijtimoiy sug'urtalangan holda budjetdan tashqari Pensiya jamg'armasiga sug'urta badallari to'lagan, shuningdek harbiy xizmatni o'tagan, davlat xavfsizligi organlari va ichki ishlar organlari, maxsus aloqa organlari va tog'-kon-qutqaruv qismlarida xizmat qilgan, kamida 5 yil ish staji mavjud bo'lgan taqdirda, bor stajga mutanosib miqdorda tayinlanadi.

«Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida»gi Qonun[148]ga kiritilgan o'zgartirishlarga muvofiq:

• pensiyani hisoblab chiqarish uchun, ishdagi mavjud tanaffuslardan qatiy nazar, oxirgi o'n yillik mehnat faoliyati davomidagi istalgan ketma-ket besh yildagi (pensiya so'rab murojaat etgan kishining tanlovi bo'yicha) ish haqi olinadi;

• pensiyani hisoblab chiqarish uchun olinadigan ish haqi o'tgan yillardagi ish haqlarini pensiya tayinlanadigan kundagi ish haqi

[148] «Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasi Qonuniga o'zgartishlar kiritish haqida» 2012-yil 5-yanvardagi O'zbekiston Respublikasining O'RQ-318-son Qonuni //http: //www.lex.uz

darajasiga keltirish uchun O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilanadigan tartibda qayta hisoblanadi;

• pensiyani hisoblab chiqarish uchun olinadigan o'rtacha oylik ish haqi ketma-ket ishlangan oltmish kalendar oylar uchun qayta hisoblangan ish haqining umumiy miqdorini oltmishga bo'lish yo'li bilan aniqlanadi. Bunda pensiya so'rab murojaat etgan kishining xohishiga ko'ra, ishga qabul qilish yoki mehnat shartnomasini bekor qilish munosabati bilan ish kunlari soni to'liq bo'lmagan oylar to'liq ishlangan kalendar oylar sifatida hisobga olinadi;

• pensiya so'rab murojaat etgan kishi besh yildan kam ishlagan hollarda pensiyani hisoblab chiqarish uchun olinadigan o'rtacha oylik ish haqi ishlangan kalendar oylar uchun qayta hisoblangan ish haqining umumiy miqdorini shu oylar soniga bo'lish yo'li bilan aniqlanadi;

• mavsumiy ishlarda band bo'lgan xodimlarga pensiyalar tayinlashda pensiyani hisoblab chiqarish uchun olinadigan o'rtacha oylik ish haqi istalgan ketma-ket besh mavsumdagi qayta hisoblangan ish haqining umumiy miqdorini oltmishga bo'lish yo'li bilan aniqlanadi;

• pensiyani hisob-kitob qilish uchun eng kam oylik ish haqining sakkiz barobaridan ortiq bo'lmagan miqdordagi o'rtacha oylik ish haqi olinadi;

• pensiyani hisoblab chiqarish uchun olinadigan o'rtacha oylik ish haqi eng kam oylik ish haqi miqdoridan oz bo'lgan yoki ish haqi to'g'risidagi ma'lumotlar umuman mavjud bo'lmagan hollarda pensiya eng kam oylik ish haqidan kelib chiqqan holda hisoblab chiqariladi;

• pensiyani hisoblab chiqarish uchun olinadigan ish haqiga qonun hujjatlariga muvofiq sug'urta badallari hisoblanadigan mehnatga haq to'lash tarzidagi barcha daromadlar qo'shiladi;

• davlat tomonidan ijtimoiy sug'urtalanmaydigan shaxslarga pensiyani hisoblab chiqarish uchun olinadigan ish haqiga qonun hujjatlariga muvofiq sug'urta badallari hisoblanadigan mehnatga haq to'lash tarzidagi daromadlarga o'xshash pul ta'minotining barcha turlari qo'shiladi;

• o'qish davrida to'langan stipendiya pensiya so'rab murojaat etgan kishining xohishiga ko'ra ish haqiga tenglashtiriladi;

• ish vaqtini hisobga olib bo'lmaydigan xodimlarning (dehqon xo'jaliklarining a'zolari, ayrim fuqarolarning yumushlarini bajaruvchi shaxslar va boshqalarning) pensiyasini hisoblab chiqarish uchun olinadigan ish haqining miqdori O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi huzuridagi budjetdan tashqari Pensiya jamg'armasiga to'langan sug'urta badallarining miqdoridan kelib chiqqan holda aniqlanadi;

• ish haqining natural qismi O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi huzuridagi budjetdan tashqari Pensiya jamg'armasi uchun hisoblangan sug'urta badallarining miqdoridan kelib chiqqan holda aniqlanadi;

• chet elda ishlagan O'zbekiston Respublikasi fuqarolarining pensiyasini hisoblab chiqarish uchun olinadigan ish haqi O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi huzuridagi budjetdan tashqari Pensiya jamg'armasiga to'langan sug'urta badallarining miqdoridan kelib chiqqan holda aniqlanadi.

Texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o'zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoxud korxonaning tugatilganligi munosabati bilan ishdan ozod etilgan va ishsiz deb e'tirof etilgan shaxslar:

• erkaklar - 58 yoshga to'lganda va ish staji kamida 25 yil bo'lgan taqdirda;

• ayollar - 53 yoshga to'lganda va ish staji kamida 20 yil bo'lgan taqdirda pensiya olish huquqiga ega bo'ladilar.

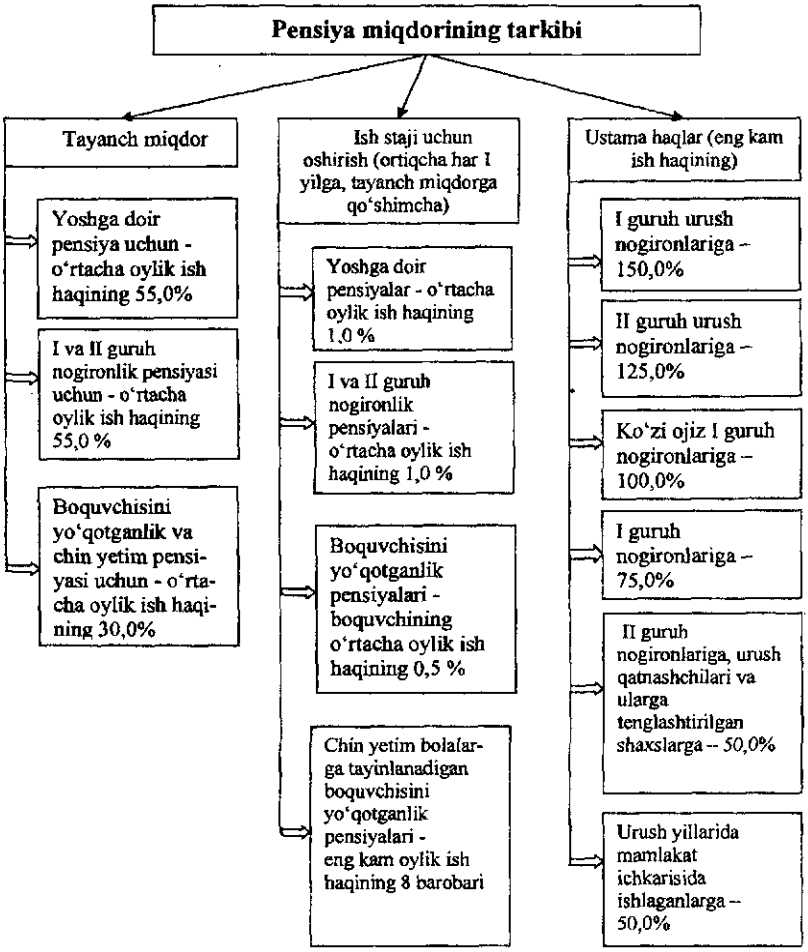
Pensiya miqdori ish stajining muddatiga bog'liq bo'lib, quyidagilardan tarkib topadi *(16.4 - rasm):*

• pensiyaning tayanch miqdoridan;

• ish staji uchun pensiyaning oshirilishidan;

• pensiyaga qo'shiladigan ustama haqlardan.

Yoshga doir, I va II guruh nogironlariga nogironlik, ota-onasidan judo bo'lgan (chin etim) bolalarga yoki vafot etgan yolg'iz onaning bolalariga, har bir bolaga boquvchisini yo'qotganlik uchun pensilariyani hisoblab chiqarishda pensiya miqdori eng kam oylik ish haqining kamida 100,0 %, oilaning mehnatga layoqatsiz har bir a'zosiga boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi uchun - kamida 50,0 % bo'lishi shart.



16.4-rasm. O'zbekistonda pensiya miqdorining tarkibi.

O'zbekiston Respublikasi oldida alohida xizmatlari bo'lgan shaxslarga - xizmatlariga qarab - pensiya tayanch miqdoriga eng kam oylik ish haqining 100,0 % dan 150,0 % gacha, yoshidan qatiy nazar imtiyozli pensiyaga chiqish huquqiga ega bo'lgan artistlarga - 75,0 %, teatr-kontsyert tashkilotlari artistlari va badiiy xodimlariga, teatr va musiqa san'ati ijodiy xodimlari tayyorlovchi o'quv

muassasalarining professor-o'qituvchilari va kontsyertmeystyerlariga, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi belgilaydigan ro'yxatga ko'ra - 50,0 % , vafoti harbiy xizmat yoki ichki ishlar organlaridagi xizmat majburiyatlarini bajarish bilan bog'liq harbiy xizmatchilarning hamda ichki ishlar organlari xodimlarining ota-onalariga va yangi nikohdan o'tmagan beva xotinlarga (beva erlariga) - 30,0 % qo'shiladi.

Ish staji to'liq bo'lmagan chog'dagi pensiyalar bor stajga mutanosib miqdorda tayinlanadi.

Ish staji to'liq bo'lmagan chog'dagi pensiyalar:

• yoshga doir pensiyalar uchun - eng kam oylik ish haqining 50,0 % dan;

• I guruh nogironlariga nogironlik pensiyalari uchun - eng kam oylik ish haqining 100,0 % dan;

• II guruh nogironlariga nogironlik pensiyalari uchun - eng kam oylik ish haqining 50,0 % dan;

• oilaning mehnatga layoqatsiz har bir a'zosiga boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi uchun - eng kam oylik ish haqining 50,0 % dan;

• ham otasi, ham onasidan judo bo'lgan (chin yetim) har bir bolaga boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi uchun - eng kam oylik ish haqining 100,0 % dan kam bo'lmasligi lozim.

Yoshga doir pensiya tayinlash uchun yetarli ish stajiga (kamida 5 yil) ega bo'lmagan erkaklarga - 65, ayollarga - 60 yoshga yetganlarida yoshga doir nafaqa tayinlanadi. Ish stajiga ega bo'lmagan shaxsga yoshga doir nafaqa mehnatga layoqatli voyaga yetgan farzandlari, qarindoshlari yoki O'zbekiston Respublikasining Oila kodeksiga muvofiq ularni ta'minlashga majbur bo'lgan boshqa shaxslar bo'lmagan taqdirda tayinlanadi.

Pensiya jamg'armasi bo'limi tomonidan fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari bilan birgalikda o'tkazilgan tekshirishda ish stajiga ega bo'lmagan va yoshga doir nafaqa so'rab murojaat etgan shaxsni ta'minlashga majbur bo'lgan qarindoshlarining yoki boshqa shaxslarning moddiy nochorligi aniqlangan hollarda yoshga doir nafaqa yoshga doir nafaqa so'rab murojaat qilgan shaxsga moddiy yordam byera olmaydigan qarindoshlar yoki boshqa

shaxslar bor bo'lgan taqdirda ham yoshga doir nafaqa tayinlanishi mumkin.

Nogironlik nafaqasi nogironlik sodir bo'lgan hollarda, yoshidan qatiy nazar, ish stajiga ega bo'lmagan I va II guruh nogironlarga faqat mehnat layoqati doimiy yoki uzoq muddatga yo'qotilganda tayinlanadi va to'lanadi. Mehnat faoliyatiga layoqati cheklanganligi darajasini aniqlash uchun tibbiy tekshirish (mehnatga layoqati doimiy yoki uzoq muddat yo'qotilganda) Pensiya jamg'armasi bo'limlari yo'llanmalari bo'yicha tibbiy-mehnat ekspert komissiyalari tomonidan amalga oshiriladi.

I guruh nogironlikni belgilash uchun kasalliklar, jarohatlar, tug'ma nuqsonlar oqibatida organizm hayot faoliyatining yaqqol ko'rinib turgan cheklanishlari asos bo'ladi.

I guruh nogironlik quyidagi hollarda belgilanadi:

• o'ziga o'zi xizmat qilish, harakat qilish yoki o'z xulq-atvorini nazorat qilish (o'qish, muomala qilish, harakatlanish), shuningdek, mehnat faoliyatida qatnashish mumkin bo'lmagan, bu esa, o'z navbatida, boshqalarning doimiy parvarishiga, yordamiga yoki nazoratiga ehtiyoj sezishga olib keladigan, to'la ijtimoiy moslashuvchanlikni yo'qotish hollarida (tetraplegiya, og'ir tetraparez, og'ir surunkali psixozlar, inkurabel, xatarli o'smalar);

• harakat qilish, o'ziga o'zi xizmat qilish, o'qish yoki muomala qilish, o'zini idora qilish, o'z xulq-atvorini nazorat qilish, shuningdek, oddiy ishlab chiqarish sharoitida mehnat faoliyatida qatnashish ancha qiyinlashgani oqibatida, agar ko'rsatilgan buzilishlar doimo o'zgalarning parvarishi, yordami yoki nazorati zarurligini taqozo etuvchi ancha yaqqol ko'rinib turgan ijtimoiy moslanuvchanlikni yo'qotish hollarida (oyoqlarning doimiy falaji, har ikki qo'lning cho'ltoqligi, ya'ni har ikki panjadagi hamma barmoqlarning yo'qligi, yuqoridan uchdan bir darajada har ikki sonning cho'ltoqligi, butunlay ko'rmaslik).

