

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ
ЖИЗЗАХ ПОЛИТЕХНИКА ИНСТИТУТИ
“СЕРВИС” факультети
“ИҚТИСОДИЁТ ВА МЕНЕЖМЕНТ” кафедраси
“МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ”
ФАНИДАН
МАЪРУЗА МАТНЛАРИ

ЖИЗЗАХ – 2020

Тузувчилар: П.ф.н. Саидахмедова Д.

Такризчилар: ЖизПИ доценти,и.ф.н. Б.Каттакишиев
ЖизПИ доценти,и.ф.н. С.Абдуназаров.

“Меҳнат иқтисодиёти” фанидан Маърузалар матни
“Иқтисодиёт ва менежмент” кафедрасининг 2020 йил “26” августдаги № 1
йиғилишида кўриб чиқилган ва тасдиқланган

Кафедра мудир:  доц.С. Абдуназаров
Котиб:  Д.Холматова



1-Мавзу: «МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ» ФАНИНИНГ МОҲИЯТИ, ПРЕДМЕТИ ВА МАЗМУНИ

Режа:

- 1.1. Меҳнат тушунчасининг мазмуни ва моҳияти
- 1.2. Меҳнатга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив ҳужжатлар
- 1.3. Меҳнатнинг намоён бўлиш шакллари ва функциялари

1. Меҳнат тушунчасининг мазмуни ва моҳияти

Меҳнат тушунчаси физиологик нуқтаи назардан айтилганда, бу – организмда йиғилиб қолган ҳаёт энергияси туфайли содир бўладиган асаб ва мушаклар ҳаракати ҳамда оксил моддаларнинг механик ишга киришув жараёнидир.

Айни вақтда меҳнат – бу, мураккаб ижтимоий-психологик жараён бўлиб, у кишиларнинг яшаши учун шарт бўлган абадий табиий заруриятдир. Меҳнат инсон билан табиат ўртасида содир бўладиган шундай жараёнки, унда инсон ўзининг фаолияти билан ўзи ва табиат ўртасидаги моддалар алмашинувини бевосита ифодалайди, тартибга солади ва назорат қилади.

Меҳнат – инсоннинг бирон-бир мақсадга мувофиқ ижтимоий фойдали фаолият. Дастлаб инсон ўз ҳаракатларининг мақсадини аниқлайди. **Мақсаднинг мавжуд бўлиши онгли мавжудот бўлган инсоннинг меҳнати, масалан, от ёки машина бажарадиган иш тушунчасидан ажратиб туради.** Мақсадга эга бўлган инсон табиат маҳсули – буғдой ёки жавдар, ёғоч ёки лой, пахта толаси, жун ёки теридан фойдаланиб, янги маҳсулот яратади, яъни ўз организмнинг жисмоний ва ақлий қувватидан бажаради.

Ижтимоий-иқтисодий турмушда меҳнат тушунчаси билан бир қаторда иш тушунчасидан ҳам кенг фойдаланилади.

Иш - табиат ва инсон томонидан бирлашган кучларнинг объектив натижасидир.

Механик тарзда бу натижа маълум бир қаршилиқни енгиш учун сарфланаётган энергия миқдори билан ўлчанади.

Меҳнат ва ишнинг миқдори сарфланган вақт – энергия билан ўлчанса-да, уларни бир-бири билан тўғридан тўғри тенглаштириш мумкин эмас.

Меҳнат инсоннинг ақлий-физиологик фаолияти бўлиб, унга тўғри келадиган иш бу жараённинг объектив натижаси ҳисобланади. Бирор маҳсулот ишлаб чиқариш учун сарфланган меҳнат ва иш миқдорини бир хил ўлчовда, яъни килограммометрда аниқланганда ишнинг миқдори меҳнат сарфининг бир қисминигина ёки аниқроқ қилиб айтганда 20-30%, айрим ҳолларда эса ундан ҳам анча кам миқдорини ташкил этиши мумкин. Бажарилган ишнинг миқдорини, жамият аъзолари томонидан меҳнатнинг сарфланган миқдорига тенглаштириш ёки бир хил ўлчовда ўлчаш ҳам нотўғри бўлади.

Фаолият жараёнида механик ҳаракатлар қилиниб катта ҳажмдаги иш миқдори бажарилиши мумкин, лекин бу фаолият инсон меҳнатининг маҳсули бўлганлиги учун меҳнатга нисбатан тор ва чегараланган фаолиятдир. Меҳнат ва иш тушунчаси бир-бири билан солиштирилганда, **иш меҳнатнинг маҳсули деган хулосага келамиз.** Шу боис унинг сон ва сифат кўрсаткичларини таҳлил қилиш мумкин.

фойдаланиб, меҳнат ҳаракатларини онгли равишда ва изчиллик билан Инсон куч-қувватининг сарфланиш даражаси фаолият турига ва ишлатиладиган меҳнат воситаларига боғлиқ бўлади. Шундай қилиб, агар меҳнат жараёни учта асосий таркибий қисмини ўз ичига олади:

- хом ашё материали (меҳнат предметлари)
- меҳнат воситалари;
- жонли меҳнат сарфлари.

Ана шу учта таркибий қисмнинг ўзаро таъсир кўрсатиш натижаси меҳнат маҳсулоти – табиатнинг янги маҳсулоти бўлиб, у инсон эҳтиёжларига мослашган бўлади. Булар: йиғиб–териб олинган пахта ҳосили парвариш қилинган чорва моллари, барпо этилган уй ёки кўприк, тикилган кийим ёки пойабзаллардан ташкил топиши мумкин.

2. Меҳнатга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив ҳужжатлар

Меҳнат бозори муносабатларини тартибга солиш комплекс-шартнома тизимининг қайишқоқлиги, шунингдек, муносабатлари соҳасида тенглик ва ижтимоий адолат тамойилларини рўёбга чиқариш ҳақидаги кенг ёйилган тўғри тасаввурларга эга бўлишдир. Айрим ходим музокараларда ўзидан анча кучли шериги - иш берувчига нисбатан якка тартибда амалга оширадиган хатти-ҳаракатлари билан қаршилик кўрсата олмайди. Боз устига, жамоавий шартномага кўра, малакаси паст ҳамда етарли даражада юқори унум билан ишлай олмайдиган ишчи кучининг иш жойи муайян муддатга сақлаб турилади. Жамоавий шартнома меҳнат муносабатлари барқарорлигига эришишда муҳим аҳамиятга эга. Жамоавий шартнома тизими меҳнат бозоридаги хўжалик субъектларининг ўзаро муносабатларидаги можароларни ўзича бартараф эта олмайди. Чунки, ушбу можаролар асосини ижтимоий манфаатлар, мақсадлар, интилишлар, талаблардаги фарқлар ташкил этади. Гарчи, жамоавий битимлар тизими манфаатларни келишиб олиш, ўзаро бир қарорга келиш ва можароларни тезлик билан бартараф этиш жараёнларини кўзда тутсада, музокаралар жараёни анча мақбул натижаларга эришиш имкониятини ҳам яратади. Айни пайтда битим шартлари шартнома шаклини олиб, икки томонни мазкур шартлар асосида ижтимоий ва иқтисодий барқарорликни таъминлаш мақсадида охирги чораларни кўрмасдан, яъни, иш ташлаш ёки ишдан бўшатишга йўл қўймай, ҳаракат қилишга мажбур этади.

Келажакда жамоавий битимлар, шунингдек, меҳнат бозори фаолиятини, кадрларни ўқитиш ва малакаларини ошириш ҳамда ўзгартириш, уларнинг иш ҳақи ва ишсизларни иш билан таъминлаш кўрсаткичларини тартибга солиш

масалаларини ҳам қамраб олади. Шунинг қайд этиб ўтиш керакки, асосан жамоавий меҳнат шартномаси тизими ва бевосита давлатнинг тартибга солиб бориши амал қилишига қарамай, ходим билан иш берувчи ўртасидаги муносабатлар яқка тартибда ҳам ҳал этилиши мумкин.

Ходим билан тузилган шахсий шартнома иш берувчи учун анча фойдалидир. Шахсий шартнома тизими ёлланувчининг меҳнат шароити ва унга тўланадиган иш ҳақини шу одамга қараб белгилаш имконини беради. Жамоавий битимларга кўра эса, бундай қилиб бўлмайди. Шу билан бирга, тузиладиган шахсий битим кўп ҳолларда ёлланувларни ижтимоий қафолатларнинг каттагина қисмидан маҳрум этади.

Меҳнат муносабатларини шахсий услубда тартибга солиш ва бандликнинг қайишқоқ шакллари жорий этиш - ёлланувлар кучидан фойдаланишни (эксплуатацион характерда) кучайтириш ҳамда доимий ишловчи шахслар учун илгари мавжуд бўлган ижтимоий қафолатлардан воз кечилишидан ташқари яна бир қатор салбий оқибатларга олиб келиши мумкин. Жумладан, ривожланган мамлакатлардаги меҳнат бозорларида доимий ишчи кучларини вақтинча ёки тўлиқсиз иш вақтида ишловчи шахслар (ёшлар, хотин-қизлар, ногиронлар ва ҳоказо) билан алмаштириш қоида тусига кирмоқда. Табиийки, мазкур ижтимоий гуруҳларнинг вакиллари ижтимоий жиҳатдан кам муҳофазаланган ва жамоавий шартномалар билан қамраб олинмаган. Шу боис давлат, айниқса, хўжалик юритишнинг бозор муносабатларига ўтиш шароитларида ёллашнинг шахсий шартнома шакллари ривожини назорат қилиб бориши керак. Акс ҳолда, норозилик кучайиши натижасида давлат ишсизлик бўйича ижтимоий тўловларни анча кўпайтиришга мажбур бўлиб қолади.

Сўнгги ҳолатни алоҳида ҳисобга олишимиз лозим. Чунки, республикада, бир томондан, тадбиркорлик, ишчиларни ёллаб ишлатиш бўйича хусусий тадбиркорлик ва бизнес яхши ривожланмаган бўлса, иккинчи томондан эса, кам таъминланган ҳамда ижтимоий жиҳатдан етарли даражада ҳимоя қилинмаган аҳоли орасида ишсизлар сони ошиб борапти. Буларнинг ҳаммаси меҳнат бозоридаги ижтимоий-иқтисодий муносабатларни тартибга солишнинг янги, самарали ҳудудий усуллари, уларни меҳнат ресурслари ортқча ва етишмайдиган ҳудудларга бўлган ҳолда, тадқиқ этишни талаб қилмоқда.

3. Меҳнатнинг намоён бўлиш шакллари ва функциялари

Меҳнат – бойлик манбаидир. У инсон фаолиятининг биринчи ва зарур шарт ҳисобланади. Инсон ва жамият тараққиётининг тарихи жараёнда меҳнатнинг ҳал қилувчи аҳамиятга эга эканлигидан далолат беради. Одамлар атрофдаги табиатни ўзгартирар эканлар, ўзларининг ўзгариб бораётган эҳтиёжлари таъсирида ўз табиатларини ҳам ўзгартирадилар: билимларини бойитиб, қобилиятларини ривожлантирадилар ва янги кўникмалар ҳосил қиладилар.

Меҳнат ўзининг таркибий ривож жараёнида жиддий равишда мураккаблашди: инсон тобора мураккаброқ ва хилма-хил операцияларни бажара бошлади, тобора уюшган меҳнат воситаларини ишлатиб, ўз олдига анча юксакроқ мақсадлар қўйиш ва уларга эришишга интилди.

Иқтисодиётни бозор иқтисодиёти тамойиллари асосида олиб бораётган мамлакатларда ишлаб чиқаришни ривожлантириш тажрибасининг кўрсатишича, бир хил маҳсулот ишлаб чиқарадиган корхоналарни бирлаштириш, яъни ишлаб чиқаришни горизонтал ҳолатда бир жойга тўплаш билан бир қаторда ишлаб чиқаришни вертикал ҳолатда бир жойга тўплаш, яъни комбинатлар тарзида, корхоналарни бирлаштириш йўли билан ташкил этиш содир бўладиган бўлса, бунда ҳам ашёни қайта ишлашнинг изчил босқичлари ёки ижтимоий меҳнат тақсимотининг турли шакллари билан боғлиқ бўлган ишлаб чиқаришнинг ихтисослашуви рўй беради.

Ҳозирги шароитда меҳнат қуйидаги хусусиятлари билан ажралиб туради:

- меҳнат жараёнининг интеллектуал потенциали ортади, бу эса ақлий меҳнат ролининг кучайишида, ходимнинг ўз фаолияти натижаларига онгли ва маъсулият билан муносабатда бўлишининг ортишида намоён бўлади;
- меҳнат харажатлари моддий қисмининг улуши ортади. Меҳнат воситалари (машиналар, асбоб-ускуналар, механизмлар ва шу кабилар) билан боғлиқ буюмлашган меҳнат улушининг кўпайиши фан–техника тараққиёти эришган ютуқлари билан боғлиқ бўлиб, инсон чекланган жисмоний имкониятлари шароитида меҳнат унумдорлиги ва самарадорлигининг ортишида ҳал этувчи омил бўлиб хизмат қиладди;
- меҳнат жараёни ижтимоий жиҳатининг аҳамияти ортади. Ҳозирги вақтда меҳнат унумдорлигининг ўсиш омиллари фақат ходим малакасини ёки унинг меҳнатини механизациялаш даражасини ошириш билангина эмас, балки инсон саломатлигининг аҳволи, унинг кайфияти, оиладаги, жамоадаги ва умуман, жамиятдаги муносабатлар билан ҳам боғлиқдир. Меҳнат муносабатларининг бу ижтимоий томони меҳнатнинг моддий рағбатлантирувчи омилларини тўлдиради ва инсон ҳаётида муҳим рол ўйнайди.

Ўзбекистон Республикасида меҳнатга оид муносабатлар меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа келишувлари, шунингдек, жамоа

шартномалари ва бошқа локал норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнат Кодекси», «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонуни ва бу қонунга Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофазалаш вазирлиги томонидан тайёрланган шарҳлар ҳамда меҳнат ва уни ташкил этиш бўйича давлат ҳокимиятининг бошқа вакиллик ва ижроия органлари ўз ваколатлари доирасида қабул қиладиган қарорлар киради.

Меҳнатнинг ижтимоий–иқтисодий моҳиятини ифодаловчи умумий жиҳатларидан келиб чиқиб, унинг серқирралигини ифодаловчи ҳар хил турларини конкрет белгиларига қараб тизимлаштириш керак бўлади.

Табиати ва мазмунига кўра, меҳнат турларининг таснифи икки йўналишда – ижтимоий ва таркибий жиҳатдан олиб қаралади.

Меҳнатнинг таркибий табиати икки бош мезон – меҳнат вазифасининг интеллектуал даражаси ва малакалилиги нуқтаи назаридан меҳнатнинг мазмун хусусиятлари таъсири остида шаклланади.

Меҳнат вазифасининг интеллектуал даражаси унда мавжуд аклий ва жисмоний меҳнат унсурларининг ҳиссаси, шунингдек, ижодий ва оддий (ноиждодий) меҳнат ҳиссасига боғлиқ ҳолда фарқланади. Меҳнат вазифасининг малакалилик даражаси унинг чегараси ва таркиби: таркибий қисмлар ва бу таркибий қисмларнинг миқдори, уларнинг ранг–баранглиги, янгилиги, шунингдек, ижро шарт-шароити орқали аниқланади. Мазкур белгини у ёки бу ходимга татбиқан баҳолаш қабул қилинган тариф тизимида мувофиқ унинг разрядига мослаб амалга оширилади. Шундай қилиб, меҳнатнинг табиати ва мазмуни таснифий аломатлар сифатида ўзаро алоқадордир.

Меҳнат предмети ва маҳсули бўйича меҳнат турларининг таснифи меҳнатни профессионал, функционал ва тармоқ нуқтаи назаридан фарқлашга асосланади. Меҳнатнинг профессионал белгисига кўра, илмий ёхуд тадқиқотчилик, муҳандислик, бошқарув, ишлаб чиқариш, маърифий, тиббий ва бошқа турларини, ажратиб кўрсатиш мумкин. Функционал белгисига кўра, меҳнат турлари уларнинг қай мақсадга йўналтирилгани, татбиқ этилиш соҳаси ва ҳўжалик фаолияти иқтисодий туркумидаги функционал ролига боғлиқ ҳолда таркибий қисмларга ажратилади. Уч босқич – ишлаб чиқариш, тақсимот ва истеъмолни бўлиб ажратувчи маъмурий – режалаштириш тизимида амал қилинганидан фарқли ўлароқ, бозор иқтисодиёти шароитида иқтисодий турмушнинг таркиби тубдан ўзгаради.

Меҳнатни таҳлил этишнинг энг муҳим услубий жиҳатларидан бири меҳнат функцияларини билиб олишдир. Бу функциялар қанчалик хилма-хил бўлмасин, уларнинг диалектик бирлигини ҳам таъкидлаб ўтмасдан бўлмайди. Меҳнат ўзининг асосий ижтимоий функцияларида қуйидагича намоён бўлади:

- **эҳтиёжларни қондириш усули** (бу меҳнатнинг биринчи ва энг муҳим функцияси бўлиб, инсоннинг ижтимоий турмуши ана шундан бошланади);
- **ижтимоий бойликнинг яратувчиси** (бу шундай фаолиятки, унинг ёрдамида инсон ўз эҳтиёжларини қондиради, ўзи билан табиат

ўртасидаги моддалар алмашинувини бевосита ифодалайди, тартибга солади, назорат қилади);

- **жамият ижодкори ва ижтимоий тараққиёт омиллари** (меҳнат эҳтиёжларни қондириш ва бойлик яратиш билан бутун ижтимоий тараққиётга асос бўлади - жамиятнинг ижтимоий қатламларини ва уларнинг ўзаро ҳамжиҳатлиги асосларини шакллантиради);
- **инсоннинг яратувчиси** (инсон кишилар ҳаётининг барча бойликларини яратиб, ижтимоий тараққиёт субъекти сифатида майдонга чиқади, умуман, жамиятни меҳнатга жалб қилиб, ўз-ўзини ҳам ривожлантириб боради, билим ва касб малакаларини эгаллайди, муомала ва ўзаро ёрдам кўникмаларини шакллантиради).

Меҳнат мазмуни – ходимнинг меҳнат предметлари ва воситалари билан ўзаро муносабатга киришувидир. Масалан, тикувчи тикув машинасида фойдаланган ҳолда газлама билан ишлайди, ошпаз таом тайёрлашда озиқ-овқат хом ашёси ва маҳсулотларидан, шунингдек, ўзи учун зарур бўлган пишириш жихозларидан, газ плитасидан фойдаланади. Меҳнат мазмуни қуйидаги белгилар билан характерланади: меҳнатнинг мураккаблиги; ходимнинг касбга яроқлилиги; ходимнинг мустақиллик даражаси. Айтиб ўтилган белгиларни батафсилроқ қараб чиқамиз.

Меҳнат мазмунининг биринчи белгиси унинг мураккаблик даражаси билан фарқ қилишидир. Олимнинг меҳнати чилангарнинг меҳнатидан мураккаброқлиги, дўкон раҳбарининг меҳнати ғазначи меҳнатидан қийинроқлиги тушунарлидир. Бироқ турли меҳнат хилларига ҳақ тўлаш ўлчовларини асослаш учун уларни таққослаш керак бўлади. Мураккаб ва оддий меҳнатни ўлчаш учун «меҳнат редукияси» тушунчаси қўлланилади.

Меҳнат редукияси – мураккаб меҳнатни оддий меҳнатга айлантиришидир, бундан мақсад турли мураккабликдаги меҳнатга ҳақ тўлаш ўлчовларини аниқлашдир. Жамият ривожланганлиги билан мураккаб меҳнат улуши ортиб боради. Бунга сабаб корхонанинг техника билан қуролланиш даражаси ошганлиги, ходимларнинг маълумоти ва ривожланишига қўйиладиган талабларнинг ортганлигидир.

Мураккаб меҳнат оддий меҳнатдан фарқ қилиб, бир қатор хусусиятларга эга бўлади:

- ходимнинг ҳаракатларини режалаштириш, таҳлил қилиш, назорат қилиш ва мувофиқлаштириш каби ақлий меҳнат функцияларини бажариш;
- ходимнинг теран фикрини бир жойга тўплаши ва аниқ мақсад билан интилиши;
- қарорлар қабул қилиш ва ҳаракатлардаги изчиллик;
- ходим организмнинг ташқи таъсирларга аниқ ва тўғри акс-садо бериши;
- тез, чаққон ва хилма-хил меҳнат ҳаракатлари;
- меҳнат натижалари учун жавобгарлик.

Меҳнат мазмунининг иккинчи белгиси – ходимнинг касбга яроқлилигидир. Унинг меҳнати натижаларига таъсири инсоннинг қобилиятлари, унда генетик иқтидорларнинг шаклланиши ва ривожланиши, касбни тўғри танлаш, кадрларнинг ривожланиши ва уларни танлаш шартлари билан боғлиқдир. Касбий танлашда касбга яроқлиликни аниқлашнинг махсус усуллари, масалан, профессиографиянинг аҳамияти катта.

Меҳнат мазмунининг учинчи белгиси – ходимнинг мустақиллик даражаси бўлиб, у мулкчилик шакли билан боғлиқ ташқи чекланишларга ҳам, шунингдек, ишнинг мураккаблик миқёси ва даражаси тақоза этувчи ички чекланишларга ҳам алоқадордир. Жавобгарлик даражасини оширганда қарорлар қабул қилишда чеклашларнинг камайиши ҳаракатларнинг кўпроқ эркин бўлишини, ижодкорликни ва муаммоларни ҳал этишга норасмий ёндашиш имкониятини билдиради. Ҳар қандай эркинлик каби мустақиллик даражасининг ортиши ҳам ҳамма нарсани бемалол қилиш мумкинлигини билдирмайди. Ходимнинг мустақиллиги ривожланган шахснинг ўз-ўзини англаш даражаси мезони, иш натижалари учун жавобгарлик чораларини англатади.

Ҳозирги вақтда меҳнат тақсимотининг у ёки бу шакли соф ҳолда қўлланадиган касбни айтиш қийин, мазкур касбда фақат у ёки бу шаклнинг устунлиги ҳақидагина гапириш мумкин. Масалан, юк ташувчининг меҳнати оддий, жисмоний, бир хилдаги меҳнатдир, у жонли меҳнат ҳам, буюмлашган меҳнат ҳам бўлиши мумкин. Ўқитувчи меҳнати учун ақлий, жонли ва ижодий меҳнат ҳосдир. Кўпчилик касбларни меҳнат тақсимои шакллари бўйича аралаш меҳнат деб аташ мумкин. Бундай меҳнатга сотувчининг, иқтисодчи ва менежернинг меҳнатини киритиш мумкин.

Кўрсатиб ўтилган меҳнат тақсимои шартли ҳисобланади. Бироқ у мазкур касбдаги ходим меҳнатига ҳақ тўлаш ўлчовини аниқлашга унинг меҳнат ҳиссаси ва жамиятда тутган роли мезонидан келиб чиқиб тўғри ёндашиш имконини беради.

Меҳнат мазмунини таҳлил қилиш вақтида меҳнат жараёнида **қуйидаги функциялар** амалга оширилиши ҳисобга олинади:

- зарур меҳнат операциялари тизимининг мақсади ва уни тайёрлаш билан боғлиқ бўлган **манتيқий функция**;
- **ижро этувчилик функцияси** - ишлаб чиқарувчи кучларнинг ҳолатига боғлиқ равишда меҳнат воситаларини турли усуллар билан ҳаракатга келтириш ва меҳнат предметларига бевосита таъсир кўрсатиш;
- **қайд этиш ва назорат қилиш функцияси** - технология жараёнини, белгиланган дастурни бажаришнинг боришини кузатиш;
- **тартибга солиш функцияси** - берилган дастурни тузатиш, унга аниқлик киритиш.

Бу айтиб ўтилган функциялардан ҳар бири айрим олинган ходимнинг меҳнатида маълум даражада иштирок этиши мумкин, лекин у, албатта, ялпи меҳнатга ҳам хос бўлади. Инсон меҳнат фаолиятида қайси функция устунлик

қилишига қараб ақлий ва жисмоний меҳнат функцияларининг муайян нисбати қарор топади.

Меҳнат хусусиятини белгиловчи ишлаб чиқариш муносабатлари тизимининг асосий элементлари қуйидагилардир:

- меҳнаткашларнинг ишлаб чиқариш воситаларига муносабати, ишлаб чиқариш воситаларининг мулкчилик шакли;
- бевосита ишлаб чиқарувчилар амалга ошираётган меҳнатнинг мақсади, шахс меҳнати билан жамият умумий меҳнати ўртасидаги боғлиқлик (меҳнатнинг ижтимоий табиати намоён бўлиш шаклини ифодалайди);
- ижтимоий гуруҳлар (синфлар)нинг ишлаб чиқариш воситаларига муносабатлари, ходимларнинг тайёргарлик даражасидаги ва уларнинг ишлаб чиқариш жараёнида хилма-хил функцияларни бажаришидаги фарқлар тақозо қилган меҳнатдаги ижтимоий тафовутлар даражаси. Ишлаб чиқариш усулининг бу томонлари, ўз навбатида, ишлаб чиқарувчиларнинг ўз-ўзининг меҳнатига муносабатини, меҳнат маҳсулотларини тақсимлаш муносабатларини, шунингдек, жамиятдаги меҳнатни ташкил этиш усулини белгилайди.

2 Мавзу. МЕҲНАТ ЖАРАЁНИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ

Режа:

1. Ф.Тейлорнинг меҳнатни илмий асосда бошқариш” назарияси
2. Меҳнат тақсимооти ва кооперацияси
3. Иш ўринларини ташкил этиш, режалаштириш ва хизмат кўрсатиш

1. Ф.Тейлорнинг “Меҳнатни илмий асосда бошқариш” назарияси

Меҳнат фаолияти деганда инсонни бирор меҳнат тури билан банд бўлиши тушунилади. Бунга илмий ва педагогик фаолият, ишлаб чиқариш ва бошқарув фаолияти, тадбиркорлик ва тижорат фаолияти ва бошқалар мисол бўлиши мумкин. Кенг мазмундаги «фаолият» тушунчасини меҳнатга нисбатан татбиқ этилганда у ана шу меҳнат предметиға таъсир кўрсатиш фаоллиги даражасини ва бунда сарфланадиган ақлий интеллектуал куч-ғайрат даражасини ўзида акс эттиради. Меҳнат фаолияти тушунчасини бундай талқин қилиш илмий-техникавий, ишлаб чиқариш, иқтисодий ва ижтимоий вазифаларни ҳал қилишға ҳар тамонлама, фаол ёндашиш (аънанавий амалиётға нисбатан), ундан янада кенгроқ фойдаланиш имконини беради.

Меҳнат фаолияти инсоннинг ҳал қилинадиган вазифалар ва бажариладиган ишлари йиғиндисидан ташкил топади.

Меҳнат фаолиятининг моҳиятини умумлашган ҳамда конкрет шаклда олиб қараладиган бўлса, у бир-бири билан боғлиқ икки муҳим вазифани ҳал қилишнинг объектив зарурати билан белгиланади. Бу вазифалардан бири - одамларнинг моддий меҳнат элементлари билан ўзаро ҳаракатға киришувини аниқлашдан иборат бўлса, иккинчиси - биргаликда ёки ўзаро боғланган фаолият қатнашчилари ўртасидаги муносабатлар шаклланишидан иборатдир. Худди мана шу нарса меҳнат фаолиятини ташкил этиш предмети ҳисобланади.

Бунинг моҳияти меҳнат фаолиятини ташкил этиш вазифасига (кенг маънода олганда) меҳнат субъектини (айрим ходим ёки меҳнат жамоаси) аниқлаш, уни зарур меҳнат предметлари ва воситалари билан таъминлаш, қулай меҳнат шароитларини яратиб бериш, меҳнат (ишларини бажариш) жараёнларини ташкил этиш, меҳнатга ҳақ тўлаш каби масалаларни ўрганиш билан боғлиқдир.

Меҳнат фаолиятини ташкил этиш назарияси ва амалиётини ўрганиш масаласини юқорида қабул қилинган тарзда талқин қилиш ташкилот ва тизимнинг асосий категорияларини, шунингдек, улар билан боғланган меҳнат тақсимооти ва кооперацияси, ташкилий тузилмаларнинг қурилиши каби муаммоларини қараб чиқишни талаб этади.

Ишлаб чиқариш муносабатларида меҳнат фаолиятини ташкил этиш масаласи энг асосий кўрсаткичлардан биридир. Ишлаб чиқариш муносабатларида ишчи кучи ва меҳнат қуроллари, меҳнат предметлари орасидаги ўзаро боғлиқлик юзага келади. Ўзаро боғлиқлик ва таъсир, меҳнат фаолияти қай ҳолатда ташкил этилганлиги натижасидир. Меҳнат фаолиятини ташкил этиш, бир томондан, унинг **асосларини** (ҳуқуқий, маънавий-психологик, иқтисодий, ижтимоий) юзага келиши, иккинчи томондан, меҳнат фаолияти механизми шакллантирилишини тақазо этади.

1) **Ҳуқуқий асослари** - ишлаб чиқариш муносабатларидаги меҳнат фаолиятини ташкил этишга хизмат қиладиган ҳуқуқий мезонлар (фуқаролик, маъмурий, эғалик ҳуқуқлари, корхона ишлаб чиқариши билан боғлиқ ҳуқуқий ҳужжатлар).

2) **Маънавий - психологик асослар** - бу меҳнат фаолиятини ташкил қилишда ишлаб чиқариш муносабатларида томонлар ўртасидаги ўзаро муносабатлар ва уларнинг шаклланиш жараёни билан юзага келади (бунда ёлланма ишловчилар ўртасидаги ўзаро муносабат, раҳбар ёки корхона эгаси билан ёлланма ишловчи ўртасидаги муносабат ёки жамоа ўртасидаги ўзаро муносабатлар).

3) **Иқтисодий асослар** эса, меҳнат фаолиятини ташкил қилишнинг асосини ташкил этади. Бунда меҳнат фаолиятини ташкил қилиш мезонлари (яъни шахснинг моддий манфаатдорлиги, бу ерда меҳнат фаолиятидан қониқиш даражаси кўзда тутилади).

4) **Ижтимоий-психологик асослари**. Меҳнат фаолиятини мазмуни - ҳар бир бир жамоадаги ижтимоий-психологик муҳит, яъни жамоадаги ҳар бир ишловчининг рухий кайфияти, ишловчилар орасидаги ўзаро муносабатлар (бевосита ва билвосита) орқали шаклланади.

Меҳнат фаолиятининг мазмуни - ҳар қандай корхонада (мулкчилик шаклларида, қатъий назар) ижтимоий-ташкилий масалаларини қай даражада ҳал этилганлигига ҳам боғлиқдир. Меҳнат фаолиятининг ҳолати жамоада йўлга қўйилган ижтимоий-ташкилий муносабатлар билан белгиланади.

Бутун дунёда “Мақтабни илмий ташкил қилиш” номи билан кенг машҳур бўлган бу мақтабни вужудга келиши ва ривожланиши XX асрнинг бошларига тўғри келади. Бу мақтабнинг бошида америкалик мухандис-тадқиқотчи Ф.Тейлор (1850-1915) турган, у ўзининг кундалик ишида унумдорлик ва

самарадорликни ошириш мақсадида ишлаб чиқариш ва меҳнатни фаоллаштириш муаммоларини ҳал қилган. Унинг таълими менежмент замонавий концепциясининг асосий назарий мактаби бўлган. Бу мактабнинг кўзга кўринган вакиллари: Л.Гилберт, Ф.Гилберт, Г. Эмерсон, А.Гастев (Россия)лардир.

Ф.Тейлор ўз номини бутун дунёга машҳур қилган қуйидаги китобларни ёзган. “Келишув тизими” (1895), “Цех менежменти” (1903), ва “Илмий менежмент тамойиллари” (1911). Ф.Тейлор ўз асарларида капитал ва меҳнат манфаатларини бирга қўшиш, “капиталистик корхоналарда ҳамкорлик фалсафаси”ни амалга оширишга ҳаракат қилган. У томонидан ишлаб чиқилган меҳнатни жадаллашувини таъминловчи усул турли мамлакатлар бошқарувчиларида катта шўъбаиқиш уйғотган.

Ф.Тейлор илмий бошқарувни мухандислар тури бўйича саноат меҳнати соҳасига айлантиришга жонбозлик қилган. Унинг тизими меҳнатни ижрочилар меҳнати ва фармойиш берувчилар меҳнати тақсимлаш тамойилини изчил ўтказишдан иборат бўлган. Ишлаб чиқариш тизимида йўлга қўйилган механизм каби ишловчи ҳар хил ходим ўзининг вазифалари учун жавобгар бўлиши керак. Бунда ходимлар турларини ишлар турларига мос келишига эришишга ҳаракат қилиш керак.

Ф.Тейлор илмий менежментга ташкилотни ишлаб чиқариш ва иқтисодий мақсадларига эришиш учун барча ходимлар манфаатларини уларнинг фаровонлигини ўсиши ва хўжайинлар ва маъмурият билан яқиндан ҳамкорликни йўлга қўйилиши туфайли яқинлашувининг ҳақиқий воситаси сифатида қараган. У, агар илмий менежмент тизими тўлиқ ҳажмда қабул қилинса, бу нарса томонлар ўртасидаги барча баҳслар ва зиддиятларни ҳал қилади деб ўйлаган.

Шундай қилиб, ушбу мактаблар учун қуйидаги аломатлар хосдир:

- маъмурият ҳал қилиши керак бўлган вазифаларни белгилаш;
- субъективизм ва авторитар усулларни илмий қоидаларга алмаштириш;
- бошқарувни саноат меҳнати соҳасига айлантириш;
- меҳнатни тақсимлаш ва ихтисослаштириш, ходимларни тор вазифаларни бажаришга йўналтириш;
- фаолиятни қатъиан тартибга солиш;
- вазифаларни бажариш учун энг яхши, энг тўғри бажарадиган ходимларни мақсадга қаратилган ҳолда танлаб олиш, уларни ўқитиш;
- хўжалик вазифаларини ҳал қилишнинг энг яхши усулларини белгилаш учун илмий таҳлилдан фойдаланиш;
- ишларни режалаштириш;
- ходимларни рағбатлантириш.

2. Меҳнат тақсимоти ва кооперацияси

Меҳнат тақсимоти деганимизда, ҳар хил меҳнат турларининг бири-биридан ажратилишини, пировардида ишлаб чиқаришда иштирок этувчи турли

гуруҳ кишиларнинг хилма-хил меҳнат фаолиятлари билан банд бўлишини тушунамиз.

Меҳнат тақсимотининг асосий устунликларидан бири шундаки, бунда ишчи ишнинг маълум бир турида чуқур ихтисос топади, шу ишнинг бажарилиш техникаси ва тартибни пухта эгаллаб олади, зарур кўникмаларни касб этади, иш усул ва услубларини янада такомиллаштиради. Бунда махсус асбоб ва ускуналар ишлатилади. Бундан ташқари меҳнат тақсимотида ходимларни иш жараёнига тайёрлаш ҳам осонроқ бўлади.

Ишлаб чиқаришда меҳнат тақсимотининг учта тури мавжуд бўлади: умумий меҳнат тақсимоти, хусусий меҳнат тақсимоти; қисман (айрим) меҳнат тақсимоти.

*Умумий меҳнат тақсимоти*га кишилар фаолиятининг ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш соҳалари ўртасидаги меҳнат тақсимоти, бу соҳалар орасида эса, саноат, қишлоқ хўжалиги, транспорт, алоқа, савдо, халқ таълими, фан, давлат бошқаруви, маданият ва ҳоказолар ўртасидаги меҳнат тақсимоти киритилади. Ана шу соҳалар ўртасида ходимларнинг тақсимланиши умумий меҳнат тақсимоти ва жамиятнинг айрим мамлакат ва унинг минтақаси ижтимоий-иқтисодий ривожланиши жараёнидаги ўзгаришлар таснифи бўлиб хизмат қилиши мумкин.

Хусусий меҳнат тақсимоти умумий меҳнат тақсимотининг соҳалар ва тармоқлар ичидаги тақсимотини назарда тутди. Масалан, саноат тармоқлари, кичик соҳалар, бирлашмалар, айрим корхоналарга бўлинади; қишлоқ хўжалиги деҳқончилик ва чорвачиликка, улар ичида эса ихтисослаштирилган тармоқларга (ғалла, пахта, картошка етиштириш, боғдорчилик, гўшт, сут, жун етиштириш ва шу кабиларга) бўлинади. Саноатда бўлгани каби қишлоқ хўжалигида ҳам хусусий меҳнат тақсимотининг пировард босқичи ихтисослаштирилган айрим корхона ҳисобланилади. Бу хилдаги хусусий меҳнат тақсимоти ноишлаб чиқариш соҳасининг ҳар қандай тармоғида: халқ таълимида, тиббиётда, давлат бошқаруви ва ҳоказоларда мавжуддир.

Айрим меҳнат тақсимоти ишлар ва меҳнат функцияларининг айрим корхона ёки алоҳида ташкилот ходимлари ўртасида: цехлар, участкалар, бригадалар, звенолар, айрим ижро этувчи ходимлар бўйича, шунингдек, уларнинг касб-малака гуруҳлари ўртасида тақсимланишини назарда тутди. Меҳнат тақсимотининг бу тури анча мураккаб ва муҳим бўлиб, унда муайян меҳнат жараёнлари алоҳида меҳнат тақсимоти доирасида содир бўлади; иқтисодий натижалар ҳам ана шу даражада амалга оширилади: ижрочиларнинг ихтисослашуви ва улар касб маҳоратининг ортиши, ихтисослашган юқори унумли асбоб-ускуналарнинг татбиқ этилиши, меҳнат унумдорлигининг ортиши. Муболағасиз шуни айтиш мумкинки, барча даражалардаги меҳнат тақсимотисиз ҳозирги замон техникаси ва ижтимоий-иқтисодий тараққиёт бўлиши мумкин эмас.

Ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш корхоналарида меҳнат тақсимотининг ҳар хил шакллари қўлланилади.

Технологик меҳнат тақсимоти ишлаб чиқариш жараёнларининг қайта ишлаш (переработка) фаза ва циклларига қараб бўлади. Бунда энг муҳими уларни бажаришнинг технология жиҳатидан бир хиллигидир. Қайта ишлаш ва фазалар ичида айрим гуруҳ ишлар: чилангар (чилангарлик, слесарлик), қиздирилган ёки совуқ метални икки бўлак қолип (штамп) орасига олиб уриб, буюм тайёрловчи ва ҳоказо бўлади. Гуруҳлар ичида эса ишлаб чиқариш жараёнлари содир қилинади.

Функционал меҳнат тақсимоти қўлланилганида бировлар асосий ишни бажаришда ихтисос топади, бошқалари ёрдамчи ишни бажаришда, учинчилари эса тайёрлаш, хизмат кўрсатиш ишини бажаришда ихтисос ортиради. Масалан, асосий ишлаб чиқаришда технологик жараён билан банд бўлган ишчилар, навбатчи таъмирлаш ишчилари, ишлаб чиқариш хоналарини йиғиштирувчи (фаррош)лар бўлади.

Малакали меҳнат тақсимоти ёки бажариладиган ишларнинг мураккаблигига қараб меҳнатни тақсимлаш, мураккаб ишлар билан оддий ишларни бир-биридан ажратишдан иборат. Шу билан бирга маҳсулот тайёрлашдаги технологик мураккаблик деганимизда тайёргарлик функцияларини ва меҳнат жараёнларини бажаришдаги, шунингдек, тайёрланган маҳсулот, кўрсатилган хизмат сифатни назорат қилишдаги мураккабликлари эътиборга олинади.

Операциялар бўйича меҳнат тақсимоти ишчилар меҳнатини энг тўла тақсимлашдир. Бунда ишлаб чиқаришнинг ҳар бир айрим жараёни ишлаб чиқариш операциясининг таркибий қисмларига бўлинади. Масалан, махсус соф болт тайёрлашнинг технологик жараёни темирчилик-металл тоблаш, челангар (чилангарлик) - йуниш, нақш солиш ва ўйиш, фрезерлик-болт бошидаги қирраларини фрезерлаш операцияларидан иборат.

Касбий меҳнат тақсимоти ишчиларнинг касбий ихтисосларига қараб амалга оширилади ва иш жойида у ёки бу касб (ихтисос) бўйича иш бажариш назарда тутилади. Ҳар бир тур ишнинг ҳажмига қараб ишчиларга бўлган талабни - цех, участка, ишлаб чиқариш, корхона, бирлашма ва ҳоказолар учун касблар бўйича талаб қилинадиган ишчилар сонини белгилаш мумкин.

Иқтисодий томон деганда макро ва микроиқтисодиёт даражасидаги корхоналарда меҳнат самарадорлигини ўстириш ҳамда маҳсулот сифатини яхшилаш назарда тутилади.

Физиологик томон деганда шундай меҳнат тақсимоти кўзда тутилади-ки, унда ишдаги бир хиллик киши танасининг турли қисмларига оғирлик (нагрузка) бир текис бўлмаслиги, узок вақт (ойлар, йиллар) давомида ишда бир хил ҳаракат натижасида толиқиш юз бермайдиган бўлсин.

Ижтимоий томон деганда операцияларнинг шундай тузилмаси зарурлиги назарда тутиладики, унда иш қилувчининг жисмоний ва ақлий иши навбатлашсин ёки қўшиб олиб бориладиган бўлиб, меҳнат ёқимли бўлсин, унинг мазмундорлиги ошсин, ишнинг жисмоний қисми камайсин, жисмоний меҳнат билан ақлий меҳнат ўртасидаги тафовут камайиб борсин.

Бироқ меҳнат тақсимоти – бу, фақат меҳнат фаолиятининг бир

томонидир, ҳолос. У айрим ходимлар ва улар гуруҳларининг умумий меҳнат жараёнидаги айрим ишчилар меҳнاتини бирлаштиришни талаб қилади. Барча даражадаги ўзаро боғланган меҳнат жараёнларида айрим ижрочиларнинг иш ўринларидан тортиб бутун-бутун корхоналар, кичик тармоқлар ва иқтисодиётнинг ўзаро боғланган тармоқларигача бирлаштиришни тақазо қилади. Бу *бирлаштириш, меҳнат фаолияти жараёнидаги алоҳида ихтисослаштирилган ижрочилар ўртасидаги алоқаларнинг ўрнатилиши меҳнат кооперацияси деб аталади* ва меҳнат фаолиятининг ташкил этилишидаги энг муҳим элементлардан бири ҳисобланади.

Меҳнат кооперациясининг мақсадга мувофиқ ташкилий шакллари танлаш - меҳнатни ташкил қилишнинг меҳнат тақсимотидан кейинги, иккинчи муҳим масаласидир.

Ижтимоий ва хусусий сектор корхоналарида техниканинг ривожланиш даражасига, ишлаб чиқариш жараёнлари, тизимининг ташкил этилиш характери ва усулларига қараб меҳнат кооперациясининг турли шаклларидан фойдаланилади.

Ихтисослаштирилган цехларнинг цехлараро кооперацияси. Бунда корхонадаги бир неча цех жамоасининг бир хил ишлаб чиқариш жараёнида ёки турли бўлса-да, бир-бири билан боғлиқ ишлаб чиқариш жараёнларида режали равишда ва биргаликда иштирок этиши тушунилади.

Асосий цехлар билан уларни материаллар, идиш ва ҳоказолар билан таъмин этиб турувчи кўмакчи цехлар ўртасидаги меҳнат кооперацияси ҳам худди шундай бўлади.