II guruh nogironlik quyidagi hollarda belgilanadi:

• salomatligining holatiga ko'ra mehnat faoliyatida qatnasha olmaslik oqibatida ancha yaqqol ko'rinib turgan ijtimoiy moslashuvchanlikni yo'qotishda yoki mehnat faoliyati ta'sirida kasallik kechishining yomonlashishi, og'ir asoratlar paydo bo'lishi xavfi tug'ilganda, shuningdek, muomala qilish, o'zini idora qilish,

o‘qish, o‘z xulq-atvorini nazorat qilishga yaqqol qiynalishda, ammo o‘zgalarning yordamiga, parvarishiga yoki nazoratiga ehtiyoj bo‘lmaganda (yurakning klapan apparati shikastlanganligi yoki qon aylanishining II- va III-darajali doimiy buzilgandagi miokard, tez avj oluvchi, tez-tez krizislarga moyil ikkinchi bosqich gipertoniya kasalligi, o‘pka tsirrozi, takroriy miokard infarkti, qisqa vaqt ichida takrorlangan insult, yaqin masofani ko‘rolmaslik);

• og‘ir surunkali kasalliklar, tayanch-harakat a’zolarining o‘zaro bog‘liq nuqsonlari va ko‘rish layoqatini ancha yo‘qotish oqibatida yaqqol ko‘rinib turgan ijtimoiy moslashuvchanlikni yo‘qotganda, shuningdek, muomala qilish, o‘zini idora qilish, o‘qish, o‘z xulq-atorini nazorat qilish hamda oddiy sharoitdagi mehnat faoliyatida qatnashish qiyin bo‘lganda, ammo o‘zgalarning yordamiga, parvarishiga yoki nazoratiga ehtiyoj bo‘lmaganda (ovqatlanishning kamayishi va qisqa muddatli remissiyalar ko‘rinib turgan yazva kasalligining og‘ir shakli, zaharlanish, tez-tez zo‘rayib turadigan bronxoektatik kasallik, tez-tez huruj qiladigan tutqanoq kasalligi, qadam bosishni bir muncha buzib turadigan oyoq paraparezi).

Nogironlik nafaqasi mehnatga layoqat yo‘qotilishining butun davri uchun tayinlanadi.

Ishda mayiblanganda yoki kasb kasalligiga uchraganda beriladigan nogironlik pensiyalari ish stajidan qatiy nazar, tayinlanadi.

Umumiy kasallik tufayli beriladigan nogironlik pensiyalari nogironlik boshlangan paytga muayyan ish stajiga ega bo‘lgan taqdirda tayinlanadi *(16.4-jadval)*

16.4-jadval

Umumiy kasallik tufayli beriladigan nogironlik pensiyalari tayinlash uchun talab qilinadigan ish staji

Yosh	Talab qilinadigan ish staji, yil
23 yoshga qadar	2
23 yoshdan 26 yoshga qadar	3
26 yoshdan 31 yoshga qadar	5
31 yoshdan 36 yoshga qadar	7
36 yoshdan 41 yoshga qadar	9

41 yoshdan 46 yoshga qadar	11
46 yoshdan 51 yoshga qadar	14
51 yoshdan 56 yoshga qadar	17
56 yosh va undan oshganda	20

20 yoshga to'lgunga qadar umumiy kasallik tufayli ish davrida yoki ishlash to'xtatilganidan keyin nogiron bo'lib qolgan shaxslarga pensiyalar ish stajidan qatiy nazar tayinlanadi.

Agar nogironlikni keltirib chiqaruvchi jarohatlanish, zaharlanish, issiq urishi, kuyish, sovuq urishi, cho'kish, elektr toki yoki yashin urishi, shuningdek, tabiiy ofatlar yoki avariyalar tufayli salomatlikning boshqa tarzda shikastlanishi mehnat vazifasini bajarishda, korxona, tashkilot hududida sodir bo'lsa, nogironlik ishda mayiblanish tufayli sodir bo'lgan deb hisoblanadi.

Mehnatda mayiblanganda yoki kasb kasalligiga uchraganda beriladigan nogironlik pensiyasidan umumiy kasallik tufayli beriladigan nogironlik pensiyasiga o'tkazilganda zarur staj nogironlik dastlab belgilangan vaqtdagi yoshga qarab aniqlanadi.

Davlat pensiyasi olish huquqiga ega bo'lmagan shaxsning qaramog'ida bo'lgan oilaning mehnatga layoqatli bo'lmagan a'zolari boquvchisini yo'qotganlik nafaqasi olish huquqiga egadirlar.

Oilaning ishga layoqatsiz a'zolariga quyidagilar kiradi:

• bolalar, aka-ukalar, opa-singillar va nabiralar 16 yoshga to'lmagan bo'lsa yoki 16 yoshdan katta bo'lsa ham 16 yoshga to'lmasdan nogiron bo'lib qolgan bo'lsalar. Bunda aka-ukalar, opa-singillar va nabiralarning mehnatga layoqatli ota-onasi bo'lmasa;

• ota, ona, o'gay ota, o'gay ona, xotin, er, basharti, ular 7-moddada nazarda tutilgan pensiya yoshiga to'lgan yoki nogiron bo'lsalar;

• yoshidan va mehnat layoqatidan qatiy nazar, ota va onadan biri yoki er (xotin) yoxud buva, buvi, aka-uka yoki opa-singil, agar u vafot etgan boquvchining bolalari, aka-ukalari, opa-singillari yoki nabiralarini, ishlovchilarga bolaga qarash uchun ish haqi saqlanmagan ta'tilda bo'lish huquqini beradigan yoshga to'lgunga qadar boqish bilan mashg'ul bo'lsa va ishlamasa;

• buva va buvi - agar qonunga muvofiq ularni boqishi shart bo'lgan kishilar bo'lmasa.

O'quvchilar 18 yoshga to'lgunga qadar boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi olish huquqiga egadirlar.

Boquvchisini yo'qotganlik nafaqasi vafot etganning oila a'zolariga vafot etgan fuqaro olgan yoki olish huquqiga ega bo'lgan nafaqaga foiz nisbatida quyidagi miqdorlarda belgilanadi:

• oilaning uch va undan ortiq mehnatga layoqatsiz a'zosiga - nafaqaning 100,0 %:

• oilaning mehnatga layoqatsiz ikki a'zosiga - nafaqaning 75,0 %;

• oilaning mehnatga layoqatsiz bir a'zosiga - nafaqaning 50,0 %.

Nafaqa olish huquqiga ega bo'lmagan shaxs vafot etgan taqdirda vafot etganning oila a'zolariga boquvchisini yo'qotganlik nafaqasi miqdori pensiya tayinlash uchun zarur bo'lgan ish stajiga ega bo'lmagan qariyalar va mehnatga layoqatsiz fuqarolarning nafaqasi miqdoridan kelib chiqqan holda belgilanadi.

Sahovat uylarida yashovchi yolg'iz qariyalar va nogironlarga pensiya bilan ular ta'minoti uchun sarf-xarajat o'rtasidagi farq, lekin tayinlangan pensiyaning kamida 10,0 %, urush nogironlariga esa kamida 20,0 % to'lanadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2009-yil 30-dekabrdagi «Fuqarolarning pensiya ta'minoti tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni mamlakat pensiya ta'minoti tizimini yanada takomillashtirish imkonini berdi.

Bundan tashqari O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2013-yil 15-fevraldagi 44-son Qarori bilan «Kam ta'minlangan oilalarga ijtimoiy nafaqalar va moddiy yordam tayinlash va to'lash tartibi to'g'risida»gi Nizom qabul qilindi. Ushbu Nizomga muvofiq quyidagilar amalga oshiriladi:

- O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi 8-10 ta fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari hududlariga tuman (shahar) bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari malakali mutaxassislaridan bir nafar xodim biriktiriladi;

- agar nafaqa va moddiy yordam to'lash keyingi kalendar yilga

o‘tgan taqdirda, nafaqa va moddiy yordam miqdori eng kam oylik ish haqining yil boshiga belgilangan miqdoriga muvofiq belgilanadi;

- bolali oilalarga nafaqa va moddiy yordam 6 oy muddatga, bola parvarishi bo‘yicha nafaqa esa – 12 oyga tayinlanadi, biroq bola ikki yoshga to‘lgan oydan keyingi oyga o‘tmasligi kerak;

- agar tug‘ilgan, farzandlikka olingan yoki vasiylikka qabul qilingan ikki va undan ortiq bolalar parvarish qilinsa, u holda bola parvarishi bo‘yicha nafaqa kichik bola ikki yoshga to‘lgunga qadar bir baravar miqdorda to‘lanadi.

Hozirgi vaqtda pensiya va nafaqalarni tayinlash, ularning to‘lovini monitoring qilish, hisobini yuritish O‘zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi huzuridagi yangidan tashkil etilgan budjetdan tashqari Pensiya jamg‘armasining hududiy bo‘linmalari tomonidan amalga oshirilmoqda. Uning asosiy vazifalari sifatida quyidagilar belgilab qo‘yilgan:

• fuqarolarning davlat pensiya ta’minotini tashkil etish;

• fuqarolarga pensiyalar, ijtimoiy nafaqalar, kompensatsiya to‘lovlari va boshqa to‘lovlarni tayinlash, ularning miqdorlarini qayta hisoblab chiqish;

• jamg‘arma hisobvaraqalarida majburiy to‘lov, badallar va boshqa to‘lovlarni jamlash;

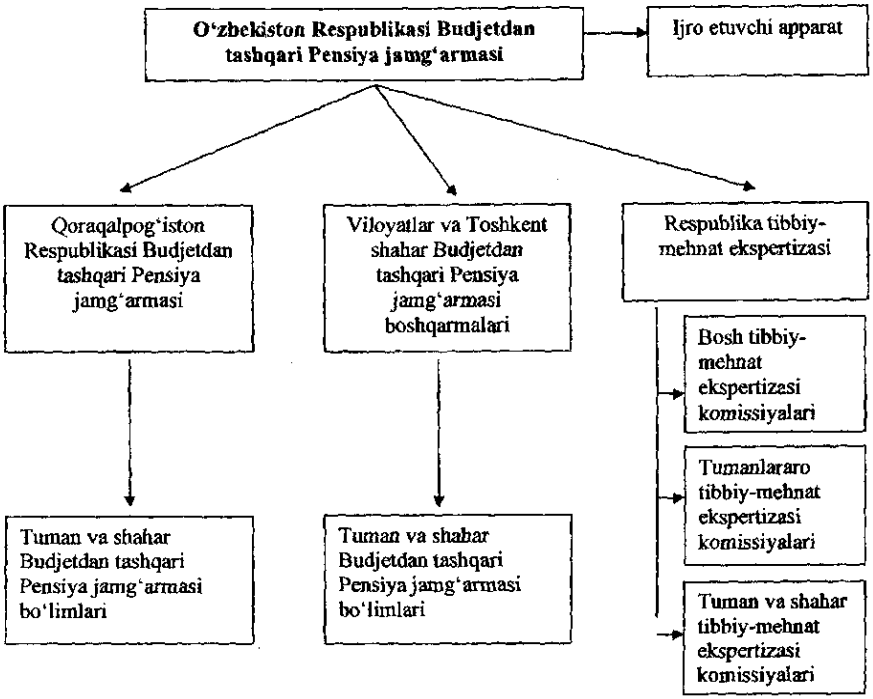
• pensiyalar va boshqa to‘lovlarning to‘liq moliyalashtirilishi va to‘lanishini tashkil etish, ular bo‘yicha hisob va hisobotni yuritish;

• fuqarolarning pensiya ta’minotiga doir mablag‘larini qat’iyan maqsadli ishlatilishini ta’minlash;

• mehnat mayibligi yoki kasb kasalligi oqibatidagi nogironlik bo‘yicha tayinlangan pensiyalarni to‘lashga mablag‘larni da’volar bo‘yicha aybdor yuridik va jismoniy shaxslardan belgilangan tartibda undirib olishni tashkil qilish;

• tibbiy-mehnat ekspertiza si xizmati faoliyatini tashkil etish;

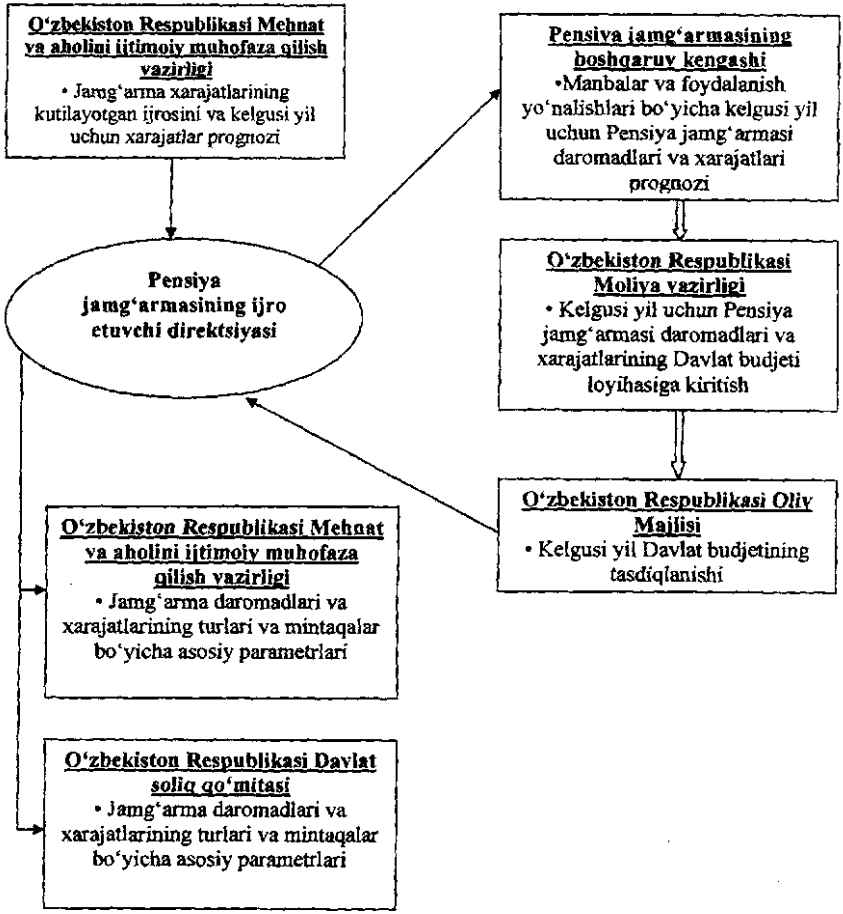
• davlat ijtimoiy sug‘urtasi sohasida xalqaro aloqalarni amalga oshirish, chet el tajribasini o‘rganish va undan foydalanish.



16.5-rasm. O'zbekiston Respublikasi Budjetdan tashqari Pensiya jamg'armasining tashkiliy tuzilmasi

Budjetdan tashqari Pensiya jamg'armasi tizimi - 14 ta hududiy boshqarmalar, 166 ta tuman(shahar) bo'limlari, Respublika tibbiy-ijtimoiy ekspertiza inspektsiyasi va bosh, tuman, tumanlararo, shahar va ixtisoslashtirilgan tibbiy-mehnat ekspertiza- si xizmatlaridan tashkil topgan.

Pensiya jamg'armasining ijro etuvchi direktsiyasi Pensiya jamg'armasining ijro etuvchi organi hisoblanadi. Manbalar va foydalanish yo'nalishlari bo'yicha kelgusi yil uchun Pensiya jamg'armasi daromadlari va xarajatlari prognozi Jamg'armaning ijro etuvchi direktsiyasi tomonidan ishlab chiqiladi va ko'rib chiqish uchun Jamg'armani boshqaruv kengashiga kiritiladi.



16.6-rasm. O'zbekiston Respublikasi Pensiya jamg'armasi amal etishining mexanizmi

O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi har yili Jamg'armaga joriy yil uchun Jamg'arma xarajatlarining kutilayotgan ijrosini va kelgusi yil uchun xarajatlar prognozini taqdim etadi. Ijro etuvchi direktsiya Jamg'armani boshqaruv kengashi tomonidan ma'qullangan daromadlar va xarajatlar prognozini O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligiga taqdim etadi.

O‘zbekiston Respublikasi Davlat budjeti Oliy Majlis tomonidan qabul qilingandan keyin Ijro etuvchi direktsiya O‘zbekiston Respublikasi Davlat soliq qo‘mitasiga va O‘zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligiga kelgusi yil uchun tasdiqlangan Jamg‘arma daromadlari va xarajatlarining turlari va mintaqalar bo‘yicha asosiy parametrlarini yetkazadi *(16.6-rasm)*.

Pensiya jamg‘armasi daromadlari quyidagi manbalar hisobiga shakllantiriladi:

1. Majburiy ajratmalar va badallar:

• mulkchilik shakllaridan qat’iy nazar, yuridik shaxslarning mehnatga haq to‘lash fondidan yagona ijtimoiy to‘lov tushumlarining belgilangan miqdori, lekin barcha xo‘jalik subyektlari (fermerlik xo‘jaliklaridan tashqari) har bir ishchisiga beriladigan bir minimal ish haqi hajmidan kam bo‘lmasligi kerak;

• alohida yuridik shaxslarning ijtimoiy sug‘urta badallari – 4,0 %;

• yuridik shaxs bo‘lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanuvchi jismoniy shaxslarning ijtimoiy sug‘urta badallari;

• fuqarolarning ish haqidan sug‘urta badallari;

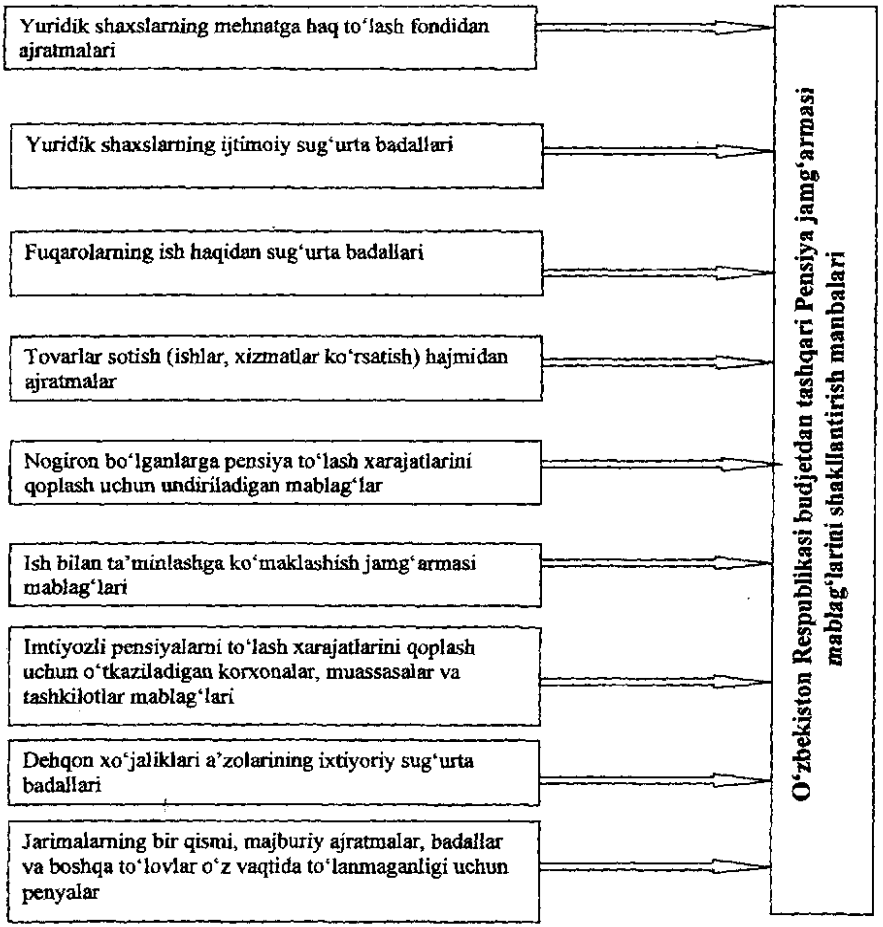
• qo‘shilgan qiymat solig‘i va aktsiz solig‘i chiqarib tashlangan holda korxonalar, muassasalar va tashkilotlarning tovarlar sotish (ishlar, xizmatlar ko‘rsatish) hajmidan 1,5 % ajratmalari, shuningdek kommunal xo‘jalik tizimi korxonalari uchun faoliyat xususiyatiga ko‘ra issiqlik energiyasi, suv va tabiiy gazning xarid qiymati hajmlari chiqarib tashlangan holda. Bunda uzoq muddatli aktivlar va o‘zi foydalanadigan boshqa mol-mulkni sotish majburiy mablag‘ ajratish obyektiga kiritilmaydi.

2. Boshqa to‘lovlar:

• «Fuqarolarning davlat pensiya ta’minoti to‘g‘risida»gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuniga muvofiq tayinlangan mehnatda mayib bo‘lganlik yoki kasb kasalligi oqibatida nogiron bo‘lganlarga pensiya to‘lash xarajatlarini qoplash uchun regressiv talablar (da’volar) bo‘yicha ish bepuvchilap va fuqarolardan undiriladigan mablag‘lapning 85,0 %;

• muddatidan oldin tayinlangan pensiyalarni to‘lash xarajatlarini qoplash uchun o‘tkaziladigan O‘zbekiston Respublikasi

Mehnat vazirligining Ish bilan ta'minlashga ko'maklashish jamg'armasi mablag'lari;



16.7–rasm. O'zbekiston Respublikasi budjetdan tashqari Pensiya jamg'armasi mablag'larini shakllantirish manbalari

• tayinlangan imtiyozli pensiyalarni to'lash xarajatlarini qoplash uchun o'tkaziladigan korxonalar, muassasalar va tashkilotlar mablag'lari;

• dehqon xo'jaliklari a'zolarining ixtiyoriy ravishda to'lanadigan sug'urta badallari;

• hisoblangan jarimalar summalarining bir qismi, majburiy ajratmalar, badallar va boshqa to'lovlar o'z vaqtida to'lanmaganligi uchun penyalar;

• qonun hujjatlarida taqiqlanmagan boshqa manbalar.

Pensiya jamg'armasi mablag'laridan quyidagi to'lovlarni amalga oshirish uchun foydalaniladi:

1. Ishlamaydigan fuqarolarga:

• Pensiya jamg'armasining hududiy bo'linmalari tomonidan tayinlanadigan pensiyalar;

• davlat pensiya ta'minoti olish huquqiga ega bo'lmagan keksa va mehnatga layoqatsiz fuqarolarga nafaqalar;

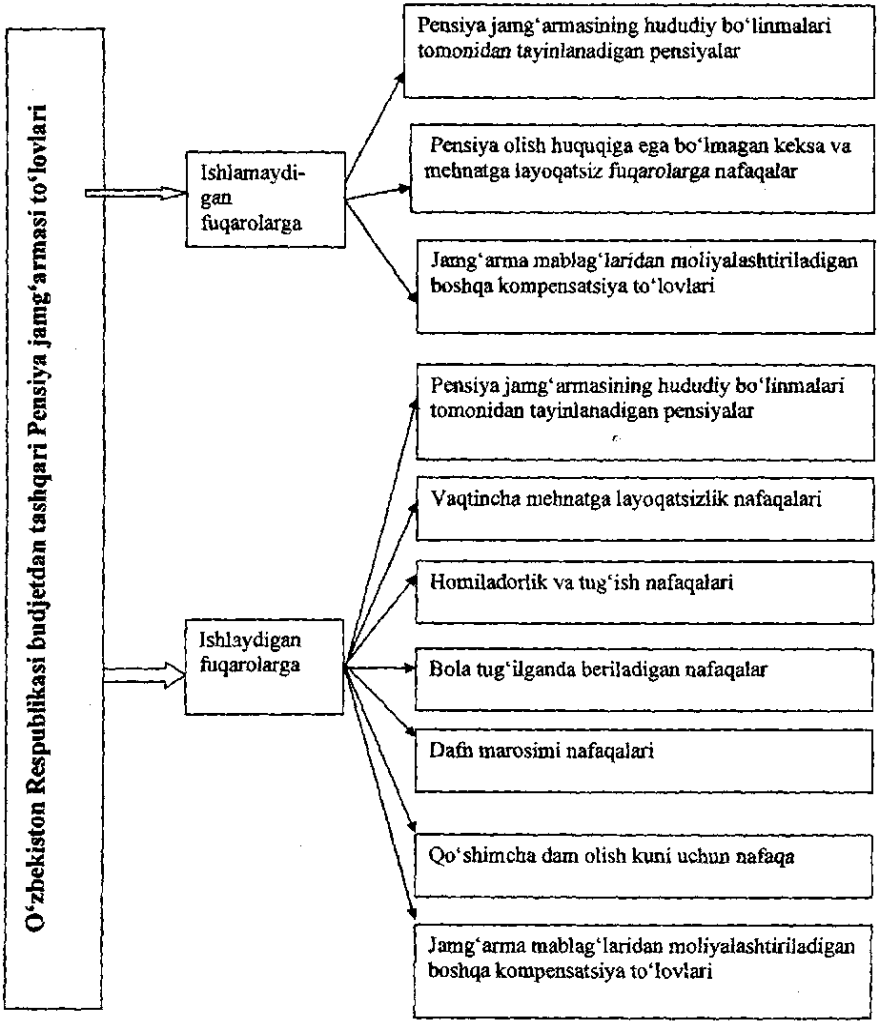
• qonun hujjatlariga muvofiq Jamg'arma mablag'laridan moliyalashtiriladigan boshqa kompensatsiya to'lovlari to'lash uchun.

2. Ishlaydigan fuqarolarga:

• Pensiya jamg'armasining hududiy bo'linmalari tomonidan tayinlanadigan pensiyalar;

• vaqtincha ishga layoqatsizlik nafaqalari (2007-yil 1-yanvardan boshlab vaqtinchalik ishga layoqatsizlarga nafaqa to'lash bilan bog'liq xarajatlar: budjet tashkilotlari tomonidan – mehnat haqi jamg'armasiga ajratiladigan budjet mablag'lari doirasida xo'jalik yurituvchi subyektlar tomonidan foyda solig'ini hisoblashda mazkur xarajatlar soliqqa tortiladigan bazadan chiqarib tashlangan holda shaxsiy mablag'lari hisobidan amalga oshiriladi);

• homiladorlik va tug'ish nafaqalari. Homiladorlik va tug'ish bo'yicha nafaqa, butun ta'til davomida, ish haqining 100,0 % miqdorida beriladi. Homiladorlik va tug'ish bo'yicha ta'til tug'ishgacha yetmish kalendar kuni va tug'ishdan so'ng ellik olti (agar tug'ish jarayoni og'ir kechgan bo'lsa yoki ikki va undan ko'p bola tug'ilishi holida – yetmish) kalendar kunni tashkil etadi va davlat ijtimoiy sug'urtasi nafaqasi to'lanadi;



16.8–rasm. O'zbekiston Respublikasi budjetdan tashqari Pensiya jamg'armasi mablag'laridan to'lovlar

• bola tug'ilganda beriladigan nafaqalar. Bola tug'ilganda beriladigan bir martalik nafaqa O'zbekiston Respublikasi hududida belgilangan eng kam oylik ish haqining ikki baravari miqdorida beriladi. Ish haqiga koeffitsient qo'llaniladigan tumanlarda nafaqa

ushbu koeffitsientlarni hisobga olgan holda belgilanadi;

• dafn marosimi nafaqalari. Dafn etish marosimi uchun nafaqa eng kam oylik ish haqining uch baravari miqdorida xodim yoki uning qaramog'ida bo'lgan quyidagi oila a'zolari vafot etganda beriladi: turmush o'rtog'i; 18 yoshga to'lmagan yoki vaqtincha ishga layoqatsiz (yoshidan qat'iy nazar) bolalari, aka-ukalari va opa-singillari; ota-onasi; bobosi yoki buvisi. Ishlamaydigan pensionyer vafot etgan taqdirda dafn etish marosimi uchun nafaqa uning oilasiga yoki pensionyerning dafn marosimini o'tkazgan shaxsga ikki oylik pensiya miqdorida, lekin eng kam oylik ish haqining ikki hissasidan kam bo'lmagan miqdorda, Pensiya jamg'armasining hududiy bo'linmalari tomonidan to'lanadi. Ish haqiga tuman koeffitsienti belgilangan joylarda dafn etish marosimi uchun nafaqa miqdori ishlab chiqarish bilan bog'liq bo'lmagan tarmoqlar uchun beriladigan tuman koeffitsientini hisobga olgan holda aniqlanadi;

• qo'shimcha dam olish kuni uchun nafaqa. 16 yoshgacha bo'lgan nogiron bolaning ota-onalaridan biriga (vasiyga, homiyga) bir oyda bir qo'shimcha dam olish kuni uchun to'lovlar. Nogiron bolasini tarbiyalayotgan ishlovchi ota-onaning biriga (vasiyga, homiyga) bola o'n olti yoshga to'lgunga qadar davlat ijtimoiy sug'urtasi mablag'lari hisobidan bir kunlik ish haqi miqdorida haq to'lagan holda oyiga qo'shimcha bir dam olish kuni beriladi.