Ҳар бир корхонада асосий ишлаб чиқаришни тайёрлаш, ишлаб бериш ва чиқариш цехлари ўртасида меҳнат кооперацияси мавжуд бўлади. Бундай цехлараро меҳнат кооперацияси шунга асосланадiki, тайёрлов цехларининг жамоалари ишлаб бериш цехларини зарур яримфабрикатлар билан таъминлаб турадилар, яримфабрикатлар бу цехларда ишланиб, чиқариш цехига ўтказилади, чиқариш цехида эса бу корхона маҳсулоти тамомила ишланиб бўлади. Мазкур цехлар ўртасида маҳкам меҳнат кооперацияси, бундаги жамоаларнинг меҳнат фаолиятида тўла уйғунлик бўлган тақдирдагина истаган бир корхонасида режали равишда узлуксиз тайер маҳсулот ишлаб чиқариш таъмин этилади.

Ихтисослаштирилган участкаларнинг цех ичидаги меҳнат кооперацияси. Бу цех ичидаги бир неча участка жамоаларининг бир хил ишлаб чиқариш жараёнида ёки ҳар хил бўлса-да, бир-бири билан боғлиқ ишлаб чиқариш жараёнларида режали ва биргалашиб иштирок қилишидир.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг жамоатчилик (жамоачиллик) шаклини ва тизимини ишчиларнинг идрок қилишлари қуйидаги омилларга; жамоадаги ижтимоий вазиятга, билим даражасига, ходимларнинг ёши, малакаси, ишлаб чиқариш стажига, айрим операцияларни нормалаш ҳолатига, иш ҳақи тизимининг тузилиш ва қўлланиш усули ва ҳоказоларга боғлиқ.

Социологлар томонидан ўтказилган илмий тадқиқотлар шуни кўрсатадiki, меҳнатни ташкил этишнинг бригада шакли жорий бўлган

участкаларда ишлаб чиқариш фаолиятдан қаноат ҳосил қилган ишчилар салмоғи индивидуал меҳнат шакли ҳукм сурган участкалардагидан кўра анча юқори бўлиб, текширилган соннинг қарийб 82 фоизини ташкил этади. Меҳнат индивидуал тартибда ташкил этилган участкаларда меҳнат фаолиятдан қаноат ҳосил қилган ишчилар 54-60 фоизни ташкил қилади.

Меҳнат тақсимооти ва кооперация корхоналарнинг ихтисослашуви ва кооперациясини объектив зарур қилиб қўйди. Ходимлар ва бўлимлар жамоаларининг манфаатларини ҳисобга олган ҳолда уларнинг мақсадга мувофиқ ихтисослашувисиз, ваколат доирасини қатъий чегаралаб, биргаликда иш бажарувчи барча қатнашчиларнинг аниқ ўзаро ёрдам кўрсатишини ташкил этмасдан туриб, меҳнат самарали бўлишини таъминлаш мумкин эмас.

Меҳнат тақсимооти ва кооперация ўзаро боғланган ҳамда бир-бирини тақозо этади. У шу нарсада ифодаланадики, меҳнат вазифаларини чегаралаб, муайян ходимларга (ходимлар гуруҳига) бириктириб қўйиш уларнинг ўзаро ёрдам кўрсатиш предмети олдидан белгилаб беради. Шунинг учун ҳам меҳнат тақсимооти тушунчаси кенг маънода ундан ажратиб бўлмайдиган кооперация тушунчасини ҳам таърифлайди. Шу билан бирга одамларнинг биргаликдаги фаолият жараёнидаги ўзаро ёрдам кўрсатиш шакллари, ўз навбатида, яқка тартибдаги ва жамоа тарзидаги меҳнат тақсимоотининг тегишли чегараларини белгилаб беради.

Меҳнат тақсимооти ва кооперацияси жараёнларининг ўзгарувчанлиги техника, технология ва ишлаб чиқаришни ташкил этишдаги ўзгаришларга, шунингдек, ишлаб чиқариш миқёсларига боғлиқ. Донали ва кичик серияли ишлаб чиқаришда меҳнат тақсимоотининг йириклашган шакллари - ашёли ва деталли шакллар устун, тайёр буюм ёки деталь тўла-тўқис битта иш жойида битта ёки бир нечта кенг ихтисосли ижрочилар томонидан тайёрланади. Бунда универсал ускуналар ишлатилади, ишчилар эса юқори малакали ва етарли даражада кенг ихтисосли бўлиши керак.

Бироқ меҳнат тақсимооти аниқ ифодаланган *чегараларга* эга. Аввало *технология чегаралари*: масалан, чилангарлик станогиде детални чархлашдаги битта айланиш, буюмни монтаж қилишда битта йиғув жуфти ва шу кабилар бунга мисол бўлиши мумкин. Ҳар қандай операция бир неча меҳнат амалларидан, умумий мақсадли вазифа билан боғлиқ бўлган ҳаракатлардан ташкил топади.

Кўп ҳолларда технологик чегараларга яқинлашиш имконини бермайдиган меҳнат тақсимооти ҳам муҳим аҳамиятга эга. *Иқтисодий чегара* ишлаб чиқариш циклининг умумий давом этиши ва меҳнат сарфи даражаси билан белгиланади. Асосий ишлаб чиқаришдаги чуқур меҳнат тақсимоотида иккита мураккаблик мавжуд: биринчиси - тор ихтисослашган битта иш ўрнидан бошқасига буюмларни ташишга ва операциялараро техник назоратга қўшимча вақт сарф этилади; иккинчиси - кўпгина операциялар вақт жиҳатидан белгиланган чегарадан чиқиб кетиши мумкин, бу эса аввалги операциялар билан боғлиқ меҳнат буюмларини кутиш туфайли бирмунча вақтнинг бекор сарф бўлишига олиб келади. Натижада асосий ва ёрдамчи операцияларнинг умумий меҳнат

сарфи даражаси ортиб кетиши, ишлаб чиқариш циклининг вақти эса қисқаримасдан, кўпайиб ҳам кетиши мумкин. Оммавий ишлаб чиқаришда конвейерларнинг татбиқ этилиши бу хилдаги салбий ҳодисалар камайишига олиб келиши, бироқ бу жараён яна бир бошқа психофизиологик чегарани келтириб чиқариши мумкин.

3. Иш ўринларини ташкил этиш, режалаштириш ва хизмат кўрсатиш

Меҳнат тақсимооти ва кооперациясининг ҳар қандай шаклларида ижрочилар самарали, юқори унум билан ишлашининг зарур шарти иш ўринларини ташкил этиш ва уларга хизмат кўрсатишдир. Иш ўрни ҳар қандай ишлаб чиқариш ва меҳнат жараёнининг биринчи бўғини, бўлиб, айнан унда ишлаб чиқариш жараёни учта элементининг ҳаммаси: меҳнат ашёлари, меҳнат воситалари ва ишчи кучи, яъни ижрочи ходимнинг жонли меҳнати яхлитлашади, янги истеъмол қийматлари, меҳнат маҳсулотлари яратилади. Шунинг учун ҳам иш ўринларини ташкил этишга катта эътибор берилади.

Иш ўрни - ишлаб чиқариш маконининг бир қисми бўлиб, унда барча асосий ва ёрдамчи технология ускуналари, мосламалар, асбоблар, иш мебеллари ва махсус қурилмалар жойлашган бўлади ва улар муайян турдаги ишларни бажариш учун мўлжалланган бўлади. Иш ўрни ичида иш зонаси ажратилади, бу уч ўлчовли макон бўлиб, унинг доирасида ходимнинг барча асосий меҳнат ҳаракатлари амалга оширилади. Бу зона иш ўрнининг энг фаол қисми ҳисобланади ва уни ташкил этишга алоҳида талаблар қўйилади: инсоннинг антропометрик ва биомеханик параметрларига мос келиши, физиологик жиҳатдан оқилона иш вазиятини, тана аъзоларининг меҳнат ашёларига, асбоб ёки машиналар ва механизмларни бошқариш органларига етиши, шунингдек, меҳнат ҳаракатларининг хавфсизлигини ва меҳнат шароитларининг зарарсизлигини кафолатлаш керак. Иш ўрни ва иш зонасини ташкил этишга қўйиладиган талаблар фаннинг махсус тармоғи – «Эргономика» томонидан ишлаб чиқилади. Бу фаннинг вазифаси - инсоннинг меҳнат жараёнларидаги функционал имкониятларини ўрганиш ва энг мақбул меҳнат шароитларини яратиш юзасидан тавсияномалар ишлаб чиқишдир. Бу шароитлар асбоб - ускуналар, меҳнат шароитлари ва технологиянинг тузилиши инсон организмнинг психофизиологик хусусиятларига мос келишини таъминлайди.

Бутун иш ўринлари бир қатор белгиларига кўра таснифлаштирилади. Механизация даражаси бўйича улар 5 гуруҳга бўлинади: қўл, машина-қўл механизациялашаган, автоматлаштирилган ва аппаратурали иш ўринлари.

Ихтисослашув белгиси бўйича барча иш ўринлари ихтисослашган ва универсал иш ўринларига бўлинади. Мазкур вазифаларни бажариш учун жиҳозланган ихтисослашган иш ўринларида бир хил ёки операциянинг мазмуни ва ишлар тури бўйича бир-бирига яқин вазифалар бажарилиши мумкин (қолипловчи, термист, бурғуловчи, ҳисоблаш машинаси оператори ва ҳоказоларнинг иш ўринлари). Универсал иш ўринларида хилма хил ишлар

бажарилади. Бундай иш ўринлари, одатда асбоб - ускуналар кичик сериали ва бир хил ишлаб чиқариш шароитида бир иш туридан тезда бошқасига ўтиб ишлаш имконини берадиган бир қатор станоклар ва механизмлар бўлади (масалан, таъмирлаш - техника устахоналари, аҳолига маиший хизмат кўрсатиш ва шу каби шароитларда).

Меҳнат тақсимооти белгиси бўйича иш ўринлари икки турга - якка тартибдаги иш ўринлари ва жамоа иш ўринларига ажратилади. Якка тартибдаги иш ўрнида ҳар доим битта ижрочи ходим банд бўлади. Жамоа иш ўринларида меҳнат жараёнлари бир гуруҳ ходимлар томонидан амалга оширилади (масалан, меҳнатни бригада тарзида ташкил этганда, йирик машина агрегатларига ва аппаратура тизимларига ва шу кабиларга хизмат кўрсатганда). Бу ўринда кадрларни танлаш ижрочилар ўртасида вазифаларни аниқ тақсимлаш ва ҳар бир ходимнинг жамоа меҳнатида қўшган меҳнат ҳиссасига ҳолисона баҳо бериш муҳим аҳамиятга эга.

Иш ўрнини таъминлаш деганда унда жамланган меҳнат воситалари: асосий технологик ва ёрдамчи асбоб-ускуналар технологик ва ташкилий жиҳозлар билан алоқа ва сигнал бериш воситалари, меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик техникаси мажмуаси тушунилади.

Иш ўрнини режалаштириш деганда ишлаб чиқаришнинг ўзаро бир-бири билан функционал жиҳатдан боғланган барча воситалари, меҳнат буюмлари ва ходимнинг ўзи уч ўлчовли маконда мақсадга мувофиқ жойлашуви тушунилади. Бунда меҳнат воситалари ва буюмларнинг жойлашуви иккита асосий талабга жавоб бериши лозим: бир томондан, иш жойида ҳамма нарсанинг бир ерда тўпланиб қолишига, иккинчи томондан, ортиқча ҳаракатларга меҳнат буюмлари, жиҳозлар ва тайёр маҳсулотлар орасида у ёқдан бу ёққа юришларга барҳам берилиши керак. Меҳнат воситалари ва буюмларини жойлаштириш қоидаларининг бузилиши, одатда, иш вақтининг унумсиз сарф этилишига ва ходим куч-ғайратининг бекор кетишига, у эртароқ чарчаб қолиши ва меҳнат унумдорлигининг пасайишига олиб келади. Иш ўрнини оқилона режалаштиришни таъминлаш учун қуйидаги тамойилларга риоя қилиниши зарур:

- иш макони энг кичик, лекин иш ҳолатларида антропометрик кўрсаткичларни ҳисобга олган ҳолда барча меҳнат ҳаракатларининг эркин амалга оширилиши учун етарли бўлиши лозим;
- асбоб-ускуналарнинг жойлаштирилиши асосий иш жойида амалга оширилиши, улар бошқариш органлари бўлса, ходимнинг қўли етадиган доирада бўлиши керак;
- ходим учун қулай иш ҳолатининг яратилиши, у ортиқча ҳаракатлардан – айланиш, бурилиш, эгилиш ва чарчашни келтириб чиқарадиган ортиқча куч-ғайрат сарфлашдан ҳоли бўлиши лозим;
- барча ҳолларда иш ҳолати гавданинг, бош ва қўл-оёқларнинг қулай ҳаракат қилишини таъминлаши лозим;

- иш зонасининг яхши кўзга ташланишини, меҳнат куруллари, асбоб, механизм ва приборларнинг яхши бошқарилишини таъмин этмоғи даркор;
- ҳар бир иш ўрнининг технологик жиҳатдан ўзаро боғлиқлигини, меҳнат буюмлар орасидаги масофани ва уларнинг жойлаштирилишини, меҳнат воситалар ва ходимлар меҳнат ҳаракати мазмунини ўрганиш лозим;
- иш бажариладиган юзанинг баландлиги ва ходимнинг ўтириш баландлиги ёки оёқлар остидаги тагликлар баландлиги (тик туриб ишлаганда) муҳим аҳамиятга эга. Бу баландликлар тартибга солиб турилиши керак, бу эса бўйи турлича бўлган ишчиларнинг ишлаши учун қулайлик туғдиради;
- иш ўрнини, иш ҳолатини ва ишлаб чиқариш мебелини шундай режалаштириш керакки, ходимнинг кўзи билан меҳнат буюми ўртасидаги физиологик жиҳатдан мақбул бўлган масофа алоҳида аниқ бажариладиган ишларда - 25 см, аниқ ишларда - 25-35 см; кўриш идрокига унчалик юқори талаблар қўйилмайдиган ишлар гуруҳида 35-50 см, иш бажаришда кўриш фокуси иккинчи даражали аҳамиятга эга бўлган ишлар соҳасида 50 см дан ортиқ бўлиши муҳимдир.

Иш ўринларига хизмат кўрсатиш ишлаб чиқариш шароитларида меҳнатни ташкил этишнинг жуда муҳим элементи ҳисобланади. У иш ўринларини меҳнат воситалари, буюмлари билан таъминлаш ва ишлаб чиқариш хусусиятига эга бўлган турли хизматлар кўрсатиш бўйича бутун бир тадбирлар тизимини қамраб олади.

3- Мавзу: БОЗОР ХЎЖАЛИГИ ТИЗИМИДА МЕҲНАТ БОЗОРИ

Режа:

1. Меҳнат бозори: моҳияти, мазмуни ва тузилиши.
2. Меҳнат бозорининг сегментларга бўлиниши ва мослашувчанлиги
3. Меҳнат бозорида давлат сиёсатининг йўналишлари

1. Меҳнат бозори: моҳияти, мазмуни ва тузилиши.

Ҳозирги вақтда ўтиш даври иқтисодиётининг олдида турган долзарб муаммолардан бири меҳнат бозорини самарали шакллантириш ва ривожлантиришдир. Бунинг учун, ҳаммадан аввал ижтимоий ва иқтисодий тизимлар ривожланишининг объектив қонунларидан саводли фойдаланиш зарур.

Маълумки, тараққиёт соҳиби бўлиб хизмат қилган инсон - жамиятнинг асосий ишлаб чиқариш кучи ҳамдир. У бир вақтнинг ўзида моддий бойликлар ва хизматларнинг ишлаб чиқарувчиси ва истеъмол қилувчиси бўлганлиги сабабли, айнан унинг туфайлигина «Ишлаб чиқариш - истеъмол» тизимида мувозанатга эришилади. Фақат инсон эҳтиёжини жуда муҳим деб билган ва унинг самарали такрор ишлаб чиқарилишини таъминланган жамиятгина энг юқори тараққиётга эришади. Жамиятнинг бошқа барча воситалари: мулкчилик шакллари, ишлаб

чиқариш ва илмий салоҳият, молия, нархлар ва ҳ. к. ушбу асосий мақсадга бўйсунishi керак. Бу дегани, бугунги бозорга қараб иқтисодий тизим ҳаракатини тўғри мўлжалга олмак, ўтиш даврини тезлатмоқ ёхуд секинлаштирмоқдир.

Меҳнат бозори бозорнинг бошқа барча тизимчалари билан узвий боғланган. Ҳақиқатдан ҳам, талабга эга бўлиш учун ишчи кучи жисмоний, ақлий ва касбий қобилиятларнинг белгиланган мажмуасига эга бўлиши керак. Ишлаб чиқариш жараёнига бу қобилиятларни татбиқ эта туриб, у ўз истеъмол сифатларини йўқотмаслиги учун доимо қайта ишлаб чиқарилиши лозим. Нафақат ўзини қайта ишлаб чиқариш, балки меҳнат ресурслари ва бутун аҳолининг сифат кўрсаткичлари ҳам яхшиланишини рағбатлантириб бориб, келажакда қайта ишлаб чиқаришга асос солиши керак. Бундан келиб чиқадики, меҳнат бозорида рақобат ходимнинг меҳнат қобилиятини такомиллаштирувчи асосий куч сифатида мавжуд бўлиши лозим.

Бошқа томондан, «меҳнатга қобилиятлар» эгаси доимий қайта ишлаб чиқаришга эҳтиёжларни бошидан кечира туриб, бунинг устига ҳар доим янги, энг юқори сифат даражасида, шундай иш берувчини қидирадики, у бу қобилиятлардан энг фойдали шароитларда фойдалана олсин.

Шу муносабат билан ишчи кучига талабни шакллантирувчи тизимчада худди шундай ўзгаришлар содир бўлиши, яъни харидорлар-мулкдорлар ўртасида рақобат пайдо бўлиши керак. Фақат шундай шароитларда бир томондан, ходимнинг иқтисодий фаоллигига ва бошқа томондан, ишлаб чиқариш воситалари эгасининг бозордаги иқтисодий фаоллигига асосланган ижтимоий-иқтисодий ривожланишга умид боғлаш мумкин.

Меҳнат бозорининг бошқа муҳим назарий қондаси - уни ўз - ўзини ҳудудий ифодалаш ҳақидаги тассавури. Ходим ҳатто ёллангандаям, ўзининг «меҳнатга қобилиятлари»ини қайта ишлаб чиқаришга эҳтиёжини бошидан доимий кечира бориб, бозор билан алоқасини узмайди.

Бундан ташқари, ходим энг яхши шароитларни қидира бориб, бир ёлловчидан бошқасига ўтишга табиий интилиши ҳам мавжуддир. Амалиётнинг кўрсатишича, ишлаб чиқариш кучлари даражаси қанчалик юқори бўлса, миграцион фаоллик ҳам шунчалик жадалдир. Бунда ходимларнинг бир қисми меҳнат бозорида вақти-вақти билан пайдо бўлиб, вақтинча ишлаб чиқаришда иштирок этмайди. Проф. В. Кулаковнинг ҳисоб-китобларига кўра, иш билан банд бўлганларнинг катта қисми шундай ҳаракатда бўлади: ҳар йили sanoатда - 35% гача, қурилишда - 40% , темир йўл транспортларида -37% иштирок этади [51, 50-б.].

Шунинг учун меҳнат бозори ижтимоий бозор иқтисодиёти ва ижтимоий-меҳнат соҳасининг таркибий қисмидир. Илмий ва ўқув адабиётларида меҳнат бозорининг ўнлаб таърифлари келтирилади. Масалан, янги синфий мактабни яратувчилар Д. Гилдер, А. Лаффер, М. Феддстайн, Р. Холлар меҳнат бозорини ички бир хил бўлмаган ва ғоят ўсувчи ҳамда бозор қонунларига бўйсунувчи тизим сифатида қарайдилар. Нарх-наво механизми унинг асосий регулятори бўлиб хизмат қилади.

Меҳнат нархи ва иш ҳақи даражаси ишчи кучига талаб ва таклифга таъсир

қилади, улар ўртасидаги муносабатларни тартибга солади, керакли мутаносиблик ва мувозанатни сақлайди. Табиий бозор механизмларига кўра, ишчи кучи - нарх наво, бозор конъюктурасига тез ва эпчиллик билан жавоб беради, унинг ҳақиқий эҳтиёжига мувофиқ кўпаяди ёки камаяди. Жадал меҳнат бозори шароитларида ишсизлик - меҳнатга лаёқатли аҳолининг банд бўлмаган қисми давра айланиши вазифасини бажарувчи табиий ҳодиса.

Кейнсман мактабининг асосчиси Ж. Кейнс ўз концепциясини «Бандлик, фоиз ва пулларнинг умумий назарияси» номли китобида баён қилган. У меҳнат бозорини сусткаш, статистик тизим сифатида кўриб чиқади, ишчи кучи нархи (иш ҳақи)ни етарли даражада каътий, деб қайд этади. Мажбурий ишсизликнинг мавжудлиги мажмуавий самарали талаб етишмаслиги билан асосланган, уни бюджет ва кредит-пул тартибига солишнинг самарали (экспансиянистик) чоралари йўқ қилиши мумкин. Талабнинг етишмаслиги меҳнатга пул тўлашнинг уни пасайиши томонига эгилувчан эмаслиги оқибатида вужудга келади, бунинг натижасида талаб пасайганда ишлаб чиқариш ҳажми ва бандлик қисқаради, иш ҳақининг номинал ставкалари ўзгаришсиз қолади. Давлат бозорни тартибга солиб боровчи вазифасини ўтайди, у мажмуавий талабни ошириб ёки пасайтириб, ушбу тенгсизликни йўқ қилиши мумкин. Ишчи кучига жами талаб - инвестиция ва ишлаб чиқариш ҳажмлари билан тартибга солинади.

Проф. В.А. Павленков таъкидлайдики, бозор иқтисодиётида меҳнат бозори ёлланиб ишлашга қодир кишиларнинг барчасини: ҳам ёлланма меҳнат билан банд бўлганлар ва ҳам банд бўлмаганларни қамраб олади [8, 10-б.]. А.А. Никифорова эса бошқа умумий таърифни таклиф этади: «Меҳнат бозори ривожланишининг даражаси ва бозорда иштирок этувчи кучлар: тадбиркорлар, меҳнаткашлар ва давлат ўртасида маълум даврда эришилган манфаатлар балансини акс эттирувчи ижтимоий муносабатлар тизими сифатида вужудга келган» [7, 18-б.].

Кейинги йилларда меҳнат бозори ҳақида аниқроқ тушунчалар пайдо бўлди. Баъзи тадқиқотчилар меҳнат бозорини иш ҳақи ва даромадларнинг эркин ҳаракати орқали меҳнатга талабни ва ишчи кучи таклифини ўзини-ўзи тартибга солувчи механизм сифатида талқин қиладилар. Бошқа иқтисодчилар тушунтирадиларки, меҳнат бозори иш берувчилар ва ёлланиб ишлашни хоҳловчиларни бевосита келишуви орқали талаб ва таклифни қаноатлантириш учун шароитлар яратади ва ишчи кучини харид қилиш-сотиш жараёнларини бевосита тартибга солмайди. И.С.Маслованинг таърифи бўйича «Меҳнат бозори – бу, ўсувчи тизим, унда мулкчилик субъектлари ишчи жойлари ва ишчи кучи таклифлари, ходимга ва «ёлланма ишга талаб ҳажми, таркиби ва нисбатини шакллантириб, ишлаб чиқариш омиллари (меҳнат воситалари ва ишчи кучи)га ўзаро таъсир этади». Меҳнат бозори мавжуд, аммо «кесик, шакли ўзгартирилган кўринишда, бунинг устига ҳар нарсани ўз ичига оладиган характерга эга бўлмай, балки меҳнат муносабатларининг фақат бир қисмини қамраб олади» [6, 9-10-б.].

Қ.Абдурахмонов ва Ф.Мамарахимовнинг таърифига кўра, «Меҳнат

бозори дейилганда ишчи кучини сотиш, сотиб олиш ва ундан фойдаланиш билан боғлиқ бўлган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар мажмуаси тушунилади». [3, 150-б.].

Бизнинг фикримизча, меҳнат бозори – бу, меҳнатга қобилиятли аҳолининг иш билан банд бўлган ва банд бўлмаган қисмлари ва иш берувчилар ўртасидаги муносабатларни ҳамда уларнинг шахсий манфаатларини ҳисобга олувчи контрактлар (меҳнат келишувлари) асосида «меҳнатга қобилиятларини» харид қилиш - сотишни амалга оширувчи ҳамда ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги нисбатларни бевосита тартибга солувчи, бозор иқтисодиётининг мураккаб, кўп аспекти, ўсувчи ва очиқ ижтимоий-иқтисодий тизимчасидир.

1.2. Меҳнат бозорининг ижтимоий-иқтисодий мазмуни

Республикамиз учун меҳнатга қобилиятли аҳолининг иш билан бандлигини ошириш бўйича муаммони ҳал қилишнинг энг самарали курулларидан бири бўлган меҳнат бозорининг ижтимоий-иқтисодий мазмунини тадқиқ қилиш катта илмий-амалий аҳамиятга эга. Уларни ўрганиш қуйидаги демографик ва ижтимоий-иқтисодий вазиятларининг инобатга олинишини тақозо этади:

- республикада меҳнатга қобилиятли аҳолининг 60% дан ортиғи қишлоқ жойларда яшайди ва ялпи ички маҳсулотнинг (ЯИМ) 40% дан кўпроғини ишлаб чиқаради;
- ноқишлоқ хўжалиги ишчи жойлари етишмаслиги сабабли иш билан банд бўлмаган қишлоқ меҳнат ресурслари улуши республиканинг иш билан банд бўлмаган бутун аҳолисининг 60% дан ортиғини ташкил қилади ва уларнинг сони ўсмоқда;
- меҳнатга қобилиятли, иш билан банд бўлмаган қишлоқ меҳнаткашлари малакаси ва сафарбарлигининг пастлиги уларнинг яшаш жойларидан шаҳарга ва мамлакатнинг кам меҳнат билан таъминланган ҳудудларига ҳамда хорижий давлатлар объектларига қараб ҳаракат қилишларига асосий тўсиқ бўлмоқда;
- меҳнат ресурсларининг сонини меҳнатни татбиқ этиш минтақаларга нисбатан тезроқ ўсиши яширин ишсизликни, айниқса, қишлоқ хўжалигида ишчи кучини таклиф этиш унга талабдан ошиб кетадиган даражада кўпайишига бевосита ёрдам беради;
- қайта ишлаш саноати, қурилиш ва хизмат кўрсатиш корхоналари ҳамда хусусий хўжаликларда янги ишчи жойларини яратиш йўли билан ишчи кучи талаби ва таклифи ўртасидаги рационал нисбатни таъминлаш учун ҳақиқий имкониятлар мавжуд.

Бозор иқтисодиётига ўтиш даври шароитларида меҳнат бозорини «меҳнатга қобилиятли» ишчи кучини харид қилиш-сотишни амалга оширувчи тизим сифатида кўриб чиқиш ўринли эмас. Шунинг учун у ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиёти ва ижтимоий меҳнат соҳасининг очиқ, мураккаб, кўп аспекти ва ўсувчи тизимчаси бўлиб, ишчи кучига талаб ва таклифнинг ҳажми, таркиби ва нисбатини шакллантирувчидир. Мазкур бозор

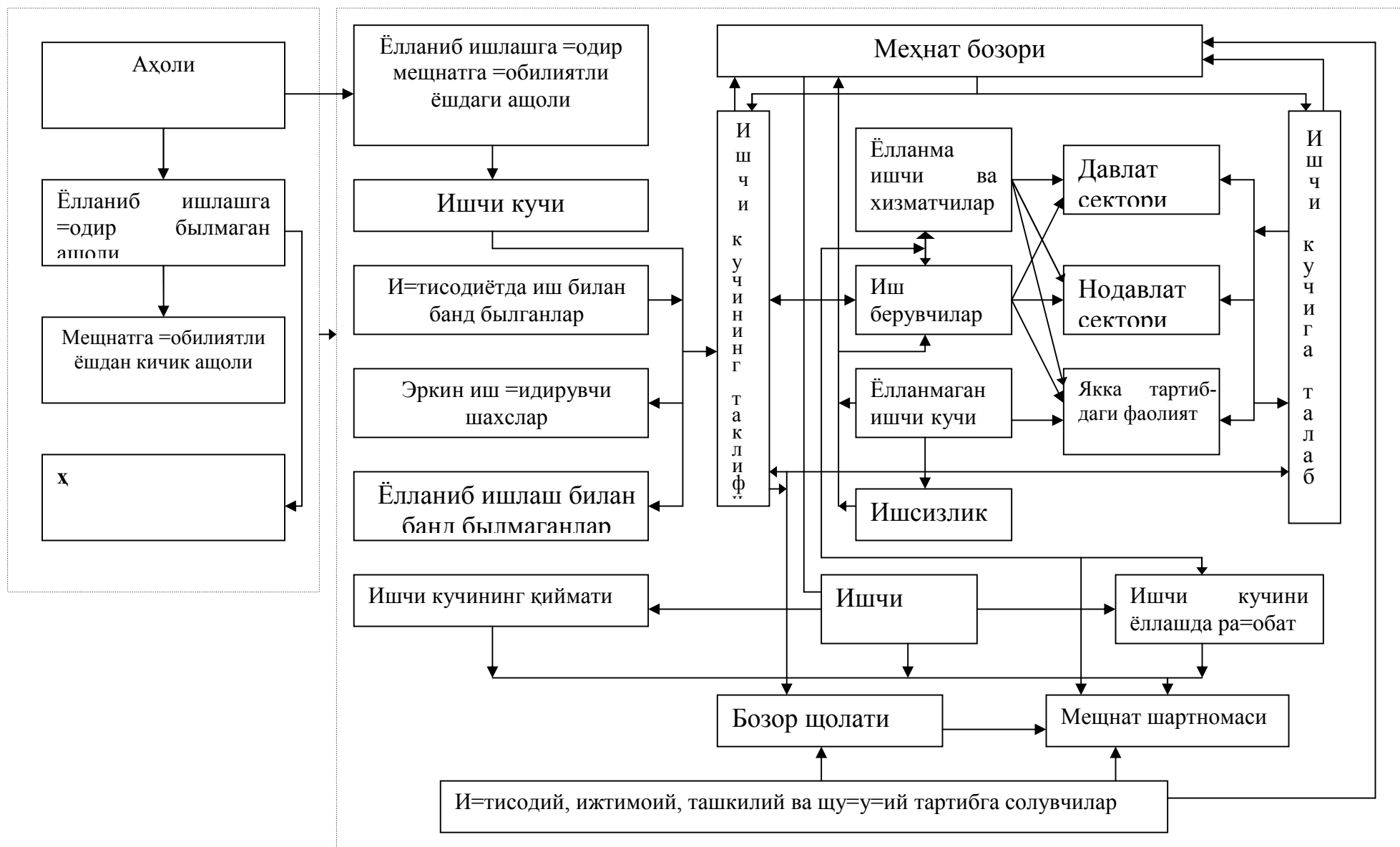
ишчи кучига талаб ва аҳолининг таклифини тартибга солишда бевосита иштирок этади ва оқилона бандликнинг шаклланиши ҳамда ишсизликни камайтиришга кўмаклашади.

Меҳнат бозори таркибий қисмининг асосий элементларига қуйидагилар киради: ишчи кучига талаб ва унинг таклифи, қиймати, баҳоси ва ёллашдаги рақобат. (4.1-расмга қаранг). **Талаб** иқтисодиёт тармоқлари, ишлаб чиқариш - ижтимоий инфратузилмаси ва бошқа соҳаларнинг меҳнат бозорига буюртма этган, иш ҳақи фонди, шахсий ёрдамчи хўжаликлардан даромадлар ва бошқа ҳаётий воситалар билан таъминланган ишчи кучи **эҳтиёжнинг ҳажми ва таркибини акс эттиради. Таклиф** ёлланма шарти билан ишга эга бўлишдан манфаатдор ишчи кучининг **миқдор ва сифат** (сони, жинси, ёши, маълумоти, касби, малакаси, миллати, ишлаб чиқиши, даромади ва бошқалар бўйича) **таркибини ифодалайди.**

Меҳнат бозоридаги ишчи кучининг таклифи мураккаб демографик тузилишга эга. Аввалламбор аҳолининг умумий сонидан ёлланиб ишлашга қодир, яъни меҳнат қобилиятига эга бўлиб, унинг эгаси - ходим меҳнат бозорида уни таклиф қилишдан, тадбиркор эса уни ўз корхонасида белгиланган вақт давомида фойдаланиш учун ёлланишидан манфаатдор қисмини ажратиш керак.

Аҳолининг умумий сонидан иккита йирик гуруҳларни ажратиш мумкин:

- 1) ёлланиб ишлашга қодир меҳнатга лаёқатли ва ундан юқори ёшдаги аҳоли;
- 2) ёлланиб ишлашга қодир бўлмаган меҳнатга лаёқатли ёшдан кичик ва каттароқ аҳоли.



1.1-расм. Меҳнат бозори таркибий қисми асосий элементларининг ўзаро муносабатлари чизмаси.

Биринчи гуруҳ куйидаги гуруҳчаларга бўлинади:

- а) иқтисодиёт секторларида ёлланиш бўйича банд бўлганлар;
- б) ёлланиш бўйича банд бўлмаганлар;
- в) иш қидириб эркин ҳаракат қилувчи шахслар.

Иккинчи гуруҳ ҳам гуруҳчаларга бўлинади:

- а) меҳнатга қобилиятли ёшдан кичик аҳоли, яъни 16 ёшгача бўлган ўсмирлар;
- б) меҳнатга қобилиятли ёшдан кексароқ аҳоли, яъни ёши ва ногиронлиги туфайли ишламаётган пенсионерлар ва нафақахўрларнинг асосий қисми.

Меҳнатга лаёқатли аҳоли, айниқса унинг **иқтисодий фаол қисми** меҳнат бозорининг шаклланишида асосий демографик манба ҳисобланади.

Таҳлил шуни кўрсатадики, аҳолининг иқтисодий фаол қисми меҳнат ресурслари умумий сонининг 70% дан ортиғини ташкил этиб, унинг миқдори 1998-2000 йилларда иқтисодиётнинг нодавлат секторида 29,3% ўсди. Фермер ва деҳқон хўжаликлари сонининг ошиши, кичик ва ўрта бизнеснинг ривожланиши, яккаҳол меҳнат татбиқ этилишининг кенгайиши хусусий секторда банд бўлганлар сонининг 2 мартадан ортиқ кўпайишига бевосита кўмаклашди.

Шундай қилиб, шубҳасизки, республика меҳнат бозорида ишчи кучи таклифнинг ўсиши кўп жиҳатдан аҳолининг иқтисодий фаол қисми ҳолати билан белгиланади. У эса мазкур бозордаги рақобатга ҳам кўп жиҳатдан боғлиқ.

Юқори унумли ишчи кучини ёллаш, меҳнатни ижтимоий тақсимлаш ва бўш иш ўринларни эгаллашда ходимлар ўртасидаги ҳамда меҳнат шартномалари асосида иш ҳақи шартлари учун ходимлар билан ёлловчилар ўртасидаги рақобат меҳнат бозорини ҳаракатлантирувчи механизм ҳисобланади.

Ишчи кучига талаб ва таклифнинг нисбати меҳнат бозори конъюктурасини ифодалайди. У кўп сонли омиллар ва шароитлар таъсири остида шаклланади ҳамда меҳнатга лаёқатли қишлоқ аҳолиси турли хил гуруҳларининг ёлланма ходимлар сифатида тенг бўлмаган ҳолатини акс эттиради. Амалда ишчи кучига талаб ва таклифнинг умумий ва таркибий мувозанатига эришиш қийин. Меҳнат бозорининг конъюктураси ишчи кучи нархига бевосита таъсир кўрсатади. У ўз навбатида, амалдаги бозор нархларига мувофиқ ўзгариб туради, меҳнат ресурсларининг муомала соҳасида шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларга мувофиқ маълум йўналишини шакллантиради. Ўз навбатида ишчи кучи нархини унинг қийматидан фарқланиши ишлаб чиқаришнинг самарадорлигига, тақсимот муносабатларига, иш ҳақи ва шахсий ёрдамчи хўжаликлардан даромадлар даражаларига, истеъмол саватининг ўсишига, товарлар ва хизматларнинг амалдаги нархларига, уларнинг мавжудлигига, табиий бойликларнинг ҳолатига ҳамда бошқа омиллар ва шароитларга боғлиқ.

Бизнинг фикримизча, меҳнат бозорининг конъюктурасини миқдор ва сифат нуқтаи назардан тадқиқ қилиш мақсадга мувофиқ. Республикамизда меҳнат бозорида ишчи кучига талабнинг миқдори унинг таклифига нисбатан

1,6 марта кам.

Ишчи кучи таклифининг миқдори унга эҳтиёжнинг талабларига тўлиқ мос келмайди. Шунинг учун меҳнат бозори конъюктурасини ифодалайдиган иккита ўзаро боғланган гуруҳлардаги омиллар ва шарт-шароитлар ҳолатини таърифловчи миқдор ва сифат кўрсаткичларини ажратиш зарур. **Биринчи гуруҳга** қуйидагилар киради: иқтисодий секторининг ҳолати; моддий-техник таъминотининг даражаси; ишлаб чиқариш ва ижтимоий инфратузилма, қурилиш саноати, шахсий-ёрдамчи хўжаликлар ва уйда ишловчилар меҳнатининг ҳолати; кўп укладли иқтисодий ривожланиши шароитларида жамоа-ширкат, ижара, ҳиссадорлик, хусусий, қўшма ва бошқа хўжаликларнинг ислохот қилиниши даражаси; товарлар ва хизматлар, сармоялар, қимматли қоғозлар ва илмий ишланмалар бозорининг шаклланиши даражаси; табиий бойликларнинг мавжудлиги ва ҳ.к.

Иккинчи гуруҳга эса қуйидагилар киради: маълумот, малака ва касбни эгаллаганлик даражаси; юқори малакали кадрларни тайёрлаш билан шуғулланувчи ўқув юртларининг ҳолати; меҳнатга лаёқатли банд бўлган ва банд бўлмаган аҳолининг жинси ва ёши бўйича тузилиши; иш ҳақи ва бошқа манбалардан, айниқса шахсий ёрдамчи хўжаликлардан олинадиган меҳнат даромадларининг даражаси; ишсизнинг ижтимоий ва руҳий ҳолати; ёллаш бўйича иш таклиф қилувчи меҳнат жамоасидаги ижтимоий-руҳий муҳит; миллатлараро муносабатлар ва сиёсий аҳволнинг ҳолати; миллий-этник аънаналар ва аҳолининг мобиллиги (сафарбарлиги) ва бошқалар.

Юқорида таъкидлаб ўтилган, меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклифнинг нисбатини аниқловчи омиллар ва шарт-шароитлар аҳолини иш билан бандлиги сиёсатининг ижтимоий-иқтисодий йўналишлари ва тамойиллари билан рақобатга (ёхуд зиддиятга) киришиши мумкин. Бу ҳолда меҳнат бозорида салбий тенденцияларга қарши ҳаракат қилувчи тадбирларни ўз вақтида ишлаб чиқиш ва ўтказиш алоҳида ўринга эга. Худудий меҳнат бозорларининг омиллари ва конъюктурасидаги фарқларни ҳисобга олган бандлик сиёсати давлат томонидан ишлаб чиқилади. У Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида ва «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунда акс эттирилган [2].

Давлат томонидан қўлланиладиган тартибга солувчиларнинг (иқтисодий, ижтимоий, ташкилий ва ҳуқуқий) ўрни меҳнат бозорида зиддиятларни юмшатиш, ишчи кучига талаб ва таклиф конъюктурасидаги номувозанатликдан ва уларни инқирозий бузилиш оқибатларидан (ялпи ишсизликнинг пайдо бўлиши, ижтимоий хўжаликда ишга жойлашишга имконият йўқлиги, даромадларнинг пасайиши ва бошқалардан) огоҳлантириш йўли билан белгиланади. Баъзида бозор муносабатларининг ижтимоий оқибатлари натижасида шундай шароитлар шаклланадики, унда қишлоқ аҳолисининг бир қисмини меҳнат қилиш ва даромад олиш ҳуқуқларига эга бўлишида жиддий қийинчиликлар вужудга келиши оқибатида турмуш даражаси пасаяди. Иқтисодий тартибга солувчилар (солиқлар, меҳнат ҳақи, молия-кредит

воситалари, инвестициялар (сармоялар)нинг жалб этилиши, бандликка кўмаклашиш жамғармаси ва бошқалар) ижтимоий-иқтисодий муҳитни яратишга қаратилган, унда қишлоқ ишчи кучининг ҳаракати талаб ва таклифга мувофиқ ҳар бир мазкур даврда қуйилган мақсадлар ва вазифаларни амалга оширишда содир бўлади. Тартибга солувчиларнинг энг муҳим йўналиши шундан иборатки, уларнинг мажмуаси орқали меҳнат бозорида нисбий мувозанатга эришиш мумкин.

3. Меҳнат бозорида давлат сиёсатининг йўналишлари

Меҳнат ресурслари билан кўп таъминланган республикамиз меҳнат бозорининг ривожланиш концепциясининг **асосий мақсади** – меҳнатга лаёқатли аҳоли бандлигини камайиши, меҳнат унумдорлигининг пасайиши, инфляциянинг мавжудлиги. Мулкчиликнинг турли шакллари секинлик билан вужудга келиши, иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришларни жуда секинлик билан амалга оширилиши, ҳақиқий даромадларининг камайиши каби **ишчи кучи талабини ошириш ва унинг таклифини камайтириш бўйича комплекс тадбирлар ишлаб чиқишдан иборатдир**. Улар ўтиш даври Ўзбекистон миллий иқтисодиётини чуқур, таркибий ва эркинлаштиришни ислоҳ қилишнинг стратегик мақсадларига асосланиб ишлаб чиқилади.

Буни ҳисобга олган ҳолда мазкур концепциянинг **стратегик мақсадилари** қилиб қуйидагиларни белгилаш мумкин:

- ижтимоий йўналтирилган меҳнат бозорини босқичма-босқич шакллантириш;
- меҳнатга лаёқатли ишбилан банд бўлмаган аҳолини иш билан таъмиловчи ҳамда ишч кучига талаб ва таклифни тартибга солувчи мустақкам ривожланган маҳаллий ва хорижий бандлик хизмати ташкилотлари тизимини шакллантириш;
- янги иш жойларини ташкил этишга, аҳолини бандлик даражасини оширишга ва ишлаб чиқариш салоҳиятидан унумли фойдаланишга асос бўлувчи чуқур иқтисодий-таркибий ислохотларни амалга ошириш;
- аҳолини иш билан оқилона бандлигини таъминлаш;
- қайта ишлаш саноати, хизмат кўрсатиш ва шахсий меҳнат тармоқларида янги иш жойларини яратиш ва ўсмирлар, кўп болали аёллар, пенсионерлар ва ногиронлар учун меҳнатни кафолатлаштирилган минтақани ташкил этиш;
- ишчи кучига талабнинг ошиши ва ишсизликнинг камайишини таъминловчи кичик ва ўрта бизнес ҳамда хусусий тадбиркорликни ривожлантириш;
- мулкчиликнинг ижара, жамоа, ҳиссадорлик ва хусусий шакллари ва шахсий ёрдамчи хўжаликларни ривожлантириш;
- ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатишни маҳаллий ва хорижий самарали технология ва техника билан таъминлаш;

- саноат корхоналари ва ишлаб чиқариш – ижтимоий инфратузилма объектларини вужудга келтириш;
- маҳаллий ходимларнинг малакасини, рақобатбардошлигини ва чет элга юборилишини амалга ошириш ва уларда янги иқтисодий маънавий ва маърифий тафаккурни шакллантириш,
- ҳар бир ишсиз учун ихтиёрий ва мустақил иш жойини танлаш ва меҳнат қилиш имкониятларини яратиш;
- меҳнат бозори, ишсизлик ва аҳоли бандлигидаги жараёнларни тартибга солувчи иқтисодий, ташкилий ва ҳуқуқий механизмларни такомиллаштириш.