• qonun hujjatlariga muvofiq Jamg'arma mablag'laridan moliyalashtiriladigan boshqa kompensatsiya to'lovlari uchun sarflanadi.

Pensiya jamg'armasining daromadlari tarkibida yagona ijtimoiy to'lovlar katta ulushga ega bo'lib, umumiy hajmning 75,0 % dan ortig'ini tashkil etadi, fuqarolarning ish haqidan sug'urta badallari taxminan 6,5 % ga teng.

Xarajatlarning asosiy ulushi – ishlamayotgan pensionyerlarga pensiyani to'lashga – 86,0 % dan ortiq va nafaqalarga – taxminan 6,0 % to'g'ri keladi.

Amaldagi qonunchilikka muvofiq, fuqarolarning shaxsiy jamg'arib boriladigan pensiya hisobvarag'iga har oyda ularga hisoblangan ish haqining 1,0 % miqdorida badal belgilangan. Fuqarolarning shaxsiy jamg'arib boriladigan pensiya

hisobvaraqlariga o'tkaziladigan majburiy pensiya badallari budjetga to'lanadigan soliqlar va yig'imlarga tenglashtirilgan.

Jamg'arib boriladigan majburiy pensiya badallarining to'lanishi natijasida ishlayotgan fuqarolar uchun ish haqidan (daromadidan) hech qanaqa yo'qotish bo'lmaydi. Ishlovchi fuqaroning shaxsiy hisobvarag'iga o'tkazib berilayotgan har oylik pensiya majburiy badallari ushbu xodimning daromadiga qonunda belgilangan tartibda hisoblangan jismoniy shaxslarning daromad solig'idan chegirib qolinadi.

Bundan tashqari, Qonunning fuqarolarning shaxsiy jamg'arib boriladigan pensiya hisob-varaqlarida to'plangan mablag'lar uchun hisoblangan foizlar hamda bu mablag'lar hisobiga berilgan pensiyalar soliq to'lashdan ozod qilinadi.

Shu bilan birga, jismoniy shaxslarning O'zbekiston Respublikasi Xalq bankidagi fuqarolarning shaxsiy jamg'arib boriladigan pensiya hisobvaraqlariga ixtiyoriy ravishda yo'naltirilgan summalariga soliq solinmaydi.

Davlat jamg'arib boriladigan pensiya tizimida ishtirok etuvchi fuqarolarga shaxsiy jamg'arib boriladigan pensiya hisobvaraqlarida jamg'arilgan mablag'lari saqlanishi hamda to'lanishini kafolatlaydi.

Shaxsiy jamg'arib boriladigan pensiya hisobvaraqlarida to'plangan mablag'larga daromad hisoblash foizi inflyatsiya darajasidan yuqori bo'lishi lozimligi ko'rsatilgan.

Qisqacha xulosalar

Aholining ijtimoiy himoyasi – bu davlat tomonidan munosib turmushni, ya'ni jamiyat rivojining zamonaviy bosqichidagi standartlarga mos moddiy ta'minotni va insonning erkin rivojlanishini ta'minlash maqsadida davlat tomonidan kafolatlanadigan va amalga oshiriladigan huquqiy, ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy tavsifdagi chora-tadbirlar majmuasidir.

Ijtimoiy institut – bu odamlarning birgalikdagi faoliyatini tashkiliy tuzilma tarzida tashkil etishning barqaror shakli yoki normaiy jihatdan tartibga solinadigan qoidalar tizimidan iborat.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish – bu xodim hayotidagi zarur manfaatlar sohasi bo'lib, uning miqdor va sifat tavsiflari

davlat va jamiyatning ijtimoiy, iqtisodiy, huquqiy va madaniy taraqqiyoti darajasi haqida dalolat beradi.

O'zbekiston Respublikasining «Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida»gi Qonuniga ko'ra, pensiyaning quyidagi uch turi mavjud:yoshga doir pensiya; nogironlik pensiyasi; boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi.

O'zbekistonda pensiya ta'minoti tizimi tobora takomillashtirilmoqda. Shu maqsadda pensiya va nafaqalarni tayinlash, ularning to'lovini monitoring qilish, hisobini yuritish uchun O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi huzurida Budjet dan tashqari Pensiya jamg'armasi tashkil etilgan.

Mamlakatda pensiya va nafaqalar miqdori muttasil oshirib borilmoqda. Aholini ijtimoiy himoya qilishning pensiya va ijtimoiy nafaqalar orqali qo'llab-quvvatlashdan tashqari ular uchun qator imtiyozlar ham joriy qilingan.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Aholini ijtimoiy muhofaza qilish deganda nimani tushunasiz?
2. Ijtimoiy muhofaza obyektlariga aholining qaysi toifalari kiradi?
3. Aholini ijtimoiy muhofaza qilishning asosiy tamoyillarini aytib bering.
4. Qanday ijtimoiy institutlarni bilasiz?
5. Ijtimoiy sug'urta deganda nimani tushunasiz?
6. Aholiga ijtimoiy xizmat ko'rsatishning qanday turlari mavjud?
7. Aholini ijtimoiy muhofaza qilishda ijtimoiy transfertlar o'rni nimalardan iborat?
8. Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning asosiy shakl va mexanizmlarini aytib bering.
9. Pensiya va nafaqalarning qanday turlarini bilasiz?
10. Pensiyalarni rasmiylashtirish tartibini aytib bering.

Adabiyotlar

1. I.A.Karimov. Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi. O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va Senatining qo'shma majlisidagi ma'ruzasi. T.:O'zbekiston, 2010.56 bet.

2.Inson manfaati, huquq va erkinliklarini ta'minlash, hayotimizning yanada erkin va obod bo'lishiga erishish – bizning bosh maqsadimizdir. Prezident Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 20 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv qo'llanma. – T.:O'qituvchi, 2013. –128 b.

3. I.A.Karimov. Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qatiyat bilan davom ettirish. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2013-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan 2013-yil 18-yanvardagi majlisidagi ma'ruza // «Xalq so'zi» 2013-yil 19-yanvar.

4. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие/. - СПб.: Питер, 2012 - 208 с.

5. Q.X.Abdurahmonov va N.T.Shoyusupova. Mehnat iqtisodiyoti:Ijtimoiy

mehnat munosabatlari: darslik. - T.: TDIU, 2011 - 420 bet.

6. А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева, Е.А.Митрофанова, М.В. Ловчева. Мотивация и стимулирование трудовой деятелности: Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2010 - 524 с.

7. Жданкин Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ. Учеб.- практ. пособ. – М.: Финпресс, 2010 – 272 с.

8. Социология. Учебник. Под. Ред. Н.Г.Скворцова. – М.: Проспект, 2010 – 352 с.

9. Экономика труда: рыночные и социалные аспекты: учебно - методический комплекс/ ред. Н. А. Волгина. - М.: РАГС, 2010. - 368 с.

10. Ijtimoiy himoya yili: mazmun va mohiyat. M.Hojimatov, Sh.Jumaev, U.Oltinov. – T.: Alishyer Navoiy nomidagi O'zbekiston Milliy kutubxonasi nashriyoti, 2007.

11.Социалная защита населения в Республике Узбекистан. – T: Top Image Media, 2007.

12. http: // www.gov.uz – O'zbekiston Respublikasining davlat portali.

13. http: //www.mineconomu.uz – O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligining rasmiy sayti

14. http: // www.edu.uz – O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligining rasmiy sayti

15. http: // www.mexnat.uz – O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish vazirligining rasmiy sayti.

16. http: // www.stat.uz – O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasining rasmiy sayti

17. http: // www.lex.uz – O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi qonunchilik hujjatlarining sayti

18. http: // www.eLibrary.ru – ilmiy elektron kutubxona sayti

19. http: // www.edu.uz – O'zbekiston ta'lim sayti

20.http: // www ula.uzsci.net – O'zbekiston Respublikasi kutubxonalar assotsiatsiyasining sayti

21. http: // www.e-ilm.uz – masofadan turib o'qitish tizimining sayti

22. http: // www.uzsci.net – ilmiy–ta'lim tarmog'i

XVII bob. MEHNAT FAOLIYATI SOHASIDA SOTSIOLOGIK TADQIQOTLAR O'TKAZISH

17.1. Mehnat faoliyati sohasida sotsiologik tadqiqotlarning mohiyati, maqsad va vazifalari

Umumiy sotsiologiya fanida o'zaro bog'liq uch daraja farqlanadi:

- sotsiologiya nazariyasi;
- maxsus sotsiologiya nazariyalari;
- sotsiologik tadqiqotlar.

Sotsiologik tadqiqotlar - yagona maqsad: o'rganilayotgan ijtimoiy hodisa to'g'risida aniq obyektiv ma'lumotlarni olishga qaratilgan izchil mantiqiy metodologik tashkiliy-texnikaviy tadbirlar tartibidir[149].

Sotsiologik tadqiqotlarning maqsadidan kelib chiqqan holda uning turlari tanlanadi. Umuman sotsiologik tadqiqotlarning asosiy uch turi ajratib ko'rsatiladi:

1. Tekshirish tadqiqotlari – bu chegaralangan vazifalarni hal etish maqsadini ko'zlagan sotsiologik tadqiqotlarning eng oddiysidir. Tekshirish tadqiqotlarida sotsiologik tadqiqot vositalari – so'rovnomalar, intervyu savollari, kuzatish varaqalari, hujjatlar va hokazolar o'rganiladi. Bunda tadqiqot dasturi ham soddalashtirilgan bo'ladi, tadqiqotlarda 20 nafardan 100 nafargacha kishi ishtirok etadi.

2. Tavsifli tadqiqotlar – bu o'rganilayotgan obyekt to'g'risida empirik ma'lumotlar asosida yaxlit tasavvur hosil qilish imkoniyatini yaratadigan nisbatan murakkabroq sotsiologik tadqiqotlardir. Odatda bunday tadqiqotlar turli xususiyatlarni mujassamlashtirgan obyekt, masalan yirik korxona mehnat jamoasiga taalluqli masalalarni o'rganish maqsadida o'tkaziladi.

---

[149] Абдурахманов К.Х., Абдуллаев А.М., Зокирова Н.К. Методы социологического исследования. Учебное пособие / Под ред.акад. Убайдуллаевой Р.А. – Т.: Фан ва технология, 2008. – с 6.

Tapvsifli tadqiqotlarda empirik ma'lumotlarni to'plashning bir yoki bir nechta ususlidan qo'llaniladi. Bu esa to'planadigan ma'lumotlarning to'laligi va ishonarligini ta'minlaydi, obyekt bo'yicha chuqur asoslangan xulosalar chiqarish imkoniyatini yaratadi.

3. *Tahliliy tadqiqotlar* sotsiologik tadqiqotlarning eng murakkab usuli hisoblanadi. Bunday tadqiqotlarni amalga oshirish natijasida birgina o'rganilayotgan obyekt bo'yicha zarur materiallar to'plabgina qolinmasdan, shuningdek mavjud muammolarning tub sabablarini aniqlash ham mumkin bo'ladi. Sabab–oqibat aloqadorligini izlash – mazkur tadqiqotlarning asosiy maqsadidir. Tahliliy tadqiqotlarda asosiy va asosiy bo'lmagan, doimiy va vaqtinchalik, nazorat qilinadigan va nazorat qilinmaydigan omillar har taraflama chuqur o'rganiladi.

Odatda tahliliy tadqiqotlar tekshirish tadqiqotlarining yakunlovchi qismi bo'ladi.

Sotsiologik tadqiqotlar hamma sohalarda, shu jumladan mehnat faoliyati sohasida ham olib boriladi.

Mehnat faoliyati sohasidagi sotsiologik tadqiqotlarning mohiyati mehnat faoliyatini inson ijtimoiy hayotining alohida shakli sifatida o'rganishdan iboratdir.

Sotsiologiya nuqtayi nazaridan mehnat faoliyati – agar u xususiy mehnat faoliyati sifatida amalga oshirilsa ham – odamlarning birgalikdagi faoliyatdir. Bu mehnat faoliyatining, jumladan, mehnat vositalari va xodimning mehnat faoliyatiga qodirligi (maxsus bilim, malaka, ko'nikmaga va hokazolarga ega bo'lishi) kabi ajralmas tarkibiy unsurlari kelib chiqishi jihatidan tashqi, ya'ni ijtimoiy xususiyatga egaligi bilan bog'liqdir.

Mehnat faoliyati sohasidagi sotsiologik tadqiqotlarning maqsadi tadqiqotchi sotsiologning mazkur tadqiqotning nazarda tutilayotgan, masalan xodimlar mehnat faoliyati yetakchi motivlari mazmunining o'z malakalariga muayyan darajada bog'liqligi tasavvurlaridir. Agar tadqiqotning maqsadi yangi bilimlarni egallash yoki mavjudlariga aniqlik kiritish bo'lsa, uni *nazariy* tadqiqotlar deyishadi. Tadqiqotning maqsadi amaliy vazifalar, masalan xodimlar muayyan guruhining mehnatga haq to'lashning yangi

tizimiga munosabatini aniqlash va shu asosda uni joriy qilish bo'lsa, bu tadqiqotlar *amaliy* hisoblanadi.

Amaliyotda esa odatda *nazariy–amaliy sotsiologik tadqiqotlar* o'tkaziladi. Zero, o'z maqsadi bo'yicha oddiy tadqiqotlarni amalga oshirish ham dastavval muayyan nazariy izlanishlarni olib borish, asosiy tushunchalarga aniqlik kiritish, ma'lumotlarni to'plash va tahlil etishning maqbul usulini tanlashni taqozo qiladi.

Mehnat faoliyati sohasidagi sotsiologik tadqiqotlarning vazifasi berilgan savollarga tadqiqot maqsadini ro'yobga chiqarish imkonini beradigan javoblarni olishdir.

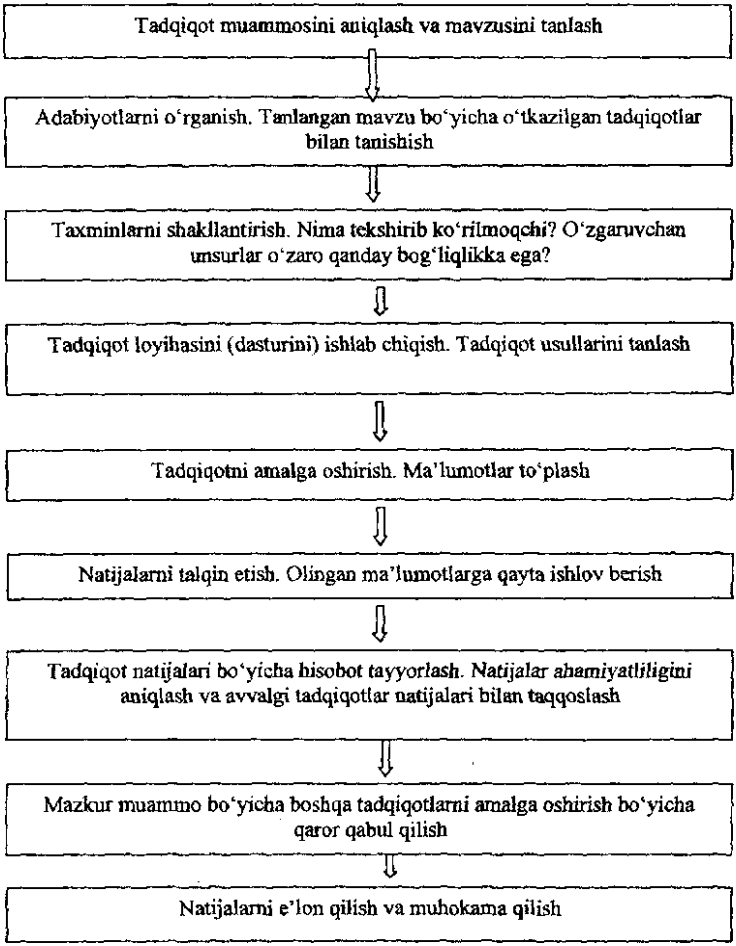
Sotsiologik tadqiqotlar uslubiyoti empirik ma'lumotlarni to'plash, qayta ishlash va tahlil etish bo'yicha turli maxsus usullar, vositalar va yo'llarni o'zida mujassamlashtiradi. Umumiy ko'rinishda sotsiologik tadqiqotlarga keyinchalik ijtimoiy boshqaruv amaliyotida qo'llash uchun o'rganilayotgan hodisa yoki jarayon haqida ishonchli ma'lumotlar olishga qaratilgan yagona maqsad yo'lida o'zaro bog'langan uslubiy va tashkiliy jarayonlarning mantiqan uzviy bog'liq tizimi deb qarash mumkin.

Sotsiologik tadqiqotlar qator uyg'un, bir-birini almashtiruvchi, shu bilan birga mazmunan bog'liq bosqichlarni o'z ichiga oladi. Bular quyidagilardan iborat:

- sotsiologik tadqiqotlar dasturini ishlab chiqish;
- tadqiqot turi va hajmini aniqlash;
- sinov tadqiqoti o'tkazish;
- ijtimoiy tadqiqotni o'tkazishni tashkil etish;
- birlamchi sotsiologik ma'lumotlarni to'plash;
- yig'ilgan ma'lumotlarga qayta ishlov berish;
- sotsiologik ma'lumotlarni tahlil etish, tadqiqot natijalari bo'yicha hisobot tayyorlash, xulosalar va tavsiyanomalar ishlab chiqish.

Sotsiologik tadqiqotlarni tashkil etishning eng muhim bosqichlaridan biri tadqiqotning maqsad va vazifalari, taxminlarini tayyorlash, tushunchalariga aniqlik kiritish va ularni o'zida aks ettiruvchi dasturni ishlab chiqishdir.

Sotsiologik tadqiqotlarning uslubiy va tartibli bo'limlari farqlanadi. *Sotsiologik tadqiqotlarning uslubiy bo'limi* quyidagi qismlarni mujassamlashtiradi:



17.1-rasm. Mehnat faoliyati sohasida sotsiologik tadqiqotni amalga oshirish bosqichlari

1. *Tadqiqot muammosini shakllantirish, tadqiqot obyekti va predmetini aniqlash.*

Tadqiqot muammosi - bu mehnat faoliyati sohasidagi ijtimoiy ziddiyatlarni hal etish va ularni tartibga solish uchun bu faoliyatning biron jabhasini o'rganishga bo'lgan ehtiyojdir.

Tadqiqot obyekti bu anglash jarayoniga qaratilgan hodisa yoki jarayondir. Ijtimoiy ziddiyat mavjud bo'lgan har qanday ijtimoiy hodisa, jamoa munosabatlari ijtimoiy tadqiqot obyekti bo'lishi mumkin.

Mehnat faoliyati sohasidagi tadqiqotlarning *aniq obyektlari*ga quyidagilar kiradi:

- alohida mehnat jamoalari;
- mehnat faoliyatining ommaviy ishtirokchilari sifatida ko'rilayotgan ijtimoiy kategoriyalar (masalan, ishlayotgan pensionyerlar, ayollar, kasb-hunar kollejlari, oliy o'quv yurtlarining bitiruvchilari va hokazolar);
- mahalliy, mintaqaviy va milliy darajadagi mehnat munosabatlarining sheriklari;
- mehnat munosabatlarini tartibga soladigan institutlar va hokazolar.

Tadqiqot predmeti - bevosita o'rganiladigan obyektning (tadqiqotchi nuqtayi nazaridan) eng muhim xususiyatlari, jihatlari va hossalaridir. Masalan, mehnat faoliyati sohasida xodimlarning qadriyatlari (ular o'z ish natijalariga muvofiq ega bo'lishni mo'ljallayotgan moddiy va ma'naviy ne'matlar) o'rganilayotgan bo'lsa, tadqiqot obyekti – xodimlar, tadqiqot predmeti esa – qadriyatlar bo'ladi.

2. Tadqiqotning maqsad va vazifalarini aniqlash.

Tadqiqotning maqsadi muammoni nazariy va amaliy yo'nalishlarda tahlil etishni ko'zda tutsa, vazifalar muammoni tahlil qilish bo'yicha asosiy va qo'shimcha talablarni shakllantiradi.

3. Asosiy tushunchalarni aniqlash va talqin etish.

Bu tushunchalarning nazariy va empirik mohiyatiga aniqlik kiritish, ularni talqin etishda bir xillikka erishishni nazarda tutadi.

4. Tadqiqot obyektini dastlabki tizimli tahlil etish.

Tadqiqot predmeti to'g'risida yangi bilimlar izlash yo'lini asoslash uchun mavjud sotsiologik bilimlarni tizimga keltirish va tahlil etish lozim.

5. Tadqiqot taxminlari (gipotezasi)ni shakllantirish.

Taxmin sotsiologik tadqiqotlarda bosh uslubiy vosita hisoblanadi va o'rganilayotgan muammo hamda jarayonlar o'rtasida aloqalarning xususiyati to'g'risida asosli fikrlarni aks ettiradi.

Taxmin quyidagicha tasniflanadi:

a) *malakali* - bu tadqiqot obyektining eng jiddiy hossalari to'g'risidagi taxminlar;

b) *tarkibiy* - o'rganilayotgan obyektning alohida elementlari o'rtasidagi aloqalarning xaraktyeri to'g'risidagi taxminlar;

v) *funktsional* - o'zaro munosabatlar darajasi to'g'risidagi taxminlar;

g) *izohli* - o'rganilayotgan ijtimoiy jarayonlar va hodisalardagi sabab-oqibat munosabatlari to'g'risidagi taxminlar.

Mehnat faoliyati sohasidagi sotsiologik tadqiqotlarning tartibli bo'limi quyidagilarni nazarda tutadi:

1. Tadqiqotning printsipial (strategik) rejasini ishlab chiqish. Sotsiologik tadqiqotlar strategiyasining uchta varianti mavjud bo'lib, ular quyidagilardan iborat:

a) tadqiqot obyekti to'g'risida yetarli tasavvurlar bo'lmasa yoki farazlar yo'q bo'lsa, tekshirish rejasi qo'llaniladi. Ushbu rejaning maqsadi muammoni aniqlash va farazlar ishlab chiqishdan iborat;

b) yozma variant yozma farazlarni ilgari surish uchun obyekt to'g'risidagi bilimlar yetarli bo'lmagan taqdirda qo'llaniladi. Rejadan maqsad - ijtimoiy tarkiblar hamda hodisalarni batafsil va to'la bayon qilish;

v) tajriba rejasidan o'rganilayotgan sohada yetarli bilimlarga, asosli gipotezalarga ega bo'lingan holatlarda foydalaniladi. Rejaning maqsadi - vizual va sabab-oqibat aloqadorligini tadqiq etish.

2.Kuzatuv birligiga aniqlik kiritish va tanlovni asoslash.

Kuzatuv birligi sotsiologik tadqiqotlarda bevosita ma'lumot manbayi, tadqiqotning maqsad va vazifalaridan kelib chiqqan holda shaxs, shaxslar guruhi, korxona yoki tashkilot bo'lishi mumkin.

Tanlovni asoslash deyilganda sotsiologik tadqiqotni amalga oshirish natijasida ilmiy asoslangan, xolis ma'lumotlarga ega bo'lish tushuniladi.

3. Birlamchi ma'lumotlarni to'plash va tahlil etish bo'yicha ish tartibini tanlash.

Birlamchi ma'lumotlarga ma'lumotlar tahlili chizmalari, ommaviy so'rovlar anketalari, intervyu rejalari, identifikatsiya hisob varaqalari, ish vaqtini hisobga olish varaqasi, tahlilga mansub

hujjatlar va matnlarni o'rganish bo'yicha yo'riqnomalar, kuzatish chizmalari va hokazolar kiradi.

Mehnat faoliyati sohasida sotsiologik tadqiqotlarni o'tkazish dasturi quyidagi talablarga javob berishi kerak:

1. *Dastur ishlab chiqilishining shartligi.* Dasturga asoslanmagan tadqiqot vaqt va resurslarni behuda sarflash bilan barobar. Hatto tadqiqot natijasida e'tiborga molik empirik natijalar olingan bo'lsa ham dastur tuzilmagan taqdirda ularni qanday talqin qilish, amaliyotla qanday qo'llash masalasi ochiq qoladi.

2. *Dasturning aniq-ravshanligi.* Dastur hamma tadqiqotchilar uchun tashkiliy hujjat vazifasini o'tashi uchun uning maqsad va vazifalari aniq-ravshan belgilab qo'yilishi kerak.

3. *Dastur bosqichlarining izchilligi.* Muammoni, tadqiqot obyekti va predmetini aniqlab olmasdan farazni ishlab chiqishning imkoniyati bo'lmaydi. Shuning uchun tadqiqotni amalga oshirishning bosqichlari aniq belgilab olinishi lozim.

4. Dasturga o'zgartirishlar kiritish mumkinligi. Bu tadqiqot bosqichlariga rioya etish talabiga aslo zid emas. Tadqiqot jarayonida aniq vaziyatdan kelib chiqib, dasturga muayyan aniqliklar, o'zgartirishlar kiritilishi talab etiladi.

Sotsiologik tadqiqotlar ikki yo'nalishda: ijtimoiy buyurtma va shaxsan sotsiologning tashabbusi asosida amalga oshirilishi mumkin. Ammo sotsiologning shaxsiy tashabbusi ham real hayot muammolari asosiga qurilishi shart.

17.2. Mehnat faoliyati sohasida sotsiologik tadqiqotlarni amalga oshirish uslubiyoti

Hozirgi davr sotsiologiyasida birlamchi ijtimoiy ma'lumotni to'plash usullariga ikki xil metodologik yondashuv tarkib topgan. Bu – an'anaviy hisoblangan miqdor hamda sifat usullaridir.

*Miqdor usuli*ga kuzatish, hujjatlarni tahlil etish va so'rov kiradi.

Kuzatish – guvoh tomonidan voqealarni bevosita qayd qilishdir. Odatdagi kuzatishdan farqli ravishda *ilmiy kuzatish* quyidagi talablarga javob berishi kerak:

• tadqiqot maqsad va vazifalariga bo'ysunish;

• oldindan tuzilgan reja va belgilab olingan dasturga moslik;

• kuzatish ma'lumotlarini bayonnomalar va kundaliklarda qayd qilib borish;

• kuzatish orqali olingan ma'lumotlardan foydalanish, asoslanganligi va barqarorligini tekshirib ko'rish imkoniyati.

Kuzatish usulidan obyekt haqida boshlang'ich ma'lumot olish, muammoni oydinlashtirish, farazlarni ishlab chiqish uchun zarur dasturlar tuzish jarayonida, shuningdek boshqa usullar bilan olingan ma'lumotlarni tekshirib ko'rish maqsadida foydalanish mumkin.

Hujjatlarni tahlil qilish. Hujjatlarni tahlil qilish usuli sotsiologiyada keng qo'llaniladi. Sotsiologiyada *hujjat* deyilganda u yoki bu tarzda qayd etilgan (qo'lyozma, foto, kino, video, matn) har qanday axborot tushuniladi. Tadqiqot vazifasini hal etish, obyekt haqidagi ma'lumotlar ishonchli bo'lishi uchun qanday hujjatlarni o'rganish kerakligini aniqlab olish talab etiladi.

Hujjat albatta rasmiy matyerial bo'lishi shart emas. Sotsiolog uchun shaxs qo'lyozmasi ham, rahbar chiqargan rasmiy buyruq ham hujjatdir.