Мазкур мақсадларга узлуксиз эришиш учун меҳнат бозори ривожланишининг **асосий босқичлари ва вазифаларини** аниқ белгилаш зарур.

Меҳнат бозори ривожланишининг **биринчи босқичида** (1991-1996 йилларни ўз ичига олади) қуйидаги вазифалар бажарилган: меҳнат биржаси ва бандлик хизматининг бошланғич ташкилотлари ташкил этилиб, улар ишсизлик ва бўш ўринлар миқдор ва тузилишнинг ҳисоб-китоби, таҳлили ва келажаги, банд бўлмаган аҳолини ишга жойлаштириш ва қайта ўқитиш, бандликка кўмаклашиш жамғармасини тақил этиш ва сарфлаш ишлари билан шуғулланадилар, кичик ва ўрта бизнес ҳамда хусусий тадбиркорлик доирасида имтиёзли кредитлар ажратиш йўли билан янги иш жойларини яратишга, муайян молияви ёрдам кўрсатилди, иқтисодиёт тармоқларида, айниқса қишлоқ хўжалигида таркибий ислохотлар амалга оширилиб, «пахта якка ҳуқмронлиги»ни тугатиш учун шарт-шароитлар яратилди; ёлланма ходимлар ва иш берувчилар сонининг ҳуқуқий асослари яратилди ва бошқалар.

Бу даврда аҳолининг иш билан бандлик даражасининг пасайиши, ишсизликнинг ошиши, ишчи кучига талаб ва унинг таклифи ўртасидаги номутаносибликнинг ортиши содир бўлди.

Ушбу босқичнинг якуний натижаси – Меҳнат бозорини шакллантириш учун ижтимоий-иқтисодий ва ташкилий-ҳуқуқий шарт-шароитларини яратилиши бўлди.

Иккинчи босқич (1997-2000 йилларни ўз ичига олади) қуйидаги вазифалар бажарилиши белгиланган: маҳаллий инвестициялар ва жуда зарур бўлган ҳолда хорижий кредитларни жалб қилиш асосида қишлоқ хўжалигида бўлмаган янги иш жойларини яратиш йўли билан ишчи кучига талабни ошириш; меҳнатга лаёқатли ўсмирлар, кўп болали аёллар, пенсионерлар ва ногиронлар учун квоталанган иш жойларини ташкил этиш ва уларни иқтисодий рағбатлантиришни таъминлаш; банд бўлмаган шахсларга янги иш жойларини яратиш билан шуғулланувчи – иш берувчиларга доимий ёрдамлар кўрсатиш; ишчи кучи таклифини унинг малакасини, рақобатбардошлигини ва экспортни ошириш йўли билан камайтириш; мулчиликнинг турли формаларини шакллантириш ва миллий иқтисодиётда чуқур ислохотларни ўтказиш асосида аҳолини иш билан бандлиги соҳасида таркибий ўзгаришларни амалга ошириш;

иш ҳақи ва бошқа меҳнат даромадларининг манбалари даражасидан солиқ ставкасидан кескин камайтириш; бандлик хизматининг бозор инфратузилмасини ташкил қилиш; меҳнат шартномаларини тузишни такомиллаштириш ва бошқалар. Буларни барчаси бандликни сезиларли ўсиши ва ишсизликнинг камайиши ҳамда ишчи кучига талаб ва унинг таклифи ўртасидаги фарқи қисқаршига кўмаклашади.

Учинчи босқичда (2001-2005 йилларни ўз ичига олади) куйидаги вазифаларни амалга ошириш кўзда тутлади: ишчи кучига талабни ошириш ва унинг таклифини камайишга йўналтирилган тадбирларни амалга оширишни кучайтириш; бандлик хизмати ва унинг инфратузилмасида қудратли ва тез ривожланувчи тизимини яратиш; ишсизликни йўл қўйиладиган даражасига қисқатириш; иш билан банд бўлмаган маҳаллий ходимларнинг малакаси, рақобатбардошлиги, ижтимоий ҳимояси ва экспортни ошириш, меҳнат бозори, бандлик ва ишсизликни тартибга солишнинг самарали ташкилий-иқтисодий ва ҳуқуқий механизмларини яратиш ва ҳоказо.

Қайд этилган вазифаларни бажариш ижтимоий йўналтирилган меҳнат бозорининг шаклланишига олиб келади.

Мазкур бозорнинг ривожланишининг **кейинги босқичида** (2006-2010 йилларни ўз ичига олади) ишчи кучи талаби ва таклифи ўртасидаги бозор мувозанатига эришиш мумкин.

Буларнинг барчаси меҳнат бозорини самарали ривожланишига йўналтирилган ишчи кучига талабнинг ошириш ва унинг таклифини камайиши бўйича иқтисодий, ижтимоий ва ташкилий тадбирлар мажмуаси мужассамлашган.

4 МАВЗУ. МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИ ВА МЕҲНАТ САЛОҲИЯТИ

Режа:

2. Меҳнат ресурслари ижтимоий-иқтисодий категория сифатида
2. Меҳнат салоҳияти тушунчаси ва унинг ижтимоий-иқтисодий мазмуни
3. Меҳнат салоҳияти ва меҳнат ресурсларининг шаклланишида инсон омили

1. Меҳнат ресурслари ижтимоий-иқтисодий категория сифатида

Моддий неъматлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш иккита зарур таркибий қисмдан: бир томондан, моддий ресурслар (хом ашё, асбоб-ускуналар ва ҳоказо)дан ва иккинчи томондан, инсон ресурсларидан, яъни касб малакалари ва билимларига эга бўлган ходимлардан иборат. Бошқачароқ қилиб айтганда, мамлакат аҳолисининг бир қисми бўлган инсон ресурслари моддий ресурслар билан бир қаторда иқтисодий ривожланиш омили сифатида ҳам намоён бўлади. Бироқ бу омиллар ўз хусусиятларига қараб бир-бирларидан муҳим белгилари билан фарқланади.

Инсон ресурслари - булар одамлардир, улар фақат моддий неъматлар яратиш қолмай, шу билан бирга уларни истеъмол ҳам қиладилар. Одамлар

ўзларнинг моддий ва маънавий эҳтиёжлари жиҳатидан унчалик бир хил эмаслар. Бунга уларнинг жинси, ёши, соғлиғи, оилавий аҳволи, маълумот даражаси ва бошқа ижтимоий, психо-физиологик сифатлари сабаб бўлади. Шунинг учун бир киши иккинчисига ўхшамайди.

Иқтисодиётда амалга оширилаётган ислоҳий ўзгаришлар даврида ҳамма нарсаларни инсон эҳтиёжлари ва тақдири билан мувофиқлаштириш муҳимдир.

Меҳнат ресурслари мамалакат аҳолисининг ўз психофизиологик ва ақлий сифатлари билан моддий неъматлар ишлаб чиқаришга ёки хизматлар кўрсатишга қодир бўлган қисмидан иборатдир.

Меҳнат ресурслари деб, ўзининг ақлий ва жисмоний меҳнати билан ижтимоий ишлаб чиқаришда иштирок этадиган меҳнатга қобилиятли кишилар тўпламига айтилади.

Бу таърифдан шу нарса келиб чиқадики, меҳнат ресурслари ўзига иқтисодиётда меҳнат билан банд бўлган кишиларни ҳам, меҳнат билан банд бўлмаса ҳам меҳнат қилишлари мумкин бўлган кишиларни ҳам қамраб олади. Бошқача айтганда, меҳнат ресурслари ҳақиқий (реал) ва потенциал ходимлардир.

«**Ишчи кучи**» тушунчаси XX асрдан ҳозирги кунгача амал қилиб келмоқда. У ўзида инсоннинг қобилияти ва сифат жиҳатларини мужассамлаштирган. Меҳнат жараёнида ишлаб чиқарувчи сифатида фойдаланиш мумкин бўлган жараён ишлаб чиқариш жараёнини англатади. «**Меҳнат ресурслари**» тушунчаси XX асрнинг 20-йилларидан бошлаб ҳозирги давргача амал қилиб келмоқда. Бу иқтисодий категория бўйича инсон ташқи бошқарувнинг пассив объекти ҳисобланиб, режа-ҳисоб бирлиги сифатида акс этади. Вужудга келиш омили иқтисодиётни бошқаришнинг марказлашган режалаштириш шароитида ишчи кучининг такрор ишлаб чиқариш кўрсаткичларини ўлчаш заруриятидан келиб чиққан.

«**Меҳнат салоҳияти**» тушунчаси XX асрнинг 70-80 йилларидан ҳозирги кунга қадар амал қилиб келмоқда. У инсоннинг меҳнат соҳасидаги эҳтиёжлари ва қизиқишлари субъекти сифатида юзага келади. Юзага келиш омили сифатида эса, шахсий омил имкониятларини фаоллаштириш ва улардан самарали фойдаланиш заруриятидан келиб чиқади.

«**Инсон омили**» тушунчаси XX асрнинг 80-йиллари охири ва 90-йилларидан амал қилмоқда. Дарвоқе, инсон ижтимоий ишлаб чиқаришнинг асосий ҳаракатга келтирувчи кучи ҳисобланади.

«**Инсон капитали**» тушунчаси ўтган асрнинг 90-йиллари бошидан ҳозиргача қўлланилмоқда. Инсон капитали - инвестициялар натижасида шаклланган билимлар, кўникмалар, малакалар ва сабаблар заҳирасидан иборат бўлиб, у шахснинг жисмоний ақлий ва психологик сифатлари ҳамда қобилиятларини акс эттиради. Бинобарин, инсон ўз билимларини амалга оширишнинг энг самарали объекти бўлиб хизмат қилади, ўз интеллектуал билимлари орқали ишлаб чиқариш ривожланишини рўёбга чиқаради.

«**Инсон ресурслари**» тушунчаси XX асрнинг охирларида юзага келди.

Бу даврда йирик корхоналар кадрларга эҳтиёж сеза бошлади. Кадрлар тайёрлашни режалаштириш ва улардан самарали фойдаланиш йўллари излаб топиш ҳаракати кучайди. Ҳар бир ходимнинг қобилиятини ошириш мақсадида катта маблағлар ажратила бошланди. Ишчи кучининг таркиби ва унга қўйиладиган талаблар ошиб борди. Ишчиларда юқори эгилувчанлик, турли имтиёзларга мойиллик, касбий тайёргарлик ва компьютерлашган ишлаб чиқаришда иштирок этиш иштиёқи пайдо бўлди. Фан-техника тараққиётининг тезлашиши иқтисодиётда ҳам туб бурилишлар ясади. Инсон технологик жараёнларни назорат қилувчи ва тартибга солувчига айланди. Ундан янги билимларни эгаллаш, касбий малакасини ошириш, мустақил фикрлаш, ижодий фаоллик ва ташаббускорлик талаб этила бошлади.

Инсон ресурслари – одамлардир. Улар фақат моддий неъматлар яратибгина қолмай, неъматларни истеъмол ҳам қиладилар. Одамлар ўзларининг моддий ва маънавий эҳтиёжлари жиҳатидан бир хил эмаслар. Бунга уларнинг жинси, ёши, соғлиғи, оилавий аҳволи, маълумот даражаси ва бошқа ижтимоий, психо-физиологик сифатлари сабаб бўлади. Шунинг учун бири иккинчисига ўхшамайди.

Меҳнат соҳасида одамларнинг муҳим эҳтиёжлари амалга ошади, лекин ҳамма эҳтиёжлари ҳам рўёбга чиқавермайди. Шу боисдан инсон меҳнатидан самарали фойдаланиш учун унинг шахс сифатидаги талабларини ҳам эсда тутиш муҳимдир. Бошқача айтганда, иқтисодиётнинг муваффақиятли ривожланиши шуни тақозо қиладики, мураккаб хўжалик механизмининг амал қилиши инсон ресурсларининг сифат даражаси билан белгиланади.

Меҳнат ресурслари сони (динамикаси)нинг ўзгариши билан бутун аҳоли сонининг ўзгариши ўртасида табиийки, боғлиқлик бор. Бироқ у биринчи қарашда унчалик кўзга ташланмайди. Меҳнат ресурсларининг сони ҳамиша бутун аҳоли сони каби ўзгаравермайди. Ўзгаришлар турли йўналишларда бўлиши ҳам мумкин. Биз «меҳнат ресурслари» тушунчаси тўғрисидаги тасаввур кенгрок бўлиши учун уларнинг ўзаро боғлиқлигини махсус қараб чиқамиз.

Меҳнат ресурслари бутуннинг қисми сифатида аҳолининг такрор ишлаб чиқарилиши (яъни унинг доимий равишда тикланиб туриши)ни акс эттиради. Шунинг учун меҳнат ресурслари сонининг динамикаси пировард натижада аҳоли сони динамикасини акс эттиради.

Ўсмирлар ва пенсионерларнинг меҳнат билан бандлик даражасидаги ўзгаришлар фақат меҳнат ресурсларига эмас, балки аҳолининг сонига ҳам дахлдордир.

Туғилишдаги фарқлар дарҳол аҳоли сонининг ошишига таъсир қиладди, меҳнат ресурсларида эса фақат 16 йилдан кейин акс этади. Қанча киши пенсия ёшига етиши фақат меҳнат ресурсларига таъсир қиладди, бутун аҳоли сонига дахлдор бўлмайди.

Меҳнат ресурсларининг аксарият қисмини меҳнат қилишга лаёқатли ёшдаги меҳнатга қобилиятли аҳоли ташкил этади. Шунинг учун ҳам меҳнат

ресурсларининг динамикасига хос хусусиятлар кўпроқ даражада меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли билан боғлиқдир.

Бутун аҳолининг ва унинг меҳнаткаш қисмидаги динамиканинг хилма-хил йўналишда яққол ифодаланган ўзгариши воқеаларнинг нормал боришдан четга чиқиш деб қаралади. Ана шу сабабли нормал ижтимоий-иқтисодий ривожланиш учун ноқулай шарт-шароит яратади.

Шундай қилиб, биз меҳнат ресурслари бутун аҳолига тааллуқли жараёнлар билан бевосита боғлиқлигини эътироф этган ҳолда, меҳнат ресурслари динамикасининг маълум даражада нисбий «мустақиллиги»га эътиборни қаратамиз. У мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши билан боғлиқ бўлган демографик асосни яхшироқ тушунишга ёрдам беради. Шу маънода «меҳнат ресурслари» ижтимоий ва демографик ривожланишни таҳлил қилиш ва асослаб беришнинг ўзига хос усулологик воситаси бўлиб майдонга чиқади.

2. Меҳнат салоҳияти тушунчаси ва унинг ижтимоий-иқтисодий мазмуни

Инсон ресурслари назарияси инсон омилининг корхонадаги ижтимоий-иқтисодий тизимлари йиғиндисидан ташкил топган. Ривожланиш ва тараққиёт натижасида, иқтисодий ҳаётнинг субъекти сифатида инсон тўғрисида «ишчи кучи», «инсон омили», «инсон ресурслари», «инсон капитали» тушунчалари юзага келди. Ушбу категорияларни алоҳида кўриб чиқсак, уларнинг мазмунини ҳам очиқ берган бўламиз. Фан-техника тараққиёти инсон ресурсларига сифат жиҳатидан янгича ёндашувни талаб этади.

Ҳар қандай мамлакат асосини унда мавжуд бўлган аҳоли таркибидаги меҳнат ресурслари сони ташкил этади. Меҳнат ресурслари жисмоний ва ақлий қобилиятга эга бўлиб, меҳнат жараёнида моддий неъматлар ва хизматларни яратадилар. Уларда жамиятнинг меҳнатга бўлган ижтимоий қобилияти жамланган бўлади.

Меҳнат ресурслари таркибига ижтимоий ишлаб чиқаришда иштирок этмаётган айрим шахслар (уй бекалари, талабалар) ҳам киритилиши мумкин. Бу таркиб меҳнат заҳираларини ташкил этади. Улардан келажакда фойдаланиш мумкин.

Жамиятнинг меҳнат ресурслари демографик тармоқ, касбий даража ва ҳудудий кўрсаткичлар билан тавсифланади. «Ишчи кучи» ва «меҳнат ресурслари» тушунчалари бир хил мазмунга эга эмас. Чунки меҳнат қобилият ва кўникмасиз амалга оширилмайди. Инсон қобилияти фақат меҳнат жараёнида рўёбга чиқади. Ишчи кучи эса инсонларнинг қобилият салоҳиятини акс эттиради.

Макроиқтисодиётда «иқтисодий фаол аҳоли» ва «бандлик» тушунчалари муҳим аҳамиятга эга. Ҳалқаро меҳнат ташкилотининг таснифи (классификацияси)га биноан Ўзбекистон аҳолисининг меҳнат ёшига кириб келиш 16 ёшдан белгиланган. Иқтисодий фаол аҳолини ҳисобга олишда учта категориядан фойдаланилади: иш билан банд аҳоли, ишсизлар, ишчи кучидан

ташқаридагилар. Банд ва ишсизлар йиғиндиси ишчи кучини, яъни жорий даврда ўз ишчи кучини фаол таклиф этувчилардан ташкил топади. Учинчи гуруҳ вакилларига ишга, иш ҳақига эга бўлмаган, иш изламаётган, меҳнат ёшига тўлмаган ёки меҳнат ёшидан ўтган шахслар киради. Улар одатда, иқтисодий нофаол аҳоли, деб аталади.

Меҳнат ресурсларининг ишчи кучига айланиш жараёни бир қанча босқичларни босиб ўтади. Дастлабки босқичда меҳнат ресурслари ишчи кучининг салоҳиятли қисми бўлиб, улар меҳнат воситалари ва қуроллари билан ишлаш тажрибасини орттирган. Иккинчи босқичда эса меҳнат ресурслари иш жойларига тақсимланади. Шу тариқа жисмоний ва ақлий қобилиятларнинг меҳнат жараёнида сарфланиши рўй беради. Меҳнат ресурслари бу жараёнда ишчи кучига айланади. Учинчи босқичда ишчи кучи вақт сарфлаб, моддий неъмат яратади ва бу неъмат истеъмол қийматига эга бўлади.



Ишчининг меҳнат салоҳияти

Ишчи кучи меҳнат фаолиятини тўхтатиши билан яна меҳнат ресурси тусини олади. Шу сабабли меҳнат ресурси меҳнат салоҳиятидан ўз меҳнати билан ишлаб чиқаришда иштирок этиш имкониятига кўра фарқланади. «Меҳнат салоҳияти», «ишчи кучи», «меҳнат ресурслари» тушунчалари бир-биридан фарқ қилади. Меҳнат салоҳияти ишчи кучининг сифат кўрсаткичлари йиғиндисини акс эттиради, яъни у бир ишчининг салоҳиятли имкониятларини рўёбга чиқариш шаклида инсон омилини фаоллаштириш ва амалиётда қўллашни таъминлашдан иборат. Ишлаб чиқаришнинг буюмлашган омилларида сифат кўрсаткичлари шахсни такомиллаштиради ва истеъмол

неъматларини яратади. Ишчининг меҳнат салоҳияти доимий кўрсаткич сифатида эмас, балки меҳнат жараёнида ривожланиб бориш хусусиятига эга. Бу жараёнда инсон билим ва тажрибасини такомиллаштиради, соғлигини мустаҳкамлайди ва меҳнат шароитини яхшилаб боради.

Ҳар бир инсон ўз умри давомида маълум бир мақсад сари интилади. Бу интилиш фақат инсонга хос бўлиб, бунда мақсадга асосан меҳнат орқали эришилади. Инсонларда ҳаётий эҳтиёж, истеъмол ва унинг ривожланишини А. Маслоу «Эҳтиёжнинг нисбий қондирилиши» асарида кенг ёритган. Эҳтиёжнинг қондирилиши таркибан қуйидагича: оддий шахс - 85 % физиологик, 70 % хавфсизлик, 50 % муҳаббат, 40 % ўзини-ўзи ҳурмат ва 10 % ўзини-ўзи рўёбга чиқариш эҳтиёжларини қондирилиши мумкин. Эҳтиёжларнинг қондирилиши босқичма-босқич амалга оширилиб: стратегик, тактик ва оператив кўринишда бўлади.

Инсон омили – корхона, ташкилот, уюшмаларда ҳамкорликда фаолият кўрсатаётган инсонлардир, таркибий тузилиши биринчи навбатда шахс - ишчи гуруҳ- меҳнат жамоаси.

Шахсий инсоний омил – бу, нафақат жамоа ишчиси, балки инсон - жамоа субъекти бўлиб, ижтимоий ҳаётда демографик, иқтисодий ва сиёсий таркибга эга, уларнинг ўзаро алоқадорлиги жамият тараққиётини белгилаб беради.

«Меҳнат салоҳияти» ва «мамлакатнинг меҳнат потенциали» тушунчалари бир-бири билан ўзаро боғлиқдир.

Биз бу ерда фойдаланиш деганда иқтисодиётнинг ресурсларидан бири бўлган меҳнат ресурсларини таърифловчи **икки йўналишни** тушунамиз. Бу, **биринчидан**, меҳнат ресурсларининг тақсимланиши ва **иккинчидан**, уларнинг меҳнатидан фуқарода фойдаланиш самарадорлигидир.

Меҳнат ресурсларини тақсимлаш деганда ресурсларнинг иқтисодиётда ишлайдиган қисмлари ва ишламайдиган қисмлари тушунилади. Ўз навбатида ишламайдиган қисм меҳнат қилиш қобилиятига эга бўлган ёшдаги ўқувчиларга ва шахсий ёрдамчи хўжалик билан шуғулланувчиларга, ҳарбий кучлар сафида хизмат қилаётганларга, ишсизларга, шунингдек, ҳеч ерда ишламайдиганларга, ўқимайдиганларга ва иш қидирмайдиганларга бўлинади.

Меҳнат билан бандлик турлари бўйича меҳнат ресурсларининг тақсимланишини фақат фуқаро аҳоли (яъни бунга ҳарбий хизматчилар кирмайди) бўйича кузатиш мумкин.

Ишлайдиган аҳоли (меҳнат билан банд аҳоли) ўз навбатида айрим тармоқлар, касб гуруҳлари бўйича тақсимланиши, шу жумладан, ақлий ва жисмоний меҳнат бўйича, меҳнат режими бўйича (тўлиқ йиллик бандлик, тўлиқ бўлмаган иш куни ва ҳафтаси ва ҳоказо), ниҳоят ижтимоий-иқтисодий соҳалар бўйича қараб чиқилади.

Халқаро жиҳатлардан бири меҳнат билан бандларни «иқтисодий фаолият турлари бўйича» тақсимлашдир. Бу жиҳатнинг мазмуни иқтисодий фаолият турлари тафсилоти, маҳсулот ва хизматлар тафсилоти, деб

белгиланган. Унга халқаро андоза тармоқ таснифлаши ва халқаро асосий маҳсулотлар тафсилоти киради, улар БМТнинг статистика комиссияси томонидан ишлаб чиқилган.

Меҳнат ресурсларининг тузилишига ёш нуқтаи назардан мурожаат қилиш, айниқса, муҳимдир, у айниқса бозор шароитида кўпроқ аҳамиятга эга. Амалга оширилаётган иқтисодий ислохотлар муваффақияти ёшларнинг сонига кўп жihatдан боғлиқ. Ёшлар янги иқтисодий «рух»ни ўзлари ва мамлакат фойдаси учун муваффақиятлироқ ўзлаштириб оладилар.

Меҳнат ресурсларини тақсимлашга боғлиқ равишда инсон ресурсларининг имкониятлари ривожланиш омиллари сифатида катта ёки кичик бўлиши мумкин. Масалага ана шу тарзда ёндашиш жамиятнинг меҳнат потенциаллини, ҳудудни, корхоналарни ўрганиш ва аниқлаш имконини беради. Меҳнат потенциаллини сифат ўлчовидаги меҳнат ресурслари сифатида таърифлаш мумкин.

Юқорида айтилганлардан шу нарса аниқки, «меҳнат потенциалли» тушунчаси меҳнат ресурслари ва иқтисодиётнинг ўзаро таъсирини ўрганишга ёрдам берадиган алоҳида омилдир.

Биз яна «меҳнат самарадорлиги» деган таърифни ҳам аниқлаб олишимиз керак. У меҳнат ресурсларидан фойдаланишнинг кўрсаткичларидан биридир. Ҳар қандай фаолият туридаги самарадорлик пировард натижада вақт билан ўлчанади, вақт маҳсулот бирлигини ёки хизматлар бирлигини ишлаб чиқаришга сарфланади. Бунда маҳсулот ва хизматлар сифатига қўйиладиган талабларга катта эътибор берилади. Ана шу нуқтаи назардан меҳнатни татбиқ этиш самарадорлиги-юқори сифатли пировард натижага меҳнат сарфини камайтириш.

Меҳнат ресурсларини тақсимлаш турларидан бири мамлакат ҳудуди бўйича тақсимлаш бўлиб, у ҳам муайян фойдали ахборотга эга. Республика ҳудуди иқтисодий ривожланиш даражаси кишиларнинг фаровонлиги ва демографик ривожланиши билан фарқ қилади. Меҳнат ресурсларини шакллантиришнинг минтақавий хусусиятлари аввало демографик ва ижтимоий-иқтисодий омиллар таъсири билан боғлиқдир. Демографик омилларга аҳолининг такрор ишлаб чиқарилишидаги жадаллик киради. У ҳал қилувчи даражада туғилиш даражаси билан боғлиқ. Бу даража қанчалик юқори бўлса, меҳнатга қобилиятли ёшдаги аҳоли, демак, меҳнат ресурслари шунчалик тез ўсади.

Ижтимоий-иқтисодий омиллардан меҳнат ресурсларини шакллантириш учун анча аҳамиятлиси минтақадаги ишлаб чиқариш ва иқтисодий конъюнктура тузилмасининг хусусиятлари (меҳнат унумдорлигининг ўсиши)ни айтиб ўтиш мумкин. Бу ҳол ишловчи ўсмирлар ва ишловчи пенсионерлар сонига таъсир қилади. Иш ўринларининг, айниқса ўсмирлар ва катта ёшдаги ишловчилар меҳнатидан фойдаланишга мос келадиган иш ўринларининг мавжудлиги ишлаб чиқариш тузилмаси билан боғлиқ.

Иқтисодий конъюнктура иш кучига бўлган талабни ошириш ёки камайтириши мумкин. Бу билан меҳнат соҳаси кенгаяди ёки тораяди, тегишли равишда қараб чиқиладиган меҳнат ресурсларининг ишлаши учун имкониятлар кўпроқ ёки озроқ бўлади.

Меҳнат ресурсларидан фойдаланишнинг минтақавий хусусиятлари ҳам демографик ва ижтимоий-иқтисодий омилларнинг амал қилиши билан боғлиқдир. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш томонларидан бири меҳнат ресурсларини тақсимлаш бўлса, иккинчиси томони меҳнатни татбиқ этиш самарадорлигидир.

3. Меҳнат салоҳияти ва меҳнат ресурсларининг шаклланишида инсон омили

Меҳнатнинг индивидуаллашуви кўп жиҳатдан ходим хатто ўзининг шахсий хусусиятларига мос келмаган шароитда ҳам шахс сифатида қанчалик ўзини кўрсатишига боғлиқ. Бу айниқса инсон оммавий ишлаб чиқариш шароитида меҳнат қилишда давом этган, лекин ўз меҳнатини, унинг ташкил этилишини ўзича гавдалантирадиган ҳолатларда жуда муҳим.

Ўзини оммавий ишлаб чиқариш шароитида намоён этиш учун ходимларнинг тенглаштирилишига, уларнинг ўзига хослиги йўқотилишига қарши турувчи ва ўзини озгина бўлса-да қўллаб-қувватловчи шахсий салоҳиятга эга бўлиш керак. Ушбу салоҳият энг умумий кўринишда эҳтиёжлар ва манфаатларнинг мазмуни ва интенсивлигини, ҳаётий тимсоллар ва интилишлар хусусиятини, шунингдек, шахсий мойилликни, нерв тизимининг хилини ва ҳоказоларни ўз ичига олади.

Шахснинг шахсий салоҳияти ва ўзини намоён қилишининг асосида меҳнатсеварлик, меҳнатга нисбатан энг олий ҳаётий эҳтиёж сифатида муносабатда бўлиш ётади.

Шахсий салоҳиятнинг тузилиши, биринчидан, ишлаш қобилиятидан таркиб топади. Ўз навбатида, ишлаш қобилияти инсоннинг нафақат руҳий-физиологик, балки ижтимоий тавсифларига ҳам боғлиқ.

Шахсий инсоний омил – ишлаб чиқаришнинг шахсий омилидир. Унга фаолиятдаги ишчи кучи ва унинг сифат кўрсаткичлари йиғиндиси шаклида қаралади.

Маълумки, айрим инсонлар иш кунидан кейин ҳам ўзларининг ишлаб чиқариш функцияларига қайтишади: улар ҳақида фикр юритади, ўзининг касбий малакасини оширишади, рационализаторлик таклифларини тайёрлашади, ихтиро қилишади, ясашади ва ҳ.к. Инсонларнинг айнан ушбу тоифаси учун меҳнатни индивидуаллаштириш зарур, чунки ишлаш ва дам олиш учун вақт сарфлари ўзининг аниқ муайянлигини йўқотади. Бунинг учун объектив шароитлар – ходимнинг саломатлиги, руҳий-физиологик салоҳияти қанчалик катта бўлса, бундай ишлаш қобилияти шунчалик юқори бўлади.

Иккинчидан, касбий билимдонлик, маҳорат ва кўникмалар шахсий салоҳиятнинг муҳим таркибий қисми ҳисобланади. Улар ходим томонидан

муайян иш бажарилганда унинг кадр-қиммати оширади. Ўз навбатида, касбий кўникмалар, маҳорат ва билимлар даражаси юқори унумли меҳнат учун замин яратади, бу кейинчалик инсонни бошқа ходимлар ичида ажратиб туради.

Касбий билимдонлик ходимнинг янги вазифаларни ҳал этишга тайёрлигини таъминловчи интеллектуал қобилиятлар билан бевосита боғлиқ. Бу эса фан-техника ахборотида йўл тута билишни ва доимий равишда уни янгилаб туришга интилишни англатади. Бунда инсон бундай билимнинг зарурлигига ишонч ҳосил қилган ва шу асосда ўз ишлаб чиқариши билан шахсий идентификацияни шакллантириши лозим. Натижада касбий ахлоқ шаклланиб, касбий бурчни англаш юзага келади.

Учинчидан, ходимнинг шахсий салоҳияти кўп жиҳатдан унинг креативлигига, ўз иш ўрнини ва ўзи иштирок этаётган технологик жараёни такомиллаштиришга интилишига боғлиқ.

Тўртинчидан, ходимнинг шахсий салоҳияти унинг оммавий ишлаб чиқариш шароитида ҳамкорлик қилиш қобилиятисиз керакли даражада амалга оширилиши мумкин эмас. Ҳамдўстлик, ўзаро ҳамкорлик муҳитида ишлаш фақатгина салоҳиятни ёрқинлаштиради, унинг чегараларини ёритади ва ривожланишига кўмаклашади.

Бешинчидан, агар мотивлар ва йўналишлар ишлаб чиқариш ва ходимлар атрофидаги инсонларнинг мақсадларига қарши турса, шахсий салоҳият намоён бўлмайди.

Шунга қараб оддий шароитда ҳам, айниқса экстремал шароитларда ҳам инсон ўзини турлича тутади. Натижага эришиш мотивацияси кучли бўлган шахслар уларни енгиб ўтишга, ўзига бўйсундиришга интилишади. «Ўзини четга олиш мотивацияси», аксинча, вазиятдан қочиб қолишга интилишни келтириб чиқаради, бунда ушбу мотивлар англаб етилмайди. Уларнинг мавжудлиги фаолият натижаларига кўра ёки махсус тестлар ёрдамида текширилади.

Олтинчидан, меҳнат хатти-ҳаракатига анъаналар, қоидалар, нормалар ва гуруҳнинг талаблари ҳам таъсир кўрсатади, инсоний муносабатлар назариясининг вакилларида яна бири Ретленбергер эътибор қаратди.

Ва ниҳоят, охириги таркибий қисм – ходимнинг ахлоқий салоҳияти, ўз ҳамкасблари ва ўзи олдида ўз иши учун масъулиятни англаш ўлчови.

Барча юқорида санаб ўтилганлар қуйидаги асосий фикрнинг аҳамиятини камайтирмайди: шахсий салоҳият фақат корхонани бошқариш уни қўллаб-қувватлаган ва ривожлантирган тақдирда намоён бўлади. Гап қуйидагилардан иборат аниқ мақсадга йўналтирилган сиёсат ҳақида бораяпти.

1. Ўзини ривожлантириш қобилиятини қўллаб-қувватлаш, касбий билимларнинг тўпланишига, касбий изланишларга, инсоннинг кўпроқ билишга ва ушбу билимни доимий равишда амалиётда қўллашга интилишига кўмаклашиш.

2. Ходимнинг ижтимоий аҳамиятга молик шахсий хусусиятларини рағбатлантириш. Шубҳасиз, ҳар бир ходим индивидуум сифатида ноёб ва

уларнинг ҳар бири атрофдаги олам билан ўзаро ҳамкорлик қилишнинг ўзига хос хусусиятларига эга. Айрим ходимлар «фаолиятга» йўналтирилган бўлиб, ҳатто доимий муваффақиятсизликлар шароитида ҳам, ишни имкон қадар яхшироқ бажаришга интилган ҳолда, меҳнат қилишда давом этишади. Бошқа ходимларни биринчи навбатда ўз ҳаракатларига атрофдагилар томонидан бериладиган баҳо, шахсий қулайлик ва кайфият қизиқтиради.

Ишлаб чиқаришнинг мақсади шундан иборатки, ходим ишлаб чиқариш фаолиятининг шунчаки қисми эмас, балки субъектига айланиши керак. Бунда энг малакасиз ишни бажарувчи ходимларни ҳам рағбатлантириш зарур.

Шундай қилиб, ходим маънавий ва руҳий-жисмоний кучларининг сифатий тавсифлари, ишлаб чиқариш фаолияти жараёнида ижодий энергетиканинг қайтиш даражаси унинг шахсий ва меҳнат салоҳияти ривожланишининг мезонлари ҳисобланади, бу меҳнат фаоллигида ўз ифодасини топади. Фақатгина ижтимоий онгнинг кучидан фойдаланиш орқали ишлаб чиқаришни тубдан ва самарали ўзгартириш мумкин. Шахсий ва меҳнат салоҳияти нафақат ходимнинг моддий ёки маънавий маҳсулотлар (товар, неъматлар ва ҳ.к.) ишлаб чиқаришида, балки бу билан ҳам ўзини, ҳам ишлаб чиқаришни ва жамиятни ўзгартирган ҳолда, ўз шахсий мақсадлари ва эҳтиёжларини амалга оширишида ҳам намоён бўлади.

5-МАВЗУ. ПЕРСОНАЛНИ ВА ИНСОН РЕСУРСЛАРИНИ БОШҚАРИШ НАЗАРИЯСИ ВА АМАЛИЁТИ

Режа:

1. Инсонни ташкилотдаги роли тўғрисидаги бошқарув назариялари
2. Бошқарув мактаблари ва ёндашувлари
3. Персонални бошқариш тушунчаси моҳияти, мақсади ва вазифалари
4. Инсон ресурсларини бошқаришнинг хорижий тажрибалари

1. Инсонни ташкилотдаги роли тўғрисидаги бошқарув назариялари

Инсон – ҳар қандай ишлаб чиқариш жараёнининг марказий сиймоси ҳисобланади. Унинг иштирокисиз, унинг ижодий ва бирлаштирувчи функцияларисиз барча ишлаб чиқариш операциялари – меҳнат қилиш механизмлари, меҳнат қуролари ва буюмлари жонсиз. Ишлаб чиқаришнинг барча бошқа омилларини бир яхлитликка бирлаштирувчи инсон омили ҳақида айнан шу маънода гапириш мумкин (ва зарур). Ишлаб чиқаришнинг инсон омили – унга меҳнат жараёнининг таркибий қисми сифатида алоҳида талаблар қўйиладиган зарурий қисм. Бундай ёндашув фуқаро, маънавий ҳаёт иштирокчиси ва яратувчиси сифатида инсоннинг ролини ва аҳамиятини (унинг ўзига хослигини) мутлақо пасайтирмайди.

Инсоннинг ишлаб чиқаришдаги ҳал қилувчи роли шу билан шартланганки, биринчидан, **инсон – ишлаб чиқаришнинг ташкил этувчи асоси**. Агар инсон бўлмаса, ишлаб чиқаришнинг барча таркибий қисмлари темир, металл, қандайдир бинолар, иншоотлар уюмига айланади. Инсон ишлаб

чиқариш ҳаётининг шунчаки иштирокчиси, қисми эмас, балки у ишлаб чиқаришнинг барча омиллари ва шароитларини бирлаштирувчи таркибий қисмни ўзида намоён этади. Инсоннинг ундовчи кучисиз нафақат техника ва технологиянинг ишлашидаги қандайдир ўзгаришларни кутиб, балки меҳнатда яширинган ижтимоий захираларни ҳаракатга келтириб ҳам бўлмайди. Бошқача айтганда, ҳаммаси ишчидан келиб чиқади ва унга боғлиқ. Меҳнат қуроли қанчалик мукаммал бўлмасин, инсонсиз у ишлаб чиқаришнинг олдида турган муаммоларни ҳал этмайди.

Иккинчидан, ишлаб чиқаришнинг инсон омили ҳақида гап кетганда, ишчи нафақат муайян неъматлар истеъмолчиси сифатида, балки уларнинг яратгувчиси сифатида ҳам қабул қилинади. Меҳнат жараёнининг аксарият иштирокчилари ўз ишини яхшилашга интилишади. Кўплаб инсонлар ишлаб чиқариш захираларини қидириб топиш ижодий қобилиятига эга бўлиб, ўз меҳнатини яънада маъноли қилиш истаги билан яшайди. Муайян тадқиқотлар шуни кўрсатмоқдаки, бир қатор ишлаб чиқаришларда, ҳатто иқтисодиётнинг пасайиши, ишсизлик, қисман бандлик ва бозор ислохотларининг амалга оширилиши жараёнидаги мажбурий танаффуслар шароитида ҳам **кўпчилик** ишлаб чиқариш топшириқларини бажаришга нисбатан масъулиятли ёндашувни сақлаб қолди ва ишлаб чиқариш фаолиятини яхшилаш захираларини излашда давом этди.

Учинчидан, **меҳнат унумдорлиги, ишлаб чиқариш самарадорлигининг ўсиши,** меҳнат фаолияти жараёнида юз бераётган ўзгаришлар ва яхшиланишлар провардида инсонга боғлиқ. XX аср мобайнида саноатда меҳнат унумдорлиги 100-140 марта ошганлигини раз, инсон имкониятларидан фойдаланишнинг энг муҳим кўрсаткичи деб ҳисоблаш мумкин.

Тўртинчидан, **инсон омили ишлаб чиқариш ва ишчилар манфаатларининг ўзаро боғлиқлиги ҳақида гап кетганда ўзини яққол намоён этади.** Инсон меҳнат жараёнида иштирок этган ҳолда ҳар қандай меҳнат акциясини бажараётиб, ишлаб чиқариш учун нима талаб этилишини ва бу ўзининг шахсий **манфаатлари** билан қанчалик уйғунлашишини тушунади. Агар ушбу уйғунликни инсон кузатмаса, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ижтимоий харажатлари ҳаракатга келди: кадрлар кўнимсизлиги, меҳнатдан қониқиш ҳосил қилмаслик, низолар ва ишлаб чиқариш жараёнини мураккаблаштирувчи ва оғирлаштирувчи бошқа омиллар. Ишлаб чиқариш вазифалари инсонлар, жамоа, ишлаб чиқариш ташкилотининг ижтимоий талаблари билан қанчалик боғлиқлигини тушунмаслик инсон омилидан фойдаланишга тўсқинлик қилади.

Ва, ниҳоят, **инсон омили мустақил эмас, балки бошқа омиллар билан биргаликда амал қилади.** Ҳатто у социология нуқтаи назаридан кўриб чиқилган ҳолатда ҳам инсон омили махсус таҳлил учун ажратилади. Шу билан бирга бизуни иқтисодий, ижтимоий-руҳий ва ҳатто физиологик ёндашувлардан тўлиқ ажратиб қўйиш мумкин эмаслигини тушунишимиз керак. Меҳнатга

нисбатан социологик ёндашувни тавсифлаган ҳолда, биз ижтимоий параметрларни ҳисобга олишимиз лозим, чунки улар меҳнатнинг якуний натижасига таъсир кўрсатади. Ижтимоий меҳнат захиралари ўзининг самарадорлиги бўйича ишлаб чиқаришнинг бошқа таркибий қисмларига қараганда ғоят самарали бўлиши мумкинлигини тушуниш даркор. 1967 йилда кичик Генри Форд бежизга ўзига қарашли корпорациянинг самарадорлигига баҳо бераётиб XX асрнинг 40-60-йилларида ижтимоий меҳнат захираларидан фойдаланиш самарадорлиги ишлаб чиқаришдаги техник ва технологик янгиликлардан қолишмаганлигини таъкидламаган.

Буларнинг барчаси меҳнат социологияси ўз эътиборини ишчининг имкониятлари ва қобилиятларига, уларни амалга ошириш шароитларига, ишлаб чиқариш жараёнида шахсий **манфаатларни жамият манфаатлари билан уйғунлаштириш йўллари**га қаратишини таъкидлаш имконини беради. Бошқача айтганда, гап нафақат ишлаб чиқариш эҳтиёжларига жавоб берадиган, балки унга нисбатан талабни ҳам шахсий, ҳам жамоавий **манфаатлардан келиб чиқиб ўзи ифодаладиган** субъект сифатида ишчи ҳақида бораяпти.

Инсон омили – иқтисодий ҳаёт субъекти сифатида ишчининг айнан ушбу маъноси қайсидир маънода кўплаб ишлаб чиқаришларнинг амалий ҳаётида ҳам, илмий таҳлилида ҳам англаб етилмоқда. Ишлаб чиқариш ишчисининг “иқтисодий (ижтимоий, гуруҳий, яқка тартибдаги) онги”, “иқтисодий ёки меҳнат хатти-ҳаракати (фаолияти, ҳаракати)”, “ишлаб чиқариш муҳити” тушунчаларидан фойдаланган ҳолда меҳнаткаш социолог илмий натижаларнинг изчиллигини таъминлайди, меҳнат соҳасидаги реал силжишлар ва ривожланиш тенденцияларини кўриш, инсоннинг меҳнат фаолиятидаги зиддиятлар ва низолар ҳақида яққол тасаввур қилиш имконини беради. Инсонлар меҳнатидан самарали фойдаланишнинг илмий ва амалий аҳамиятга молик натижаларига айнан шу асосда эришиш мумкин.