Hujjatlar *huquqiy maqomi* bo'yicha rasmiy va norasmiy bo'ladi. *Rasmiy hujjatlar*, qoida bo'yicha rasmiy blankda rasmiylashtiriladi, rasmiy shaxs tomonidan imzolanadi va muhr bilan tasdiqlanadi. *Norasmiy hujjatlar* esa odatda xususiylik belgisiga ega bo'ladi, xususiy shaxslar tomonidan o'z xohishlari bo'yicha tuziladi (masalan, mashhur shaxslarning esdaliklari).

Hujjatlar *axborot manbayi*ga ko'ra, birlamchi va ikkilamchi bo'ladi. *Birlamchi hujjatlar* voqealarni bevosita qayd qilishga asoslanadi. *Ikkilamchi hujjatlar* ko'pincha birlamchi hujjatlarni qayta ishlash asosida tayyorlangan, ba'zan ma'lumotlar chalkashtirilgan bo'ladi.

So'rov usullari birlamchi ijtimoiy axborotni to'plashning eng keng tarqalgan turidir. So'rov usullari intervyu va anketa so'rovlari turlariga tasniflanadi.

Intervyu – bevosita tadqiqotchi yoki uning nomidan ish ko'rayotgan intervyu oluvchi tomonidan intervyu berayotgan (savollarga javob qaytarayotgan) respondentdan so'rov usulida ma'lumot olishdir.

Intervyu olishning quyidagi usullari mavjud:

Shaxsiy intervyu - biron-bir muammoni o'rganishning eng keng tarqalgan usuli. U tadqiqotchi yoki intervyu oluvchi tomonidan ko'chada, ishxonada, uyda yoki odam gavjum joylarda o'tkazilishini ko'zda tutadi. Ushbu usulni «yuzma-yuz» deb ataladi va intervyu oluvchi bilan respondentning bevosita aloqasiga asoslanadi.

Guruh intervyusi - bu guruh, jamoa, oila a'zolari o'rtasida so'rov o'tkazishni ko'zda tutadi. Odatda, bunda umumiy mavzularda munozara yuritiladi. Guruh intervyusi uchun guruh (10 kishigacha) tanlanadi, ular bilan muayyan bir mavzuda muhokama o'tkaziladi, suhbatni maxsus tayyorlangan intervyu oluvchi - modetor olib boradi.

Telefon orqali intervyu - hozirgi vaqtda turli xarajatlarsiz va ijtimoiy tadqiqotni qisqa muddatda o'tkazishga imkon beruvchi usul sifatida keng tarqalmoqda. U mamlakatning turli joylarida yashovchi respondentlar bilan aloqaga kirishish imkonini beradi. Telefon orqali intervyuni tashkil etish qiyinchilik tug'dirmaydi, chunki respondentlar tanlovini telefon ma'lumotnomalari orqali olish mumkin. Ammo telefon orqali intervyu bir qator chekovlarga olib keladi. Masalan, so'rov mavzusi respondentlarni qiziqtirmasa yoki bu ular uchun dolzarb bo'lmasa, intervyu beruvchilar savollarlarga javob qaytarishdan bosh tortishlari mumkin.

*Pochta orqali so'rovlar*ning mohiyati quyidagicha: sotsiolog anketani pochta orqali maxsus xat va o'zining manzili yozilgan xatjild bilan birgalikda jo'natadi. Ushbu usulning afzalligi tejamliligida, geografik jihatdan tarqoq respondentlar, masalan fermyerlar, biron ozchilikni tashkil qiluvchi millat vakillari, alohida aholi punktlarida istiqomat qiluvchilar o'rtasida tadqiqot o'tkazishga qulayligidadir. Intervyu oluvchi bilan respondent o'rtasida o'zaro aloqaning yo'qligi (savolni tushuntirib berishning imkoni yo'q) va jo'natiladigan javoblarning kamligi (odatda 30,0 % atrofida) ushbu usulning kamchiliklari hisoblanadi.

So'rovning o'ziga xos turi *sotsiometrik so'rovdir*. «Sotsiometriya» atamasining lug'aviy ma'nosi do'stona munosabatlar darajasini aniqlashdir. *Sotsiometrik so'rov* - ijtimoiy-psixologik usullarga kiradi. U birlamchi mehnat jamoalaridagi mehnat munosabatlarining xususiyatlarini o'rganish uchun keng qo'llaniladi, shu bois unga ijtimoiy tadqiqot usullaridan biri deb qarash mumkin. Bu

usuldan turli shaxslararo munosabatlarni tadqiq etishda foydalaniladi.

Sotsiometrik so'rov o'tkazishning asosiy vositasi birlamchi jamoaning har bir a'zosi tomonidan to'ldiriladigan sotsiometrik varaqadir. Sotsiometrik varaqalarni tahlil etish orqali quyidagi shaxslararo munosabatlarni aniqlash mumkin: moyillik, afzal ko'rish (ya'ni, ijtimoiy tanlov) yoki yuz o'girish, og'ish, ya'ni salbiy tanlov, shuningdek rad etish va befarqlik.

Sotsiometrik varaqa savoli sotsiometrik mezon deyiladi. Har bir mezon bo'yicha sotsioxaritalarni to'ldirish asosida sotsiometrik matritsa tuziladi. U «shaxmat» jadvali shaklida bo'lib, qatorlarida «kim tanlashi», ustunlarida esa «kimni tanlashi» ko'rsatiladi. Bunda sotsiomatritsa qatorlari va ustunlari soni mehnat jamoasi a'zolari soniga teng bo'ladi, ularning familiyasi gorizontal va vyertikal bo'yicha tutashadi.

Ijtimoiy axborot to'plash usullaridan yana biri test o'tkazishdir. *Test* - shaxsning o'ziga xos xususiyatlari, layoqati va layoqati, motivlari, ruhiy holati va hokazolarni aniqlashga qaratiladi. Yoshlarni kasbga yo'naltirish, shaxs faoliyat turli sohalarida layoqatlari, yetakchilik salohiyatlari, ijtimoiy maqsadlari, qiziqishlari, ehtiyojlarini aniqlashda testdan keng foydalaniladi.

Sotsiologik tadqiqotlar bo'lajak izlanishlarning ilmiy asoslangan reja va dasturini tayyorlashdan boshlanadi. Dastur hayot haqiqatidan kelib chiqqan va ilmiy-nazariy jihatdan puxta ishlangan bo'lishi lozim. Zero, tadqiqot natijalari qanday bo'lishi ana shu omillarga bevosita bog'liqdir.

Dastur bo'lajak tadqiqot materiallarini to'plash, qayta ishlash va ma'lumotlarni tahlil qilishni o'z ichiga oladi. Dastur tadqiq etiluvchi ijtimoiy muammo mohiyatini aniqlash, tadqiqot obyekti va predmetini belgilash, maqsad va vazifalarni tavsiflab berish, ilmiy taxminni belgilash usullarini aniqlash, ma'lumotlarni to'plash va tahlil etish chizmasini tayyorsh kabi qismlarni o'zida mujassamlashtiradi. Shunday qilib, dastur, asosan ikki katta bo'lim, ya'ni metodologik - nazariy va amaliy-uslubiy bo'limlardan iboratdir.

Sotsiologik tadqiqotlar nazariy asoslarini ishlab chiqish va ma'lumotlarni to'plash mushtaraklikda, umumiy vazifalarga

bo‘ysundirilgan holda amalga oshiriladi. Sotsiologik tadqiqotlar dasturini ishlab chiqish jarayonida ikki asosiy talabga rioya qilish muhimdir:

• birinchidan, ishlab chiqilgan nazariy umumlashmalardan real tadqiqot jarayonlariga o‘ta bilish;

• ikkinchidan, olingan natijalar, ma’lumotlar, to‘plangan empirik materiallardan nazariy umumlashmalar, xulosalar chiqarish, ilmiy tavsiyalar va amaliy takliflar tayyorlash.

Bu ikki talabga rioya qilish, bir tomondan,sotsiologik tadqiqotlar o‘tkazishni tizimli yo‘lga qo‘yish, mehnat faoliyatining ijtimoiy muammolarini tadqiq etish ishlarini uzluksiz amalga oshira borishni ta’minlasa, ikkinchi tarafdan, sotsiologiya fanini boyitishga ham xizmat qiladi.

Sotsiologik tadqiqotda o‘rganilayotgan obyektga muayyan tizim sifatida yondoshish, bu tizimning xususiyatlari, unsurlariga aniqlik kiritish talab qilinadi. Masalan, mehnat faoliyati jarayonida xodimlarning ish joylarini o‘zgartirishlari sabablari tadqiq etilayotgan bo‘lsa, uning quyidagi xususiyatlari muhim ahamiyat kasb etadi:

a) avvalgi va yangi ish joyida haq to‘lash darajasi;

b) avvalgi va yangi ish joyidagi axloqiy - psixologik muhit;

v) rahbariyat bilan kelishmovchiliklar mavjudligi;

g) avvalgi va yangi ish joyining yashash joyidan uzoq-yaqinligi;

d) mehnat sharoitining og‘ir - yengilligi;

e) xizmat vazifasida ko‘tarilish istiqbolligi;

j) mehnat faoliyatining shaxsan o‘zi yoki jamiyat uchun foydaligini his etish;

z) avvalgi va yangi ish joyida dam olish, hordiq chiqarish masalalarini hal etilganligi;

i) salomatlik bilan bog‘liq sabablar;

y) oilaviy masalalar bilan bog‘liq sabablar.

Sotsiologik tadqiqot rejasi uch bosqichdagi tadqiqot turini:

• hujjatlarni o‘rganish;

• ekspertlar bilan maslahatlashish;

• kuzatish o‘tkazishni o‘z ichiga oladi.

Bu bosqichlarning birinchisini ilmiy muammo xususidagi

ma'lum bo'lgan barcha ilmiy va arxiv hujjatlarini chuqur o'rganib chiqishni nazarda tutsa, ikkinchi bosqichda shu soha bo'yicha tajribali mutaxassislardan iborat ekspertlar guruhi fikrini o'rganish e'tibor markazida boradi. So'nggi bosqichda esa tadqiqotchi muayyan o'rganilayotgan obyekt tasavvurlarga ega bo'lgan holda uni kuzatish ishlarini olib boradi.

O'rganilgan ma'lumotlarni atroflicha tahlil etish sotsiologdan chuqur va atroflicha bilim talab etadi. Ular qatoriga tahlilning matematik usullarni yaxshi o'zlashtirish, programmalashtirishning zaruriy usullarini bilish, komputerda ishlashni kiritish mumkin.

Sotsiologik tadqiqotlar o'tkazish jarayonida texnikaviy va texnologik funktsiyalarning kengayishi, ijtimoiy axborot va takliflarning har tomonlama mantiqiy asoslangan bo'lishiga doir talablarnig ortib borishi ilmiy izlanishlar davomida ko'plab mutaxassislarnig jalb etilishi ish jarayoninig ko'p qirraligi mehnat taqsimoti dasturining puxta va ilmiy asoslangan bo'lishini taqozo etadi.

17.3. Mehnat faoliyati sohasida sotsiologik tadqiqotlar natijalarining tahlili

Mehnat faoliyati sohasidagi sotsiologik tadqiqotlar natijalarini tahlil etishdan dasturda belgilab olingan dastlabki farazlarning to'g'riligi, taxminlarning asoslanganligini tekshirib ko'rish, tadqiqot muammosidan kelib chiqadigan savollarga javob olish, shuningdek, yangi paydo bo'layotgan muammolarga angiqlik kiritish maqsadi ko'zlanadi.

Ma'lumotlarni tahlil etish tartibi tadqiqot asosiga qanday – bayon etuvchi yoki tushuntiruvchi faraz qo'yilganidan kelib chiqqan holda belgilanadi. Agar tadqiqot asosini *bayon etuvchi farazlar* tashkil etgan bo'lsa, ma'lumotlarni tahlil etishning guruhlash yoki malakalash va tiplashtirish usullari qo'llaniladi. Agar tadqiqot asosini *tushuntiruvchi farazlar* tashkil etgan bo'lsa, ma'lumotlarni tahlil etishning *tahliliy–tajriba usullari*dan foydalaniladi.

Tahlilga kirishishda dastlabki ish – *guruhlash* yoki *malakalash*dir. Bu ma'lumotlarni muayyan tartibga solish imkonini beradi. Tadqiqotchini qiziqtiradigan indikatorlar muayyan mantiq

asosida guruhlarga birlashtiriladi. Bunda oddiy va kesishgan guruhlashni farqlashadi.

Oddiy guruhlash – bu ma'lumotlarni bir xil belgilar bo'yicha tartibga solishdir. Farazdan kelib chiqqan holda ma'lumotlarni xodimlarning yoshi, jinsi, ma'lumoti, malakasi, ish staji, ishdan bo'shatilishining sababi va hokazolar bo'yicha guruhlash mumkin.

Sifat belgilari bo'yicha guruhlashda tahlil etilayotgan har bir birlikni darajalardan biri qatoriga qo'shish imkoniyati bo'lishi kerak. Masalan, anketadagi «Fikringizcha, mehnat intizomini qat'iylashtirish mehnat sifatini yaxshilashga yordam beradimi?» degan savolga: 1) «Ha, yordam beradi»; 2) «Yo'q, yordam bermaydi» javoblari qatoriga «Javob berishga qiynalaman» variantini ham qo'shib qo'yish talab etiladi.

Kesishgan guruhlash – ikki va undan ko'proq belgilar bo'yicha guruhlash bo'lib, bu belgilar o'rtasidagi o'zaro bog'liqlikni aniqlash maqsadida qo'llaniladi. Kesishgan guruhlashning natijalari jadvallar (matritsalar) tarzida joylashtirilib, ularda ikki (X va Y) belgining birgadikda namoyon bo'lishi aks etadi. Masalan, sotsiologik tadqiqotda ish vazifasining ikki maqomi (ishchi, mutaxassis) vakillarining ishdan qoniqish darajasi tahlil etilayotgan bo'lsa, bunda javoblarning «qoniqaman», «ham qoniqaman, ham qoniqmayman», «qoniqmayman» variantlari keltiriladi. Mazkur holatda respondentlar jamlanmasi olti guruhdan iborat bo'ladi.

Masalan, qurilish tashkilotida o'tkazilgan tadqiqotlar natijasida tuzilgan 17.1–jadvalida quruvchilar va mutaxassislar (ya'ni bu yerda ish bilan band bo'lganlarning asosiy ko'pchiligi) o'rtasida ishdan qoniqayotganlar 50,0 % dan ko'proqni tashkil etadi. Ayni paytda quruvchilar va mutaxassislar o'rtasida ishdan qoniqmaslik bo'yicha farq u qadar katta emas. Mazkur natijadan xodimlarning bu ikki toifasi uchun ishdan qoniqmaslik sabablari umumiy ekanligi anglashilinadi.

Sotsiologik tadqiqotlarni o'tkazish amaliyotida, odatda, ikkitadan ko'proq belgi o'rtasidagi o'zaro aloqadorlikni aniqlashga harakat qilinadi. Shu maqsadda ko'p o'lchamli taqsimlash, aralash va kesishgan jadvallar tuziladi.

17.1-jadval

Qurilish tashkilotida o'tkazilgan sotsiologik tadqiqot natijalari (so'rovda ishtirok etganlar umumiy soniga nisbatan % hisobida)

Xizmat vazifalari		Mehnatdan qoniqish darajasi			
	0	Qoniq-man	Ham qoniqaman, ham qoniqmay-man	Qoniqmayman	Jami
Quruvchi	8/3	130/50	50/19	70/28	258/100
Mutaxassis	2/2	50/49	20/19,6	30/29,4	102/100
Jami	10/2,8	180/50	70,19,4	100/27,8	360/100

Empirik tiplashtirish usuli bayon etuvchi farazlarga muvofiq ijtimoiy obyektlar yoki hodisalarning bir yo'la bir necha o'lchamdagi xususiyatlarini aniqlash imkonini beradi. Sotsiologik tadqiqotda bu usul birinchi marta T.I.Zaslavskaya va V.R.Rivkina tomonidan mehnat harakatchanligi jarayonlarini o'rganish uchun qo'llanilgan. Mazkur usuldagi tahlil ularga migratsiya xususiyati bo'yicha bir-biridan jiddiy farq qiladigan mehnat muhojirlari olti guruhini aniqlash imkonini berdi. Bu guruhlar: 1) oilali erkak va ayollar; 2) uylanmagan yosh erkaklar; 3) qizlar va turmushga chiqmagan ayollar; 4) eri yo'q katta yoshdagi ayollar; 5) o'rta yoshdagi kasbi yo'q ayollar va 6) kasbga ega yolg'iz ayollardan iborat edi[150].

Mehnat faoliyati sohasidagi sotsiologik tadqiqotlar orasida *ijtimoiy tajriba* alohida o'rin tutadi. Bu bayon etuvchi farazlarni tekshirib ko'rish hamda samarali boshqaruv ta'sirini, jumladan mehnat faolligini rag'batlantirish vositalarini izlab topishning eng ta'sirchan usullaridan biridir.

Ijtimoiy tajriba tabiiy fanlarda olib boriladigan tajribalardan odamlar o'rtasida olib borilishi bilan farqlanadi. Tajriba usuli

[150] О принципах и основных элементах программирования исследования трудовой мобилности // Методологические проблемы социологического исследования мобилности трудовых ресурсов / Отв. ред. Т.И.Заславская, Р.В.Рывкина. – Новосибирск, 1974 -С.

mikrodarajada o'tkazilishi yuqoriroq samara beradi, chunki bu holda mazkur usulni qo'llashning zarur sharti hisoblangan nazoratni amalga oshirish va tajriba sharoitlari o'zgarmasligini ta'minlash osonroqdir. Bu tajriba mantiqi J.S.Mill tomonidan taklif etilgan o'xshashlik usuli yordamida aloqadorlik sabablarini aniqlashga asoslangan. Ya'ni: «Agar tadqiq qilinishi kerak bo'lgan hodisaning ikki yoki undan ko'p holatlari faqat bitta umumiy o'xshashligi bo'lsa, mazkur o'xshashlik ushbu hodisaning sababi yoki oqibatidir». Bu qoidani 17.2-jadvaldagidek ifoda etish mumkin.

17.2-jadval

Ijtimoiy tajriba usulida o'xshashlikni aniqlash

Hodisalar	Kuzatilayotgan vaziyatlar	Sababi aniqlanayotgan harakatlar
1	AGV	a
2	AGD	a
3	AEJ	a

Mazkur jadvaldagi holat bo'yicha xulosa «a» hodisasining vaziyati «A»dir.

Ijtimoiy tajriba nazorat qilinadigan va qilina olinmaydigan bo'lishi mumkin. *Nazorat qilinadigan tajriba*da tajriba omiliga ta'sir ko'rsatish natijasini o'zgartirishi mumkin bo'lgan sharoitlarni aniq maqsad bo'yicha tenglashtirish orqali aniqroq xulosa chiqarish imkoni bo'ladi.

Nazorat qilinadigan tajribada o'z ko'rsatkichlari bo'yicha yetarli darajada o'xshash bo'lgan, mehnatga munosabatga ta'sir ko'rsatadigan (ish haqidan tashqari) omillar (ta'lim darajasi, yosh, oilaviy ahvoli, malakasi va hokazolar) guruhlanadi. Bu guruhlarning biri – tajriba o'tkazilayotganida mehnatga haq to'lashning yangi tizimi joriy etiladi (mehnatga munosabatning bitta omili o'zgartiriladi). Ikkinchisi – nazorat qilinayotganida barcha omillar, shu jumladan ish haqi miqdori o'zgartirilmaydi. Agar birinchi guruhda mehnat unumdorligi ortgan, ikkinchisida o'zgarmay qolgan

bo'lsa, ijtmoiy tajriba mehnatga haq to'lashning yangi shakli mehnat unumdorligini oshiradigan omil ekanligi ayon bo'ladi.

*Nazorat qilina olmaydigan tajriba*da natijalarning ishonarliligi ko'p sonli tajriba o'tkazish orqali ta'minlanadi. Chunki katta raqamlar nazariyasiga ko'ra, ko'p sonli tajribalar nazorat qilina olinmaydigan vaziyatlar (omillar) ta'sirini so'ndiradi. Masalan, boshqa ko'rsatkichlari bo'yicha bir-biridan farq qiladigan ikki guruhda mehnatga haq to'lashning yangi tizimi joriy etiladi. Buning natijasida har ikki guruhda mehnat unumdorligi ortgan bo'lsa, tajriba bu umumiy omil – mehnatga haq to'lashning yangi tizimi ta'siri ekanligi aniqlanadi.

Sotsiologik tadqiqotlarning yakuniy bosqichida hisobot tayyorlanadi. Hisobot ilmiy izlanishlar jarayonida to'plangan empirik ma'lumotlarni o'zida ifodalab, sotsiologik tadqiqot dasturida belgilangan barcha talablarning qay darajada bajarilganligini bayon etadi. Hisobot alohida to'plangan hujjat sifatida baholanishi va matbuotda e'lon qilinishi mumkin.

Qisqacha xulosalar

Ijtimoiy hodisalar, predmetlar, muammolarni o'rganish, ular bo'yicha ma'lumot to'plashga qaratilgan faoliyat tizimi *sotsiologik tadqiqot deb ataladi.*

Sotsiologik tadqiqotlarni tashkil etishning eng muhim bosqichlaridan biri tadqiqotning maqsad va vazifalari, farazlarini tayyorlash, tushunchalarini oydinlashtirish va ularni o'zida aks ettiruvchi sotsiologik tadqiqotlar dasturlarini ishlab chiqishdir.

Mehnat faoliyati sohasidagi sotsiologik tadqiqotlarning mohiyati mehnat faoliyatini inson ijtimoiy hayotining alohida shakli sifatida o'rganishdan iboratdir.

Mehnat faoliyati sohasidagi sotsiologik tadqiqotlarning maqsadi tadqiqotchi sotsiologning mazkur tadqiqotning nazarda tutilayotgan, masalan xodimlar mehnat faoliyati yetakchi motivlari mazmunining o'z malakalariga muayyan darajada bog'liqligi tasavvurlaridir. Agar tadqiqotning yangi bilimlarni egallash yoki mavjudlariga aniqlik kiritish bo'lsa, uni nazariy tadqiqotlar deyishadi. Tadqiqotning maqsadi amaliy vazifalar, masalan

xodimlar muayyan guruhining mehnatga haq to'lashning yangi tizimiga munosabatini aniqlash va shu asosda uni joriy qilish bo'lsa, bu tadqiqotlar amaliy hisoblanadi.

Mehnat faoliyati sohasidagi sotsiologik tadqiqotlarning vazifasi berilgan savollarga tadqiqot maqsadini ro'yobga chiqarish imkonini beradigan javoblarni olishdir.

Hozirgi davr sotsiologiyasida birlamchi ijtimoiy ma'lumotni to'plash usullariga ikki xil metodologik yondashuv tarkib topgan. Bu – an'anaviy hisoblangan miqdor hamda sifat usullaridir.

Mehnat faoliyati sohasidagi sotsiologik tadqiqot natijalarini tahlil etishdan dasturda belgilab olingan dastlabki farazlarning to'g'riligi, taxminlarning asoslanganligini tekshirib ko'rish, tadqiqot muammosidan kelib chiqadigan savollarga javob olish, shuningdek yangi paydo bo'layotgan muammolarga angiqlik kiritish maqsadi ko'zlanadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Sotsiologik tadqiqotlarning maqsad va vazifalarini aytib bering. Sotsiologik tadqiqotlarning qanday bosqichlarini bilasiz?
2. Mehnat faoliyati sohasidagi sotsiologik tadqiqotning mohiyati nimadan iborat?
3. Mehnat faoliyati sohasidagi sotsiologik tadqiqotning maqsad va vazifalari nimalardan iborat?
4. Mehnat faoliyati sohasidagi sotsiologik tadqiqotlar qaysi funktsiyalarni bajaradi?
5. Mehnat faoliyati sohasidagi sotsiologik tadqiqot dasturi qanday bosqichlardan iborat?
6. Mehnat faoliyati sohasidagi sotsiologik tadqiqotning miqdor va sifat ko'rsatkichlari nimalarni anglatadi?
7. Mehnat faoliyati sohasidagi sotsiologik tadqiqotda qaysi usullardan foydalaniladi?
8. Mehnat faoliyati sohasidagi sotsiologik tadqiqot natijalarini tahlil etish nimalardan iborat?
9. Nazorat qilinadigan va nazorat qilinmaydigan ijtimoiy tadqiqotlarning farqi nimada?

Adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy majlis qonunchilik palatasi va senatining 2010-yil 12-noyabrdagi qo'shma majlisidagi «Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi» mavzusidagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv-uslubiy majmua. – T.:Iqtisodiyot, 2010. – 281 bet.

2. Inson manfaati, huquq va erkinliklarini ta'minlash, hayotimizning yanada erkin va obod bo'lishiga erishish – bizning bosh maqsadimizdir. Prezident Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 20 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv qo'llanma. – T.:O'qituvchi, 2013. – 128 b.

3. I.A.Karimov. Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qatiyat bilan davom ettirish. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2013-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan 2013-yil 18-yanvardagi majlisidagi ma'ruza // «Xalq so'zi» 2013-yil 19-yanvar.

4. Абдурахманов К.Х., Абдуллаев А.М., Зокирова Н.К. Методы социологического исследования. Учебное пособие / Под ред.акад. Убайдуллаевой Р.А. – Т.: Фан ва технология, 2008. – 264 с.

5.Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник/ А. Я. Кибанов. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 447 с.

6.B.Yu.Xodiyev, R.X.Karlibayeva, N.I.Akramova. Korporativ boshqaruv: o'quv qo'llanma/ - T.: Cho'lpon nomidagi nashriyot - matba ijodiy uyi, 2011. - 304 b.

7.Жданкин Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ. Учеб.- практ. пособ. – М.: Финпресс, 2010. – 272 с.

8.Социология. Учебник. Под. Ред. Н.Г. Скворцова. – М.: Проспект, 2010. – 352 с.

9.Основы социалной экономики/ В. А. Каменецкий, В. П. Патрикеев. - М.: Экономика, 2010. - 951 с

10.Экономика труда: Учебник/ Под ред. Ю.П.Кокина и П. Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: МАГИСТР, 2010. - 686 с.

11. Экономика труда: рыночные и социалные аспекты: учебно - методический комплекс/ ред. Н. А. Волгина. - М.: РАГС, 2010. - 368 с.

12.Организация и оплата труда в отраслях экономики: Учебное пособие/ ред. А. М. Асалиева. - М.: ГОУ ВПО «РЭА им. Г. В. Плеханова», 2011. - 168 с.

13.С.Г.Радко Трудовой потенциал как социально-экономическая категория: научно-популярная литература/. - СПб.: Просвещение, 2010. - 140 с.

14. http: // www.gov.uz – O‘zbekiston Respublikasining davlat portali.

15. http: //www.mineconomu.uz – O‘zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligining rasmiy sayti

16. http: // www.edu.uz – O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus ta’lim vazirligining rasmiy sayti

17. http: // www.mexnat.uz – O‘zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish vazirligining rasmiy sayti.

18. http: // www.stat.uz – O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasining rasmiy sayti

19. http: // www.lex.uz – O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi qonunchilik hujjatlarining sayti

20. http: // www.eLibrary.ru – ilmiy elektron kutubxona sayti

21. http: // www.edu.uz – O‘zbekiston ta’lim sayti

22.http: // www. ula.uzsci.net – O‘zbekiston Respublikasi kutubxonalar assotsiatsiyasining sayti

23. http: // www.e-ilm.uz – masofadan turib o‘qitish tizimining sayti

24. http: // www.uzsci.net – ilmiy–ta’lim tarmog‘i

25.http://www.cer.uz - O‘zbekiston Respublikasi Iqtisodiy tadqiqotlar markazi «Ekonomicheskoe obozrenie» jurnalining elektron manzili.