2. Бошқарув мактаблари ва ёндашувлари

Бошқариш билимининг ривожланиши билан боғлиқ нуқтаи-назарлар турли бошқариш мактаблари доирасида мужассамлашган. Уларнинг асосан қўйидаги турлари мавжуд:

1. Илмий бошқарув (1885 - 1920). Юқорида айтиб ўтганимиздек, илмий бошқарув Ф.У. Тейлор, Френк ва Лилия Гилбрет ҳамда Генри Гантт ишлари билан чамбарчас боғлиқ. Илмий бошқарув мактабининг ижодкорлари кузатиш, ўлчашлар, мантиқ ва таҳлил ишлатиб, кўп кўл операцияларини мукаммаллаштириш мумкин деб ҳисоблашган, шунингдек, уларни самарали бажаришга эришишга ҳаракат қилганлар.

Ф.Тейлор менежментни ўрганишга киришган биринчи мутахассислардан бўлиб, уни инсон самарадорлиги эмас, балки ташкил қилиш фаолияти самарадорлиги қизиқтирган. “Илмий бошқариш” мактаби асосчиси сифатида меҳнатни меъёрлаш асосларининг методологиясини ишлаб чиқди, амалиётга ишчиларни танлаб олиш, жойлаштириш ва меҳнатни рағбатлантириш илмий

ёндашувини татбиқ қилди. Илмий бошқарувнинг биринчи услубий даври - иш мазмунини таҳлил қилиш ва унинг асосий компонентларини аниқлашдир. Масалан, Тейлор инсон турли ўлчовли белкуракда қанча темир руда ёки кўмирни кўтара олишини ғоят синчковлик билан ўлчаган. Гилбретлар эса микрохронометрни ихтиро қилишди. Улар уни кинокамера билан бирга ишлатиб, аниқ операцияларда қандай ҳаракатлар бажарилишини ва бунинг учун қанча вақт сарфланишини аниқ билдилар.

Илмий бошқарув инсоний омилни эътиборсиз қолдирмасди. Ишлаб чиқариш самарадорлигини ва ишлаб чиқариш ҳажмини оширишда ишчиларни қизиқтириш мақсадида рағбатлантиришдан мунтазам равишда фойдаланиш шу мактабнинг муҳим ҳиссаси бўлди. Шунингдек, ишлаб чиқаришда қисқача дам олишлар ва муқаррар танаффуслар имконияти ҳам кўзда тутилган эди, шу сабабли, белгиланган топшириқларни бажаришга ажратилган вақт миқдори реалистик ва адолатли белгиланган эди. Бу раҳбариятга ишлаб чиқаришнинг бажарилиши мумкин бўлган меъёрларини белгилашга имконият берган ва ким белгиланган минимумдан ошган бўлса, уларга қўшимча ҳақ тўланарди. Бу ёндашувда муҳим элемент шу эдики, ким кўп ишлаб чиқарса, ўша кўп тақдирланарди. Илмий бошқарувга оид ишлар муаллифлари ҳам ўзлари бажараётган ишларга жисмоний ва маънавий жиҳатдан мос келадиган инсонларни танлашнинг муҳимлигини тан олардилар ва улар, шунингдек, ўқитишнинг улкан аҳамиятини таъкидлаб ўтганлар.

2. Бошқарувда классик ёки маъмурий мактаб (1920-1950). Илмий бошқарув тўғрисида ёзган муаллифлар ўз тадқиқотларини асосан ишлаб чиқариш бошқарувига бағишлаганлар. Улар бошқарувдан паст даражада самарадорликни ошириш устида ишлашган. Маъмурий мактабнинг вужудга келиши билан мутахассислар ташкилот бошқарувини умуман мукаммаллаштириш учун мунтазам равишда ёндашувлар ишлаб чиқа бошлаганлар.

Тейлор ва Гилбрет ўз фаолиятларини оддий ишчидан бошлаганликлари, шубҳасиз, уларнинг ташкилот билан бошқарув тўғрисидаги тасаввурларига таъсир этган эди. Улардан фарқли равишда, кўпроқ классик мактаби каби таниш бўлган маъмурий бошқарув мактабининг муаллифлари катта бизнесда бошқарувнинг олий бўғини раҳбарлари сифатида бевосита иш тажрибасига эга эдилар. Исми шу мактабнинг вужудга келиши билан боғлиқ бўлган ва баъзан менежментнинг отаси деб аташадиган Анри Файоль кўмир қазиб олувчи катта француз компаниясига раҳбарлик қилган.

Илмий бошқарув назариясининг яратувчилари каби классик мактабнинг тарафдорлари ҳам бошқарувнинг ижтимоий жиҳатлари тўғрисида унчалик ташвишланмаганлар. Ундан ташқари, уларнинг ишлари илмий услубиётга асосланмаган ҳолда маълум даражада шахсий кузатишлардан келиб чиқади. **«Классиклар»** ташкилотларга порлоқ келажак нуқтаи назаридан қарашга ҳаракат қилардилар ва шунингдек, улар ташкилотларнинг умумий тавсифларини ва қонунийликларини аниқлашга уринар эдилар. Классик

мактабнинг мақсади бошқарувнинг *универсал тамойилларини яратиш*, шу билан бирга у ёки бу тамойилларга амал қилиш ташкилотни шубҳасиз муваффақиятга олиб келади, деган ғояга асосланган эди.

Бу тамойиллар иккита асосий жабҳаларга тўхталиб ўтади. Уларнинг бири ташкилот бошқарувининг оқилона тизимини ишлаб чиқиш эди. Бизнеснинг асосий тамойилларини аниқлаб, назариячи-«классиклар» ташкилотни бўлинмалар ва ишчи гуруҳларга бўлишнинг энг яхши усулини топишларига ишонч ҳосил қилганлар. Анъанавий функциялар сифатида молия, ишлаб чиқариш ва маркетинг ҳисобланар эди. Бу билан бошқарувнинг асосий функцияларини аниқлаш ҳам чамбарчас боғлиқдир. А.Файолнинг бошқарув назариясига асосий қўшган ҳиссаси - у бошқарувни универсал жараён сифатида кўриб чиқди, бу жараён режалаштириш ва ташкил қилиш каби бир нечта бир-бири билан боғланган функциялардан иборат эди.

Классик тамойилларининг иккинчи категорияси ташкилот тузилмасининг тузилишига ва ишчиларни бошқаришга тегишли бўлган. Бунга мисол бўлиб яккабошчилик тамойили хизмат қилиши мумкин, шунга мувофиқ инсон фақатгина битта бошлиқ томонидан буйруқ олиши ва фақатгина унга бўйсунishi керак. Анри Файолнинг бошқарув бўйича ишлаб чиққан 14 та тамойилларидан кўплари, биринчи бор таърифлаб берган пайтдан бери содир бўлган ўзгаришларга қарамай ҳозир ҳам фойдаланиб келинади.

3. Инсоний муносабатлар мактаби (1930-1950). Илмий бошқарув мактаби ва классик мактаб психология ҳали бошланғич ҳолатда бўлган пайтда вужудга келган эди. Бунинг устига психология билан қизиққанлар камдан-кам ҳолларда бошқарув билан қизиқардилар ва ўша пайтда инсон онги тўғрисида мавжуд бўлган камчил билимлар меҳнат фаолияти муаммолари билан асло боғлиқ бўлмаган эди. Демак, гарчи илмий бошқарув ва классик ёндашув муаллифлари инсон омилининг моҳиятини тан олсалар-да, уларнинг баҳслари адолатли тўлов, иқтисодий рағбатлантириш ва расмий функционал муносабатларни ўрнатиш билан чегараланарди. Инсоний муносабатлар учун ҳаракат инсоний омилни ташкилот самарадорлигининг асосий элементи сифатида тўла англашга қодир бўлмасликка жавобан туғилди. У классик ёндашув камчиликларига реакция сифатида пайдо бўлгани сабабли инсоний муносабатлар мактаби баъзан **неоклассик мактаб** деб аталади.

Бошқарувда инсоний муносабатлар мактабини ривожлантиришда икки олим - Мери Паркер Фоллетт ва Элтон Мэйони энг йирик нуфузли инсонлар деб айтиш мумкин. Айни, мисс Фоллетт биринчи бўлиб менежментни «бошқа шахслар ёрдамида иш бажарилишини таъминлаш»ини аниқлаб берди. Хоторнда жойлашган «Уэстерн Электрик» заводида Элтон Мэйо томонидан ўтказилган машҳур синовлар бошқарув назариясида янги йўналишлар очди. Мэйо шуни аниқладики, илмий бошқарув мактабининг вакиллари ўйлаганидек, пухта ишлаб чиқилган иш операциялари ва яхши иш ҳақи ҳар доим меҳнат унумдорлигининг ошишига олиб келмаган. Инсонлар ўртасидаги муомалалар вақтида пайдо бўладиган кучлар раҳбарнинг саъйи-ҳаракатларидан устун

келиши мумкин бўлган ва тез-тез устун келган ҳам. Баъзан ишчилар раҳбарнинг истагига ва моддий рағбатлантиришига қараганда, кўпроқ гуруҳларидаги ҳамкасбларининг таъзийқларига жавоб берардилар. Абрахам Маслоу ва бошқа психологлар томонидан кейинроқ ўтказилган тадқиқотлар бу ҳодисанинг сабабларини аниқлашга ёрдам берди. Маслоунинг фикрича, инсон ҳаракатининг мотиви бўлиб илмий бошқарув мактабининг тарафдорлари ва издошлари ҳисоблаганларидек, асосан, иқтисодий кучлар эмас, балки пул ёрдамида фақатгина қисман ва билвосита қониқтирилиши мумкин бўлган турли эҳтиёжлар бўлган.

Юқоридаги хулосаларга асосланиб, психологик мактаб тадқиқотчилари, агар раҳбарият ўз ишчиларига катта ғамхўрлик кўрсатса, унда иш самарадорлигининг ўсишига олиб келадиган ишчиларнинг қониқарлилик даражаси ҳам ўсиши керак деб тахмин қилганлар. Улар бевосита бошлиқларнинг самаралироқ ҳаракатларини, ишчиларга берадиган маслаҳатлари ва уларга ишда кенгрок мулоқотда бўлиш имкониятларини ўз ичига олган инсоний муносабатларни бошқариш усулларида фойдаланишни тавсия қилганлар.

4. Ахлоқ фанларининг ривожланиш мактаби. Психология ва социология каби фанларнинг ривожланиши ва тадқиқот усуллариининг мукаммаллашиши иккинчи жаҳон урушидан сўнг, иш жойидаги ахлоқни ўрганишни юқори даражада жиддий равишда илмийлаштирди. Ахлоқий беҳивиористик йўналиши ривожининг кейинги даври энг йирик намоёндалари ичида Крис Арджирис, Ленсис Лайкерт, Дуглас Мак Грегор ва Фредерик Герцбергни биринчи навбатда эслатиб ўтиш мумкин. Бу ва бошқа тадқиқотчилар ижтимоий ўзаро таъсирнинг, мотивацияларнинг, ҳокимият характери ва обрўсининг, ташкилий тузилмаларнинг, ташкилотлардаги коммуникацияларнинг, лидерликнинг, иш мазмуни ўзгаришининг ва иш ҳаёти сифатининг турли жиҳатларини ўрганишди.

Ахлоқ фанлари мактаби, энг аввало, шахслараро муносабатларни йўлга қўйишда мужассамланган инсоний муносабатлар мактабидан сезиларли даражада узоқлашди. Умумий қилиб айтганда, бу мактабнинг асосий мақсади бўлиб инсоний ресурсларнинг самарадорлигини ошириш ҳисобига ташкилотнинг самарадорлигини ошириш эди.

Ахлоқ ёндашуви шунчалик машҳур бўлдики, 60-чи йилларда у бошқарув соҳасини бутунлай қамраб олди. Олдинги мактаблар каби, бу ёндашув бошқарув муаммоларини «ягона энг яхши усул» билан ҳал қилишни ҳимоя қилди. Унинг бош ғояси шундан иборат бўлганки, ахлоқ фанининг тўғри ишлатилиши ҳар доим айрим ишчининг каби, бутун ташкилотнинг ҳам самарадорлигини оширишга ёрдам беради. Шундай қилиб, бихевиористик ёндашувнинг кўпгина муҳим ижобий натижаларига қарамасдан, у баъзан унинг тарафдорлари ўрганиб чиққан вазиятлардан фарқ қилган вазиятларда асоссиз бўлиб қолган эди.

5. Бошқарув фани ёки миқдорий ёндашув (1950 йилдан ҳозирги вақтгача). Математика, систематика, муҳандислик фанлари ва улар билан боғлиқ бўлган илм соҳалари бошқарув назариясига жиддий ҳисса қўшган. Уларнинг таъсирини ишни таҳлил қилишда Фредерик У. Тейлор томонидан илмий усулнинг қўлланишида кузатиш мумкин. Бироқ, иккинчи жаҳон урушигача бошқарувда миқдорий усуллар етарли даражада қўлланилмаган. Инглизлар немисларнинг ёпирилма ҳаво ҳужумларига қаршилик қила олишлари учун, ўзларининг чекланган миқдордаги жанговар қирувчи самолётлари ва ҳаво ҳужумига қарши мудофаа воситаларидан фойдаланишнинг энг самарали усулини қидириб топишлари керак эди. Кейинчалик, иттифокчилар десантини Европага туширишни таъминлаш бўйича ҳарбий етказиб беришларнинг самарадорлигини максимизациялаш усулини қидиришга тўғри келди. Операциялар тадқиқоти умумий номи остида гуруҳланган миқдорий усуллар шу муаммони ва сувоисти кемалари уруши ҳамда япон портларини миналаш каби муаммоларни ечиш учун қўлланилган эди.

Ўзининг моҳияти бўйича, операциялар тадқиқоти - бу илмий тадқиқот усулларини ташкилотнинг муаммоларига қўллашдир. Муаммо қўйилгандан сўнг, операциялар тадқиқоти бўйича мутахассислар гуруҳи вазият моделини ишлаб чиқади. Модел - бу воқеликни кўрсатиш шаклидир. Одатда, *модел* воқеликни соддалаштиради ёки уни абстракт равишда кўрсатади. Моделлар мураккаб воқеликни тушунишни осонлаштиради. Масалан, йўл харитаси жойларда фазовий ўзаро нисбатларни тушунишни енгиллаштиради. Бу моделсиз керакли жойга етиб бориш анча қийин кечиб, синов ва хатолар усулига таянишга тўғри келарди. Яъни, операциялар тадқиқотида ишлаб чиқилган моделлар кўриб чиқиладиган ўзгарувчилар сонини бошқариш имкони бўлган миқдоргача қисқартириб, мураккаб муаммоларни соддалаштиради.

Моделни ишлаб чиққандан кейин ўзгарувчиларга *миқдорий* қийматлар берилади. Бу ҳар бир ўзгарувчини ва улар орасидаги нисбатни объектив ҳолатда таққослашга ва таърифлашга имкон беради. *Бошқарув фанининг* муҳим тавсифи - бу оғзаки мулоҳазалар ва таърифий таҳлилларни моделлар ва сонли қийматлар билан ўзгартиришдир. Эҳтимол, миқдорий усулларнинг бошқарувда қўлланишига компьютерларнинг ривожланиши энг кучли туртки бўлди. Компьютер, операциялар тадқиқотчиларига воқеликка жуда ҳам яқинлашадиган ва жуда аниқ бўлган, янада мураккаблашиб борадиган математик моделларни яратишга имкон берди.

Бошқарув фанининг ёки миқдорий ёндашувнинг таъсири бихевиористик ёндашув таъсиридек кучли эмас эди, чунки, раҳбарларнинг кўпчилиги ҳар куни операциялар тадқиқоти предмети бўлган муаммоларга қараганда, инсон ахлоқи ва инсоний муносабатлар муаммоларига кўпроқ дуч келарди. Бундан ташқари, 60-чи йилларгача аксарият раҳбарларнинг мураккаб миқдорий усулларни тушуниш ва уларни қўллаш бўйича етарли таълими бўлмаган.

XX асрнинг 60-80-йилларида Ғарбда **замонавий менежмент** ривожлана бошлади. Ғарб назариётчилари бошқарувнинг ижтимоий тизимлар мактабини ташкил қилиш мақсадида:

- тизимли ёндашув асосларини ишлаб чиқишди;
- яхлит тизим билан унинг қисмлари муносабатлари масалаларини кўриб чиқишди;
- бир қанча ўзгарувчи омилларнинг бошқарувга таъсирини ўрганишди.

Умуман «Замонавий менежмент» мактабининг намоёндалари Ч.Барнард, Г.Саймон, П.Друкер, Э.Дейл ва бошқалар мураккаб бошқарув муаммоларни чуқурроқ тушуниш мақсадида турли моделларни ишлаб чиқиш ва қўллаш, шунингдек мураккаб вазиятларнинг ечими бўйича бошқарув ходимларига ёрдам берувчи миқдорий усулларни ишлаб чиқишга эришишди.

Замонавий менежмент мактаби намоёндалари бошқаришга ёндашувининг қуйидаги турларини ишлаб чиқишди:

1. **Тизимли ёндашув** – бошқарув объектига яхлит бир тизим деб қарашиб, бунда унинг ички муҳитига (иктисодий, илмий-техник, ижтимоий-сиёсий) эътибор берилади.

2. **Вазиятли ёндашув** – яхлитнинг қайси бир қисмини ўта муҳим деган саволга вазиятли таҳлил жавоб беради. Бунда ташкилотнинг ички таркибидаги ўзгаришлар ташқи муҳитнинг таъсири билан боғлаб ўрганилади. Аммо турли даражадаги вазият турли даражадаги билимни талаб қилади.

3. **Функционал ёндашув** – бошқарувга жараён сифатида қарашиб, бу жараённи ривожлантириш бир нечта бир-бири билан боғланган функциялардан иборат деб ўрганилади.

4. **Миқдорли ёндашув** – оғзаки мулоҳазалар ва таърифий таҳлилларни моделлар ва сонли қийматлар билан ўзгартиришга асосланади.

Бошқарувда ҳар хил мактабларни ажратиш нуқтаи назаридан, бошқарув қуйидаги ёндашувлар асосида кўриб чиқилади

Бошқарув мактабларининг ҳиссалари

1. Илмий бошқарув мактаби (1885-1920 йиллар)
1. Вазифани бажаришда яхшироқ усулларни аниқлаш учун илмий таҳлилнинг ишлатилиши. 2. Вазифаларни бажаришда энг яхши мос келадиган ишчиларни танлаб олиш ва уларнинг ўқишини таъминлаш. 3. Вазифаларнинг самарали бажарилиши учун ишчиларни зарур ресурслар билан таъминлаш. 4. Унумдорликни ошириш учун моддий рағбатлантиришни тизимли ва тўғри ишлатиш.
2. Бошқарувнинг классик мактаби (1920-1930 йиллар)
1. Бошқарув тамойилларини ривожлантириш. 2. Бошқарув функцияларини таърифлаш. 3. Бутун ташкилотнинг бошқарувига тизимлашган ёндашув.
3. Инсоний муносабатлар ва ахлоқ фанлари мактаби (1930-1950 йиллар)
1. Меҳнат унумдорлигини оширишда шахслараро муносабатлар ва самарали бошқарув

усуллари қўллаш. 2. Ахлоқшунослик фанларининг ташкилотни бошқариш ва шакллантиришда қўлланилиши (ҳар бир ишчи ўз салоҳиятига мувофиқ тўла-тўқис ишлатиши мумкин бўлган тарзда).
4. Бошқарув фани мактаби (1950 йилдан ҳозиргача)
1. Моделларни ишлаб чиқиш ва қўллаш туфайли бошқарувнинг мураккаб муаммоларини тушунишни чуқурлаштириш. 2. Мураккаб вазиятларда қарор қабул қилаётган раҳбарларга ёрдам сифатида миқдорий усуллари ривожлантириш.
5. Замонавий менежмент мактаби (1980 йилдан ҳозиргача)
1. Тизимли ёндашув 2. Вазиятли (ҳолатий) ёндашув 3. Функционал ёндашув 4. Миқдорли ёндашув

3. Персонални бошқариш тушунчаси моҳияти, мақсади ва вазифалари

Бугунги амалиётда персонал ва уни бошқариш муаммосига икки хил ёндашув мавжуд:

1. Инсон ресурсларини бошқариш.
2. Персонални бошқариш.

«Инсон ресурслари бошқариш» тушунчаси бошқаришнинг стратегик жиҳатларини, шунингдек, ижтимоий ривожланиш масалаларини ўз ичига олади ва уларга устуворлик берилади.

«Персонални бошқариш» тушунчаси эса кўпроқ кадрлар билан тезкор ишлашни англатади. Агар биринчи ёндашув давлат миқёсида бандлик ва уни мувофиқлаштириш вазифаларидан келиб чиқса, иккинчи ёндашув бевосита корхона даражасидаги меҳнат муносабатлари ва уларни мувофиқлаштиришдан келиб чиқади.

Ибораларнинг турлича маъно касб этиши фаолият турлари ва йўналиши билан боғлиқ. Чунончи, «персонал» ибораси кўп ҳолларда кичик (10 дан кам банд бўлган) корхоналарга, «инсон ресурслари» ибораси эса 2,5 мингдан ортиқ киши банд бўлган йирик корхоналарга нисбатан қўлланилади.

«Инсон ресурслари концепцияси» иқтисодий мақсаднинг мувофиқлигидан келиб чиқиб, инсон ресурсларини шакллантириш, улардан фойдаланиш ва ривожлантиришга капитал қўйилмалар зарурлигини тан олади. Ихтисос нуктаи назаридан энг юқори сифатли ходимларни жалб қилиш учун уларга таълим бериш ва меҳнатга юқори даражада лаёқатлилиқ ҳолатини сақлаш, ҳар бир ходимни ижодий ва профессионал ривожланиши учун шароит яратиш лозим. Буни ходимларнинг билими, маҳорати ва қобилиятидан тўлиқ фойдаланиш зарурияти тақозо этади. Бунда ходимлар билан ишлашнинг йўналиши ҳам ўзгаради, уларнинг «яширин» имкониятларини очиш ва ривожлантиришга ҳаракат қилинади.

«Персонални бошқариш» концепциясида бу муаммолар бундай ҳажмда кўриб чиқилмаган, чунки уларга фирма ичида бошқариш доираси киради,

ходимларни бошқариш эса ташкилот миқёсида ўрганилади. Бу муаммолар амалий аҳамиятга эга бўлмайди, чунки иш берувчи учун ўзининг касбий сифатлари билан қониқтирмаётган ёки «эскирган» ходим муҳим ҳисобланмайди. Демак, инсон ресурсларини бошқариш ходимлар билан ишлашнинг юқори босқичидир. Инсон ресурсларини бошқариш мақсадида мавжуд инсон ресурсларини, ходимлар малакаси ва салоҳиятини компаниянинг стратегияси ва мақсадлари билан бирлаштириш лозим. Инсон ресурсларини бошқариш тўлиқ корпоратив маданиятни ривожлантириш ва интеграциялаш, ташкилотнинг жорий эҳтиёжларини ташкилий ишбилармонлик муҳити билан мувофиқлаштиришга йўналтирилган.

Персонал - аввало одамлардан иборат бўлиб, улар ўзига хос сифат ва хоссаларнинг мураккаб мажмуи билан ажралиб туради. Персонал бошқарув тизимининг асосий элементи ҳисобланади, у айти бир вақтда бошқарувнинг ҳам объекти, ҳам субъекти сифатида майдонга чиқиши мумкин.

ПЕРСОНАЛ (лотинча “persona”-“личность”- “шахс”) - бу ташкилот, муассаса ёки корхонада ишловчиларнинг тўлиқ шахсий таркибига нисбатан қўлланиладиган тушунча бўлиб, унга доимий ва вақтинча ишга жалб қилинганлар билан бирга айрим сабабларга кўра (ҳомиладорлик, касаллик) вақтинча ишламайдиган мутахассислар, техник хизмат кўрсатаётган ишчи хизматчилар таркиби киради

Персонални бошқариш деганда корхонада банд бўлган кишилар салоҳиятини ривожлантириш ва ундан самарали фойдаланиш, уларнинг нормал (мўътадил) фаолият кўрсатиши учун зарурий шарт-шароит яратиш бўйича ўзаро боғланган ташкилий-иқтисодий ва ижтимоий тадбирлар тизими тушунилади.

4. Инсон ресурсларини бошқаришнинг хорижий тажрибалари

АҚШ. Инсон ресурсларини бошқариш жараёни Америка корпорацияларида ўзига хос йўллар орқали олиб борилади. Улар қатор шакллар ва усулларни ўз ичига олади. Бунга мисол тариқасида қуйидагиларни кўрсатиш мумкин:

- мутахассислар хизмати, инсон ресурсларининг профессионал даражада ўсиши;
- юқоридаги хизматларни бажаришда ишлаб чиқаришнинг умумий ҳолда тўхташи, секинлашиши;
- замонавий ахборотлар технологиясининг қўлланилиши.

АҚШда инсон ресурсларини бошқариш жараёни кенг миқёсда тадқиқотга, маслаҳат ёрдамига, ривожланган бошқарув инфратузилмасига ва бошқаларга таянади. Инсон ресурсларини бошқариш стратегияси ва ходимлар бошқаруви тизимини шакллантириш, умуман олганда, корпорациянинг олий бошқармаси орқали яратилади. Одамларни бошқариш функцияси кўпроқ Америка компанияларида марказлашган ва марказлашув даражаси фақат молиявий томондан кучли ҳисобланади. Умуман, бошқарув фаолиятидаги янги

функционал сфералар персоналнинг бошқа категорияларига нисбатан юқори маош олувчи категория билан боғлиқ.

Америка тадқиқотчиларининг фикрича, «бошқарма ҳажми» тушунчаси «менежмент ҳажми» тушунчаси билан бир хил маънони англатмайди. Т. Левитта фикрига кўра, менежмент – «жараённинг рационал баҳоланиши ва асосларнинг систематик равишда танланишидир»;

Бу асосларнинг стратегияси систематик шаклини ишлаб чиқиш; керакли бўлган ресурсларнинг жойлаштирилиши, рационал режалаштириш, ташкилотчилик, фаолият бошқаруви ва назорати, танланган асослар ривожланиши; инсонларни ишига кўра тақдирлаш ва мотивациялаштиришдан иборат.

Бошқарма – агарда менежмент ўзининг кенг кўламдаги тушунчаси билан, аспект ҳолати бўлмаган жараёнларни эгалласа, менежментнинг бир қисмидир.

Бошқарма кўпроқ кўриниш ҳолатига эга бўлган аспектлардан шаклланади, ҳамма менежерлар ҳам ҳеч бўлмаганда бошқарувчи қобилиятига эга эмас.

Америка амалиётида бошқармага жараёний ёндашиш кенг кўламда ишлатилади, яъни ҳар бир аниқ воқеада қўл остидагилардан ва аниқ жараёнлар бошқарув - муваффақиятли бошқарув ўзи хислатлари ва бошқарувчи (менежерлар)нинг махсус комбинациялари талаб қилинади.

Американинг энг илғор 46 та бизнес мактаби компаниялар талабига биноан кадрлар тайёрлайди. Компаниялар уларга вақти-вақти билан консалтациявий маслаҳатлар беришади. Колумбия университетига қарашли Бизнес мактабларда «Экспортлар», «ИБМ», «АТТ», «Дженерал электрик», «Пфайцер» каби фирмаларга бошқарувчи мутахассислар тайёрланади, шунингдек, дастурларни «радикал» кўриб чиқиш масалалари ўрганилади ва бошқарувчилар ўқитилади. 1980 йилларда асосий эътибор ишлаб чиқаришни «стратегик» бошқариш (янги технологияларни автоматлаштириш тизими), ташкилий структураларни қайта қуриш, тадбиркорлик, инсон ресурсларини бошқариш ва кооператив шакллантириш муаммоларига қаратилган. Масалан, 1986 йили тадбиркорлик дарсини 250 та мактаб ўтган бўлса, 1988 йилда бу кўрсаткич 400 тага етди. Бошқа йўналишларда бошқарувчи кадрларни профессионал даражада тайёрлаш, фирма ичида тайёрлаш ва ўргатиш, улар ўқиши ва камол топа бориши учун шароитлар яратиб бериш ва шахсни бошқариш каби масалалар ўргатилади.

Япония компанияларида ишчилар таркибий қисмининг шаклланиши барча ёлланма ишчилар категориялари ҳамда хизмат ротацияси ҳисобланади. Ишчи ишнинг барча турларини бошидан яхши тушуниб боради, кейин эса бир жойга ўрнашади. Шунинг учун япон ишчиларини баъзида «поливантлик» (турли иш турларини бажаришга қодир) деб атайдилар. Лекин бу поливантлик кўп ҳолларда кичик компаниялардан кўра, кўпроқ йирикларига, шунингдек, жонли меҳнат масалаларидаги ўзгарувчан компанияларга хосдир.

Иқтисодий инқироз ва қайта қуриш даврида ишчиларни янги иш турларига кўчириш, ишлаб чиқаришни тез ва ўзгарувчан диверсификация қилиш имконияти бор. Бундай амалиёт бутун муддат давомида кафолатли ёллаш сиёсати билан боғлиқ. Бу, қисман, шуни билдирадики, компьютерлаштириш ва роботлаштириш жараёни ишчиларда ўз иш жойларини йўқотиш хавфи бўлмаслиги учун ишлатилади. Япон компанияларидаги ротация жараёни юқоридан функционалдир. Чунки ташкилотнинг ишлаб чиқариш жараёни ва ишлаб чиқариш таркиби «ҳавойи жавобгарлик» билан боғлиқ.

Япон ишчилари жамоа меҳнатини афзал кўрадилар ва бунда улар ишлаб чиқариш фойдалироқ деб ҳисоблайдилар.

Томиномалари Кэндзи таъкидлаганидек, Японияда «ташкилотнинг бошқарилиши асосий функционал эмас, балки ғарбдаги сингари энг кичик гуруҳ». Бундай кичик гуруҳга заводдаги ишчи, бригадир, сифат текшириш бўлимлари ходимлари ва бошқалар киради.

Олдиндан муҳокама қилиш ва келишув у ёки бу муаммони ҳал этиш турли хил иерархия даражаларни қабул қилишгача тегишлидир. Бунда менежерлар ва ишчилар доимо бир-бирлари билан ишлар ва режалар ҳақида ахборот алмашадилар ва ташкилот ишларида фаол қатнашадилар. Улар Япониянинг 70% йирик фирмаларида фаолият юритишади, япон компанияларига роботлар ва компьютер техникасини киритишда муҳим ўрин тутаяди. Япон компанияларидаги инсон ресурсларининг мобилизация қилиниши У. Оучи айтишича, ишчилар ҳақида «бутун, тўлиқ ғамхўрлик» кўрсатишдир. Инсон ресурсларига кетадиган чиқимларнинг муҳим қисмини ижтимоий эҳтиёжлар, яъни уй қурилиши, тиббий хизмат ва бошқаларга қилинадиган харажатлар ташкил этади. Бу, ишчиларнинг компанияларга боғланиб қолишига, уларнинг эмоционал ва руҳий, маънавий интеграциясига таъсир қилади.

Ҳар йили компанияга янги ишчилар олиниши муносабати билан қонуний, байрамона тантаналар уюштирилади. Фирмага ишга олинганларни ўқиш дастури баъзида бир неча йилга мўлжалланади ва малакали тайёргарликни ҳамда фирмаларнинг тарихи, мақсадлари ва фаолияти жараёнларини ўрганишни ўз ичига олади. Баъзида компаниялар диний тренинг усулини ишлатадилар, янги ишчиларни фирма ётоқхоналарига вақтинча жойлаштирадилар. Ҳар бир компаниянинг махсус кийими, белгиси, кўшиғи, («Руҳлар таълимоти», «Мапусити одами», «Сумитомо одами», «Санва одами» каби) шиорлари бор.

Япон менежменти афзалликлари тез тарқалиши ва таъсирли фаолият кўрсатиши учун корхоналарнинг сифатни текшириш бўлимлари ходимларидан 6-12 нафари ўз хоҳишлари билан цех ёки участкаларга бирлашадилар. Цех ёки участка аъзолари орасидан бошлиқ сайлайдилар. Уларга маъмурият томонидан ҳар томонлама ёрдам берилади. Танланган муаммолар ўрганилиб, ҳал қилинади, юқори малакали мутахассислар бўлим ёки участка тартибига кирмайди, балки улар маслаҳат берадилар. Бўлимларда шу ерда яратилган

технологиялар қўлланилади. У маълумотларни ўрганиш ва уларни бартараф этиш чоралари белгиланади. Бу чоралар қуйидагиларни ўз ичига олади:

- муаммонинг пайдо бўлиши;
- уни таҳлил қилиш;
- таклифлар киритиш;
- маъмурият тавсияси бўйича муаммоларини ечиш учун таклифлар киритиш.

Бўлимнинг бир таклифи амалга оширилиши ҳисобига бир йилда ўртача 5000 долларга яқин маблағ тежалади, бир бўлимга бир йилда ўртача 50-60 таклиф тўғри келади. Бўлимлар фаолиятининг текширилиши ишчиларни ўқитиб, билим даражаси ва малакасини оширишга, фаоллигини кучайтиришга ва ижодий қобилиятларининг ривожланишига туртки беради.

Муваффақиятнинг биринчи шарти сифат бўлимларининг ихтиёрий ташкил этилиши, иккинчиси эса улар фаолиятининг бундай функциялаштиришдир. Бинобарин, функциялаштиришсиз фаолият умуман таъсирсиздир. Бу муаммо сифат бўлимларининг «ёрдам» тизими орқали ҳал қилинади. Ёрдам тизими фаолияти моддий ва услубий кўмак кўрсатишига йўналтирилган бўлиб, юқори баҳоланади. Сифат бўлими фаолиятига Япония олимлари ва муҳандислари Иттифоқи ҳар томонлама таъсир кўрсатади.

Япон компаниялари функционал, таркибий-иқтисодий ва ижтимоий мақсадларга йўналтирилган. Уларнинг самарадорлигини юқори баҳолаган ҳолда, эъибор этиш керакки, машҳур Америка шарқшуноси Э. Вогел таъкидлаганидек, халқаро стандартларга мос, йирик замонавий Япон корпорацияси гўё омадли институтдир. Ишчиларда соҳиблик ва мағрурлик ҳиссини шакллантирилиши компаниянинг келажагини таъминлайди.

Ўтган асрнинг 70-80 йилларидан бошлаб йирик фирмалардан кўпчилиги кадрлар хизмати ишларини йўлга қўя бошлашди. Натижада фирмалар меҳнат бозорларининг фаоллиги ошди. Улар мутахассисларни бевосита олий ўқув юртларидан жалб қилиш усулларини эгалладилар. Ходимлар малакасини оширишга, кадрлар хизматига бюджетдан ажратилаётган маблағлари миқдори кўпайтирилди.

Хўжаликни режали юритиш шароитида ишчи кучига маблағ қўйишга ташкилотларда қизиқиш бўлмаганлигининг сабаби шундаки, таълим ва малакали ишчи кучини тайёрлашга кетадиган харажатларнинг катта қисми давлат зиммасига юкланганди. Шу сабабли ҳам ишчи кучини маблағ билан таъминлаш билан боғлиқ бўлган ҳисобларни юритиш ва харажатларни таҳлил қилиш зарурияти йўқ эди. Меҳнатга ҳақ тўлашни такомиллаштириш масалалари ва харажатлар жараёни ҳам таҳлил қилинмасди (ишчи кучини қайта ишлаб чиқариш қиймати билан иш ҳақи даражаси ўртасида боғлиқлик зарурияти), чунки иш ҳақи тўлашни ташкил қилиш давлат томонидан тариф тизими орқали катъий белгиланганди (тариф ставкалари даражаси, ходимнинг малакаси, меҳнат шароити ва жадалилигига боғлиқ равишда фарқланган).

Ўз-ўзини молиялаштириш шароитида ишлаётган корхоналар ходимларни бошқариш, ишчи кучига сарфланаётган харажатларни конкретлаштириш, бу жараён билан боғлиқ барча харажатларни ҳисобга олиш ва таҳлил этиш масаласини қўйди.

Ходимларни бошқаришдан инсон ресурсларини бошқаришга ўтиш, ходимга ресурс сифатида қараш қуйидагиларни кўзда тутди:

- барча ходимларга индивидуал ёндашув – бу ходим ва фирма манфаатларини бирлаштиришда амалга оширилади, агар уларнинг манфаатлари турлича бўлса, ходим ўз фаолиятига ташкилот манфаатларини боғлаши учун унга таъсир қилувчи рағбатлантириш ва мотивациялаш дастурлари ҳаракатга келади;
- малакали ва юқори малакали ходимлар танқислиги муаммосини англаш – бу меҳнат бозорида билим, маҳорат, қобилият юзасидан рақобатли курашга олиб келади;
- ходимлар ҳақидаги тушунчани капитал сифатида тасаввур қилишдан чекланиш.

6 Мавзу: АҲОЛИНИ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИНИНГ ШАКЛЛАНИШИ ВА МОҲИЯТИ

Режа:

1. Аҳолини иш билан бандлигининг классик ва неоклассик назариялари
2. Ҳозирги замон неоклассик назарияларида иш билан бандлик назариялари
3. Инфляция ва ишсизликнинг бир-бирига боғлиқлиги
4. Ишсизликнинг табиий меъёри тўғрисидаги гипотезалар

1. Аҳолини иш билан бандлигининг классик ва неоклассик назариялари

Бозор иқтисодиёти шароитида иш билан бандлик ва ишсизлик муаммолари муҳим ижтимоий аҳамият касб этади.

Аҳолининг иш билан бандлиги деганда фуқароларнинг қонунчиликка зид бўлмаган ва уларга қоидага кўра меҳнат даромади келтирадиган шахсий ҳамда ижтимоий эҳтиёжларни қондириш билан боғлиқ фаолиятлари тушунилади.

Иқтисодий фаол аҳоли таркибида (Ўзбекистон Республикасининг Бандлик тўғрисидаги қонунига мувофиқ) иш билан банд бўлган фуқароларга ҳар иккала жинснинг 16 ва ундан катта ёшдаги, шунингдек, 16 ёшдан ёшроқ бўлган ва кўриб чиқиляётган даврда:

-пул учун тўла ёки тўла бўлмаган иш куни шартларида ёлланма ишни, шунингдек, даромад келтирадиган бошқа ишни бажарётган;

-касаллик, таътил, дам олиш кунлари, иш ташлаш ёки шунга ўхшаш бошқа сабаблар туфайли вақтинча ишда бўлмаганлар;

-оилавий корхонада ишни ҳақ олмай бажарётган шахслар киритилади.

ХМТ таснифига кўра иқтисодий фаол аҳоли таркибига аҳолининг товар ва хизматлар ишлаб чиқариш учун ишчи кучи таклифини таъминлайдиган қисми киритилади. Бу аҳоли гуруҳининг сонига иш билан банд бўлганлар ва ишсизлар киритилади.

Ишсизлар қаторига иш ва иш ҳақиға эға бўлмаған, муносиб иш топиш мақсадида бандлик хизмати органларида рўйхатға олинған, иш қидираётған ва ишни бошлашға тайёр бўлған 16 ёшға етған ва ундан катта ёшли шахслар киритилади.

Иқтисодий нофаол аҳоли – бу аҳолининг ишчи кучи қаторига кирмайдиган қисмидир. Булар:

- кундузги ўқув юртларида ўқийдиган ўқувчилар, талабалар, тингловчилар, курсантлар;

- қарилик ва имтиёзли шартлардаги пенсияларни оладиганлар;

- уй хўжалиги, болалар, касал қариндошларға қараш билан банд бўлған шахслар;

- иш қидирмай қўйған, аммо ишлаши мумкин бўлған ва ишлашни хоҳлайдиган шахслар;

- ишлаш зарурияти йўқ, аммо ишлаши мумкин бўлған ва ишлашни хоҳлайдиган бошқа шахслардир.

Иш билан бандликнинг: унумли, ижтимоий-фойдали, тўла, самарали ва бошқа турлари ҳам фарқланади.

Унумли (продуктив) иш билан бандлик – бу аҳолининг ижтимоий ишлаб чиқаришдаги бандлигидир.

Ижтимоий-фойдали иш билан бандлик – фақат ижтимоий ишлаб чиқаришда банд бўлғанлар эмас, балки ҳарбий хизматчилар, ўқувчилар (меҳнатға лаёқатли ёшдаги), уй хўжалигини юритиш, болалар ва касал қариндошларға қараш билан банд бўлған кишилар сони билан аниқланади.

Иш билан тўла бандлик – бу жамиятнинг шундай ҳолатидирки, унда ишлашни хоҳловчиларнинг ҳаммаси ҳақ тўланадиган ишға эға бўлади, цикли ишсизлик бўлмайди, аммо унинг фрикцион ва тузилмавий (структурали) ишсизлик билан белгиланадиган табиий даражаси сақланади.

Иш билан самарали бандлик икки нуктаи назардан: иқтисодий - инсон ресурсидан оқилонароқ фойдаланиш ва ижтимоий-меҳнат кишиси манфаатларига тўлароқ мувофиқ келиш нуктаи назаридан ифодаланади. Шундай қилиб, агар иш билан тўла бандлик бандликни миқдорий томондан акс эттирсин, иш билан самарали бандлик – сифат томонидан акс эттиради.

Меҳнат бозорида талаб билан таклиф ўртасидаги номувозанат доимо тўла ва самарали бандлик шартларидан четға чиқишни англатади. Агар таклиф талабдан ортиқ бўлса, бу ошкора ишсизликни, талаб таклифдан устун бўлса, яширин ишсизлик борлигини англатади.

Ўтиш иқтисодиёти шароитида иккиламчи иш билан бандлик ва ўзини-ўзи банд қилиш категорияларини ҳам англаш зарур бўлади.

Иккиламчи иш билан бандлик бу иш кунини айна ўша, яқин ёки янги иш жойларида (бошқа корхонада, яқка меҳнат фаолияти шаклида ва бошқалар) нормал давомийлик чегарасидан узайтиришни англатади.

Ўзини ўзи иш билан банд қилиш даромад манбаи бўладиган фаолиятни мустақил излаш, турли даражадаги давлат қўллаб-қувватлаши ёрдамида доимий ёки вақтинча даромад олиш учун янги иш жойларини ташкил этишни англатади. Ўзини ўзи иш билан банд қилиш кўп ҳолларда кичик бизнес сифатида намоён бўлади.

Иш билан бандлик даражаси – белгиланган вақтга ишга эга бўлган ишчи кучи сонининг фоизи.

Аҳолини иш билан таъминлаш унинг такрор ишлаб чиқарилиши учун зарур шартдир. Чунки кишиларнинг турмуш даражаси, жамиятнинг кадрлар танлаш, тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш, ишга жойлаштириш, ишсизларни моддий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш учун сарф қиладиган чиқимлари аҳолининг иш билан таъминланишига боғлиқ. Иш билан бандлик инсон ижтимоий камолотининг энг муҳим томонларидан бирини очиб берадики, бу унинг меҳнат соҳасидаги ва меҳнат билан боғлиқ бўлган эҳтиёжларини қондиришга алоқадордир.

Ўзбекистон Республикасининг 1992 йил 13 январда қабул қилинган «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги (Янги таҳрири) Қонуни 2-моддасидан олинган («Фуқароларни иш билан таъминланган деб ҳисобланади») шартларда қайд этилганидек: «Иш билан таъминлаш – фуқароларнинг қонун ҳужжатларига зид келмайдиган, ўз шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ бўлган, уларга иш ҳақи (меҳнат даромади) келтирадиган фаолиятдир».

Қуйидагилар иш билан таъминланган деб ҳисобланади:

- ёлланиб ишлаётган, шу жумладан, ишни тўлиқсиз иш вақтида ҳақ эвазига бажараётган, шунингдек, ҳақ тўланадиган бошқа ишга, шу жумладан, вақтинчалик ишга эга бўлган фуқаролар;
- бетоблиги, меҳнат таътилида, касбга қайта тайёрлашда, малака оширишда эканлиги, ишлаб чиқаришни тўхтатиб қўйганлиги, муносабати билан, шунингдек, қонун ҳужжатларига мувофиқ иш жойида бўлмаган, вақтинча иш жойи сақланиб турадиган бошқа ҳолларда вақтинча иш жойида бўлмаган фуқаролар;
- ўзини иш билан мустақил таъминлаётган фуқаролар, шу жумладан, юридик шахс ташкил қилмаган ҳолда тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган фуқаролар, кооперативларнинг аъзолари, фермерлар ва уларнинг ишлаб чиқаришда қатнашаётган оила аъзолари;
- Қуролли кучларда, Миллий хавсизлик хизмати ва ички ишлар органлари ва қўшинларида хизматни ўтаётган, шунингдек, муқобил хизматни ўтаётган фуқаролар;
- таълим тўғрисидаги қонун ҳужжатларига мувофиқ ишлаб чиқаришда ажралган ҳолда таълим олаётган фуқаролар;

- қонун ҳужжатларига мувофиқ фаолият олиб бораётган жамоат бирлашмалари ва диний муассасаларда ишлаётган фуқаролар.

Бундан ташқари, Ўзбекистон Республикаси «Меҳнат кодекси» га мувофиқ қуйидаги сабабларга кўра вақтинчалик иш жойида бўлмаган фуқароларнинг иш жойи сақланиб қолади ва улар иш билан таъминланган, деб ҳисобланадилар:

- давлат ва жамоат вазифаларини бажараётган вақтда;
- иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажарганда;
- жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда.

Ўзини иш билан мустақил таъминлайдиган фуқаролар тоифасига қуйидагилар киради:

- тадбиркорлар;
- фермерлар ва уларнинг ишлаб чиқаришда иштирок этаётган оила аъзолари;
- **деҳқон хўжалигининг ишлаб чиқаришда қатнашаётган оила аъзолари;**
- кооперативларнинг аъзолари;
- ёзувчилар, рассомлар ва бошқалар.

Иқтисодий жиҳатдан фаол бўлган аҳоли учун, шу жумладан, ишсизлар учун иш билан таъминлаш мақомини белгилаб олиш муҳимдир. Одатда беш мақом бор.

1. **Ёлланма ходимлар** - булар корхона раҳбарияти билан меҳнат фаолияти шартлари тўғрисида тузилган ёзма шартнома (контракт) ёки оғзаки битим бўйича ишлайдиган шахслар бўлиб, улар ана шу фаолият учун ёлланиш вақтида келишиб олинган иш ҳақини оладилар.

2. **Якка тартиб асосида ишлайдиганлар** - мустақил равишда фаолият олиб борадиган, ўзларига даромад келтираётган иш билан шуғулланадиган, фақат қисқа муддатга ёлланма ходимлардан фойдаланадиган ёки фойдаланмайдиган шахслар.

3. **Иш берувчилар** - ўзининг ҳиссадорлик жамиятини, хўжалик ширкати ва ҳоказони бошқарадиган ёки бунинг учун давлат томонидан вакил қилинган шахслар. Иш берувчи ўз функцияларини ёлланма бошқарувчига тўлиқ ёки қисман топшириб қўйиши, корхонанинг муваффақиятли ишлаши учун жавобгарликни ўзида олиб қолиши мумкин.

4. **Оилавий корхоналарнинг ҳақ тўланмайдиган ходимлари** - қариндошига тегишли бўлган оилавий корхонада ҳақ олмасдан ишлайдиган ходимлардир.

5. **Иш билан таъминлаш мақоми бўйича таснифлашга тўғри келмайдиган шахслар** - илгари ўзларига даромад келтирадиган меҳнат фаолияти билан шуғулланмайдиган кишилар. Уларга иш билан таъминлашнинг бирон-бир мақомига мос келмайдиган шахслар ҳам киритилади.

Аҳолини ҳисобга олишнинг амалий эҳтиёжи иш билан таъминлашнинг турларини ажратиб кўрсатиш зарурлигини назарда тутати. Масалан, тўлиқ, оқилона ва эркин танланган иш билан таъминлаш бўлади.

Тўлиқ иш билан таъминлаш - бу касбга оид меҳнат билан таъминланиш бўлиб, у шахсга даромад келтиради ва ўзи ҳамда оиласининг муносиб турмуш кечиришига шароит яратади.

Аҳолининг иш билан оқилона таъминланиши **ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги бозор мувозанатига эришишни билдиради. Бундай ҳолда ишсизликнинг йўл қўйилиши мумкин (табiiй) даражаси вужудга келади.**

Эркин танланган иш билан таъминлаш шуни назарда тутадик, бунда ўзининг меҳнат қилишга бўлган қобилиятига (иш кучига) эгалик қилиш ҳуқуқи фақат унинг эгасига, яъни ходимнинг ўзига тегишли. Мазкур тамойил ҳар бир ходимнинг иш танлашида тўғри йўл тутишини, ҳар қандай маъмурий тарзда ишга жалб қилишни таъқиқлашни кафолатлайди.

Иш билан таъминлашнинг юқорида келтириб ўтилган турлари аҳолининг ишга бўлган эҳтиёжи билан иш ўринлари ўртасидаги мувозанатни миқдор ва сифат жиҳатидан таъминлаш ҳолатини акс эттиради, бунда жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий тараққиёти учун қулай шарт-шароитлар яратилади. Бозор муносабатларига ўтиш даври шароитида меҳнат самарадорлиги ортиб боришига қараб, касбий меҳнат билан таъминланиш даражаси умуман мамлакат бўйича қисқариб боради. Бунга сабаб шуки, юқори самарали иқтисодиёт нисбатан камроқ миқдордаги ходимларга мухтож бўлади, шунингдек, аҳолида ижтимоий фойдали меҳнатнинг бошқа турларига қизиқиш ортиши билан унинг иш ўринларига бўлган эҳтиёжи ҳам камайиб боради.

Иш билан таъминлаш муносабатларини иқтисодий, демографик ва ижтимоий жараёнлар тақозо қилади. Унинг *иқтисодий мазмунини* ходим учун ўз меҳнати билан ўзига муносиб тарзда яшашни таъминлаш, ижтимоий ишлаб чиқариш самарадорлигининг ўсишига ёрдам бериш имкониятида ўз ифодасини топади. *Ижтимоий мазмун* шахснинг таркиб топиши ва ривожланишида ифодаланади. *Демографик мазмун* иш билан таъминлаш аҳолининг ёш ва жинсий хусусиятлари, унинг таркиби ва бошқалар билан боғлиқлигини акс эттиради.

Аҳолини иш билан таъминлашнинг барча демографик, ижтимоий, иқтисодий ва бошқа мазмунлари қуйидаги мезонларда ўз аксини топади: ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасида бозор мувозанатига эришиш; қишлоқ хўжалиги бўлмаган иш жойларини кўпайтириш; иқтисодий фаол аҳолининг меҳнатда иштирокини ошириш; меҳнат унумдорлигининг ўсишини таъминлаш; қишлоқ аҳолисининг меҳнат даромадларини кўпайтириш; ишсизликни камайитириш ва бошқалар.

2. Ҳозирги замон неоклассик назарияларида иш билан бандлик назариялари

Ўзбекистон Республикасининг 1992 йил 13 январда қабул қилинган «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги (Янги таҳрири) Қонунининг 3-бўлими Аҳолини иш билан таъминлашни тартибга солиш» деб номланган ва у 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 ва 23-моддаларни ўз ичига олади.

Ижтимоий сиёсатнинг таркибий қисми бўлган аҳолини иши билан бандлиги сиёсати учта асосий мақсадга эришишни назарда тутди:

- таркибий қайта қуришни рағбатлантириш асосида бўшаб қолган ходимларни қайта тақсимлаш жараёнини жадаллаштириш;
- ишсизларни меҳнат ҳаётига жуда тезлик билан жалб қилиш;
- иш қидираётганлардан ҳар бирини иш билан таъмин этиш.

Давлат аҳолини иш билан таъминлаш сиёсатининг чора-тадбирлари қуйидаги соҳалар бўйича табақалаштирилган:

- таъсир кўрсатиш объекти бўйича (умумий ва ихтисослашган чора-тадбирлар);
- маблағ билан таъминлаш манбалари бўйича.

Аҳолини иш билан таъминлашга таъсир кўрсатиш усуллари қуйидагиларни киритиш мумкин:

- бевосита (маъмурий) усуллар: қонун йўли билан тартибга солиш; меҳнат қонунчилиги, жамоа шартномалари;
- билвосита (иқтисодий) усуллар: молиявий, монетар, фискал (ҳазина) сиёсати.

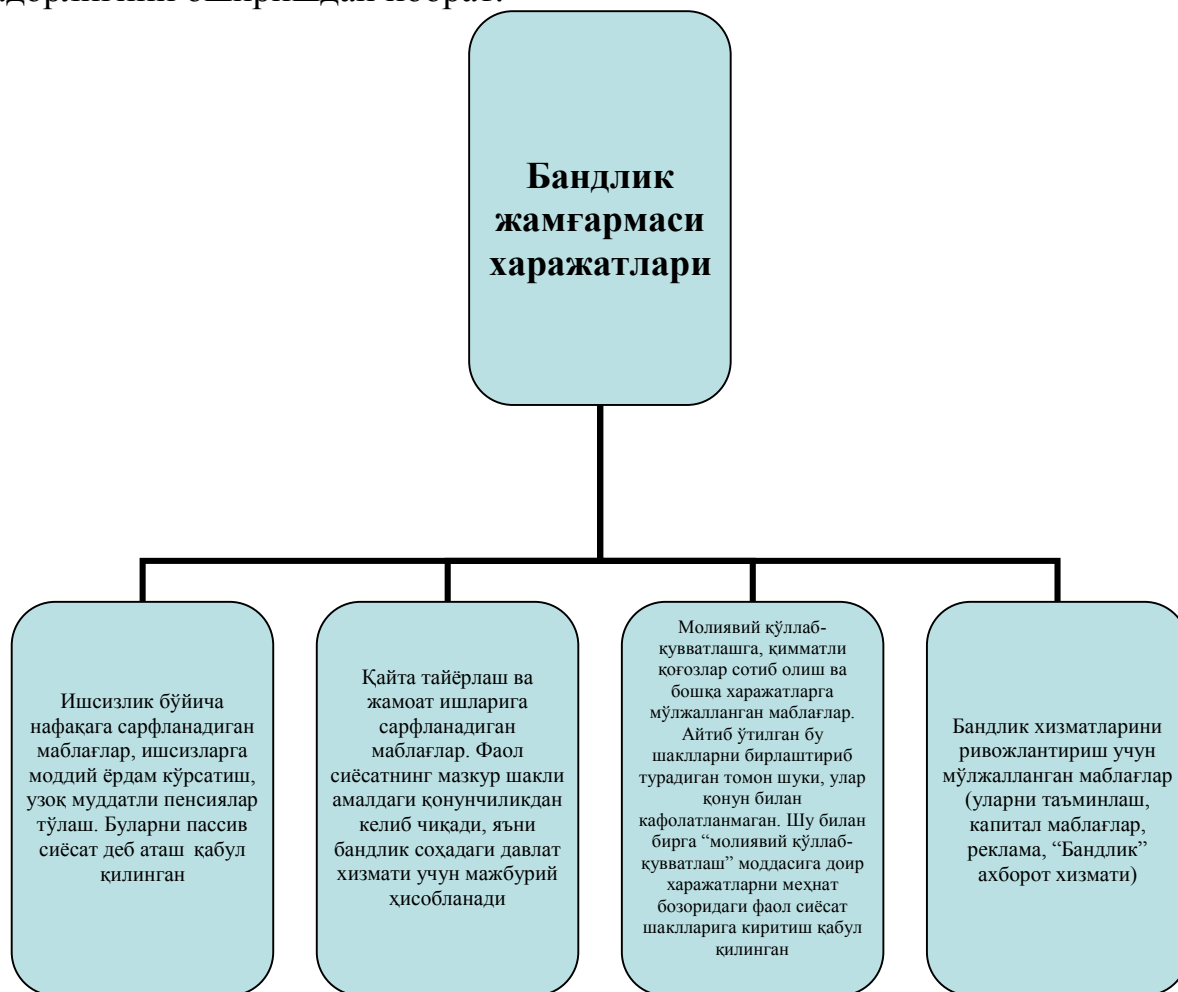
Аҳолини иш билан таъминлашга давлатнинг таъсир кўрсатиш турлари:

- пассив таъсир кўрсатиш - иш билан банд бўлмаган аҳолига ижтимоий ёрдам;
- фаол таъсир кўрсатиш - меҳнат таклифини рағбатлантириш, меҳнатга бўлган талабни рағбатлантириш, талаб ва таклифни мувофиқлаштириш чора-тадбирлари (ахборот, маслаҳат хизмати кўрсатиш, касбий соҳада маслаҳатлар бериш, аҳолининг камроқ рақобатбардош гуруҳлари учун бандлик дастурларини ишлаб чиқиш ва ҳоказолар), минтақаларга ёрдам кўрсатиш чора-тадбирлари ва шу кабилар.

Давлат бандлик сиёсати доирасида меҳнат бозорини тартибга солишда бандлик жамғармаларининг аҳамиятини алоҳида таъкидлаб ўтиш керак. Бандлик жамғармаси харажатларини шартли равишда тўртта йўналиш бўйича қисмларга ажратиш мумкин (4.1-чизма).

Ишсизларга узоқ муддатли пенсиялар тайинланиши муносабати билан Пенсия жамғармаси харажатлари бандлик жамғармасидан қопланади. Аҳолининг Бандлик жамғармасига бадаллар тўлаши учун суғурта тарифи меҳнат ҳақига тўлашга мўлжалланган маблағларнинг 1,5%ини ташкил этади. Бадаллик учун бадаллар тўлашдан ногиронларнинг жамоат ташкилотлари, ногиронлар ва пенсионерларнинг жамоат ташкилотлари, уларга тегишли бўлган корхоналар, шунингдек, диний бирлашмалар озод қилинади.

Ҳозирги вақтда Ўзбекистонда меҳнат бозорини бошқаришда бир қатор йўналишлар мавжуд бўлиб, улар аҳоли бандлиги давлат хизматига тааллуқлидир. Бу хизматнинг асосий вазифаси меҳнат бозори ҳақидаги ахборотни тарқатиш ҳисобига меҳнат бозорининг фаолият кўрсатиш самарадорлигини оширишдан иборат.



Бандлик хизмати харажатларининг йўналишлари

Ўзбекистонда аҳоли бандлик хизмати 1991 йилда ташкил этилган эди. Республика аҳоли бандлик хизмати ишининг асосий тамойиллари халқаро амалиётга мувофиқ келади. Ҳозирги вақтда Ўзбекистон аҳоли бандлиги хизмати минтақаларда (вилоятлар, шаҳар ва туманларда) ишлаб турибди.

Аҳолининг бандлигига кўмаклашиш билан боғлиқ хизматлар бандлик хизмати органлари томонидан бепул кўрсатилади. Бозор муносабатларининг ривожланиши бандликнинг хусусий характердаги нодавлат тузилмалари ҳам ташкил этилишига имкон бермоқда. Булар ходимларни танлаш бўйича тижорат агентликлари, ўқув юртлари ҳузуридаги муассасалар, диний идоралар ҳузуридаги ва ҳоказо муассасалардир. Меҳнат биржалари ҳам ишлаб турибди. Тажрибалар кўрсатишича, меҳнат биржалари меҳнат бозорининг тўла маънода тартибга солувчи таъсирчан воситаси бўлиб қолиши мумкин.

Меҳнат биржалари меҳнат бозори ҳақидаги, унинг аҳволи ва истиқболи тўғрисидаги ахборотларни тўплайди. Бозор тузилмаси сифатидаги меҳнат биржаси хилма-хил вазифаларни бажаради.

Аҳоли бандлигини нодавлат даражада ташкил этиш соҳасидаги тижорат тузилмаларининг бошқа шакллари ҳам мавжуд.

3. Ишсизлик тушунчаси ва унинг синфлашуви

Ишсизлик – бу ҳўжалик юритишнинг бозор тизими шароитларида ишчи кучи таклифи ва унга талабнинг узлуксиз ўзгариб туриши натижасидир. Ишсизлик умумий ишчи кучи оммасига кирадиган ишга лаёқатлилар сони билан меҳнат фаолиятида банд бўлганлар ўртасидаги фарқ сифатида аниқланади.

Ишсизлик ҳозирги вақтда жамиятнинг энг марказий муаммоларидан бири ҳисобланади. Зеро, юқори даражадаги ишсизлик бирлигидан, ресурслардан тўлиқ фойдаланилмаётганлигини ва аҳоли даромадларининг пастлигини кўрсатади. Бу эса ижтимоий соҳада, оилавий муносабатларда вазиятнинг кескинлашуви ва жамият миқёсида норозиликнинг кўпайишига олиб келиши мумкин. Иш жойидан айрилиш кўп кишилар учун оилавий турмуш даражаси ёмонлашишининг, шахсий ҳаёт нотинчлигини билдириб, одамга жиддий руҳий таъсир кўрсатади.

Ишсизлик шундай ҳодисаки, унда ишчи кучи иқтисодий фаол аҳолининг бир қисми сифатида товарлар ва хизматлар ишлаб чиқаришда банд бўлмайди. Ишсизлар бандлар билан бир қаторда мамлакат ишчи кучини ташкил қилади.

Амалиётдаги иқтисодий ҳаётда ишсизлик ишчи кучи таклифининг унга бўлган талабдан ошиб кетиши тарзида намоён бўлади.

Иқтисод фани учун ишсизлик муаммосини ўрганишдан асосий мақсад аҳолининг иш билан бандлигини яхшилаш орқали мамлакат (корхоналар) ишлаб чиқарилшини кенгайтириш ва аҳоли турмуш даражасини янада яхшилашга алоқадор тадбирлар ишлаб чиқишдан иборат.

Фуқарони ишсиз шахс деб эътироф этиш («Аҳолини иш билан таъминлашни тартибга солиш» номли сарловҳа қўйилган бандда Ўзбекистон Республикасининг 1992 йил 13 январда қабул қилинган «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги (Янги таҳрири) Қонуни 3-моддаси «Ишсиз деб эътироф этиш») учун бир вақтнинг ўзида қуйидаги тўртта шарт мавжуд бўлиши лозим.

Биринчи шарт – фуқаро меҳнатга қобилиятли бўлиши ва амалдаги қонун ҳужжатларига биноан пенсия таъминоти ҳуқуқига эга бўлмаслиги керак. Ҳуқуқий жиҳатдан меҳнат қилиш қобилиятининг қуйи даражаси (фуқаронинг жинсидан қатъи назар) «Меҳнат кодекси»нинг 77-моддасига мувофиқ 16 ёш деб белгиланган.

Шуни алоҳида таъкидлаб ўтиш жоизки, «Меҳнат кодекси»нинг ушбу моддасига мувофиқ тегишли шартларга риоя этилган ҳолда 15 ёки 14 ёшга тўлган ёшларни ҳам ишга қабул қилишга йўл қўйилсада, «Аҳолини иш билан

таъминлаш тўғрисида»ги Қонунга мувофиқ улар ишсиз шахс деб эътироф этилишлари мумкин эмас.

Икинчи шарт – фуқаро ишга ва иш ҳақиға (меҳнат даромадига) эға бўлмаслиги лозим. Қонун ҳужжатларига мувофиқ иш билан банд бўлган шахслар тоифасига мулкчилик шаклларида қатъи назар ҳар қандай корхоналарда, шу жумладан, республикамиз ҳудудида ва хориждаги халқаро ташкилотларда меҳнат шартномаси бўйича ишлаётганлар: бетоблиги, меҳнат таътилида, касбга қайта тайёрлашда, малака оширишда эканлиги, ишлаб чиқаришнинг тўхтатиб қўйилганлиги муносабати билан, шунингдек, қонун ҳужжатларига мувофиқ вақтинча иш жойи сақланиб турадиган бошқа ҳолларда вақтинча иш жойида бўлмаган фуқаролар: ўзини иш билан мустақил таъминлаётган фуқаролар, шу жумладан, юридик шахс ташкил қилмаган ҳолда тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган фуқаролар, кооперативларнинг аъзолари, фермерлар ва бошқалар (мазкур Қонуннинг 2-моддасига ва унга берилган шарҳларга қаранг) киради.

Учинчи шарт — фуқаро ишлашга тайёр бўлиши лозим. Фуқаронинг ишлашга тайёр эканлигини унинг маҳаллий меҳнат органига иш қидириб расмий мурожаат қилиши, белгиланган муддатларда меҳнат органида қайтадан рўйхатдан ўтиб туриши ва меҳнат органлари томонидан таклиф қилинган мақбул ишни қабул қилиш ҳолатлари тасдиқлайди.

Ҳомиладор аёллар, агарда уларнинг ҳомиладордик даври йигирма саккиз ҳафтадан ошмаган бўлса, улар меҳнатга қобилятли деб ҳисобланадилар ва ҳомиладорликнинг бу даврида улар ишсиз шахс деб эътироф этилишлари керак.

Тўртинчи шарт — фуқаро барча тегишли ҳужжатларни тақдим қилган ҳолда маҳаллий меҳнат органида иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатдан ўтиши лозим (мазкур модда шарҳларининг 3-параграфига қаранг).

Зарур ҳужжатларни тақдим этмаган фуқаро меҳнат органига маслаҳат сўраб мурожаат этган деб ҳисобланади.

Ишсизликни яқиндан ўрганиш, иқтисодий табиатни билиш учун унинг синфлашувини билиш мақсадга мувофиқдир. Келиб чиқиш мазмунига кўра, ишсизликни қуйидаги асосий турларга ажратиш мумкин:

- табиий ишсизлик
- мажбурий ишсизлик

Табиий ишсизлик дейилганда ишчи кучи ҳаракати ва унинг маълум бир жамият аъзоси сифатидаги меҳнат ҳулқига алоқадор бўлган иш билан банд бўлмаганлик ҳолатига айтилади. Аниқроқ қилиб айтиладиган бўлса, табиий ишсизлик гуруҳларига кирувчи ишчи кучи унинг эғаси - фуқаронинг истак-хоҳишларига муайян маънода боғлиқ ҳолда ишсизлик ҳолатида бўлишига табиий ишсизлик дейилади.

Мажбурий ишсизлик турлари эса ишсизликнинг ишчи кучига алоқадор бўлмаган ҳолда келиб чиқишини тавсифлайди.

Фрикцион ишсизлик дейилганда, ишчи кучининг бир иш жойидан бошқа иш жойига ишга ўтаётганда ишсиз қолиш ҳолатига айтилади.

Таркибий ишсизлик ишчи кучига бўлган таклиф умумий таркибининг ўзгариши билан боғлиқ бўлиб, унинг тармоқлар бўйича тақсимланиши ўзгаришига олиб келади. Бу, одатда, баъзи касблар ва тармоқларнинг пайдо бўлиши, баъзиларининг йўқолиши, гоҳида эса тармоқлардаги иқтисодий инҳирозлар туфайли меҳнат заҳираларининг қайта тақсимланиши билан боғлиқ.

Даврий ишсизлик дейилганда иқтисодий тушкунликнинг муайян даврида (ишлаб чиқаришнинг пасайиши) юзага келадиган ишсизлик тури тушунилади.

Иқтисод илмида ишсизликнинг бошқа турлари тўғрисида ҳам гап юритилади. Чунончи, институционал ишсизлик, иқтисодий ишсизлик, яширин ишсизлик ва ҳоказо.

Ишсизлик таркиби унинг сабабларига кўра, ишчи кучининг 4 асосий тоифасини ўз ичига олади: ишдан бўшатилиши натижасида ўз жойини йўқотганлар, ишдан ихтиёрий равишда бўшаганлар, танаффусдан сўнг меҳнат бозорига келганлар, меҳнат бозорига биринчи бор келганлик. Бу тоифаларнинг ўзаро нисбатлари авваломбор иқтисодий цикллар фазаларига (босқичларига) боғлиқ.

Ишсизлик даражаси доимо нолдан юқори, чунки ихтиёрий ва таркибий ишсизлик у ёки бу кўринишда мавжуд бўлади. Лекин ишсизликнинг табиий даражаси инфляциянинг кучайишини тўхтатиб туради.

Амалда ишсизлик табиий даражасининг энг мақбул миқдори йўқ. Ҳали ҳеч ким иқтисодиёт учун маълум ишчининг ишлаб чиқариш билан шуғуллангандан кўра, ишсиз бўлгани афзал эканлигини исботлашга эришгани йўқ. Аксинча, айрим ҳисоблардан кўринадик, ялпи миллий маҳсулотни юқори даражада ишлаб чиқариш натижасида ишсизликнинг табиий даражаси пасаяди.

Аммо у мақбул миқдордан юқори бўлиб қолаверади. Чунки, ялпи миллий маҳсулот ишлаб чиқариш ўз имконият даражасига етмаган бўлади. Ялпи миллий маҳсулотни потенциал даражасига етказиш эса ҳаддан ташқари иқтисодий фаровонликка олиб келади ва оқибатда инфляция кучайиши мумкин. Қуйидаги тадбирлар ишсизлик табиий даражасининг пасайишига таъсир кўрсатиши мумкин:

- Аҳолини мавжуд иш ўринлари ҳақида хабардор этишни яхшилаш;
- Мутахассислар тайёрлашни такомиллаштириш;
- Ишсизларни давлат томонидан ҳимоялаш даражасини пасайтириш;

Халқаро Меҳнат Ташкилоти андозаи бўйича табиий ишсизлик даражаси 1,5-2,5% ни ташкил этади.

Америкалик иқтисодчи Артур Оукен нотабиий ёки даврий ишсизликнинг салбий таъсирга эга эканлигини математик ҳолда исботлаб берди. Оукен қонунига кўра, ишсизликнинг табиий даражаси 1 фоизга ошганда ялпи миллий маҳсулот 2,5 фоизга камаяди ёки 2,5 фоиз ялпи миллий маҳсулот йўқотилади.

Демак, мос равишда уларнинг нисбати 1:2,5 га тенг. Шу нисбатга асосланиб, йўқотилган ялпи миллий маҳсулотнинг мутлоқ қийматини аниқлаш мумкин. Ишсизликнинг табиий даражаси ҳақида фикр юритилганда, уни иш ҳақи ва инвестиция барқарорлигини таминловчи восита сифатида ҳисобланиш мақсадга мувофиқдир.

Ишсизликнинг кўпайиши иқтисодиётнинг ўсиш суръатларини пасайтиради. Шунинг учун ҳам потенциал ҳажмдаги ялпи миллий маҳсулот (ялпи миллий маҳсулот_н) ҳақиқатдаги ялпи миллий маҳсулот (ялпи миллий маҳсулот_х) дан катта бўлади, яъни:

$$\text{Ялпи Миллий Маҳсулот}_н > \text{Ялпи Миллий Маҳсулот}_х$$

Аҳолини ишсизликдан ҳимоя қилиш борасида давлат тадбирлари

Ўзбекистон Республикасининг 1992 йил 13 январда қабул қилинган «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги (Янги таҳрири) Қонунининг 4-бўлимида келтирилган моддалар ушбу бандни ёритишда муҳим восита ҳисобланади.

Жиддий талафотларга йўл қўймаслик мақсадида давлат иш билан таъминлашни ошириш сиёсатини ўтказди. Чунончи, ишсизликнинг фрикцион ва турлари ўсганда давлат:

- қайтадан касб ўргатади;
- таълим бериш тизимини кенгайтиради;
- бўш иш жойлари ҳақидаги ахборотларни кенг тарқатади;
- меҳнат биржаларига инвестицияларни кўпайтиради.
- Агар ишсизлик даврий хусусият касб этса, давлат бюджет, фискаль, кредит-пул воситаларини ишга солади, яъни:
- иш билан таъминлашни кучайтириш учун ишлаб чиқаришга кўпроқ маблағ сарфлайди;
- тадбиркорнинг манфаатдорлигини ошириш учун ссуда ҳамда кредиторларнинг фоиз ставкаларини пасайтиради;
- ишлаб чиқарувчи ва истеъмолчиларга солинадиган солиқларни камайтиради.
- Бу тадбирлардан ташқари, давлат меҳнат бозорини ташкил этиш ва тартибга солишда:
- аҳоли сони, ёш ва жинси салмоғидаги ўзгаришларга;
- иш билан бандликдаги тармоқ ва ҳудуд ўзгаришларига;
- қўшимча ишчи кучини ишлаб чиқаришга жалб этиш мезонларига;
- ишлаб чиқариш ҳажмига, унинг ўсиш суръатига, ишлаб чиқариш таркибига;
- ишлаб чиқариш кучларининг ҳудудий жойлашуви каби омилларга алоҳида эътибор беради.

Ишсизликни камайтиришнинг иқтисодий тадбирларидан энг асосийси иқтисодиёт тармоқларида бозор талабига мувофиқ кичик корхоналарни барпо

этишдир. Бу эса ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатишнинг миқёсини оширишга қаратилган бўлиши даркор. Бунга эса, меҳнат унумдорлигини ошириш, иш жойларининг моддий-техникавий, технология ва сармоя таъминотларини яхшилаш, янги ноқишлоқ хўжалиги меҳнати зоналарини ташкил этиш, иш вақтидан унумли фойдаланиш, ишловчилар моддий манфаатдорлигини ошириш ва оқилона солиқлар орқали эришиш мумкин.

7- МАВЗУ. БОЗОР МУНОСАБАТЛАРИ ТИЗИМИДА МЕҲНАТНИ БОШҚАРИШ

Режа:

1. Ишсизлик ҳақида умумий тушунчалар
2. Ишсизлик сабаблари
3. Инфляция ва ишсизликнинг ўзаро алоқаси
4. Ишсизликнинг ижтимоий иқтисодий чиқимлари
5. Аҳолини ишсизликдан ҳимоя қилиш бўйича давлат тадбирлари

1. Ишсизлик ҳақида умумий тушунчалар

Ишсизлик муаммолари тадқиқисиз меҳнат бозори ва ижтимоий-меҳнат муносабатларини тўла тасаввур этиб бўлмайди. Ишсизлик – бу, бозор иқтисодиётининг ажралмас хусусиятидир.

Ишсизлик муаммосини ўрганишдан **асосий мақсад** - аҳолининг иш билан бандлигини ошириш орқали мамлакат ишлаб чиқаришини кенгайтириш ва аҳоли турмуш даражасини янада яхшилашга алоқадор тадбирлар ишлаб чиқишдан иборат. Жамиятдаги ишсизлик даражасини пасайтириш учун қўшимча иш жойларини яратиш, уларни ишга тушириш аҳолининг табиий ўсишидан орқада қолмаслиги керак.

Маълумки, Ўзбекистон дунё ҳамжамияти давлатлари ўртасида аҳолисининг жадал ўсиб бораётганлиги билан ажралиб туради. Республикамиз аҳолиси сони ҳар йили ўртача 550-600 минг кишига, меҳнатга лаёқатли аҳоли сони эса 250-300 минг кишига кўпаймоқда. Бундай вазият ўз навбатида аҳолининг иш билан бандлигини ошириш ва ишсизликни камайтириш борасида узлуксиз тадқиқот олиб боришни тақозо этмоқда. Бунинг учун эса ишлаб чиқаришни кенгайтириш, янги иш жойларини яратиш бўйича чора-тадбирлар ишлаб чиқиш зарур. Акс ҳолда, ишсизлар сонининг ортиб бориши аҳолининг турмуш даражасининг пасайишига олиб келади. Шу нуқтаи - назардан авваламбор, ишсизлик тушунчаси ва унинг мазмунини чуқурроқ ўрганмоғимиз лозим.

Одатда, жаҳон мамлакатлари ишсизлик тушунчасини БМТ, Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ), Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш жамияти талабларига кўра ишлаб чиқишади. Халқаро меҳнат ташкилотининг 13-конвенцияси таърифига биноан «ишсиз шахслар» деганда, - иш жойларига эга бўлмаган, ишлашга тайёр ва иш излаётган фуқаролар тушунилади. Мана шу

асосий шартларга риоя қилган ҳолда, турли мамлакатларда фуқарони ишсиз шахс деб эътироф этиш учун қўшимча шартлар талаб қилинади.

Масалан, Америка Қўшма Штатларида сўнгги бир ҳафта мобайнида иш билан банд бўлмаган, сўнгги тўрт ҳафта давомида ишга жойлашишга (бевосита иш берувчига ёки иш билан таъминлаш давлат хизматига мурожат этиш орқали) ҳаракат қилган, меҳнат қилиш қобилиятига эга бўлган фуқаролар ишсиз шахс деб эътироф этиладилар.

Японияда ишсиз шахс деб сўнгги бир ҳафта давомида бир соат ҳам ишламаган, Буюк Британияда эса, сўнгги бир ҳафта мобайнида ишламаган, шу давр мобайнида иш қидирган ёки касаллиги туфайли иш қидириш имкониятига эга бўлмаган фуқаролар тушинилади.

Айрим малакатларнинг қонун ҳужжатларига биноан ишсиз деб, ишдан бўшатиш ва меҳнат стажига эга бўлганлар тушунилади.

Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунига биноан «... ишсиз шахс деб, меҳнатга қобилиятли (ўн олти ёшдан бошлаб то пенсия билан таъминлаш ҳуқуқини олгунга қадар), ишга ва иш ҳақиға (меҳнат даромадига) эга бўлмаган, иш қидирувчи шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган, меҳнат қилишга, касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлашдан ўтишга, малакасини оширишга тайёр меҳнатга қобилиятли шахслар эътироф этилади».

Ишсиз шахс деб эътироф этиш учун қуйидаги **тўртта шарт** мавжуд бўлиши лозим.

Биринчи шарт – фуқаро меҳнатга қобилиятли бўлиши ва амалдаги қонун ҳужжатларига биноан пенсия таъминоти ҳуқуқига эга бўлмаслиги керак. Ҳуқуқий жиҳатдан меҳнат қилиш қобилиятининг қуйи даражаси, «Меҳнат кодекси»нинг 77-моддасига мувофиқ 16 ёш деб белгиланган.

Иккинчи шарт – фуқаро ишга ва иш ҳақиға (меҳнат даромадига) эга бўлмаслиги лозим.

Учинчи шарт – фуқаро ишлашга тайёр бўлиши лозим. Фуқаронинг ишлашга тайёр эканлиги, унинг маҳаллий меҳнат органига иш қидириб расимий мурожаат қилиши, белгиланган муддатларда меҳнат органида қайтадан рўйхатдан ўтиб туриши ва меҳнат органлари томонидан таклиф қилинган мақбул ишни қабул қилиш ҳолатлари тасдиқлайди.

Тўртинчи шарт – фуқаро барча тегишли ҳужжатларни тақдим қилган ҳолда маҳаллий меҳнат органида иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатдан ўтиши лозим.

Ишсизлик тушунчасига аниқлик киритиб, шуни таъкидлаш керакки, ишсизлар – булар шундай кишиларки, улар меҳнат бозорида ўз хизматларини фаоллик билан таклиф қиладилар, иш қидирадилар, бу нарса иш билан бандликнинг иқтисодий муносабатларини тартибга солишда давлат томонидан ҳисобга олиниши даркор. Баъзан «ишсизлар» тушунчасининг халқ хўжалигида иш билан банд бўлмаган меҳнатга қобилиятли аҳоли сифатида кенг маънода

талқин қилиниши мақбул эмас, чунки у фаол иш қиридаётганларни ҳам, иш қидирмаётганларни ҳам, шунингдек, ҳақ тўланадиган иш ўрнини эгаллаш учун даъвогарлик қилаётган, лекин унга ўзининг касб-малака жиҳатидан яроқли, соғлиғи, ички уюшқоқлиги билан мос келишига ёрдам бермаётган шахслар ҳам киритиларди. ХМТ сандартларига кўра, ишсизлар сирасига муайян ёшга етган, ҳисобот даври мобайнида ишсиз бўлиб, дарҳол ишга тушишга тайёр бўлиб турган ва фаоллик билан иш қидираётганлар киритилади. Шундай қилиб, бозор иқтисодиётига ўтаётган мамлакатларда ишсиз деган мақомга эга бўлмоқчи бўлган киши қуйидаги **мезонларга** мос келиши лозим:

- ишсизлар бандлик хизмати идораларида иш қидирувчи сифатида рўйхатга олинишлари даркор;
- ишсиз деб ҳисобланиш учун одам фаоллик билан иш қидириш (одатда бандлик хизматига мурожаат қилишдан бир - тўрт ҳафта илгари) керак бўлади;
- ишсизлар мақоми ва ишсизлик бўйича нафақа олиш ҳуқуқи фақат илгари ишлаган кишиларга берилади;
- ишсизлик ихтиёрий равишда бошланмаслиги лозим;
- ишсиз одам ўзи учун бандлик хизмати «мос келади» деб ҳисоблаган ишга жойлашиш таклифини рад қилмаслиги лозим;
- ишсизлар бошқа даромад манбаларига эга бўлмаслиги керак;
- ишсиз одам муайян ойлар мобайнида ишсизлик бўйича нафақа олиб туради, шундан кейин нафақанинг миқдори камайтирилди ёки уни тўлаш мутлақо тўхтатилади.

Ишсизлик даражаси – меҳнат бозорининг ҳозирги пайтдаги аҳволи ҳақида ва унда муайян вақт мобайнида рўй берган ўзгаришлар тўғрисида тасаввур берадиган асосий кўрсаткичдир.

Ишсизлик даражаси (N) даврнинг боши (ёки охири)даги аҳволга кўра тегишли санада ишсизлик мақомига эга бўлган кишилар сонининг (И) ана шу санадаги иқтисодий фаол аҳоли сонига (Ф) нисбати сифатида аниқланади:

$$И=И/Ф*100\%$$

Ишсизлик даражаси кўпчилик мамлакатларда иқтисодиётни ривожлантиришнинг энг муҳим ижтимоий омилларидан бири сифатида қаралади.

2. Ишсизликнинг сабаблари ва турлари

Ишсизлик – бу хўжалик юритишнинг бозор тизими шароитларида ишчи кучи таклифи ва унга талабнинг узлуксиз ўзгариб туриши натижасидир. Ишсизлик умумий ишчи кучи оммасига кирадиган ишга лаёқатлилар сони билан меҳнат фаолиятида банд бўлганлар ўртасидаги фарқ сифатида аниқланади.

Агар кўпгина бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда 1991 йилда ишсизлик меъёри 6-12% атрофида бўлган бўлса, Швецияда – 2%, Японияда – 2,3%ни ташкил қилган ва бу мазкур мамлакатларда меҳнат бозорини ташкил этишнинг миллий моделларидан оқилона фойдаланганлигидан далолат беради.

Фрикцион ишсизлик – бу ишчи кучи таклифи ва унга талабнинг узлуксиз ўзгариб туриши, иш жойларининг алмаштирилиши натижасида доимо мавжуд бўладиган ишсизликдир. Аммо бу ҳар бир алоҳида ходим муносабатида вақтинча ишсизлик ҳисобланади.

Тузилмавий (структуралӣ) ишсизлик – бу ишчи кучи таклифининг тузилмаси унга бўлган талаб тузилмасига мувофиқ келмайдиган, ишлаб чиқаришнинг эскирган, истиқболсиз тармоқлари ёпилиб, янгилари ривожланадиган ҳамда ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг иш жойларини ўзгартиришлари учун вақт керак бўладиган даврда юзага келадиган ишсизликдир.

Ихтисослашган ишсизлик – эскирган ихтисос ходимларига талабнинг камайиши ва айна вақтда янги мутахассисликлар бўйича иш жойлари мавжуд бўлган даврдаги ишсизликдир.

Цикллик ишсизлик – бу ишлаб чиқариш пасайган шароитларда иш жойига даъвогарлар сони мавжуд иш жойлари сонидан ортиқча бўладиган даврда юзага келадиган ишсизликдир. Цикллик ишсизлик шу даврда банд бўлганлар сони билан ишлаб чиқаришда миллий даромаднинг потенциал даражасига эришилган тақдирда банд қилиниши мумкин бўлган иш жойлари сони ўртасидаги фарқ сифатида аниқланади.

Ихтиёрий ишсизлик – бу ишсизликнинг айрим аҳоли гуруҳлари (уй бекалари ва бирор сабабга кўра ишлашни хоҳламайдиган бошқа шахслар) ихтиёрий ишсиз бўлган шароитда юзага келадиган ишсизликдир.

Яшириш ишсизлик – бу ишлаб чиқаришнинг пасайиши натижасида бўшатилиши мумкин бўлган ортиқча ходимларнинг меҳнат жамоаларини сақлаш мақсадида корхона ва ташкилотларда ушлаб турилишидир. Бу маъмурият ташаббуси билан асосан мажбурий нотўлиқ иш куни (ҳафтаси)га ўтиш ва мажбурий таътиллار (қисман ҳақ тўланадиган ёки тўланмайдиган) бериш кўринишида намоён бўлади.

Шундай қилиб, ишсизлик бозор иқтисодиётига хос хусусият ҳисобланади. Шунинг учун тўла бандлик бозор ҳўжалигини ривожлантириш ғояси билан уйғунлашмайдиган бекорчи гапдир. Аммо, ҳар қандай ишсизлик маълум доирага олиниши керакки, бу доирада иқтисодий барқарорликнинг ўсиши ва ҳолатида самарадорлик режимида эришиш мумкин бўлсин. Бундай идеал даражага мувофиқ келадиган ишсизлик табиий ишсизлик номини олган. Кэмпбелл Р. Макконелл ва Стенли П.Брюнинг «Экономикс» китобида қайд этилишича, 60-йилларда АҚШда банд бўлган аҳолининг 4% атрофидаги ишсизлик табиий ҳисобланарди. Ҳозирда у 5-6%га кўтарилган.

Ишсизлик даражаси расмий рўйхатга олинган ишсизларнинг ишлаб чиқаришда банд бўлганлар сонига нисбати сифатида аниқланади.

Ишсизликнинг давомийлиги ишдаги ўртача узилиш вақтини ифодалайди.

Ишсизликнинг табиий даражаси шундай бир даражадирки, унда иш ҳақи ва нархи оширадиган ҳамда пасайтирадиган омиллар мувозанатда бўлади. Бу бандликнинг потенциал ЯММга мувофиқ келадиган энг юқори даражасидир. Табиий даража концепциясига кўра, потенциал ЯММга асосий капитал тўла банд этилганда эришилинади. Бунда қайта ишловчи саноатнинг ишлаб иқариш қувватларидан фойдаланиш индекси тахминан 86%га тенг вазият тушунилади. Ишсизликнинг табиий даражаси нулдан юқори, чунки ишсизлик фрикцион ёки тузилмавий (структуралӣ) ишсизлик шаклида доимо мавжуд бўлади.

Иқтисодчи олимлар ўртасида оммавий ишсизликнинг ҳақиқий сабаблари қандайлиги тўғрисида турлича қаршиликлар мавжуд.