MUNDARIJA

KIRISH..... 3

I bob. MEHNAT – IQTISODIY VA SOTSIOLOGIK TADQIQOT OBYEKTI SIFATIDA

1.1. Mehnatning mohiyati va funksiyalari, uning ijtimoiy xususiyatlari..... 6
1.2. «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fanining obyekti va predmeti..... 24
1.3. Mehnat sotsiologiyasining fan sifatida shakllanishi va rivojlanishi..... 35
1.4. «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fanining boshqa fanlar bilan aloqadorligi..... 43
Qisqacha xulosalar..... 54
Nazorat va muhokama uchun savollar..... 55
Adabiyotlar 55

II bob. MEHNAT FAOLIYATINING SOTSIOLOGIYASI

2.1. Mehnatning ijtimoiy funksiyalari..... 58
2.2 Mehnat to'g'risidagi sotsiologik bilimlar turlari..... 62
2.3. Mehnat sotsiologiyasining asosiy kategoriyalari..... 70
Qisqacha xulosalar..... 77
Nazorat va muhokama uchun savollar..... 78
Adabiyotlar 78

III bob. MEHNAT TASHKILOTINING SOTSIOLOGIYASI

3.1. Mehnat tashkiloti ijtimoiy tizim sifatida..... 81
3.2. Mehnat jamoalarining turlari, maqsadi, funksiyalari va tarkibi..... 84
3.3. Mehnat tashkilotini shakllantirish va rivojlantirish..... 88

3.3. Mehnat tashkilotini shakllantirish va rivojlantirish.....
Qisqacha xulosalar.....
Nazorat va muhokama uchun savollar.....
Adabiyotlar .....

IV bob. MEHNAT RESURSLARI VA ULARNING TARKIBI

4.1. Mehnat resurslari va ular tarkibining ijtimoiy–iqtisodiy munosabatlardagi roli.....
4.2. Mehnat resurslarining hosil qilinishi.....
4.3. Mehnat potensiali: mohiyati, tarkibi va indikatorlari....
4.4. Mehnat resurslarining balansini tuzish va tahlil etish...
Qisqacha xulosalar.....
Nazorat va muhokama uchun savollar.....
Adabiyotlar .....

V bob. MEHNAT BOZORINING SHAKLLANISHI VA RIVOJLANISHI

5.1. Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida mehnat bozorining amal etishi.....
5.2. Mehnat bozorining turlari va ularning xususiyatlari....
5.3. Mehnat bozorida ish kuchi taklifi va unga talab.....
5.4. Mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solish usullari va mexanizmlari.....
Qisqacha xulosalar.....
Nazorat va muhokama uchun savollar.....
Adabiyotlar .....

VI bob. AHOLINI ISH BILAN BANDLIGINING IJTIMOIY-IQTISODIY MOHIYATI

6.1. Aholini ish bilan bandligining ijtimoiy–iqtisodiy mohiyati.....
6.2. Aholini ish bilan bandligining asosiy turlari.....
6.3. Inson potensiali o'sishining aholini ish bilan bandligi darajasiga ta'siri.....
6.4. Davlatning aholini ish bilan bandligi sohasidagi siyosati.....
Qisqacha xulosalar.....
Nazorat va muhokama uchun savollar.....
Adabiyotlar .....

VII bob. ISHSIZLIK SABABLARI, UNING XUSUSIYATLARI, ISHSIZLIK DARAJASINI KAMAYTIRISH YO'LLARI

7.1. Ishsizlikka doir nazariyalar va ularning hozirgi davrdagi talqini.....
7.2. Ishsizlik turlarining tasnifi.....
7.3. Ishsizlik darajasi va uning asosiy ko'rsatkichlari.....
7.4. Ishsizlik darajasini kamaytirishning asosiy yo'nalishlari.....
Qisqacha xulosalar.....
Nazorat va muhokama uchun savollar.....
Adabiyotlar .....

VIII bob. MEHNATNI TASHKIL ETISH VA NORMALASH

8.1. Mehnatni tashkil etishning iqtisodiy mohiyati.....
8.2. Mehnatni normalashning mohiyati va uning tasnifi.....
8.3. Ish vaqti va uni o'lchash.....

8.4. Ish joylarini tashkil etish va ularni baholash..... 268
8.5. Mehnat jarayonini tartibga solish..... 272
Qisqacha xulosalar..... 276
Nazorat va muhokama uchun savollar..... 277
Adabiyotlar 277

IX bob. ISH HAQINI TASHKIL ETISH VA MEHNATGA HAQ TO'LASHNI TAKOMILLASHTIRISH

9.1. Ish haqining nazariy va metodologik asoslari..... 280
9.2. Ish haqini tashkil etishning shakllari..... 288
9.3. Mehnatga haq to'lash tizimlarining tasnifi..... 297
9.4. Tarif tizimi va uning asosiy unsurlari..... 299
9.5. Mehnatga haq to'lash fondini rejalash..... 305
9.6. Mehnatni rag'batlantirish, ish haqiga ustama va qo'shimcha to'lovlar..... 308
Qisqacha xulosalar..... 312
Nazorat va muhokama uchun savollar..... 314
Adabiyotlar 314

X bob. MEHNAT FAOLIYATINING SAMARADORLIGI, UNI OSHIRISH OMILLARI VA IMKONIYATLARI

10.1. Mehnat faoliyatining samaradorligi darajasi va uning indikatorlari..... 317
10.2. Mehnat faoliyatining samaradorligini hisobga olish va tahlil etish usullari..... 321
10.3. Ish kuchiga xarajatlar va ularning tasnifi..... 325
10.4. Mehnat faoliyatining samaradorligini oshirish imkoniyatlari..... 329
Qisqacha xulosalar..... 332
Nazorat va muhokama uchun savollar..... 333

Adabiyotlar 334

XI bob. MEHNAT FAOLIYATINING MOTIVATSIYASI

11.1. Ehtiyojlar va manfaatlar - mehnat faoliyati motivatsiyasining determinantlari sifatida..... 336
11.2. Mehnat faoliyati motivatsiyasining mehnatga munosabatni shakllantirishga ta'siri..... 344
11.3. Mehnat motivatsiyasini kuchaytirish omillari va usullari..... 351
Qisqacha xulosalar..... 356
Nazorat va muhokama uchun savollar..... 357
Adabiyotlar 358

XII bob. MEHNATGA MUNOSABAT VA MEHNATDAN QONIQISH

12.1. Mehnatga munosabatning shakllanishi..... 360
12.2. Mehnatga munosabatning asosiy omillari..... 362
12.3. Mehnatdan qoniqishning ijtimoiy mohiyati va uning indikatorlari..... 365
12.4. Korxonada xodimni rivojlantirish..... 369
12.5. Mehnatni insonparvarlashtirish..... 372
Qisqacha xulosalar..... 375
Nazorat va muhokama uchun savollar..... 376
Adabiyotlar 377

XIII bob. XODIMLARNING MEHNATGA MOSLASHUVI

13.1. Mehnatga moslashuvning mohiyati va uning tarkibi.... 379
13.2. Mehnatga moslashuvning obyektiv va subyektiv omillari..... 382

13.3. Xo'jalik yurituvchi subyektlarda xodimlarning mehnatga moslashuvini ta'minlash..... 383
Qisqacha xulosalar..... 390
Nazorat va muhokama uchun savollar..... 391
Adabiyotlar 392

XIV bob. MEHNAT SOHASIDAGI NIZOLAR

14.1. Mehnat nizolarining mohiyati, turlari va ijtimoiy tarkibi..... 394
14.2. Mehnat nizolarining sabablari..... 398
14.3. Mehnat nizolarini hal etish..... 401
Qisqacha xulosalar..... 406
Nazorat va muhokama uchun savollar..... 407
Adabiyotlar 408

XV bob. AHOLINING TURMUSH DARAJASI VA SIFATI

15.1. Aholini turmush darajasi va sifati tushunchasi, ularning indikatorlari..... 410
15.2. Aholi daromadlari va ularning manbalari..... 424
15.3. O'zbekistonda aholi turmush darajasi va sifatini oshirish siyosati..... 436
Qisqacha xulosalar..... 452
Nazorat va muhokama uchun savollar..... 453
Adabiyotlar 454

XVI bob. MEHNAT SOHASIDA IJTIMOIY KAFOLATLAR TIZIMI

16.1. Aholini ijtimoiy himoya qilish tizimi va uning mehnat sohasidagi mexanizmlari..... 456
16.2. Ijtimoiy himoya institutlari va ularning amal etishi..... 462

16.3. Ijtimoiy nafaqalar, ularning turlari va tayinlanish tartiblari..... 469
16.4. O'zbekistonda pensiya tizimi va uning amal qilishi.... 481
Qisqacha xulosalar..... 504
Nazorat va muhokama uchun savollar..... 505
Adabiyotlar 505

XVII bob. MEHNAT FAOLIYATI SOHASIDA SOTSIOLOGIK TADQIQOTLAR O'TKAZISH

17.1. Mehnat faoliyati sohasida sotsiologik tadqiqotlarning mohiyati, maqsad va vazifalari..... 508
17.2. Mehnat faoliyati sohasida sotsiologik tadqiqotlarni amalga oshirish uslubiyoti..... 514
17.3. Mehnat faoliyati sohasida sotsiologik tadqiqotlar natijalarining tahlili..... 519
Qisqacha xulosalar..... 523
Nazorat va muhokama uchun savollar..... 524
Adabiyotlar 525

QAYDLAR UCHUN

Q.X.ABDURAHMONOV,
N.Q.ZOKIROVA

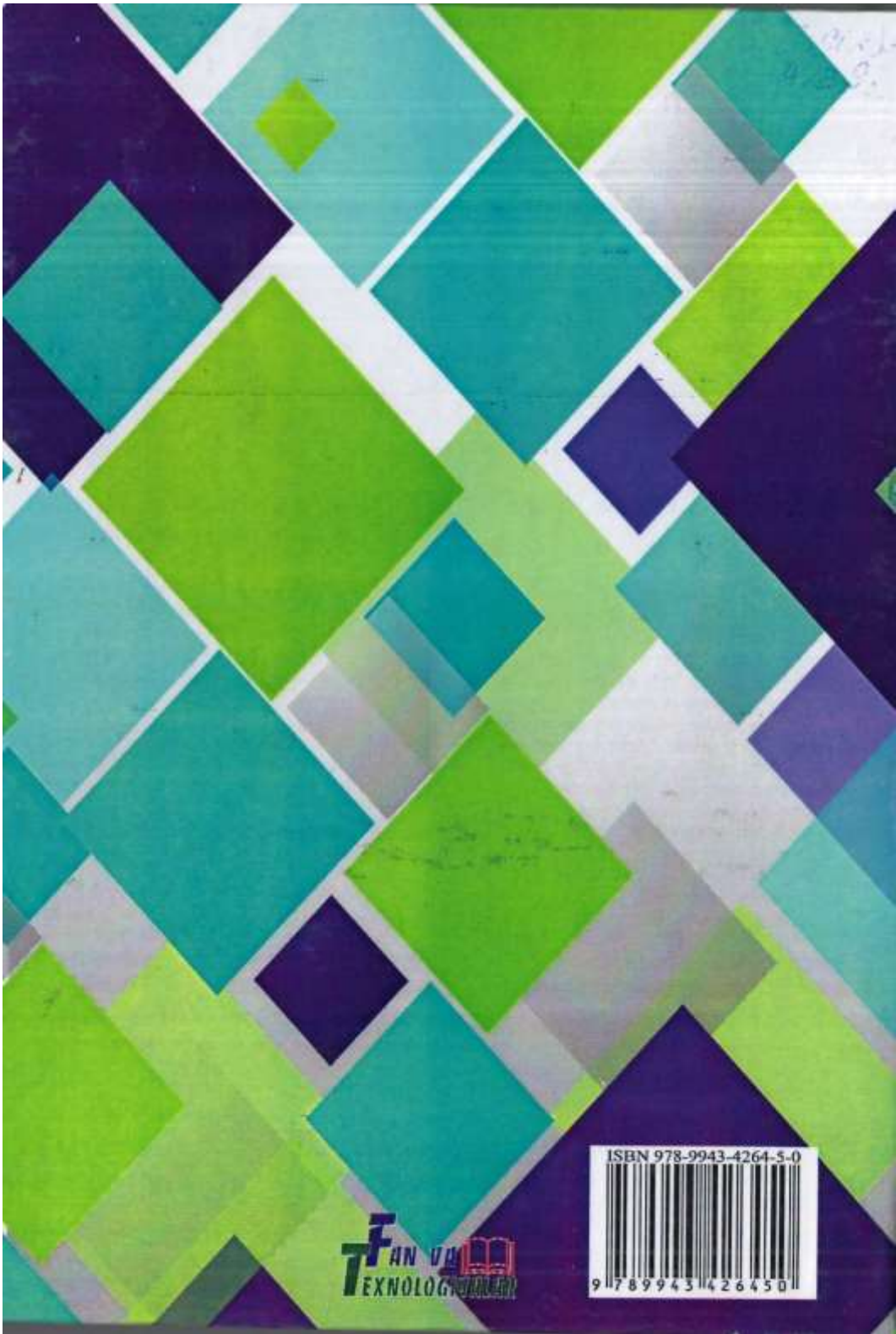
MEHNAT IQTISODIYOTI VA SOTSIOLOGIYASI

Toshkent – «Fan va texnologiya» – 2013

Muharrir:	F.Ismoilova
Tex. muharrir:	M.Holmuhamedov
Musavvir:	B.Nasritdinov
Musahhih:	M.Hayitova
Kompyuterda sahifalovchi:	N.Hasanova

E-mail: tipografiyacnt@mail.ru Tel: 245-57-63, 245-61-61.
Nashr.lits. AI№149, 14.08.09. Bosishga ruxsat etildi 23.12.2013.
Bichimi 60x84 $^{1}/_{16}$. «Timez Uz» garniturasi. Ofset bosma usulida bosildi.
Shartli bosma tabog'i 33,0. Nashriyot bosma tabog'i 33,5.
Tiraji 500. Buyurtma №186.

«Fan va texnologiyalar Markazining
bosmaxonasi» da chop etildi.
100066, Toshkent sh., Olmazor ko'chasi, 171-uy.


ISBN 978-9943-4264-5-0
9 789943 426450