Маълумки, Ж.М.Кейнс «...ишсизликнинг давоси сифатида иш ҳақини пасайтириш ғоясини қатъий инкор этиб, ўзига инвестициялар, давлат харажатлари ва соф экспортдан ташқарии истеъмол харажатларини – бунда ҳам сўнгги – умумий талабнинг асосий қисмини ҳам қамраб оладиган умумий талабдан келиб чиқади».

Фикримизча, Ўзбекистонда ишсизликнинг пайдо бўлиши ва ўсиш тарихи айнан Кейнс қарашларининг тўғрилигини исботлайди. Ишсизлар расмий рўйхатга олингандан бошлаб, ишсизлик даражаси маълум даражада мунтазам ортиб боради, **ишга жойлаштириш қанчалик юқори бўлса, ишсизлик даражаси шунчалик наст бўлади.**

Иш билан бандликнинг кескин камайиши иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар (давлат секторининг камайиши), инфляция ҳамда хўжалик юритишнинг муқобил шакллари (хусусий корхоналар, ҳиссадорлик жамиятлари) етарлича тез ўсмаганлиги туфайли кўпгина корхоналарда молиявий аҳвол ёмонлашуви натижасида юзага келади. Буларнинг ҳаммаси, табиийки, умумий талаб ҳажмида салбий акс этади: давлат таъсири қисқаради, инвестиция фаолияти сустлашади, истеъмол харажатлари эса инфляция таъсирида турмуш даражасининг ёмонлашуви туфайли бирмунча камаяди.

Демак, Ўзбекистонда ишсизлик ўсишининг **асосий сабаби – энг аввало ишлаб чиқаришнинг қисқаришидир.** Иқтисодий ўсиш динамикаси билан ишсизлик ўртасидаги алоқа узвий боғлиқ кўрсаткичлардир.

Қоюдага кўра, ғарб иқтисодчилари иқтисодий ўсиш суръатларини аҳоли иш билан бандлигининг ўсиш суръатлари билан, таназзулни эса ишсизлик даражасининг ўсиши билан боғлайдилар. Ҳақиқатдан ҳам, индустриал турдаги нормал ишлаётган бозир иқтисодиётида иқтисодий ўсиш доимо тармоқларнинг ривожланиши ва кенгайишини, демак, иш билан бандликнинг ортишини англатади. Шундай бўлсада, ривожланаётган мамлакатларда бундай боғлиқлик кўзга очиқ ташланмайди. Масалан, кўпгина ривожланаётган мамлакатларда саноатнинг тез ўсиши иш билан бандликнинг мувофиқ кенгайишини келтириб

чиқармади. Иқтисодчилар бу ходисани саноатдаги ўсиш суръатларидан анча юқори бўлган урбанизация суръатлари ҳамда қишлоқдан шаҳарга кўчиб келаётган аҳоли малакасининг пастлигида деб изоҳлайдилар.

Аҳолининг иш билан бандлик динамикаси, ЯИМ билан ишсизлик ўртасидаги бевосита алоқанинг тасдиқланмаслиги дастлабки қарашда мантиқан зид ходисадир. Иккита далил кишини ҳайратга солади: биринчидан, ишсизликни ЯИМнинг ўсишига қиёсан илгариловчи қисқариши; иккинчидан, иш билан бандликнинг камайиши билан бирга ишсизликнинг қисқариши.

Фикримизча, бу ходисаларни фақат статистик хатоликлар ва ишсизлик мақомини бериш шартларининг мураккаблашуви билан изоҳлаб бўлмайди. Кўринишидан яхши бўлган иқтисодий ўсиш кўрсаткичларидан иш билан бандликнинг камайишини иккита сабаб билан изоҳлаш мумкин. **Биринчидан**, яширин ишсизликнинг юқори даражаси сақланганлиги, у ўз потенциалини хатто айрим барқарорлик шароитларида ҳам очик бозорга чиқариб туради. **Иккинчидан**, яширин иш билан бандликнинг кўпайиши, у ишчи кучи ва ишсизларнинг сезиларли қисмини очик меҳнат бозоридан тортиб туради.

Республикамизда ишсизликнинг пайдо бўлиш сабабларига кўра қуйидаги асосий турлари кўпроқ учрайди:

- *яширин*, бу асосан қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариш тармоқлари учун характерлидир ва бу ҳақиқий иш кучини камроқ миқдорда талаб қилади. Амалда ишсизликнинг яширин шакли фақат иқтисодий эмас, шу билан бирга сиёсий хусусиятга ҳам эгадир. Яширин ишсизлик ишлаб чиқаришнинг чуқур таназзули шароитида корхоналарда ортиқча бандликнинг сақланиб қолганлигидан далолат беради;
- *мавсумий*, маълум бир мавсумда иш билан бандликни таъминловчи, қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини ишлаб чиқариш ва уларни қайта ишлаш ва тайёрлаш муддати билан асосланган. Уни нормал ишсизлик жумласига киритиш мумкин. Мавсумий ишсизликнинг ҳажми ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф мавсумий омилларининг барабар таъсир қилиши сифатида намоён бўлади;
- *технологик ўзгарувчан*, бу шакли масалан, фан - техника ютуқлари натижасида қўл меҳнати ўрнини машина эгаллаши натижасида юзага келади;
- *таркибий*, иқтисодиётнинг янги тармоқлари пайдо бўлиши ёки эскисига барҳам берилиши ва мулкчилик шакллариининг ўзгариши билан юзага келади.

Ишсизликнинг ижтимоий - иқтисодий мазмуни, сабаблари ва турлари назарий асосланиши ишсизлик ҳолатининг мезонлари ва кўрсаткичлари очиб берилишини тақозо қилади. Чунки ишсизликнинг асосий мезонлари ва кўрсаткичлари меҳнатга лаёқатли аҳоли оқилона бандлигини шакллантиришни тартибга солишда муҳим аҳамиятга эгадир.

3. Инфляция ва ишсизликнинг ўзаро алоқаси

Бозор иқтисоди ривожининг жаҳон тажрибаси далолат беришича, ишсизлик ишсизларнинг ўзлари учун ҳам, бутун жамият учун ҳам муқаррар тарзда жиддий салбий иқтисодий ва ижтимоий оқибатлар олиб келади. Бундай оқибатлар қаторига энг аввало, сезиларли кўламдаги ишчи кучидан етарлича фойдаланмасликни киритиш мумкин. Айнан мана шу сабабли дунёнинг барча ривожланган мамлакатларида меҳнатга лаёқатли аҳолини иш билан таъминлаш ҳамда ишсизликни минимал, ижтимоий мақбул даражагача камайтиришга йўналтирилган қонунлар туркуми қабул қилинган.

Ишсизлик оқибатида ишчи кучидан етарлича фойдаланмаслик жамиятга жиддий иқтисодий зарар етказади, ҳатто кичкина миқдордаги моддий бойлик ва хизматлар ишлаб чиқарилмайди ёки қиймат ифодасида ялпи миллий маҳсулот йўқотишларига сабаб бўлади. Бу йўқотишлар миқдоран тўла бандлик шароитида ишлаб чиқарилган потенциал ЯММ катталиги билан, ишсизликнинг берилган даражасида ишлаб чиқарилган унинг фактик катталиги ўртасидаги фарқ билан ифодаланади. Олинган потенциал ЯММ ҳажмига ўтказилган фарқ ишсизлик келтириб чиқарган ялпи миллий маҳсулотдаги йўқотишнинг нисбатан катталиги ҳисобланади.

Эмпирик тадқиқотлар ишсизлик билан инфляция ўртасида жавоб боғлиқлик борлигини кўрсатади. Бу тадқиқотни британиялик иқтисодчи А.У.Филлипс умумлаштирган (1958). У мамлакатдаги ишсизлик даражаси билан нархларнинг ўсиш суръатлари ўртасида жавоб мутаносиб боғланиш борлигини исботлаган (буни илгарироқ америкалик олимлар П.Самуэльсон ва Р.Солоу қайд этганди). Қуйидаги графикда ишсизлик даражаси ва инфляция суръатлари ўртасидаги алоқа филлипс эгри чизиғи тарзида акс эттирилган.

Филлипс эгри чизиғига кўра, ишсизлик даражасининг оширилиши инфляция суръатларини нулгача пасайтириб, яъни нархларнинг ўсишини тўхтатибгина қолмай, балки салбий инфляция (нархларни пасайтириш)га, яъни дефляцияга ҳам олиб келиши мумкин. Бунда нархлар йиғиндиси билан ишсизлик ўртасидаги макроиқтисодий боғлиқлик назарда тутилиши тушунарли.

Филлипс эгри чизиғи бир далил-исботни, яъни ишсизликни, талабни кенгайтириш ва иш жойлари сонини кўпайтириш йўли билан камайтиришга интилиш инфляциянинг жадал ўсишига олиб келишини акс эттиради. Айни пайтда ишсизлар ҳиссасини ошириш иш ҳақи кўринишида тўланаётган пул массасининг камайишига олиб келади ва шу орқали инфляцияни тўхтатишга ёрдам беради.

Аммо бир нарсани қайд этишга тўғри келади, яъни иқтисодиётни давлат бошқарувининг Филлипс эгри чизиғига асосланадиган уринишлари, XX асрнинг иккинчи ярмидаги тажриба кўрсатишича, доимо муваффақиятли чиқавермайди. Кўпинча ишсизликнинг кўпайтилиши фақат қисқа давр мобайнидагина нархлар ўсишини пасайтиришга олиб келади. Узок муддатли истикболда оқибат бошқача бўлиши мумкин. Қатор мамлакатлардаги ҳақиқий иқтисодий вазият кўрсатишича, ишсизлик ҳам ортади, нархлар ҳам ўсади.

Бундай ҳолатда ишсизликка ҳам, инфляцияга ҳам мақбул таъсир кўрсата оладиган омилларни излашга тўғри келади.

Ишсизлик келтириб чиқарадиган иқтисодий йўқотишлар энг аввал ишсизларнинг ўзига оғир юк бўлиб тушади. Бу ноихтиёрий ишсизлик ҳолатида мавжуд ижтимоий муҳофаза тизими у асосланадиган ва ишлайдиган принциплар туфайлидир. Бу муносабатда йўқотилган иш ҳақини ишсизлик нафақаси билан қоплаш даражаси муҳимдир. У Ўзбекистонда ишдан бўшатишдан олдинги иш ҳақининг 50 дан 100% атрофидадир. Бунда ишсизлик қанчалик давомли бўлса, йўқотилган иш ҳақини қоплаш даражаси шунча паст, иқтисодий йўқотишлар қанчалик сезиларли бўлса, ишсиз ва унинг oilасининг турмуш даражаси шунчалик паст бўлади.

Ўзбекистондаги ишсизларга ижтимоий ёрдам кўрсатиш давлат тизимининг мавжудлиги ишсизлик юқини бирмунча енгиллаштиради. Аммо бу тизимда, тажриба кўрсатишича, камчиликлар анчагина бор.

Ёлланма ишчиларнинг ишсизлик ва унинг оқибатларидан ижтимоий муҳофазаланганлик даражаси АҚШ, Япония, /арбий Европа ва бошқа мамлакатлардаги шундай тизимдан анча орқада. Ҳозирги даврда ривожланган бозор иқтисодига эга бўлган давлатларнинг ижтимоий сиёсати кўпроқ даражада ишсизликка йўл қўймасликка, меҳнат бозоридаги жиддийликни бўшаштиришга йўналтирилган бўлиши керак.

4. Ишсизликнинг ижтимоий иқтисодий чиқимлари

Ишсизлик ҳолатининг демографик, ижтимоий, иқтисодий ва бошқа жиҳатлари қуйидаги **мезонларда** ўз аксини топади: ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасида бозор мувозанатига эришиш; ишчи кучи таклифини камайтириш; иш жойларини кўпайтириш; иқтисодий фаол аҳолининг меҳнатда иштирокини ошириш; кадрлар малакаси, сафарбарлиги ва рақобатбардошлигини ошириш; аҳолининг меҳнат даромадларини кўпайтириш ва бошқалар.

Мазкур мезонлар қуйидаги ишсизлик **кўрсаткичлари** ёрдамида аниқланади: мавжуд ва янги яратилган иш жойларининг сони; бажарилган иш вақтининг миқдори; аҳоли жон бошига ишлаб чиқарилган ялпи ички маҳсулотнинг ҳажми; маҳаллий ва жалб этилган меҳнат ресурсларининг сони; аҳолининг миграцион оқими; меҳнатнинг фонд ва энергия билан курулганиши; ижтимоий инфратузилма хизматларининг ҳажми; қишлоқ хўжалиги ҳар бир ходимининг ер юкланмаси; ўртача йиллик иш ҳақи; ҳар бир аҳолининг уй-жой билан таъминланиши; меҳнат ресурсларининг малака ва маълумот даражаси; саноат корхоналаридаги асосий фондлардан фойдаланишнинг сменалик коэффиценти; ижтимоий ишлаб чиқаришда иш билан банд бўлмаган шахслар ва ишсизлик сони ҳамда уларнинг нафақа миқдори; меҳнатнинг умумий натижаларидан ва ижтимоий инфратузилма хизматларидан қаноатланиш даражаси; мулкчиликнинг турли шакллари ва меҳнатни ташкил қилишнинг самарадорлиги ва ҳоказолар.

Юқорида қайд этилган мезонлар ва кўрсаткичлардан ишсизлик ҳолатини таҳлил қилиш ва истиқболлаштиришда ҳамда унинг турли кўринишлари микдорларини аниқлашда фойдаланиш мумкин.

Бизнингча, ишсизликнинг турли шакллари қуйидагича аниқланади.

А) Яширин ишсизлик:

$$I_{\text{яш}}(t) = R_{\text{хк}}(t) - R_{\text{ни}}(t), \quad (1.)$$

Бу ерда: $R_{\text{хк}}(t)$ – ҳақиқий банд бўлган ишловчилар сони (хк), минг киши; $R_{\text{ни}}(t)$ – иш билан банд бўлиши зарур бўлган норматив ишловчилар сони(ни), минг киши.

Б) Мавсумий ишсизлик:

$$I_{\text{мав}}(t) = R(t) + R_{\text{мав}}(t), \quad (2.)$$

Бу ерда: $R_{\text{мав}}(t)$ - қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини етиштириш ва қайта ишлаш ва аҳолига хизмат кўрсатишнинг қизғин даврида мавсумий иш билан банд, меҳнатга лаёқатли шахслар сони, минг киши.

В) Технологик ишсизлик:

$$I_{\text{тех}}(t) = R_{\text{олд}}(t) - R_{\text{кей}}(t), \quad (3.)$$

Бу ерда: $R_{\text{олд}}(t)$ ва $R_{\text{кей}}(t)$ – янги техника ва интенсив технологияни қўллашдан олдин (олди) ва кейин (кей) иш билан банд бўлган ишловчилар сони, минг киши;

Г) Таркибий ишсизлик:

$$I_{\text{тар}}(t) = (R_{\text{иж.олд}}(t) - R_{\text{иж.кей}}(t)) + (R_{\text{хх.олд}}(t) - R_{\text{хх.кей}}(t) + (R_{\text{хк.олд}}(t) - R_{\text{хк.кей}}(t)) + R_{\text{қк.олд}}(t) - R_{\text{қк.кей}}(t)), \quad (4.)$$

Бу ерда: $R_{\text{иж.олд}}(t)$ ва $R_{\text{иж.кей}}(t)$ – мулкчиликнинг ижара шаклини қўллашдан олдин ва кейин иш билан банд бўлган ишловчилар сони, минг киши;

$R_{\text{хх.олд}}(t)$ ва $R_{\text{хх.кей}}(t)$ – хусусий хўжаликлар пайдо бўлгандан олдин ва кейин иш билан банд ишловчилар сони, минг киши;

$R_{\text{хк.олд}}(t)$ ва $R_{\text{хк.кей}}(t)$ – ҳиссадорлик корхоналари пайдо бўлгандан олдин ва кейин иш билан банд ишловчилар сони, минг киши;

$R_{\text{қк.олд}}(t)$ ва $R_{\text{қк.кей}}(t)$ - қўшма корхоналар пайдо бўлгандан олдин ва кейин иш билан банд ишловчилар сони, минг киши.

Меҳнат потенциалидан фойдаланишнинг ижтимоий - иқтисодий самарадорлигини ошиши кўпроқ ишсизлик даражасига боғлиқ ва бу чет эл ва ўзимизнинг иқтисодий адабиётларимизда турлича аниқланади. Масалан, япон статистикасида ишсизлик даражасининг (И) иккита усул амал қилади:

$$1) \quad I = \frac{\text{ишсизлар сони}}{\text{ёлланма ишчилар} + \text{ишсизлар}} \quad (5)$$

$$2) \quad I = \frac{\text{ишсизлар сони}}{\text{иш билан бандлар} + \text{ишсизлар}} \quad (6)$$

Бошқача ёндашишда эса ишсизлик нормаси ишсизлар сонини ($I_{\text{нор}}$) меҳнатга лаёқатли аҳоли сонига нисбатан (A) бўлиш орқали аниқланади:

$$I_{\text{нор}} = I / A * 100\% \quad (7)$$

Биринчи ёндашишнинг асосий камчилиги шундаки, ишсизлик нормасининг бўлинувчиси сифатида барча ишчи кучининг миқдори эмас, балки иш билан банд ишловчилар сони танланган.

Бошқача ёндашишда эса ишсизлик нормасини характерлашда меҳнатга лаёқатли аҳоли сони нотўғри фойдаланилган. Чунки меҳнатга лаёқатли аҳолининг барчаси иш жойларида талабга эга бўлавермайди.

Бизнингча, ишсизлик даражасини ишсизлар сонини иқтисодий фаол аҳоли сонига бўлиш орқали аниқлаш лозим:

$$I = \frac{\text{ишсизлар сони}}{\text{иқтисодий фаол аҳоли сони}} * 100\% \quad (8)$$

Ишсизлик даражасининг табиий миқдори қанча бўлиши мумкин, деган масала устида иқтисодчилар жуда кўп фикр билдирадилар, лекин бирор мамлакатда унинг аниқ миқдори белгиланган эмас. Масалан, АҚШда ишсизлар сонининг табиий даражаси 1960 йилларда 4-6% га кўтарилди. Инфляция даражаси юқори бўлган даврдаги ишсизлик даражаси табиий меъёрий ҳолат деб ифодаланиб, ишлаб чиқаришнинг потенциал имконияти билан боғлиқликда бўлади. Агар бандлик юқори бўлиб, ишлаб чиқаришда ҳам кўп бўлса, спиралсимон инфляция юзага келади.

Ишсизлик даражаси доимо нолдан юқори бўлади, чунки ихтиёрий ва таркибий ишсизлик у ёки бу кўринишда мавжуд бўлади. Лекин ишсизликнинг табиий даражаси инфляциянинг кучайишини тўхтатиб туради.

Ҳозирга вақтда ривожланган мамлакатларда табиий ишсизлик даражаси куйидаги **сабабларга** кўра ортиши мумкин:

1. Меҳнатга ўсмирлар, аёлларнинг жалб этилиши.
2. Давлатнинг иқтисодий сиёсати ишсизларга кам маош тўлайдиган ишларга ёлланмасдан узоқ муддат юқори иш ҳақи тўлайдиган ишни қидириш имконини беради. Ҳозирги вақтди кўпчилик мамлактларда ишсизларга 16 дан 26 ҳафтагача олаётган энг сўнгги иш ҳақининг 50 фоизи миқдорида ишсизлик нафақаси тўланади ва солиқлардан озод этилади, натижада улар иш ҳақининг 60-70 фоизи миқдорида пул ола бошлайдилар.
3. Таркибий ишсизликнинг кучайиши ишсизлик табиий даражасининг ўсишига олиб келади. Масалан, қишлоқ хўжалигининг суст ривожланиши.

Амалда ишсизлик табиий даражасининг энг мақбул миқдори йўқ. Ҳали ҳеч ким иқтисодиёт учун энг мақбул ишсизлик даражасини исботлашга эришгани йўқ. Аксинча, айрим ҳисоблардан кўринадики, ялпи миллий

маҳсулотнинг юқори даражада ўсиши ишсизликнинг табиий даражасини пасайтиради.

Аммо у мақбул миқдордан юқори бўлиб қолаверади. Чунки, ялпи миллий маҳсулот ишлаб чиқариш ўз имконият даражасига етмаган бўлади. Ялпи миллий маҳсулотни потенциал даражасига ўстириш эса ҳаддан ташқари иқтисодий фаровонликка олиб келади ва оқибатда инфляция кучайиши мумкин. Қуйидаги **тадбирлар** ишсизлик табиий даражасига эришишга бевосита таъсир кўрсатиши мумкин:

- аҳолини мавжуд иш ўринлари ҳақида хабардор этишни яхшилаш;
- мутахасислар тайёрлашни такомиллаштириш;
- ишсизларни давлат томонидан ҳамоялаш даражасини кучайтириш.

Халқаро меҳнат ташкилоти стандарти бўйича табиий ишсизлик даражаси 1,5 – 2,5% ни ташкил этади.

Америкалик иқтисодчи олим Артур Оукен нотабиий ёки даврий ишсизликнинг салбий таъсирга эга эканлигини математик ҳолда исботлаб берди. А.Оукен қонунига кўра, ишсизликнинг табиий даражаси 1 фоизга ошганда ялпи миллий маҳсулот 2,5 фоизга камаяди.

5. Аҳолини ишсизликдан ҳимоя қилиш бўйича давлат тадбирлари

Жиддий муаммолар юзага келишига йўл қўймаслик мақсадида давлат доимий равишда фуқароларни иш билан таъминлаш даражасини ошириш сиёсатини ўтказди. **Биринчидан**, ишсизликнинг фрикцион ва таркибий турлари ўсганда:

- қайтадан касб ўргатади;
- таълим бериш тизимини кенгайтиради;
- бўш иш жойлари ҳақидаги ахборотларни кенг тарқатади;
- меҳнат биржаларига инвестицияларни кўпайтиради.

Иккинчидан, агар ишсизлик даврий хусусият касб этса, давлат бюджет, фискаль, кредит - пул воситаларини ишга солади, яъни:

- иш билан таъминлашни кучайтириш учун ишлаб чиқаришга кўпроқ маблағ сарфлайди;
- тадбиркорнинг манфаатдорлигини ошириш учун ссуда ҳамда кредиторларнинг фоиз ставкаларини пасайтиради;
- ишлаб чиқарувчи ва истеъмолчиларга солинадиган солиқларни камайтиради.

Учинчидан, давлат меҳнат бозорини ташкил этиш ва тартибга солиш:

- аҳоли сони, ёш ва жинси салмоғидаги ўзгаришларга;
- иш билан бандликдаги тармоқ ва ҳудуд ўзгаришларига;
- қўшимча ишчи кучини ишлаб чиқаришга жалб этиш мезонлари;
- ишлаб чиқаришнинг ҳажми ва таркибига ҳамда унинг ўсиш суръатига;
- ишлаб чиқариш кучларининг ҳудудий жойлашуви каби омилларга алоҳида эътибор беради.

Ишсизликни камайтиришнинг иқтисодий тадбирларидан энг асосийси халқ хўжалиги тармоқларида бозор талабига мувофиқ кичик корхоналарни барпо этишдир. Бу эса ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш миқёсини оширишга қаратилаган бўлиши даркор. Бунга эса, меҳнат унумдорлигини ошириш, иш жойларининг моддий-техникавий, технология ва сармоя таъминотларини яхшилаш, янги ноқишлоқ хўжалиги меҳнати зоналарини ташкил этиш, иш вақтидан унумли фойдаланиш, ишловчиларнинг моддий манфаатдорлигини ошириш ва оқилона солиқлар орқали эришиш мумкин.

Мухим иқтисодий тадбирлар мажмуасига қишлоқ хўжалиги ва саноатнинг асосий маҳсулотларига талаб ва таклифга асосан истикбол кўрсаткичларини белгилаш, кичик ёшдаги болалари бўлган ва кўп болали оналарни, нафақахўр ва ногиронларни кафолатлаштирилган иш жойлари билан таъминлаш, уларга турли ижтимоий-иқтисодий имтиёзлар бериш орқали моддий манфаатдорлигини ошириш ҳамда иш билан таъминланишини яхшилашга эришиш киради.

8-Мавзу. МЕҲНАТ УНУМДОРЛИГИ ТУШУНЧАСИ: ОМИЛЛАР ВА РЕЗЕРВЛАРИ

Режа:

1. Меҳнат унумдорлигининг назарий асослари
2. Ижтимоий ва якка тартибдаги меҳнат унумдорлиги
3. Меҳнат унумдорлигини ўлчаш усуллари
4. Меҳнат унумдорлиги ошириш омиллари

1. Меҳнат унумдорлигининг назарий асослари

Меҳнат фаолиятининг мақсади бирор натижага эришиш, масалан, маҳсулот ишлаб чиқариш ёки хизмат кўрсатишдан иборатдир. Ҳар қандай ходим ёки уларнинг гуруҳи учун натижа самарадорлиги, яъни вақт бирлиги – соат, кун, йил мобайнида ишлаб чиқарилган маҳсулот, кўрсатилган хизмат миқдори муҳим аҳамиятга эга. Бу натижа қанчалик юқори бўлса, унинг бирлигига сарфланган харажат, шу жумладан, хона, бино учун ижара ҳақи электр қувватидан фойдаланиш ҳақи ва шу кабилар шунчалик камроқ бўлади. Бинобарин, меҳнат унумдорлиги юқори, маҳсулот ҳажми кўпроқ бўлса, унинг харажатлари камроқ бўлади. Меҳнат самарадорлиги маҳсулдорлиги меҳнат кўрсаткичи билан ўлчанади.

Меҳнат унумдорлиги - ходимлар меҳнат фаолиятининг иқтисодий самарадорлиги кўрсаткичидир. У ишлаб чиқарилган маҳсулот ёки кўрсатилган хизматлар миқдорининг меҳнат харажатларига нисбатан, яъни меҳнат харажатлари бирлиги ҳисобига ишлаб чиқарилган маҳсулот билан белгиланади. Жамиятнинг ривожланиши ва унинг барча аъзолари фаровонлиги даражаси меҳнат унумдорлиги даражаси ва унинг ўсишига боғлиқдир. Бундан ташқари, меҳнат унумдорлиги даражаси ишлаб чиқариш усулини ҳам, ҳатто ижтимоий - сиёсий тузумнинг ўзини ҳам белгилаб беради.

Меҳнат унумдорлиги кўрсаткичи меҳнат самарадорлиги ва натижадорлигининг барча жиҳатларини акс эттирмайди, масалан, у меҳнат сифатини ҳисобга олмайди, бундан ташқари, меҳнат ресурсларидан оқилона фойдаланиш зарурлигини ифодаламайди. «Меҳнат унумдорлиги» тушунчасига ўз аҳамияти жиҳатидан яқин, лекин мазмунан янада кенгроқ бўлган тушунча «меҳнат самарадорлиги» тушунчасидир. *Меҳнат самарадорлиги* энг кам меҳнат харажатлари билан юқори меҳнат натижадорлигига эришиш даражасини ифодалайди. Меҳнат самарадорлиги меҳнат унумдорлигидан фарқли ўлароқ фақат меҳнатнинг миқдор кўрсаткичларини эмас, шу билан бирга сифат натижаларини ҳам ифодалайди. Меҳнат самарадорлиги кўрсаткичининг яна бир муҳим устунлиги унда меҳнат ресурсларини тежашнинг акс этишидир.

Меҳнат унумдорлиги ва интенсивлиги маҳсулот қиймати ўлчамига турлича таъсир кўрсатади. Меҳнат унумдорлиги ортиши ишлаб чиқариладиган маҳсулот миқдорини оширади ва шунга мувофиқ бита маҳсулотнинг қийматини пасайтиради, лекин уларнинг умумий янги яратилган қийматини ўзгартирмайди, меҳнат интенсивлигини ортиши эса ишлаб чиқариладиган маҳсулотлар ва умумий умумий янги яратилган қийматни оширади, лекин маҳсулот бирлигининг қийматини ўзгартирмайди.

Меҳнат унумдорлиги қанчалик юқори бўлса, иш сифати зарур даражада бўлгани ҳолда меҳнат харажатлари қанчалик кам бўлса, меҳнат самарадорлиги шунчалик юқори бўлади. Тадбиркор корхона эгаси учун вақт бирлиги ичида қандай ишлаб чиқариш даражасига эришилгани эмас, шу билан бирга у қандай меҳнат харажатлари билан таъмин этилгани ҳам муҳимдир. Меҳнат харажатлар ходимлар сони ва меҳнатга тўланган ҳақ харажатлари билан ўлчанади. Униси ҳам, буниси ҳам иш вақти билан ўлчаниши мумкин. Шунинг учун ҳам меҳнат самарадорлигини таҳлил қилганда вақт бирлиги ичида сарфланган меҳнат харажатлари ҳам, шу билан бирга унинг тузилиши ҳисобга олинган ҳолда ҳам қараб чиқилади.

Меҳнат унумдорлигини ҳисоблашда қуйидагиларни таъминлаш имконини берадиган услубиёт идеал ҳисобланиши мумкин:

- корхона ишнинг ижтимоий қадриятлар билан боғлиқлиги;
- ходимга рағбатлантирувчи таъсир кўрсатиш;
- меҳнат унумдорлигининг умумий ва хусусий кўрсаткичлари бир ўлчов билан ўлчаниши мумкинлиги;
- меҳнат миқдори билан сифати ўртасидаги боғлиқлик.

Ҳар қандай маҳсулот, буюм, хизматда жонли ва буюмлашган меҳнат жамланган бўлади. Бундай жами меҳнат туфайли моддий бойликлар яратилади.

Жамият ишлаб чиқарувчи кучлари ривожланиб борган сари жонли меҳнат моддийлашган меҳнатнинг тобора кўпроқ массасини қамраб олади. Натижада жами меҳнатда моддийлашган меҳнатнинг улуши кўпайиб борган сари жонли меҳнатнинг улуши камайиб боради. Бу меҳнат унумдорлиги ошганлигининг асосий белгисидир. Ишлаб чиқаришнинг такомиллашиб бориши ва фан-техника тараққиёти меҳнат унумдорлиги ошишининг асосий

шартларидир. Янги технологик жараёнлар, материаллар ва автоматлаштириш воситаларининг жорий этилиши меҳнатни механизациялаш даражасининг ортишига олиб келади. Бу кўрсаткични қуйидаги формула билан ифодалаш мумкин:

$$M_d = \frac{C_m}{C_y} \cdot 100\%$$

Бу ерда M_d - меҳнатнинг механизациялаш даражаси, %;

C_m - механизациялашган меҳнат ходимлари сони;

C_y - ходимларнинг умумий ўртача рўйхатдаги сони .

Механизациялашган меҳнат ходимлари жумласига ўз ишини машиналар ва механизмлар ёрдамида бажарадиган кишилар киритилади.

Меҳнатни механизациялаш (автоматлаштириш) даражасининг ортиши моддийлашган меҳнат улушининг ошганлиги ва жонли меҳнат сарфлашни кўпайтирмасдан туриб меҳнат унумдорлигини ошириш имкониятларидан далолат беради.

Меҳнат унумдорлигининг асоси бўлган меҳнатнинг унумдорлик кучи меҳнат унумдорлигининг айнан ўзи эмас: ҳақиқий меҳнат унумдорлиги яна иккита муҳим омилга - жонли меҳнатнинг энг муҳим кўрсаткичи бўлган меҳнат интенсивлигига (жадаллигига) ва иш вақтининг номинал фондидан фойдаланишга ҳам боғлиқ.

Меҳнат жадаллиги (интенсивлиги) – бу, жонли меҳнатнинг жиддийлиги ёки мураккаблиги даражаси бўлиб, иш вақти бирлиги ичида инсон асаб ва мускул қувватининг сарфланиши билан ўлчанади. Бунда инсон организмга салбий таъсир кўрсатмайдиган жадаллик ижтимоий нормал жадаллик ҳисобланади, сарфланган қувват овқатланиши, дам олиш ва ҳиссий енгилланиш ҳисобига тўлиқ тикланади.

Ҳисобга кўра, меҳнатнинг нормал жадаллиги даражаси текис юзада соатига 4,8 км тезлик билан кетаётган кишининг куч-қувват сарфлашига тенгдир. Нисбатан нормал муайян меҳнат жадаллигини ошириш меҳнатга ҳақ тўлашда тегишли даражада ҳисобга олишни талаб қилади.

Меҳнат унумдорлиги меҳнат жадаллиги билан бир қаторда иш вақти фондидан фойдаланиш даражаси билан ҳам боғлиқдир.

Иш вақтидан фойдаланиш ишланган вақтнинг, шу жумладан, ички смена дам олишга ажратилган тартибга солинган танаффус вақтининг мазкур ишлар тури учун белгиланган номинал вақт фондига (иш кунининг иш ҳафтаси, оyi ва йилнинг соат ҳисобидаги миқдорига) нисбати сифатида аниқланади. Бу кўрсаткичларнинг индекс алоқаси қуйидаги формула билан ифодаланади:

$$I_{\mu y} = I_{\mu y k} I_{\mu y m} I_{\mu y f}$$

Бу ерда $I_{\mu y} = I_{\mu y k} I_{\mu y m} I_{\mu y f}$ - меҳнат унумдорлигига мувофиқ равишда меҳнат унумдорлиги кучи, меҳнат жадаллиги ва иш вақтидан фойдаланиш индекслари.

Агар техника, технология даражаси смена мобайнида 200 бирлик маҳсулот ишлаб чиқариш имконини берган бўлиб, меҳнат жадаллиги ва иш

вақтидан фойдаланиш индекслари тегишли равишда 0,95 ва 0,9 дан иборат бўлса, у ҳолда ҳақиқий меҳнат унумдорлиги 200 эмас, 171 бирликни (20095.0,9) ташкил этади.

«Унумдорлик» тушунчаси маҳсулотнинг ҳар қандай харажатларнинг турига ёки барча турларига нисбатини аниқ кўрсаткичларда ифодалаш учун қўлланилади. Статистик маънода унумдорлик дейилганда, ишлаб чиқариш натижаларининг фойдаланиш омиллари сарфларига нисбати тушунилади, у бошқача қилиб айтганда, харажат бирлиги тўғри келадиган ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажмидир. Шунга кўра ишлаб чиқариш натижасини унинг барча ўлчаш мумкин бўлган омиллари мажмуига нисбатан ёки алоҳида гуруҳ омилларга нисбатан ҳисоблаш мумкин.

Шундай омиллар жумласига қуйидагилар киради: 1) сарфланган ишлаб чиқариш омилларнинг миқдори ва сифати (сарф самараси); 2) сарфланган омиллар миқдорларининг фойдаланилиши даражаси (фойдаланиш самараси); 3) ишлаб чиқариш омиллари комбинацияларининг миқдори (субституция самараси); 4) техника тараққиёти (техника самараси); 5) ишлаб чиқариш жараёни ташкил қилиниши (даража самараси); 6) алоҳида жараёнлар секторларнинг ёки харажатлар ёхуд маҳсулотнинг умумий миқдорида иштирок этиши (таркиб самараси); 7) алоҳида секторлар ва жараёнлар орасидаги ўзаро алоқалар даражаси ва таркиби (ўзаро алоқодорлик самараси).

2. Ижтимоий ва якка тартибдаги меҳнат унумдорлиги

Меҳнат унумдорлиги даражасига баҳо бериш учун умумлаштирувчи, хусусий ва ёрдамчи кўрсаткичлар тизими қўлланилади. Умумлаштирувчи кўрсаткичларга битта ишчининг ишлаб чиқарган ўртача йиллик, ўртача кунлик ва ўртача соатлик маҳсулоти, шунингдек, битта ишловчига тўғри келадиган ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқаришнинг қиймат ифодаси киради.

Хусусий кўрсаткичлар бу муайян турдаги маҳсулот бирлигининг ишлаб чиқариш учун вақт сарфи (маҳсулотнинг сермеҳнатлилиги) ёки бир киши кунда ёхуд бир киши соатда муайян турдаги натурал маҳсулот ишлаб чиқаришга сарфланган вақт. Ёрдамчи кўрсаткичлар муайян иш турининг бирлигига ёки вақт бирлиги ичида бажарилган ишлар ҳажмига сарфланган вақтни тавсифлаб беради.

Меҳнат унумдорлигининг анча умумлашган кўрсаткичи – битта ходимнинг ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқаришидир. Унинг ҳажми фақат ишчиларнинг маҳсулот ишлаб чиқаришигагина эмас, балки уларнинг саноат ишлаб чиқариш персонали умумий сонидagi салмоғига, шунингдек, ишлаган кунлари ва иш кунининг қанча давом этишига ҳам боғлиқ бўлади.

Меҳнат унумдорлигининг асосий кўрсаткичларидан бири ўртача соатлик, ўртача кунлик, ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқариши ўзгариши, албатта, таҳлил этилади. Ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришни таҳлил қилиш учун проф. Н.А. Русак томонидан ишлаб чиқилган усулдан фойдаланамиз. Унга кўра, бу кўрсаткичнинг ҳажми маҳсулот сермеҳнатлилигининг ўзгариши ва

унга қиймат баҳоси бериш билан боғлиқ омилларга алоқадордир. Омилларнинг биринчи гуруҳига ишлаб чиқаришнинг техникавий даражаси, ишлаб чиқаришни ташкил этиш, яроқсиз маҳсулот ва тузатиш билан боғлиқ вақтнинг унумсиз сарф бўлиши каби омиллар, иккинчи гуруҳига маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмининг қиймат баҳосида ўзгариши билан боғлиқ бўлган омиллар киради. Мазкур омилларнинг ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришга таъсирини ҳисоблаш учун занжирли қўйиб чиқиш усулидан фойдаланилади.

3. Меҳнат унумдорлигини аниқлаш усуллари

Меҳнат унумдорлигини ўлчаш муаммоси мазкур иқтисодий категориянинг моҳиятини аниқлашдан бирмунча мураккаброқ. Амалда меҳнат унумдорлигининг ўсиши ва маҳсулот ишлаб чиқаришни ўлчашнинг турли усулларидан фойдаланилади. У ёки бу усулнинг қўлланиши, биринчидан, меҳнат унумдорлигини ўлчаш даражасига, иккинчидан эса, ҳисоблашни амалга оширадиган иқтисодий хизмат олдида қандай вазифа турганлиги билан боғлиқдир.

Меҳнат унумдорлигини ўлчаш даражаси бўйича бир хилдаги маҳсулотни ишлаб чиқарадиган алоҳида иш ўринлари (бригада, участкалар)ни кўрсатиб ўтиш мумкин. Бу ўринда ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажмини ва ишлаб чиқариш нормаларини (дона, тонна, куб ёки квадрат метр ва ҳоказо) аниқлашнинг **натурал (табiiй) усулини** қўллаш мақсадга мувофиқдир. Бу усул оддий, қулай ва ишончли бўлсада, у фақат бир хил маҳсулот ишлаб чиқариладиган иш жойларида қўлланилади, шунинг учун ҳам амалда ундан камроқ фойдаланилади. Корхонанинг биригада ва участкаларида бутунлай бир хил маҳсулот ишлаб чиқарилса, бундай ҳолатдагина натурал усул қўлланилиши мумкин:

Мисол. Агар цехнинг 10 ишчиси бир ҳафта мобайнида 800 та деталь ишлаб чиқарган бўлса, ҳар бир ишчининг ишлаб чиқарган детали қуйидагича бўлади:

бир ҳафтада - $800 : 10 = 80$ (деталь);

бир кунда - $80 : 5 = 16$ (деталь);

Натурал усулнинг бир кўриниши шартли-натурал усул бўлиб, бунда иш ҳажми бир хил маҳсулотнинг шартли бирлигида ҳисобга олинади. Масалан, турли ҳажмдаги вагонларга, турли ҳажмдаги консерва банкалари шартли банкаларга, турли пойабзаллар шартли жуфтга айлантирилади. Шартли ўлчовларга айлантириш, одатда, ўтказиш бирликлари коэффицентлари ёрдамида амалга оширилади.

Шартли натурал усул қўлланиш учун қулайдир, чунки кўпгина хилма-хил товарларнинг, хизматларнинг айлантириш коэффицентлари ёрдамида ишлаб чиқаришни қиёсланадиган турга келтириш мумкин. Масалан, ун, нон ва макарон маҳсулотлари сотиш харажатларини нон-булка маҳсулотларини шартли килограммига айлантириш орқали ифодалаш мумкин.

Меҳнат унумдорлигини ўлчашнинг яна бир кенг тарқалган усули **меҳнат усулидир**.

Меҳнат унумдорлигини меҳнат усули билан ўлчашда маҳсулот бирлигини ишлаб чиқариш ёки товар бирлигини сотишга доир норматив вақтдан фойдаланилади:

$$Y_m = \frac{t(\text{вакт}) * V(\text{маҳсулот})}{t(\text{хакикатда})}$$

Бу ерда Y_m - меҳнат усули билан ўлчанган меҳнат унумдорлиги.

Меҳнат усулининг афзал томони уни барча иш турлари ва хизматларга татбиқ этиш мумкинлигидир. Бироқ бу усулдан кенг фойдаланишда ҳар бир иш тури учун вақт нормативлари зарурдир, улар ҳамиша ҳам мавжуд бўлавермайди. Бу усулдан ишбай ишловчи ходимлар меҳнат унумдорлигини ҳисоблаш учун фойдаланиб бўлмайди, чунки улар учун вақт нормалари татбиқ этилмайди.

Унумдорлик ўлчашнинг **меҳнат усули бир қатор камчиликларга ҳам** эга (нормалар етарли даражада асослаб берилмаган бир хил даражада жиддий эмас, улар тез-тез қайта кўриб чиқилади ва ҳоказо), бу эса ҳатто айрим иш жойидаги ва бригадалардаги меҳнат унумдорлигининг даражаси ва ўсишига ҳолисона баҳо берилишига имкон туғдирмайди.

Меҳнат унумдорлигига ишларнинг сермеҳнатлиги таъсир кўрсатади. Сермеҳнатлик – бу, жонли меҳнат сарфларини акс эттирувчи кўрсаткич бўлиб, у иш вақтида, маҳсулот ишлаб чиқариш (хизматлар)да ифодаланган. Сермеҳнатлик, одатда, норма-соатларда (ҳақиқий соатларда) ўлчанади, бу вақт иш бирлигини бажаришга сарфланган бўлади. Бу кўрсаткич меҳнат унумдорлиги кўрсаткичига қарама-қарши бўлиб, қуйидаги формула бўйича ҳисобланади:

$$C = \frac{I_v}{M_m},$$

Бу ерда C – сермеҳнатлик;

I_v – иш вақти;

M_m – ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдори.

Корхоналар ва уларнинг йирик бўлинмалари даражасида, худди иқтисодиёт тармоқларида бўлгани каби, ишлаб чиқариш ва меҳнат унумдорлиги ҳажмларини ўлчаш учун асосан **қиймат усули** татбиқ этилади. Қиймат усули универсал усул бўлиб, у маҳсулотнинг барча турлари ва ҳажмлари, ишлар ва хизматлар ягона пул кўрсаткичлари бўлган сўмда ифодаланади, у ҳажм кўрсаткичларини тегишли улгуржи нархларга кўпайтириш билан аниқланади.

Масалан, агар беш кишидан иборат ишчилар бригадаси бир сменада 100 минг сўмлик иш ҳажмини бажарган бўлса, у ҳолда ҳар бир ишчининг сменадаги меҳнат унумдорлиги (ишлаб чиқарган маҳсулоти) қуйидагича

бўлади: $120:5=24$ (минг сўм), тегишли равишда бир соатлик иш мобайнида $20:8=2,5$ (минг сўм) бўлади.

Меҳнат унумдорлигини ўлчашнинг қиймат усули турли касб ва малакага эга бўлган ходимларнинг меҳнат унумдорлиги, масалан, қандолатчи ва новвойнинг, чилангар ва ҳайдовчининг меҳнат унумдорлигини таққослаш имконини беради. Бироқ бу усул кўринишдан универсал усул бўлишига қарамай, бир қанча камчиликларга ҳам эга. Хусусан унга нарх омили, яъни бозор конъюктураси ва инфляция кўпроқ таъсир кўрсатади.

Меҳнат унумдорлигини ўлчаш усулларининг ҳар учаласи ҳам ўз афзалликлари билан бир қаторда турли камчиликларга эга. Уларни қуйидаги жадвалда кўриш мумкин:

Меҳнат унумдорлигини ўлчаш усуллари	
Натурал усул	<i>Бир хилдаги, турдош маҳсулотлари ишлаб чиқишида ишлаб чиқариш жараёнини унумдорлигини ифодалашда қўлланилади</i> Афзаллиги - қулай, тушунарли, маҳсулот ишлаб чиқариш жараёнининг хусусиятларини акс эттиради. Камчилиги - кенг миқёсда қўллаш мумкин эмас, чунки иқтисодиётнинг кўплаб тармоқлари, аксарият корхоналар фақат бир хил маҳсулот ишлаб чиқаришга ихтисослашмаган
Қиймат усул	<i>Турдош бўлмаган маҳсулотларни ишлаб чиқариш самарадорлигини ифодалаш кўрсаткичларидан бири бўлиб, қиймат (пул) бирлигида ўлчанади.</i> Афзаллиги - меҳнат унумдорлигини тармоқлар бўйича, турли маҳсулотлар ишлаб чиқарувчи корхоналарда ўлчаш имконини беради. Камчилиги - инфляция жараёнларини аниқ ҳисобга олинмаса, олинган кўрсаткич тахминий натижага эга бўлади; маҳсулот ишлаб чиқаришдаги ички, таркибий сифат ўзгаришлари аниқ акс этмайди.
Меҳнат усули	<i>(норма-соатларида ифодаланувчи) ишлаб чиқарилган маҳсулотнинг унга кетган ҳақиқий вақт сарфига нисбатан иборат бўлиб, маҳсулот ишлаб чиқаришга кетган меҳнат сарфини унумдорлик нуқтаи назаридан баҳолаш имконини билдиради.</i> Афзаллиги – иқтисодиётнинг барча соҳаларида ишлатилиши мумкин, таққослашга жуда ўнғай. Камчилиги - бу усулда меҳнат унумдорлигини ўлчаш жуда қийин ва кўп вақтни, харажатни талаб қилувчи ўлчаш ва ҳисоб ишларини талаб қилади.

Ишлаб чиқариш ҳажмлари ва меҳнат унумдорлигини ўлчашнинг қиймат усули бирмунча мураккаб ишлаб чиқариш ҳажмларини ҳисоблашда энг мақбул усулни муайян шарт-шароитлардан келиб чиқиб танлаш мумкин. Ишлаб чиқариш ҳажмларини ўлчашнинг энг кўп қўлланадиган усули ялпи, товар ва сотилган маҳсулотлар кўрсаткичларидир. Бу хил улгуржи нархларда «завод усули» бўйича ҳисобланган ялпи маҳсулот товар маҳсулотдан тугалланмаган ишлаб чиқариш қолдиқларини ўлчайш билан, сотилган маҳсулот товар маҳсулотдан сотиш учун мўлжалланган, лекин сотилмаган товар қолдиқлари суммаси билан фарқ қилади. Шундай қилиб, маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси ялпи маҳсулот бўйича аниқланганда энг аниқ натижалар келиб чиққандай туюлади. Бироқ, бозор иқтисодиёти шароитида унумдорликни сотилган

махсулот ҳажми бўйича ҳисоблаш анча муҳимроқдир, чунки тугалланмаган ишлаб чиқаришнинг кўпайиши ва сотилмаган маҳсулот қолдиқларининг тўпланиб қолиши ижобий иқтисодий аҳамиятга эга эмас. Ялпи товар ва сотилган маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмларни ва нормаларини ўлчашнинг камчилиги шундан иборатки, улгуржи нархлар барча барча моддий харажатларнинг қийматини ўз ичига олади. Ватанимиз тажрибасида ишлаб чиқарилаётган маҳсулотларнинг ҳажм кўрсаткичлари фақат жонли меҳнат билан боғлиқ бўлганлиги сабабли фойдаланаётган материаллар сиғимининг ва қиймат кўрсаткичларининг ўзгаришига дучор бўлмоқда. Моддий харажатларнинг ҳар қандай кўпайиши (хоҳ у анча қимматбаҳо материал бўлсин) ёки бошқа корхоналар билан кооперация бўйича маҳсулот етказиб бериш ва сотиш бўлсин, барибир меҳнат унумдорлигининг ортиб бориш тасаввурини беради. Материал сиғимининг камайиши эса – мазкур кўрсаткичнинг пасайиши тасаввурини ўйғотади.

Меҳнат унумдорлигини ўлчашда материал сиғимининг ўзгариши ишлаб чиқарилаётган маҳсулотнинг ҳажм кўрсаткичига ва маҳсулот ишлаб чиқариш нормасига салбий таъсир кўрсатишига барҳам бериш учун кўшимча ўлчов усулларидан фойдаланилади: шартли соф, норматив соф маҳсулот бўйича ва ишлов беришдаги норматив қиймат усуллари татбиқ этилади. Бу усулларни қўллаш материал сиғими ўзгаришларининг салбий таъсирининг тўлиқ ёки қисман барҳам топтиради. Шунга қарамай уларнинг ҳар бири ўз камчилигига эга бўлиб, ҳақиқатла улардан бирортаси ҳам бозор иқтисодиёти талабларига тўлиқ жавоб бермаёди.

Меҳнат унумдорлигини қиймат усулида аниқлаш учун фойдаланиладиган шартли соф маҳсулот кўрсаткичида ялпи маҳсулот қийматидан хомашё, бутловчи ашёлар, энергия, ёқилғи ва ҳоказоларга қилинган бевосита харажатларни чегириб ташланади. Шу билан бирга бу кўрсаткичдан иш ҳақи, асосий фондларнинг эскириши ва фойда чегирилмайди. Бу ерда моддий харажатлар ўзгариши барҳам топтиради, лекин фойданининг салмоғи ва амортизациянинг салмоғи ортади. Уларнинг ўзгариши эса маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми ва меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларини бирмунча сохталаштириши мумкин.

Меҳнат унумдорлиги аниқлашда фойдаланиладиган соф маҳсулот кўрсаткичида ялпи маҳсулот қийматидан барча моддий харажатларни, шу жумладан амортизация ажратмаларини ҳам чиқариб ташлаш йўли билан ҳисоблаб чиқилади. Харажатларни ва меҳнат унумдорлигини ҳисоблашда аввалги меҳнат харажатларининг сохталаштирувчи таъсири тўла-тўқис барҳам топтиради, лекин фойданинг салмоғи жиддий равишда ортади. Шунинг учун турли маҳсулот хилларининг турлича фойда бериши шароитида айнан фойда соф маҳсулот ва меҳнат унумдорлигини кўрсаткичларини сохталаштиришда асосий рол ўйнайди. Шуни айтиш кифояки, фойданинг турличалиги бизнинг мамлакат иқтисодиёт учун хос бўлиб, ў шўролар ҳукмронлиги даврида марказлашган режалаштириш доирасида ривожланиб келган эди. Унда фойда

ва қийматнинг ўртача нормаси бўйича мавжуд бўлган тенгламага амал қилмас эди. Кўпгина хорижий мамлакатларда олинган фойда даражаси муҳим фарқлар йўқлиги туфайли соф маҳсулот усулини маҳсулот ҳажмлари ва меҳнат унумдорлигини аниқлаш учун батамом мақбул деб ҳисоблайдилар.

Лекин ҳатто бозор иқтисодиёти қарор топган мамлакатларда ҳам соф маҳсулот кўрсаткичи товар ёки ялпи маҳсулот кўрсаткичларига нисбатан нархларнинг тебраниб туришига анча таъсир кўрсатади.

Меҳнат унумдорлигини аниқлашда фойдаланиладиган норматив соф маҳсулот кўрсаткичи соф маҳсулот кўрсаткичидан фарқли ўлароқ номатив иш ҳақини ва унга қўшиб ёзилган ҳақи, шунингдек ўртача тармоқ фойдасини ўз ичига олади. Шунинг ҳисобига маҳсулот ҳар хил турларнинг турлича фойда келтиришга барҳам берилади. Ушбу усулни қўлланиш тажрибасида муайян қийинчиликлар ва камчиликлар вужудга келади. **Биринчи**, маҳсулотларнинг барча турларига улгуржи нархлар тизимига параллел равишда иш ҳақининг яхлит нормативлари тизимини яратиш зарурати пайдо бўлади. Оммавий ишлаб чиқаришда бу нарса қийинчилик туғдирмаса ҳам, доналик ва кичик серияли ишлаб чиқариш ва улардаги маҳсулот номенклатурасининг тез-тез ўзгариб туриши шароитида жиддий қийинчиликлар пайдо бўлади. **Иккинчидан**, норматив соф маҳсулот асосини ташкил этувчи иш ҳақи нормативларини ишлаб чиқишда мазкур нормативларни оширишга мойиллик пайдо бўлди. Бу эса меҳнат сарфлашнинг нисбатан кўпайишига, демак, меҳнат унумдорлигини ошириш суръатларининг секинлашувига олиб келди. **Учинчидан**, унумдорлиқнинг норматив соф маҳсулот кўрсаткичи корхоналар ишининг пировардмолиявий натижалар билан заиф боғланган: маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси ва меҳнат унумдорлиги ҳажмлари кўрсаткичига эга бўлиш мумкин. Лекин моддий ресурсларнинг ортиқча сарфланиши туфайли фойдага эга бўлмаслиги мумкин. Битта ана шу сабабнинг ўзиёқ норматив соф маҳсулот кўрсаткичидан, асосий усул сифатида фойдаланишни мақсадга мувофиқ қилиб қўяди. Унда фақат таҳлил қилиш мақсадларида кенг фойдаланиш мумкин бўлади.

Меҳнат унумдорлигини ўлчашнинг қиймат усулида фойдаланадиган ишлов берининг норматив қиймати кўрсаткичи енгил саноатда ишлаб чиқариш ҳажмларини аниқлаш учун қўлланилади. Ишлов бериш қиймати нормативларига ишлаб чиқаришдаги ишчиларнинг иш ҳақи ва уларга ёзиладиган қўшимча ҳақлар, цех харажатлар нормативи; умумзаавд харажатлари нормативи киритилади.

4. Меҳнат унумдорлиги ошириш омиллари

Меҳнат унумдорлиги - ривожланиб боровчи кўрсаткичдир. У кўпгина сабаблар ва омиллар таъсирида доимий равишда ўзгариб туради. Улардан бир хиллари меҳнат унумдорлиги ошишига ёрдам берса, бошқалари уни пасайтиришга сабаб бўлиши мумкин. Бундан ташқари, меҳнат унумдорлиги даражаси ва ўсишига меҳнат жараёни кечадиган шароит ҳам таъсир кўрсатиши

мумкин. Шарт-шароитлар қулай бўлса, у ёки бу омилнинг таъсир этишини кучайтиради ёки ноқулай бўлса, бу таъсирни заифлаштиради. Масалан, табиий-иқлим шароитлари қишлоқ хўжалигидаги меҳнат натижаларига ва унинг унумдорлигига жиддий равишда таъсир кўрсатади. Ишлаб чиқариш воситаларининг мулкчилик шакллари билан боғлиқ бўлган ижтимоий шарт-шароитлар, шунингдек, ишлаб чиқариш муносабатлари билан боғлиқ бўлган шарт-шароитлар бошқа тенг шароитда ҳам меҳнат унумдорлигига жиддий равишда таъсир кўрсатиши мумкин.

Корхонада меҳнат унумдорлигининг ошиши қуйидаги тарзда намоён бўлади:

- Вақт бирлиги мобайнида яратиладиган маҳсулотнинг сифати ўзгармаган ҳолда ҳажми ошиши;
- Вақт бирлиги мобайнида яратиладиган маҳсулотнинг ҳажми ўзгармаган ҳолда сифати ошиши;
- Ишлаб чиқариладиган маҳсулот бирлигига меҳнат сарфининг қисқариши;
- Маҳсулот таннарҳида меҳнат сарфлари улуши камайиши;
- Товарлар ишлаб чиқарилиши ва айланиши вақти қисқариши;

Фойда массаи ва меъёри ошиши тарзида намоён бўлади.

Меҳнат унумдорлиги даражаси ва унинг динамикасига кўпгина омиллар таъсир қилади. **Омиллар деб меҳнат унумдорлигининг ўзгаришига таъсир кўрсатадиган ҳаракатлантирувчи кучлар ёки сабабларга айтилади.** Улардан айримлари меҳнат унумдорлигининг ортишига ёрдам берса, бошқалари унумдорликнинг пасайишига сабаб бўлиши мумкин. Омилларнинг биринчи гуруҳига меҳнат воситаларининг самарасини ортиши, меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва меҳнаткашлар ижтимоий гуруҳлари шароитининг яхшиланиши билан боғлиқ бўлган барча тадбирлар киради; иккинчи гуруҳи - табиий шароитларнинг ноқулай таъсир кўрсатиши, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги камчиликлар, ижтимоий шароитдаги салбий элементларнинг таъсир кўрсатиши киради.

Айрим корхона ёки ташкилот даражасидаги омилларни қараб чиққанда, уларнинг ҳаммасини ички ва ташқи омилларга бўлиш мумкин.

Ички омилларга корхонанинг техника билан қуролланиш даражасини, қўлланилаётган технологиянинг самарадорлиги, меҳнат ва ишлаб чиқаришнинг энергия билан таъминланиши даражаси, татбиқ этилаётган рағбатлантириш тизимларининг таъсирчанлиги, кадрларни тайёрлаш ва малакасини ошириш, кадрлар таркибининг яхшиланиши каби корхонани раҳбарларига боғлиқ бўлган барча нарсалар киради. **Ташқи омилларга** қуйидагиларни киритиш мумкин: давлат буюртмалари ва бозордаги талаб ҳамда таклифларнинг ўзгариши муносабати билан маҳсулот хиллари ва уларнинг сермеҳнатлик даражасининг ўзгариши; жамият ва минтақаларнинг ижтимоий-иқтисодий ўзгаришлари; меҳнатни кооперациялашув даражаси, моддий техника таъминоти табиий шарт-шароитлар ва ҳоказолар.

Барча омилларни ўз ички мазмуни ва моҳиятига кўра, учта гуруҳга бўлиш мумкин: моддий-техника, ташкилий ва ижтимоий-иқтисодий. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг моддий асоси фан, техника ва технологияни ривожлантириш, уларнинг ютуқларини ишлаб чиқаришга жорий этишдир. Шунинг учун ҳам **моддий-техника омиллари** гуруҳини, одатда, етакчи ва қолган барча омилларни белгиловчи гуруҳ деб қаралади.

Меҳнат унумдорлигини оширишнинг **моддий-техника омилларига** фан-техника тараққиётини узлуксиз ривожлантириш асосида меҳнатнинг техника ва энергия билан таъминланишини ошириш киради. Ишлаб чиқаришда фан-техника тараққиётининг асосий йўналишлари қуйидагилардир: ишлаб чиқаришнинг автоматлаштиришга ўтиш муносабати билан уни механизациялаш; меҳнатнинг энергия билан таъминланиш даражасини ошириш асосида машина ва асбоб-ускуналар қувватининг ортиши; ишлаб чиқаришни электрлаштириш; саноат ва қишлоқ хўжалигининг бир қанча тармоқларида ишлаб чиқаришни кимёлаштириш; бутунлай янги технологияларнинг яратилиши (улар ишлаб чиқариш интенсивлигини оширишни таъминлайди ва жонли меҳнат сарфини кескин қисқартиради); ишлаб чиқаришга материал сарфланишининг пасайиши ва моддий ресурсларнинг тежалиши; машиналар ва асбоб-ускуналар ихтисослашувининг чуқурлашуви ва шу кабилар. Энергиянинг янги қудратли манбалари - атом, ички ядро, геотериял, космик ва ҳоказо турларининг ўзлаштирилиши ҳам муҳим аҳамият касб этади.

Моддий - техника омиллари таъсири натижасида меҳнат унумдорлиги ортади ва маҳсулотнинг сермеҳнатлик даражаси (т) пасаяди. Сермеҳнатлилик даражаси кўрсаткичи бўйича меҳнат унумдорлигининг ўсиши қуйидаги формулалар билан аниқланади:

$$M_y = \frac{M_{cm} \times 100}{100 - M_{cm}} \text{ ёки } M_y = \frac{M_{cm} \times 100}{C_{bm} - M_{cm}}$$

Бу ерда M_y - меҳнат унумдорлигининг ошиши, %;

M_{cm} - маҳсулот бирлиги сермеҳнатлик даражасининг пасайиши, %;

C_{bm} - тадбирни жорий этишдан олдин маҳсулот бирлигини учун зарур бўладиган бошланғич сермеҳнатлик даражаси.

Меҳнат унумдорлигининг ўсишига доир **ташкилий омилларда** корхоналар, тармоқлар ва умуман, иқтисодиёт даражасида ишлаб чиқаришни ташкил этиш киради. Хусусан, корхоналарни мамлакатимиз ҳудудлари бўйича жойлаштириш, ҳам мамлакат ичида, ҳам чет мамлакатлар билан транспорт алоқаларини йўлга қўйиш; корхоналарни ихтисослаштириш ва уларнинг кейинчалик кооперациялашуви; моддий-техника, энергия таъминоти, таъмирлаш хизмати кўрсатиш ва ҳоказолар катта аҳамиятга эгадир. Корхоналар ичида ишлаб чиқаришни ташкил этишнинг яхшиланишига доир муҳим вазифалар қуйидагилардир: режалаштириш сифатини ошириш; ишлаб

чиқаришни ташкилий-техник жиҳатдан тайёрлашни ташкил этиш; янги техника ва технологияни ўз вақтида жорий қилиш; ишлаб турган асбоб-ускуналарни замонавийлаштириш; машиналар, механизмлар, асбоб-ускуналар, аппаратларни жорий ва капитал таъмирлашни таъмин этиш, шунингдек, корхона ичида моддий-техника таъминотини тўғри ташкил этиш.

Барча ташкилий омиллар бир-бири билан мустаҳкам боғланган бўлиб, ишлаб чиқариш, меҳнат ва бошқарувни ташкил этишнинг ягона тизимини ҳосил қилади. Улардан тўлиқ фойдаланмаслик, турли ташкилий камчиликларнинг мавжуд бўлиши асосан иш вақтидан фойдаланишда ўз таъсирини кўрсатади. Иш вақтининг бекор сарф бўлиши меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил этишдаги камчиликлар оқибати бўлиб, меҳнат унумдорлигини пасайтиради, иш вақти бекор сарф бўлишини қисқартириш эса меҳнат унумдорлигининг ортишини таъминлайди.

Ташкилий омиллар тизимида кадрлар таркибининг яхшиланиши - бошқарув ходимлари сонининг нисбий қисқариши ва саноат - ишлаб чиқариш ходимлари умумий сонида ишчилар салмоғининг, булар орасида эса асосий ишчилар салмоғининг ортиши муҳим ўрин тутди. Саноат - ишлаб чиқариш ходимлари умумий сонида ишчилар салмоғи қанчалик юқори бўлса, битта ходимга тўғри келадиган меҳнат унумдорлиги ҳам шунчалик юқори бўлади.

Ижтимоий-иқтисодий омилларнинг таъсири шу нарса билан боғлиқки, фан-техника тараққиётининг авж олиши, ишлаб чиқариш (техника, технология) моддий асосининг таъминлашуви ва хилма-хил, кўп ҳолларда эса анча мураккаб ташкилий тадбирларнинг амалга оширилиши ўз-ўзидан содир бўлмайди, балки фақат ижтимоий ишлаб чиқариш иштирокчилари бўлган инсонларнинг фаол меҳнат фаолияти натижасидагина содир бўлади. Бу меҳнат фаолиятининг ҳаракатлантирувчи кучи - муайян натижани қўлга киритишга бўлган қизиқишдир. У ўз навбатида ишлаб чиқариш иштирокчилари бўлган инсонларнинг моддий ва маънавий эҳтиёжларини қондириш имконини беради. Бундан ташқари, ишлаб чиқариш ёки бошқа фаолият қатнашчилари муайян меҳнат фаолияти натижасини қўлга киритишга интилиши билан бир қаторда етарли даражадаги меҳнат қобилиятига, ишбилармонлик ва шижоаткорлик каби зарур шахсий сифатларга эга бўлишлари, шунингдек, тадбиркор ва хушёр бўлишлари лозим.

Меҳнат унумдорлигига таъсир кўрсатувчи энг муҳим ижтимоий-иқтисодий омилларга қуйидагилар киради:

- меҳнат натижаларидан моддий ва маънавий манфаатдорлик;
- ходимларнинг малака даражаси, уларнинг касбий тайёргарлиги сифати ва умумий маданий-техникавий савияси;
- меҳнатга муносабат ва меҳнат интизоми даражаси;
- меҳнат жамоалари ўз-ўзини бошқаришининг ривожланиши.

Меҳнат унумдорлигини ошириш заҳиралари (резервлари) – техника ва технологияни такомиллаштириш, ишлаб чиқариш, меҳнат ва бошқарувни ташкил этишни яхшилаш ҳисобига меҳнат унумдорлигини оширишнинг барча

омилларидан янада тўлароқ фойдаланиш имкониятидир. Заҳиралар меҳнат унумдорлигини ошириш омиллари билан чамбарчас боғлиқдир. Агар бирор омилни имконият сифатида олиб қарайдиган бўлсак, у ҳолда бу омил билан боғлиқ бўлган заҳирадан фойдаланиш имкониятнинг воқеликка айланиш жараёни ҳисобланади.

Меҳнат унумдорлигини ошириш заҳираларининг бир неча таснифлари мавжуд бўлиб, уларнинг ҳаммаси иккита катта гуруҳга бўлинади: **жонли меҳнатдан (иш кучидан) фойдаланишни яхшилаш заҳиралари ва асосий ва айланма фондлардан янада самаралироқ фойдаланиш заҳиралари.** Биринчи гуруҳга меҳнатни ташкил этиш, меҳнат шароитлари, ишловчиларнинг меҳнат қилиш қобилиятини ошириш, кадрлар таркиби ва уларни жой-жойига қўйиш, узлуксиз ишлаш учун ташкилий шарт-шароитлар яратиб бериш, шунингдек, ходимларнинг меҳнат натижаларидан моддий ва маънавий манфаатдорлигини оширишни таъминлаш билан боғлиқ масалалар киритилади. **Иккинчи гуруҳ** асосий ишлаб чиқариш фондлари (машиналар, механизмлар, аппаратлар ва шу кабилар)дан яхшироқ фойдаланиши заҳираларини, шунингдек, хом ашё, материаллар, бутловчи буюмлар, ёкилғи, энергия ва бошқа айланма фондлардан янада тежамли ва тўлиқ фойдаланишни ўз ичига олади.

Заҳиралар фойдаланиш имкониятлари белгилари бўйича **заҳира заҳираларига** ва **нобуд бўлиш** (бекорга сарфлаш) **заҳираларига** бўлинади.

Заҳиралар тушунчасига ишлаб чиқаришда иш вақтининг бекор сарф бўлиши ҳам киради. Булар смена ичида ва кун мобайнида бекор туришлар, ишга кечикиб келиш ва режада кўзда тутилмаган ишга келмай қолишларнинг барчасидир; меҳнатнинг ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлмаган ҳолда сарфланиши - меҳнат қуроллари ва меҳнат ашёларидан оқилона фойдаланмаслик ҳамда белгиланган технология жараёнларининг бузилиши оқибатида меҳнатнинг режадагидан ташқари ортиқча сарфланишидир.

Заҳиралар фойдаланиш вақтига қараб **жорий ва истикбол заҳираларига** бўлинади. **Жорий заҳиралар** технология жараёнлари муҳим даражада ўзгартирилмай ва қўшимча капитал маблағлар сарflanмай амалга оширилади. **Истикбол заҳиралари** ишлаб чиқаришни қайта ташкил этишни, анча мукамал асбоб-ускуналар ўрнатилиши, тайёргарлик ишларига капитал маблағлар ва кўпроқ вақт сарфлашни талаб қилади.

Заҳиралар аниқланиш ва фойдаланиш жойига қараб халқ хўжалик, тармоқ ва ички ишлаб чиқариш заҳираларига бўлинади. Халқ хўжалик заҳираларига табиий ресурслар, улардан ҳар томонлама фойдаланиш ва шу кабилар киради. Тармоқ заҳираларига шундай заҳиралар кирадики, улардан фойдаланиш умуман тармоқдаги ходимлар меҳнат унумдорлигини оширади (корхоналарнинг ихтисослаштирилиши, ишлаб чиқаришнинг бир жойга тўпланиши ва комбинацияланиши, техника ва технологиянинг такомиллаштирилиши ва ҳоказо). Ички ишлаб чиқариш заҳиралари меҳнат унумдорлигини оширишда муҳим аҳамиятга эга. Улар жорий ва истикбол

заҳиралардан ташқари, икки гуруҳга бўлинади: маҳсулотнинг сермехнатлик даражасини пасайтириш заҳиралари ва жами иш вақтидан яхшироқ фойдаланиш заҳиралари.

Маълумки, меҳнат унумдорлиги даражаси иш вақти бирлигига тўғри келадиган маҳсулот миқдори билан аниқланади. Лекин бошланғич ҳажмлар вақтда ифодаланса, меҳнат унумдорлиги иш вақти фондининг маҳсулот сермехнатлик даражасига нисбати сифатида ҳисоблаб чиқарилади:

$$M_y = \frac{\Phi_{ив}}{M_c} .$$

Бу ерда:

M_y - Меҳнат унумдорлиги (бошланғишлаб чиқариш ҳажмлар вақтда ифодалангандаги),

$\Phi_{ив}$ - Иш вақти фонди,

M_c - Маҳсулот сермехнатлик даражаси

Бунинг маъноси шуки, маҳсулот ишлаб чиқариш меъёри уни ишлаб чиқаришга сарфланган вақт миқдорига тўғри пропорционал ва унинг сермехнатлик даражасига тесқари пропорционалдир. Агар меҳнат унумдорлиги иш вақт фондини кўпайтириш ҳисобига ортса, у ҳолда бу унумдорликни оширишнинг экстенсив йўли ҳисобланади; агар унумдорлик сермехнатлик даражасини қисқартириш билан таъмин этилса, бу экстенсив йўл ҳисобланади. Бунда маҳсулот тайёрлашга сарф этиладиган сарф харажатларнинг камайиши янги техника ва технология жорий этиш, меҳнатни ташкил этишни такомиллаштириш ҳисобига содир бўлади.

Мавжуд заҳираларни аниқлаш ишлаб чиқаришнинг айрим участкаларида ёки жорий ва олдинги даврлардаги иш турлари бўйича меҳнат унумдорлиги даражаси ва динамикасини таҳлил қилиш асосида амалга оширилади. Таҳлил қилишнинг асосий усули жорий даврдаги кўрсаткичларни режалаштирилган кўрсаткичлар билан таққослашдир. Бунда режалаштирилган топшириқларнинг асосланганлиги ҳам текширилиши лозим, чунки уларда режалаштирилган даврдаги ишлаб чиқаришнинг барча хусусиятлари, шарт-шароитлари, заҳираларини тўла ҳисобга олинмаган бўлиши мумкин. Шунингдек, йил давомида режага киритиладиган турли аниқликларни ҳам ҳисобга олиш зарур. Улар бошқа кўрсаткичларга - меҳнат унумдорлигига, ходимлар сонига, меҳнатга ҳақ тўлаш фондига турли ўзгартиришлар киритилишига сабаб бўлади.

Ишчи кучи тежалишини ҳисоблаш учун сермехнатлик даражасини пасайтирувчи тадбир жорий этилишидан олдинги ва кейинги у ёки бу маҳсулотни тайёрлаш ёки бирон - бир иш турини бажаришга сарфланган меҳнат харажатлари таққослаб кўрилади.

Сермехнатлик даражасини норма-соатларда ўлчаганда иш кучининг тежалиши (T_k) қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$T_k = \frac{T_n}{\Phi_{и.в.} \times K} \times M,$$

Бу ерда: T_n - операцияга сарфланган меҳнатни тежаш, норма-соат ҳисобида;

$\Phi_{и.в.}$ - ишчининг йиллик иш вақти фоизи, соат;

K - мазкур операцияда нормаларни бажаришнинг режадаги коэффиценти;

M - йил охиригача амалга оширилган операциялар (буюмлар) сони.

Иш вақтидан яхшироқ фойдаланиш ҳисобига меҳнат унумдорлигининг ўсиш заҳиралари аввало бу вақтнинг бекор сарф бўлишига барҳам бериш билан боғлиқдир. Ҳақиқатда улар сермеҳнатлик даражасининг пасайиши заҳираларидан кескин фарқ қилади ҳамда фақат меҳнат ва ишлаб чиқариш яхши ташкил этилмаганда, меҳнат интизоми бузилганда, меҳнатни муҳофаза қилиш етарли даражада йўлга қўйилмаганда ва шу каби ҳолларда содир бўлади. Бу заҳиралар кўрсатиб ўтилган камчиликлар барҳам топгач тугайди. Ҳолбуки сермеҳнатлик даражасини камайтириш заҳиралари чексиз ҳисобланади. Иш вақтининг бекор сарф бўлиши ҳисобига меҳнат унумдорлигининг ўсиш заҳираларини аниқлаш мақсадида иш вақтининг ҳақиқий балансини синчиклаб таҳлил қилиш уни режалаштирилган иш вақти билан таққослаш, иш кунини суръатга тушириш ва бу ишни мустақил равишда амалга ошириш ёрдамида иш вақтининг бекор сарф этилишини аниқлаш, уларнинг сабабларини белгилаш ва уларни камайтириш ёки тўлиқ барҳам топтириш тадбирларини ишлаб чиқиш лозим.

Меҳнат унумдорлигини ошириш заҳираларидан бири - кадрлар таркибини такомиллаштиришдир. Кадрлар таркиби деганда саноат-ишлаб чиқариш ходимларининг айрим тоифалари ўртасидаги миқдор нисбати тушунилади. Асосий ва ёрдамчи ишчиларнинг миқдор нисбати, шунингдек, ишчиларнинг барча ходимлар сонидagi нисбати энг муҳим. Кадрлар таркибининг кўрсаткичлари: саноат-ишлаб чиқариш ходимлари умумий сонидa ишчиларнинг салмоғи ва ишчилар ва бутун ходимлар умумий сонидagi асосий ишчиларнинг салмоғидир. Асосий ишчиларга товар маҳсулот ишлаб чиқаришда бевосита банд бўлган ишчилар, ёрдамчи ишчиларга - ишлаб чиқаришга хизмат кўрсатиш билан банд бўлган ишчилар (навбатчи слесарлар, деталларни етказиб берувчилар, ёнилғи (ёқилғи) ташувчилар ва ҳоказолар), яъни асосий цехларда хизмат

кўрсатувчи ишчилар ва ёрдамчи цехлардаги барча ишчилар киради.

9-МАВЗУ. БОЗОР МУНОСАБАТЛАРИ ТИЗИМИДА МЕҲНАТНИ БОШҚАРИШ

Режа:

1. Меҳнатни бошқаришнинг давлат шакллари
2. Меҳнат вазирлигининг асосий вазифалари
3. Макроиктисодий ва микроиктисодий даражаларда меҳнатни бошқариш

1. Меҳнат вазирлигининг асосий вазифалари

Вазирлар Маҳкамасининг 2016 йил 20 апрелдаги 117-сон қарори билан “Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги тўғрисидаги низом” тасдиқланди. Меҳнат Вазирлиги тизимига қуйи-дагилар киради:

Вазирлик марказий аппарати;

Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар меҳнат бош бошқармалари, туман (шаҳар) бандликка кўмаклашиш марказлари;

Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси ҳамда Меҳнатни муҳофаза қилиш ва меҳнат шароитларини экспертизадан ўтказиш давлат инспекцияси;

давлат унитар корхонаси шаклидаги Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги;

Бандлик ва меҳнатни муҳофаза қилиш Республика илмий маркази, Одам савдоси жабрдийдаларига ёрдам кўрсатиш бўйича Республика реабилитация маркази, банд бўлмаган аҳолини касб-хунарга ўқитиш минтақавий марказлари, давлат муассасаси шаклидаги Тошкент шаҳрида ишсизларни касб-хунарга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш ўқув маркази.

Қуйидагилар Вазирликнинг асосий вазифалари ҳисобланади:

аҳоли бандлиги даражасини минтақалар бўйича ёш-жинс гуруҳлари бўйича тизимли асосда чуқур таҳлил қилиш, янги иш ўринлари ташкил этиш йиллик дастурлари ишлаб чиқирилишини мувофиқлаштириш, аҳоли бандлигини ва меҳнат ресурсларидан оқилона фойдаланишни таъминлаш, улар бажарилиши доимий мониторингини олиб бориш;

банд бўлмаган аҳолини, биринчи навбатда ёшлар, аёллар ва ногиронларни касб-хунарга ўқитиш ва қайта тайёрлашни, касбга ўқитиш ва қайта тайёрлашнинг самарали тизимини ташкил қилиш, замонавий ахборот-коммуникацион технологиялардан кенг фойдаланган ҳолда уларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш;

меҳнат ва бандлик соҳасида қонун ҳужжатлари талабларига риоя этилиши устидан назоратни таъминлаш, шунингдек меҳнат муносабатларини, меҳнатни моддий рағбатлантириш механизмларини янада такомиллаштириш бўйича аниқ чора-тадбирларни амалга ошириш.

10 мавзу. Иш ҳақини ташкил этиш ва уни ислоҳ қилиш

Режа:

1. Иш ҳақининг моҳияти ва унинг шаклланиши
2. Иш ҳақини бозор қонунлари асосида ташкил этиш механизмнинг асосий унсурлари
3. Бозор муносабатлари шароитида ходимлар даромадларининг асосий турлари

1. Иш ҳақининг моҳияти ва унинг шаклланиши

Иш ҳақи ёлланма ходим даромадининг элементи, унга тегишли ишчи кучига бўлган мулкчилик ҳуқуқини иқтисодий жиҳатдан рўёбга чиқариш шаклидир. Шу билан бирга иш берувчи учун ёлланма ходимлар меҳнатига тўланадиган ҳақ ишлаб чиқариш харажатларининг элементларидан бири ҳисобланади. Иш берувчи меҳнат ресурсларидан ишлаб чиқариш омилларидан бири сифатида фойдаланиш учун уни харид қилади.

Бозор иқтисодиёти шароитида иш ҳақи ҳажмига бир қатор бозор ва бозордан ташқари омиллар таъсир кўрсатади. Бунинг натижасида меҳнатга ҳақ тўлашга муайян даражаси вужудга келади. Бу омилларни ва уларнинг иш ҳақига таъсир кўрсатиш хусусиятини кўриб чиқишдан олдин ходимнинг иш ҳақидаги элементларни аниқ белгилаб чиқиш, қандай элементлар бозор конъюктураси таъсирига кўпроқ ёки озроқ даражада дуч келишини аниқлаб олиш зарур.

Бозорга ўтилиши муносабати билан меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасида янги муносабатлар пайдо бўлади, меҳнат ресурслар бозори бўлган *меҳнат бозори* шаклланади. Унинг *субъектлари* сифатида қуйидагилар майдонга чиқади: *иш берувчи* (якка тартибдаги тадбиркор, тадбиркорлар бирлашмаси) - у муайян сифат хоссаларига эга бўлган маълум миқдордаги меҳнат ресурсига талаб билдиради; *ёлланма ходимлар* - улар меҳнат ресурсининг эгалари бўлиб, уларнинг миқдори ва касб-малака хусусиятлари меҳнат бозоридаги таклифни вужудга келтиради.

Меҳнат бозоридаги кесишув объекти сифатида муайян шароитда маълум вақт мобайнида муайян сифатга эга бўлган меҳнат ресурси бирлигидан фойдаланиш ҳуқуқи вужудга келади.

Меҳнат бирлигининг бозор баҳоси - бу иш ҳақининг миқдори (ставкаси) бўлиб, у шартномада белгилаб қўйилади ва муайян вақт бирлиги ичида бажариладиган ва муайян касб-малака хусусиятларига эга бўлган меҳнатга тўланадиган ҳақ даражасини белгилаб беради. Маркснинг фикрича, ходим иш ҳақининг ставкаси унинг иш кучининг қиймати билан белгиланади, яъни ҳаётий воситалар, истеъмол товарлари ва хизматлар йиғиндиси қиймати билан белгиланади. Бу нарсалар муайян сифатга эга бўлган иш кучини нормал такрор ҳосил қилиш учун зарурдир. Бироқ ҳозирги вақтга келиб бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда иш ҳақининг ставкаси *одатда такрор ишлаб чиқариш минимумидан* ортиқ бўлиб, асосан, мазкур ижтимоий гуруҳнинг қарор топган истеъмол даражасига, тармоқда муайян сифатга эга бўлган меҳнатга тўланадиган ҳақнинг эришилган даражасига боғлиқ равишда шаклланади.

Шундай қилиб, иш ҳақининг *асосий элементи* — унинг ставкасидир. Бироқ у ходимларнинг қобилиятларидаги ўзига хос тафовутларни, уларнинг жисмоний кучи ва чидамлилигидаги, тез акс-садо беришидаги, тиришқоқлигидаги меҳнат натижаларига таъсир қилувчи шу каби хусусиятларни ҳисобга олмайди. Шу сабабли иш ҳақининг тузилишидаги яна бир элементни - меҳнат фаолиятининг алоҳида натижаларидаги фарқларни (мукофотларни, устама ҳақни, ишбай қўшимча ҳақни ва шу кабиларни) акс

этирувчи ўзгарувчан қисми ажратиб кўрсатиш зарур. Бундан ташқари, даромадларнинг ҳар хил турлари мавжуд бўлиб, уларни ходим мазкур ташкилотда ишлаётганлиги учун олиши мумкин (моддий ёрдам, овқат ҳақи, йўлланмалар ва даволаниш ҳақи, қимматбаҳо совғалар, қўшимча тиббий ва пенсия суғуртаси ва шу кабилар). Умуман олганда, иш ҳақини ва даромадларнинг мазкур турларини ходимнинг шу корхонадаги меҳнат даромади деб қараш мумкин.

Ёлланма ходим учун иш ҳақи унинг даромадлари манбаи ҳисобланади. Хўш, у қандай қилиб ўзига тегишли бўлган меҳнат ресурсидан олинадиган даромадини кўпайтириши мумкин? Бунинг вариантларидан бири - *сотиладиган ресурс миқдорини кўпайтиришидир*. Лекин бундай имконият чекланган. Алоҳида олинган шахсга нисбатан меҳнат ресурсининг сотиладиган миқдорини кўпайтириш нимани билдиради? Ҳақиқатда бу ишлаб бериладиган вақтни, ташқи ёки ички ўриндошлик тарзида бажариладиган ишларни кўпайтириш, ёки меҳнат унумдорлигини ошириш, бунинг учун қўшимча юмушларни бажариш, аралаш касбларда ишлаш, хизмат кўрсатиш минтақасини кўпайтиришни билдиради. Бунда ҳар иккала вариант тезда тамом бўлади: биринчиси суткадаги соатлар сонини ва дам олиш вақтини, иккинчиси, ишнинг суръати ва жиддийлигини кўрсатувчи табиий физиологик чегаралар билан кифояланади. Бунинг устига, бошқа ресурсларга қараганда меҳнат ресурси яна бир ўзига хос хусусиятга эга: ҳатто ундан фойдаланилмаган тақдирда ҳам (инсон мутлақо ишламаса ҳам) у инсоннинг қариши туфайли табиий меҳнат қобилятининг пасайиши сабабли қисқариб боради.

Меҳнат ресурсини сотишдан олинадиган даромадни кўпайтиришнинг яна бир варианты - *таклиф этиладиган ресурс сифатини ошириш* (маҳоратни, малакани ошириш, қўшимча ўқитиш)дир. Бироқ бу имконият ҳам чекланган, чунки у қўшимча вақт ва маблағ сарфлашни (“инсон капитали”га инвестицияларни) талаб қилади. Бундан ташқари, таълимнинг бошланғич даражаси, қобилият, бўш вақтнинг йўқлиги ва шу кабилар ҳам чекловчи омиллар бўлиб хизмат қилади.

Демак, ўз меҳнат ресурсидан олинадиган даромадни кўпайтириш манбаи ресурс нархини - иш ҳақи ставкасини оширишдир. Унинг пастки чегараси ёлланма ходимнинг иқтисодий манфаатлари билан белгиланади. Ўз навбатида иш берувчи ишлаб чиқаришнинг умумий харажатлари, шу жумладан ишлатиладиган ресурсларнинг нархини янада пастроқ қилиб белгилашдан манфаатдордир. Унинг иқтисодий манфаати - меҳнатга сарфланадиган харажатларнинг қисқариши - иш ҳақи ставкасининг юқори чегарасини белилаб беради ёки тўхтатиб туради. Меҳнат бозори субъектларининг иқтисодий манфаатлари мувозанатини ҳисобга олган ҳолда талаб ва таклиф нисбатларининг таъсири остида мазкур сифатга эга бўлган меҳнат бирлигининг бозор нархи вужудга келади.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг тавсиясида айтилишича, энг кам миқдордаги иш ҳақини белгилашнинг асосий мақсади ёлланиб ишлаётган

шахсларга энг кам миқдорда йўл қўйиладиган иш ҳақи даражасига нисбатан зарур ижтимоий ҳимоя берилиши лозимлигидир. Энг кам иш ҳақи миқдорининг белгиланиши турли йўллар билан амалга оширилиши мумкин. Масалан, Одатда, Ўзбекистонда энг кам иш ҳақи миқдори Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармони билан белгиланади. Энг кам миқдордаги иш ҳақи турли шаклларда: ойлик ёки соатбай энг кам иш ҳақи ставкаси тарзида белгиланиши мумкин.

Шундай қилиб, иш ҳақини тартибга солиш механизмида бошланғич база сифатида унинг энг кам миқдори намоён бўлади, у оддий, кам малакали меҳнат билан банд бўлган ходимларнинг такрор ҳосил қилиниши учун нормал шарт-шароитлар яратиши лозим. Давлат, иш берувчилар ва касаба уюшмаларининг асосланган энг кам миқдордаги иш ҳақини белгилаш соҳасидаги сиёсатида амал қиладиган мезонлар орасида асосийси меҳнаткашлар ва улар оила аъзоларининг эҳтиёжи ҳисобланади. Энг кам миқдордаги иш ҳақи иш кучининг жисмоний фаоллигини қўллаб-қувватлаб қолмасдан, шу билан бирга унинг меҳнат қилиш қобилиятини тиклаши ва ривожлантириши учун у истеъмол саватчасига мувофиқ келиши лозим, бу саватча энг зарур маҳсулотлар, товарлар ва хизматлар турини ўз ичига олади. Энг кам иш ҳақи фақат алоҳида олинган ходимни эмас, балки унинг вояга етмаган оиласи аъзоларини ҳам қайта ҳосил қилиниши (тикланиши)ни таъмин этиши керак. Бу ўлчовнинг миқдорий ноаниқлиги мамлакатда ишлаб чиқиладиган ижтимоий тўловлар миқдorigа боғлиқдир.

Энг кам иш ҳақи миқдорини асослашда ҳисобга олиниши лозим бўлган омиллардан бири унинг меҳнатга тўланадиган ҳақнинг ўртача даражасига нисбатидир.

2. Иш ҳақини бозор қонунлари асосида ташкил этиш механизмининг асосий унсурлари

Иш ҳақининг моҳияти унинг ижтимоий ишлаб чиқариш босқичлари бўлган маҳсулот ишлаб чиқариш, уни тақсимлаш, айирбошлаш ва истеъмол қилишда бажарадиган функциялари (вазифалари)да намоён бўлади.

1. Такрор ишлаб чиқариш функцияси. У ходимларни, шунингдек уларнинг оила аъзоларини иш кучини такрор ишлаб чиқариш учун, авлодларни қайта кўпайтириш учун зарур бўладиган ҳаётий неъматлар билан таъминлашда иборат. Унда эҳтиёжларнинг ортиб боришидан иборат иқтисодий қонун ўз ифодасини топади. Мазкур функция иш ҳақининг давлат томонидан тартибга солиниши хусусиятлари, иш ҳақининг иш кучини такрор ишлаб чиқаришни таъмин этадиган миқдорини қонуний даражада белгилаш билан узвий боғлиқдир.

2. Рағбатлантириш функцияси. Унинг моҳияти ходимнинг иш ҳақи унинг қўшган меҳнат ҳиссасига, корхонанинг ишлаб чиқариш-хўжалик фаолияти натижаларига боғлиқлигини белгилашдан иборат бўлиб, бунда

ходимни ўз меҳнати натижаларини доимий равишда яхшилаб боришга қизиқтириши лозим.

3. Ўлчов-тақсимлаш функцияси. Бу функция истеъмол фондларини ёлланма ходим билан ишлаб чиқариш воситалари эгаси ўртасида тақсимлаш вақтида жонли меҳнат ўлчовини акс эттириш учун мўлжалланган. Иш ҳақи воситасида ишлаб чиқариш жараёни ҳар бир иштирокчисининг меҳнат ҳиссасига мувофиқ унинг истеъмол фондидаги алоҳида улуши аниқланади.

4. Жойлаштириш функцияси. Мазкур функциянинг ҳозирги вақтдаги аҳамияти жиддий равишда ошиб бормоқда. Унинг моҳияти меҳнат ресурсларини минтақалар, иқтисодиёт тармоқлари ва корхоналар бўйича қулай равишда жойлаштиришдан иборатдир.

5. Аҳолининг тўловга қобил талабини шакллантириш функцияси. Бу функциянинг вазифаси тўловга қобилиятли талабни мувофиқлаштиришдир. Бундай талаб деганда харидорларнинг пул маблағлари билан таъминланган эҳтиёжларининг намоён бўлиш шакли тушунилади, шунингдек истеъмол товарлари ишлаб чиқариш ҳам назарда тутилади. Тўловга қобилиятли талаб иккита асосий омил - жамиятнинг эҳтиёжлари ва даромадлари таъсирида шаклланиши сабабли, бозор шароитида иш ҳақи ёрдамида товарни тақлиф қилиш билан талаб ўртасида зарур мутаносиблик ўрнатилади.

Юқорида айтиб ўтилган функцияларни амалга ошириш учун қуйидаги энг муҳим тамойилларга риоя қилиниши зарур:

1. Ишлаб чиқариш ва меҳнат самарадорлиги ортиб борган сари реал иш ҳақининг ортиб бориши. Бу тамойил эҳтиёжларнинг ортиши объектив иқтисодий қонуннинг амал қилиши билан боғлиқ бўлиб, мазкур қонунга мувофиқ эҳтиёжларнинг янада тўлароқ қондирилиши фақат ўз меҳнати учун кўпроқ миқдорда моддий неъматлар ва хизматларга эга бўлиш имкониятлари кенгайган шароитдагина реал бўлади. Бироқ бундай имконият ишлаб чиқариш фаолияти натижалари билан, меҳнат самарадорлиги билан боғланиши лозим. Бундай боғланишнинг йўқлиги эса, бир томондан, ишлаб топилмаган пулнинг берилишига, демак, инфляцияга, олинган номинал иш ҳақининг таъмин этилишига ва реал иш ҳақининг пасайишига олиб келиши мумкин, иккинчи томондан эса, пасайтирилган, меҳнат ҳиссасининг самарадорлигига мос келмайдиган номинал иш ҳақининг тўланишига олиб келиши мумкин. Натижада ходимларнинг ортиб бораётган эҳтиёжларини қондириш имконияти ва иш ҳақининг кўпайиш имконияти мавжуд бўлмайди.

2. Меҳнат унумдорлиги ўсишининг ўртача иш ҳақининг ўсиш суръатларидан илгариларча суръатларини таъминлаш. Бу тамойилнинг моҳияти - ишлаб чиқаришни ривожлантириш ва унинг самарадорлигини ошириш асосида меҳнат даромадларини максимал даражага етказишдан иборат. Бу тамойилга риоя қилиниши жамғариш жараёнининг, кенгайтирилган ишлаб чиқаришнинг узлуксизлигини тақозо этади ва корхонанинг ривожланиши ҳамда раванқ топишининг зарур шарти ҳисобланади.

3. Ходимнинг меҳнат ҳиссасига, меҳнат мазмуни ва шароитларига, корхона жойлашган минтақага, унинг қайси тармоққа мансублигига қараб иш ҳақини табақалаштириш. Мазкур тамойил ходимнинг ўз меҳнат малакасидан, маҳсулотнинг юқори сифатли бўлишини таъминлашдан моддий манфаатдорлигини кучайтириш зарурлигига асосланган. Бунда иш кучини такрор ишлаб чиқариш учун зарур бўлган моддий неъматлар миқдоридаги, меҳнатнинг турли шароитларидаги, жўғрофий ва иқлим шароитларидаги тафовутлар ҳисобга олиниши лозим.

4. Тенг меҳнатга тенг иш ҳақи. Бозор шароитида бу тамойилни ишловчининг жинси, ёши, миллий мансублиги ва ҳоказоларга қараб унинг меҳнатига ҳақ тўлашда камситишга йўл қўймасликдир.

5. Меҳнат ҳақ тўлашни давлат томонидан тартибга солиш.

6. Меҳнат бозорининг таъсирини ҳисобга олиш. Меҳнат бозори - бу шундай бир соҳаки, у ерда пировард натижада меҳнатнинг ҳар хил турлари баҳо бериш таркиб топади. Ҳар бир ходимнинг меҳнатига тўланадиган иш ҳақи унинг меҳнат бозоридаги мавқеи билан мустаҳкам боғлиқ бўлиб, мазкур бозордаги вазият, бундан ташқари, бандлик имкониятини ҳам белгилаб беради.

7. Меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари ва тизимларининг оддийлиги, мантиқийлиги ва қулайлиги меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларининг моҳияти ҳақида кенг хабардор бўлишни таъминлайди. Ходимда иш ҳақи ҳақида тушунарли ва батафсил ахборот мавжуд бўлгандагина у жон-дили билан берилиб меҳнат қилади. Ходимлар қандай ҳолатда иш ҳақининг миқдори яъни ўз моддий фаровонликлари даражаси ошишини аниқ тасаввур қилишлари лозим.

Иш ҳақини ташкил этиш тамойилларини уларни амалга оширишга қаратилган функцияларга мувофиқ таснифлаш мақсадга мувофиқдир. Ҳар бир тамойил фақат битта функция билан эмас, балки бир қанча функциялар билан боғланган. Шундай бўлса ҳам, асосий функцияни ажратиб кўрсатиш мумкин. Ҳар бир тамойил биринчи навбатда ана шу функцияни бажаришга қаратилади.

4. Бозор муносабатлари шароитида ходимлар даромадларининг асосий турлари

Иқтисодиётда бир-бирига боғлиқ бўлган муносабатлар борки, уларни ҳал қилмасдан мамлакатнинг фаровонлигини ошириш мумкин эмас. Шулар қаторида:

- аҳоли даромадларининг пасайиши;
- ишсизликнинг пайдо бўлиши;
- инфляция ва ҳоказо.

Ҳозирги даврда Ўзбекистонда корхоналарнинг аксарият қисми давлат тасарруфидан чиқарилган. Лекин асосий даромад келтирувчи манбалар давлат қўлида. Мураккаб ва кўп харажатлар талаб қиладиган тадбирларни амалга ошириш учун давлат секторининг аҳамияти кучая боради. Солиқ тизимини тўғри йўлга қўйиш, даромади кўп бўлган корхоналардан юқори солиқ

ундирилиб, кам ривожланаётган соҳаларни оёққа турғазини зарурати пайдо бўлади.

Бозор иқтисодиётига ўтишининг Ўзбекистон моделига мувофиқ ички бозорда товарлар ва хизматлар нархи бошқа ҳамдўстлик мамлакатларидаги сингари бирданига эркинлаштирилмади, босқичма-босқич амалга оширилди. Биринчи босқич 1991 йилнинг иккинчи ярмидан 1994 йил июль ойигача, яъни миллий валюта киритилгунга қадар, юмшоқ пул-кредит ва бюджет сиёсати заминидан даромадни шаклланиш соҳасида либерал сиёсат амалга оширилган даврни ўз ичига олади. Даромадлар сиёсати нуқтаи назаридан биринчи босқич қуйидаги асосий хусусиятлар билан белгиланади:

- аҳоли пул даромадлари устидан заиф назорат;
- аҳоли ялпи даромадларида истеъмол субсидияларининг салмоқли вази;
- фуқаролар томонидан майдонларининг кенгайиши ҳисобига аҳоли натурал даромадлари янги манбаларининг шаклланиши;
- норентабел ишлаб чиқариш соҳаларида банд бўлганларни «авайлаб» олиб чиқиш ҳисобига расмий ишсизлик даражасини секин ўсиш ҳамда «Банкротлик тўғрисида» қабул қилинган қонуннинг самарали таъсир ўтказмаслиги.

Иккинчи босқичда – 1994-1996 йиллар мобайнида, қатъийроқ пул-кредит ва бюджет сиёсати қўлланила бошлаганида, даромадлар сиёсати ҳам ўзгаришларга дуч келди.

Даромадлар сиёсатининг мазкур босқичини изчил ўтказиш натижасида 1996 йилга келиб қуйидагиларга эришилди:

- аҳоли пул ва ялпи даромадларининг ўсиши бошланди;
- даромад шаклланиши манбалари таркибида ишбилармонлик фаолияти, мулкчилик, шахсий ёрдамчи хўжалик юритиш ва бошқа даромадлар улуши кўтарилди.

Ишлаб чиқаришнинг пасайиши, амалга оширилаётган ишлаб чиқаришни қайта шакллантириш, яширин ишсизликнинг ўсиши аҳоли қўлидаги реал даромадларга таъсир этди ва улар 1991-1995 йиллар мобайнида амалда икки бараварга пасайди. Айниқса, реал даромадларининг пасайиши бюджет ҳисобидан яшаётган аҳолида намоён бўлди. Чунки бюджет соҳасида собит даромадларига солиқ солиш осонроқ бўлиб, янгидан пайдо бўлаётган хусусий секторда одамлар иш ҳақиға солиқ солиш қийинроқ кўчади. Шунинг учун солиқнинг асосий оғирлиги аҳолининг собит даромадли қатламларига тушади. Айни пайтда хилма-хил ишбилармонлик фаолияти турларидан олинган даромадлар ўсиш ҳамда қишлоқ хўжалик маҳсулотларини сотишдан олинган фойда кўпайди. Аҳоли даромадларининг ортиши иш билан бандлик ошишига олиб келди.

Аҳоли даромадлари – бу, аҳоли ёки унинг оила аъзолари томонидан маълум давр ичида олинган ёки ишлаб чиқарилган пул ва натурал маблағлар йиғиндисидир. Инсон ҳаётида аҳолининг талаб-эҳтиёжлари даражаси ва таркиби даромадларнинг бевосита миқдорига боғлиқдир.

Республика аҳолисининг турмуш даражасини янада ошириш ва фуқароларга ижтимоий мададни кучайтириш мақсадида 2005 йилнинг 1 майидан бошлаб бюджет муассасалари ва ташкилотлар ходимларининг иш ҳақи, барча турдаги пенсиялар ва ижтимоий нафақалар, олий ўқув юртлари талабаларининг, ўрта махсус касб-ҳунар ўқув юртлари ўқувчиларининг стипендиялари 1,2 барабар оширилди ва энг кам иш ҳақи ойига 7835 сўм қилиб белгиланди¹.

Даромадлар даражасини таҳлил этиш, ўлчаш ва тахмин қилиш учун даромадларнинг ҳар хил турлари ва кўрсаткичларидан фойдаланилади. Шунинг учун ҳам уларнинг энг кўп тарқалган турларини кўриб чиқишимиз зарур.

Даромадларнинг пул ва натурал шакллари. Аҳолининг пул даромадлари_меҳнаткашлар учун иш ҳақи ҳисобидаги барча пул маблағлари тушуми; пенсиялар, стипендиялар, турли нафақалар; мулкдан фоиз, дивидендлар, рента кўринишидаги даромадлар; акциялар, қимматли қоғозлар, кўчмас мулк, чорва ҳайвонлари, томарқа хўжалиги маҳсулотлари, турли буюмлар ва бошқа товарларни сотишдан тушадиган пул тушумлари, турли хизматлар кўрсатиш учун ҳақлар ва ҳоказолардан ташкил топади.

Аҳолининг натурал даромадлари - кишлоқ хўжалиги маҳсулотларининг барча тушумлари: деҳқончилик, чорвачилик, паррандачилик маҳсулотлари, боғ-кўрғон, сабзавот-полиз экинлари участкаси, шахсий томорқа, табиат инъомларидан шахсий, оилавий эҳтиёжлар учун тайёрланадиган маҳсулотлар каби тушумлардан иборат.

Пул ва натурал даромадларнинг нисбати тез-тез ўзгариб туради, аммо пул шакли кўпроқ тарқалган. Одатда, аҳолининг камбағал қатламларида натурал даромадлар ҳиссаси юқори бўлади. Иқтисодий вазият ёмонлашган даврда натурал даромадлар салмоғи ошиб кетади, жамоа хўжаликлари деҳқонларида натурал даромадлар ҳиссаси саноат ишчилари натурал даромадлари ҳиссасига нисбатан доимо юқори бўлади, буни бюджет тадқиқотлари ҳам тасдиқлайди.

Даромадларнинг бир қисми моддий фаровонликни таъминлашга, бошқа қисми хизматлардан фойдаланиш учун сарфланади. Эҳтиёжлар таркибига пул даромадларининг ошишигина эмас, балки аҳоли таркибининг ўзгариши, унинг илмий-маданий савияси ўсиши ҳам таъсир этади.

Даромадлар номинал, ихтиёрдаги ва реал даромадларга ажратилади. Номинал даромадлар солиқ, нархларни ҳисобга олмаган ҳолдаги пул даромадлари миқдорини тавсифлайди. Ихтиёрдаги даромадлар – бу, солиқ ва бошқа мажбурий тўловлар ҳисобдан чиқарилгандан кейин қолган номинал даромадлардир. Демак, улар аҳолининг жамғариш ва эҳтиёжларини қондириш учун фойдаланадиган маблағларини ўз ичига олади. Реал Ихтиёрдаги Даромадлар тарифлар, баҳолар индексини ҳисобга олган ҳолда ҳисобланади ва

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг «2005 йилнинг 1 майидан бошлаб иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида» 2005 йил 13 апрелдаги фармони, XXI аср рўзномаси, 16 (69) –сон 2005 йил 14 апрел.

номинал даромадларнинг реал харид қобилиятини кўрсатади. Реал ихтиёрдаги даромадлар қуйидагича ҳисобланади:

$$РИД қ (НД-СТ) * J_{нхк}$$

Бунда: *НД* – номинал даромадлар (сўм);

СТ – солиқлар, мажбурий тўловлар (сўм);

J_{нхк} – «пулнинг харид қобилияти индекси» (нархлар индексига тескари курсаткич).

Иш ҳақи, тадбиркорлик даромадлари, ижтимоий трансфертлар ва бошқалар пул даромадларининг асосий манбаларидир.

Кўп йиллар давомида иш ҳақи сифатида олинган даромадлар аҳоли даромадларининг асосий манбаси вазифасини ўтаган. Бозор муносабатларига ўтиш шароитида даромадлар салмоғида иш ҳақининг улуши камайди ва 1999 йилда 28,0 фоизни ташкил этди.

Бозор иқтисодиётига ўтишда меҳнатга яраша ҳақ тўлаш тамойили бузилишининг объектив сабаблари мавжуд, жумладан, ишлаб чиқариш ҳажмининг қисқариши ва даромадлар янги манбаларининг пайдо бўлиши (тадбиркорлик фаолиятидан ва мулкдан олинадиган даромадлар). Бу қисқариш ижтимоий трансфертлар сифатида шаклланадиган даромадлар манбаи бўлган ижтимоий фондларга маблағ ажратилишининг камайишига олиб келади.

Номинал (яъни белгиланган) ва реал иш ҳақларини ажратиш лозим. Номинал иш ҳақи – солиқ ва мажбурий тўловлар чегирилмаган иш ҳақи йиғиндисидир. Ихтиёрдаги **иш ҳақи** – бу, даромад солиғи ва пенсия фондига мажбурий ажратмалар ҳисобдан чиқариб ташлангандан кейин қолган иш ҳақи йиғиндисидир. Реал иш ҳақи – бу, солиқ, нархлар ва тарифларнинг ўзгаришини ҳисобга олган ҳолдаги номинал иш ҳақи, яъни номинал иш ҳақи ҳисобига олиш мумкин бўлган реал моддий бойликлардир. Масалан, номинал иш ҳақининг 20 фоизга, нархларнинг эса 15 фоизга ўсиши (солиқлар ўзгармаган тақдирда) Реал иш ҳақининг 4,3 фоизга ўсишига олиб келиши мумкин ($120:115*100=104,3$).

Реал иш ҳақи қуйидагича аниқланади:

$$РИХ қ (НИХ-СА) * J_{нхк}$$

Бунда: Номинал иш ҳақи – номинал иш ҳақи (сўм);

СА – солиқлар, иш ҳақидан мажбурий ажратмалар (сўм).

Фойда – ижтимоий ишлаб чиқаришда банд бўлган ишчилар учун қўшимча даромад манбаидир. Соф фойда ҳисобига инвестициялар, инновациялардан олинадиган даромадлар, дивидендлар, монополиялар даромадлари, баъзи ижтимоий тўловлар, имтиёзлар ва ҳоказолар амалга оширилади.

Бозор иқтисодиёти шароитида даромадларнинг янги манбаи - тадбиркорликдан келадиган даромадлар ёки **тадбиркорлик даромадлари** пайдо бўлади. Бу даромадлар тадбиркор бажарадиган функция учун мукофотдир (ишни, капитални, табиий ресурсларни товар ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш учун йўналтириш; фирмани бошқариш, инновацияларни

киритиш бўйича қарорлар қабул қилиш, таваккалчилик билан маблағ сарфлаш). Бу даромадлар тадбиркор томонидан кредит учун фоиз тўлангандан кейин қоладиган фойда ҳисобига шаклланади. Ўзгарувчан бу миқдор бошқаришнинг натижасига боғлиқ бўлади. Фойда қонуний ва ноқонуний, хўжаликнинг самарадорлигига боғлиқ ёки боғлиқ бўлмаган тарзда юзага келиши мумкин.

Аҳоли даромадларининг муҳим манбаси **ижтимоий истеъмол фондлари** бўлиб, истеъмолни жамоа шакли орқали тақсимлаш усулидир. Даромадларнинг бу манбасига, турли баҳоларга қараганда, аҳоли жон бошига тўғри келадиган умумий даромаднинг 1/5 қисмидан 1/3 қисми тўғри келади. Бунда **ижтимоий истеъмол фондлари**дан тўланадиган тўловлар, хизматлар, имтиёзларнинг икки хил шаклини ажратиш мумкин: пулли ва пулсиз шакллар.

Пулли шаклдаги кўплаб маблағлар пенсия таъминоти (ёш, ногиронлик, стаж, боқувчисини йўқотганлик бўйича), болалар, ишсизлик нафақалари тўлаш ва ҳоказолар учун сарфланади ва ижтимоий трансфертлар дейилади.

Ижтимоий трансфертлар – фуқароларга (давлат бюджетидан ёки махсус фондлардан) - уларнинг иш натижаси, тадбиркорлик фаолияти ёки шахсий мулкдан (пенсия, нафақа, стипендия ва ҳоказолар) олинадиган даромадларига боғлиқ бўлмаган ҳолда тўланадиган тўловлардир.

Меҳнат мотивациясида иш ҳақи ва ижтимоий трансфертларнинг нисбати муҳим. Даромадлар таркибида иш ҳақининг улуши устун бўлса, фаол меҳнат, тадбиркорлик, ташаббус ривожланади, агар ижтимоий трансфертлар ҳиссаси ошиб кетса, кўпинча боқимандалик кайфияти кучаяди.

Шахсий (оилавий) даромадлар миқдори йиғиндиси пул даромадлари ва натурал даромадлардан ташкил топади. Натурал даромадлар шахсий томорқа ва уй хўжалигидан олинадиган ҳамда аҳолининг таълим, тиббий хизмат ва ҳоказоларни таъминловчи пулсиз даромад турларидан вужудга келади.

Шахсий томорқа хўжалиги шахсий ва оилавий даромадларнинг шаклланишида муҳим роль ўйнайди.

Жамият ривожланишининг мураккаб ижтимоий-иқтисодий даврида шахсий томорқа хўжалиги аҳолининг баъзи гуруҳлари учун асосий даромад манбаи бўлиб қолади.

Оила бюджети. Оила – қариндош бўлган ёки бошқа хусусиятлари билан боғланган, бирга яшаётган ва биргаликда хўжалик юритаётган шахслар жамоасидир. Кейинги йилларда оила иқтисодиётига қизиқиш ўсди. Ўзбекистонда миллий ҳисоб-китоб тизимига ўтилиши муносабати билан уй хўжалигига иқтисодиётнинг муҳим субъектларидан бири сифатида қаралмоқда. Ҳозирги шароитда уй хўжалигининг умумий даромадларини ўлчаш аҳолига манзилли ижтимоий ёрдам кўрсатиш, солиққа тортиш тизимини оқилona ташкил этишда муҳим аҳамият касб этмоқда. Уй хўжалиги бирга яшаётган ва умумий бюджетга эга бўлган бир ёки бир неча шахс томонидан олиб борилади. Одатда, уй хўжалиги аъзолар сони бўйича оила билан мос келади, аммо баъзи ҳолатларда бир неча оилалар биргаликда уй хўжалиги юритиши мумкин.

"Уй хўжалиги" атамасини турлича ифодалаш мумкин. Масалан:

- оилани статистик белгилаш;
- анъанавий уй ишлари йиғиндисининг умумлашма номи (болаларга қараш, овқат тайёрлаш, кир ювиш, уй тозалаш, оддий таъмирлаш ишлари ва ш.к.);
- оиланинг даромад-категория, даромад-мулк ва харажат-истеъмол тавсифларини ўз ичига олувчи статистик ижтимоий-иқтисодий тушунча.

Оилалар даромадларининг шаклланиши нуқтаи назаридан уй хўжалигининг қуйидаги функциялари муҳим: 1) меҳнат ишлаб чиқариш функцияси; 2) иқтисодий номеҳнат функциялар (уй хўжалигининг умумий даромадлари асосий манбаи).

Биринчисига қуйидагилар киради: **якка тартибдаги меҳнат фаолияти**, яъни уй шароитида кийим-бош, пойабзал тикиш, мебель ясаш, маиший хизмат кўрсатиш; **аграр фаолият**, яъни ер, ер участкасининг барча турларидан фойдаланиш; **анъанавий уй ишлари** – овқат тайёрлаш, болаларга қараш, кир ювиш, уй тозалаш, кийим, пойабзални таъмирлаш ва ш.к.; **якка тартибдаги оилавий савдо** – илгари тўпланган оилавий мулкни сотиш, турли товарларни олиб-сотиш.

Иқтисодий номеҳнат функциялар: оилавий лизинг (уй, дала-ҳовли, ер, автомобиль, қайиқ кабиларни ижарага бериш ва шу каби); бўш турган пулларга қимматли қоғозлар (векселлар, облигациялар, акциялар ва ш.к.) сотиб олиш ва фойдаланиш.

Оила даромадларининг асосий қисми меҳнатда, ижтимоий ишлаб чиқаришда қатнашишдан олинадиган даромад, ижтимоий трансфертлардан юзага келади.

Оила бюджети даромад ва харажат қисмларига бўлинади. Оиланинг даромадлари ва харажатларига таъсир этувчи омиллар оиланинг тури (сони ва ижтимоий-демографик таркиби, "ишловчилар" ва боқимандаларнинг ўзаро нисбати ва шу кабилар), иш билан бандлик характери, олинадиган даромадлар даражаси, уй-жой, маданий-маиший буюмлар билан таъминланганлиги, тураржойи, жойлашиш характери, истиқомат қиладиган ҳудуди ва ҳоказолар билан боғлиқ. Оила бюджетини текшириш асосида ишчи ва хизматчилар, колхозчилар ва алоҳида пенсионерлар оилаларининг даромадлари йиғиндиси ҳисоблаб чиқилади. Даромадлар йиғиндиси таркибига иш ҳақи (жамоа хўжаликлари аъзоларига ҳақ тўлаш), пенсиялар, стипендиялар, нафақалар ва ижтимоий истеъмол фондларидан бошқа тўловлар киради, жумладан, болаларни мактабгача тарбия муассасаларида, болалар лагерларида тарбиялаш учун дотациялар, шунингдек, санаториялар, дам олиш уйларига бепул ва имтиёзли йўлланмалар қиймати, шахсий таморқа хўжалигидан олинадиган даромадлар ҳам киради.

Бозор иқтисодига ўтиш йилларида оилалар умумий даромадлари шахсий умумий даромад ва аҳолининг ялпи даромадлари таркиби ўзгаришларга юз тутади ва бу ўзгаришлар қуйидагиларда намоён бўлмоқда:

1) иш ҳақи даромадларнинг асосий қисмини ташкил этади, аммо унинг салмоғи пасаймоқда;

2) Ижтимоий Истеъмол Фондидан тўловлар барча даромадларнинг тахминан 1/6 қисмини ташкил этади ва ўсиб бориши кузатилмоқда;

3) шахсий томорқа хўжалигидан олинадиган даромадлар салмоғи ошиб бормоқда, аҳоли истеъмол муаммосини ўз кучи билан ҳал этишга уринаётган ҳозирги мураккаб иқтисодий вазиятда бу табиий ҳолдир.

4) бошқа манбалар салмоғи ошиб бормоқда ва бу ўсишнинг давом этиши кутилмоқда;

5) бозор иқтисодиёти шароитида ишга лаёқатли ҳар бир инсон ўз моддий фаровонлиги учун ўзи маъсулдир.

Оила бюджети асосида **оиланинг истеъмол даромади** ҳисоблаб чиқилади, у умумий даромадлардан фарқли ўлароқ, ўз мазмун-моҳияти жиҳатидан оиланинг солиқ ва жамғармалари чиқариб ташлангандан сўнг қолган пул харажатларига тўғри келади. Унинг ҳажми, миқдори харажат турларига қараб тақсимланади.

Оиланинг умумий даромадларини таҳлил этишда қуйидаги кўрсаткичлар ҳисоблаб чиқилади:

- овқатланиш харажатлари;
- ноозиқ-овқатларни сотиб олиш харажатлари;
- маиший хизмат, солиқ, йиғимлар, тўловлар харажатлари;
- нақд пул, жамғарма банкларига қўйилган жамғармалар, чорва, парранда ва бошқалар табиий кўпайиши натижасида жамғармаларнинг ошиши.

Статистик амалиётда, шунингдек, таълим олиш, тиббий хизмат қиймати ва уй-жой учун дотациялар ҳам, қўшилган умумий даромадлар миқдори ҳам ҳисоблаб чиқилади. Бу кўрсаткичлардан, одатда, халқаро текширувларда фойдаланилади.

11 Мавзу. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларини ташкил этиш

Режа:

1. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари тушунчаси ва уларнинг таснифи
2. Ҳақ тўлашнинг рағбатлантирувчи тизимлари
3. Корхоналарда иш ҳақига қўшимчалар, устамалар ва бир марта бериладиган мукофотларни қўллаш

1. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари тушунчаси ва уларнинг таснифи

Меҳнат натижаларини аниқлаш учун қандай асосий кўрсаткич татбиқ этилишига қараб иш ҳақининг барча тизимларини иш ҳақининг шакллари деб аталувчи **иккита катта гуруҳга бўлиш қабул қилинган**. Агар меҳнат натижаларининг асосий ўлчови сифатида тайёрланган маҳсулот (кўрсатилган хизмат)дан фойдаланиладиган бўлса, у ҳолда меҳнатга ҳақ тўлашнинг **ишбай шакли** ҳақида гап юритилади. Агар бундай ўлчов сифатида ишланган вақт

микдорида фойдаланилса, бундай ҳолда **вақтбай иш ҳақи** тўғрисида гап боради. Демак, иш ҳақининг шакли - ҳақ тўлаш тизимларининг муайян тоифасидан иборат бўлиб, иш ҳақ тўлаш мақсадида унга нарх белгилашда меҳнат натижаларини ҳисобга олиш асосий кўрсаткичи бўйича гуруҳларга ажратилган бўлади.

Меҳнат натижалари, бинобарин меҳнат нормалари ҳам турли кўрсаткичларда акс этиши мумкин: ишланган иш вақтида, тайёрланган маҳсулот микдорида, маҳсулотнинг (бажарилган ишнинг) сифатида, ишлаб чиқариш ресурслари (материаллар, ярим маҳсулотлар, энергия, асбоб-ускуналар, асбоблар)дан фойдаланиш даражасида; меҳнат унумдорлигида. Айтиб ўтилган бу кўрсаткичлар қиймат, натура ёки шартли (ёки шартли натура) ўлчагичларига эга бўлиши ва меҳнатнинг яқка тартибдаги, гуруҳ (жамоа) иш натижаларини ифодалаши мумкин. Ходим эришган меҳнат натижаларига, шу билан бирга уларга сарфланган меҳнатнинг микдори ва сифатига баҳо бериш учун иш берувчи бажарилган ишни ҳисобга олиб бориши ва уни назорат қилиши, бунда белгиланган меҳнат нормасининг бажарилиши ва ошириб адо этилишини ҳисобга олиши лозим.

Корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларига қўйиладиган энг муҳим талаблардан **бири тенг меҳнатга тенг ҳақ тўлашдир**. Бу ўз навбатида меҳнат натижаларини ҳисобга олиш учун фойдаланиладиган кўрсаткичлар ёлланма ходимлар меҳнатининг микдори ва сифатига баҳо беришга имкон туғдиришини, шунингдек мазкур кўрсаткичларга тегишли нормалар белгиланишини талаб қилади. Шу муносабат билан иш ҳақини ташкил этиш тажрибасида меҳнатни нормалашнинг икки тури: тарифли нормалаш мавжуддир. Меҳнатни тарифли нормалаш кўпинча корхона доирасидан чиқиб, кўпгина корхоналарнинг биргаликдаги куч-ғайратлари билан амалга оширилади. Ташкилий-техникавий нормалашни ҳар бир корхона ўзи мустақил таъмин этади, бироқ унинг усуллари барча корхоналар учун умумий бўлиши лозим, акс ҳолда баравар меҳнат учун баравар ҳақ тўлаш тамойили умуман жамият доирасида эмас, балки фақат корхона доирасида (у ҳам нисбатан) таъмин этилади.

Ишбай ҳақ тўлашда асосий меҳнат нормаси сифатида маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси намоён бўлади. Бу норма ҳам қонун билан белгиланган иш вақти муддатидан келиб чиқиб ҳисобланади. Ходимнинг асосий меҳнат вазифасини - нормани бажарганлиги учун у тариф ставкаси микдорида иш ҳақи олади. Агар бу норма бажарилмаса ёки ошириб бажарилса, ходимга тўланадиган ҳақ тегишли равишда тариф ставкасидан кам ёки юқори бўлади.

Ишбай ва вақтбай меҳнат ҳақи тўлаш тизимларида асосий меҳнат нормаси билан бир қаторда кўпинча битта ёки бир нечта қўшимча меҳнат нормаларидан фойдаланилади, уларни бажарганлик ва ошириб адо этганлик учун жорий мукофотлар (ёки асосий ишлаб чиқариш фаолияти натижалари учун мукофотлар) тўланади. Улар ўзининг иқтисодий мазмунига кўра асосий

меҳнат нормасига қўшимча равишда белгиланадиган меҳнат нормаси учун ҳақ тўлашдан иборат бўлади.

Меҳнатга қараб тақсимлаш қонунига асосланган иш ҳақини ташкил этишнинг социалистик модели асосида шахсий, жамоа ва умумхалқ манфаатларининг бирлиги назариясига, ходимни ҳам, ишлаб чиқариш воситаларининг шерик эгаларини ҳам бир шахсга бирлаштиришга таянувчи моддий манфаатдорлик тамойили ётар эди. Бунда умумхалқ ва жамоа манфаатларига асосий эътибор берилар, фақат шундан кейингина шахсий манфаатларга навбат келарди. Ана шунга мувофиқ ходимларнинг иш ҳақи бутун иқтисодиёт фаолиятининг натижалари билан (давлат бошқарув органлари тасдиқлайдиган тариф ставкалари даражаси орқали ва меҳнатга ҳақ тўлаш воситаларини иқтисодий нормативлар воситасида), бутун корхона ишининг натижалари билан (олинадиган реал меҳнат ҳақи воситалари миқдори, марказлашган ҳолда ишлаб чиқиладиган нормативлар асосида ёки ягона усуллар асосида ҳисоблаб чиқиладиган меҳнат сарфлари меъёрлари орқали) ва ходимларнинг шахсий меҳнат натижалари билан боғлаб олиб бориладди. Булар уларнинг шахсий иш ҳақи даражасида ва унинг динамикасида ўз аксини топарди.

Иш ҳақини ташкил этишнинг бозор андозаси эса иш кучининг қиймати (нархи) ва мулкчилик шаклларнинг хилма-хиллигига асосланган бўлиб, ишлаб чиқариш воситалари эгасини ва ходимни бир шахсга бирлаштирмайди. Бунинг устига у ходимнинг меҳнатга ҳақ тўлашни умуман иқтисодий тизим фаолиятининг натижаларига бевосита боғлиқ қилиб қўймайди. Аксинча, бозор андозаси ишлаб чиқариш воситалари эгалари (корхоналарнинг яқка тартибдаги ва акциядор эгалари) ўртасида ва ёлланма ходим функцияларининг аниқ тақсимланишини назарда тутди. Ишлаб чиқариш воситаларининг эгаси корхона ишининг ижобий натижаларидан, унинг мустаҳкамланиши ва ривож топишидан моддий жиҳатдан манфаатдордир. У техника сиёсатини белгилайди, бозор ўзгаришларини ўрганиб чиқади, нимани ва қандай ҳажмда, қандай нарх билан ишлаб чиқаришни ҳамда кимга сотишни белгилаб олади ва ҳоказо. Ёлланма ходим фақат ўз меҳнатининг натижалари учун жавоб беради, унинг бу меҳнатига умуман корхонанинг фаолияти натижалари қандай бўлишидан қатъий назар ҳақ тўланиши керак.

Шундай қилиб, иш ҳақини ташкил этишнинг бозор андозасида биринчи ўринда ходимнинг ўз меҳнати натижаларидан манфаатдор бўлиши туради. Бу ҳол корхона (ишлаб чиқариш воситалари эгаси) билан жамият (давлат) манфаатлари иш ҳақини ташкил этишга таъсир кўрсатмайди деган маънони англатмайди.

Шу билан бирга бозор иқтисодиёти шароитида улар буйруқбозликка асосланган иқтисодиётнинг марказлашган тарзда тартибга солиниши шароитидаги каби устун мавқега эга бўлмайди. Ходим шахсий натижалар орқали, ўзи оладиган иш ҳақини кўпайтириш орқали ўзи ишлайдиган

корхонанинг рақобатбардошлигини мустаҳкамлашга ҳам, умуман мамлакат иқтисодиётини мустаҳкамлашга ҳам ёрдам беради.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари ходимнинг моддий манфаатдорлигига таъсир кўрсатиш нуқтаи назаридан ҳам оддий, ҳам мураккаб тизимлар бўлиши мумкин. Ҳақ тўлашнинг оддий тизимлари ходим меҳнатига ҳақ тўлашнинг фақат унинг меҳнати натижаларини ҳисобга олишнинг асосий кўрсаткичи билан боғлиқлигини белгилаб беради; ишбай тизимлар фақат тайёрланган маҳсулот миқдори билан, вақтбай тизимлар фақат ишланган вақт миқдори билан боғлиқлик ифодалайди.

Мураккаб тизимлар меҳнатга ҳақ тўлашнинг бир қанча кўрсаткичларга боғлиқлигини белгилаб беради, улардан биттаси асосий, қолганлари қўшимча кўрсаткичлар бўлади. Ҳақ тўлашнинг мураккаб тизимларида ҳисобга олинадиган қўшимча кўрсаткичлар миқдори ходимларнинг ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишнинг мавжуд заҳираларидан фойдаланишга ва бундай заҳираларнинг хилма-хиллигига таъсир кўрсата олишига боғлиқдир. Мураккаб тизимларда ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишнинг объектив шарт-шароитлари билан бир қаторда ходимларнинг субъектив (ўзига хос) ҳислатлари ҳам ҳисобга олиниши мумкин.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларининг таъсири ҳар бир ходимга алоҳида, ходимлар гуруҳларига алоҳида ҳисоблаб чиқилиши мумкин. Биринчи ҳолда тегишли ҳақ тўлаш тизими билан қамраб олинган ҳар бир ходим меҳнатининг натижаларини ҳисобга олиш ташкил этилади, иккинчи ҳолда жамоа меҳнатининг натижалари ҳисобга олинади. Тегишли равишда меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари ҳам юқорида айтиб ўтилган белги бўйича якка тартибдаги ва жамоа тизимларига бўлинади. Мураккаб тизимларда бир хил кўрсаткичлар айрим ходимлар куч-ғайратининг натижаси, бошқа кўрсаткичлар жамоа куч-ғайратининг натижаси бўлиши мумкин.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари ҳақ тўлашнинг меҳнат натижаларини ҳисобга олишнинг асосий ва қўшимча кўрсаткичлар бўйича меҳнат харажатлари нормаларини ошириб бажариш даражасига ҳам турлича боғлиқлигини белгилаб бериши мумкин. Меҳнат харажатлари нормалари ошириб бажарилганда (бажарилмаганда) меҳнатга ҳақ тўлаш норманинг кўпроқ даражада (прогрессив) ва камроқ даражада (регрессив) бажарилишига тўғри мутаносиб равишда ўзгариши мумкин. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг мураккаб тизимларида унинг ўзгаришидаги мутаносиб, ортиб боровчи ва камайиб боровчи вариантлар бирга қўшиб ҳисобланиши ҳам мумкин. Хусусан, ҳақ тўлашнинг ишбай-мукофотли тизимларини қўлланиш тажрибасида кўпинча унинг моддий харажатларни тежаш учун мутаносиб равишда ортиб боришини кузатиш мумкин.

Корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларини ишлаб чиқишда бир вақтнинг ўзида иккита вазифани ҳал қилишга тўғри келади. Биринчидан, ҳар бир тизим ходимнинг куч-ғайратини иш берувчининг тадбиркор, корхона эгасининг ишлаб чиқариш натижаларига эга бўлишига: энг кам харажатлар

билан керакли микдордаги рақобатбардош маҳсулот ишлаб чиқарилишига эришишини таъминлайдиган меҳнат фаолияти кўрсаткичларини қўлга киритишига йўналтириши лозим. Иккинчидан, ҳақ тўлашнинг ҳар бир тизими ходимга унинг ўзида мавжуд бўлган ақлий ва жисмоний қобилиятларни рўёбга чиқариш учун имконият яратиб бериши, иш жараёнида ўзини шахс сифатида тўлиқ намоён қилишига имкон туғдириши лозим. Бу айтилганларнинг ҳаммаси меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларини рағбатлантирувчи, кафолатловчи ва мажбур қилувчи тизимларга бўлиш учун база яратади.

Рағбатлантирувчи тизим деб муайян ишлаб чиқариш шароитларида юқорида кўрсатиб ўтилган иккита вазифани: иш берувчига зарур бўлган меҳнат фаолияти натижаларини қўлга киритиш ва ходимга шахсий манфаатдорлик асосида унинг ўз-ўзини тўлиқ намоён қилиши учун шарт-шароитларни таъминлаш вазифаларини энг мақбул даражада ҳал қилишни таъминлайдиган меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини ҳисоблаш керак. Рағбатлантирувчи тизим ходимга унинг кўрсаткичларни яхшилашда ўз иштироки даражасини танлаш имконини беради.

Мажбур қилувчи тизимда ходим иш берувчини томонидан анча юқори даражада белгиланган кўрсаткичларга эришишга мажбур этилади ва ҳеч қандай “пасайиш”га йўл қўйилмайди. А

гар бундай “пасайиш” содир этиладиган бўлса, ходим иш берувчининг талабларига жавоб бермайдиган ходим сифатида қаралади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг кафолатловчи тизимлари ўзининг ташкилий тузилиш ва тавсифларига кўра рағбатлантирувчи тизимларига анча яқиндир, лекин уларнинг асосий вазифаси ходимга тўланадиган иш ҳақини бирон-бир кўрсаткичлар билан боғлиқ қилиб қўймасдан, балки унга айтилган маблағ микдорини корхонада амал қилаётган ҳақ тўлаш шартлари тариф ставкалари, нархлар белгилаш, қўшимча ҳақлар, устама ҳақлар тўлаш, мукофотлар ва шу кабилар бериш билан таъминлашдан иборат.

Юқорида келтириб ўтилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг рағбатлантирувчи тизими таърифи умумий хусусиятга эгадир. Оддий ҳаётда рағбатлантирувчи тизим деганда одатда иш ҳақининг асосий қисмини оширишни таъминловчи механизм тушунилади, иш ҳақининг бу қисми белгиланган меҳнат нормасини бажарганлик ёки ходимнинг меҳнат ҳиссасини тавсифловчи асосий кўрсаткич бўйича фаолият натижалари учун тўланадиган ҳақдир. Иш ҳақининг ана шу қисмини *асосий иш ҳақи* деб аташ қабул қилинган.

Иш ҳақини асосий (тариф) ва қўшимча (рағбатлантирувчи) ҳақларга бўлиш муқаррар равишда уларнинг нисбати қандай бўлиши керак деган масалани ўртага қўяди. Мантиқан олганда, асосий иш ҳақи ўзининг номини оқлаши учун ҳеч бўлмаганда 50% дан кўпроқни ташкил этиши, рағбатлантируви иш ҳақи эса тегишли равишда 50%дан камроқ бўлиши, яъни рағбатлантирувчи қисмнинг (K_p) улуши 100% ва асосий ҳақ (A_x) ўртасидаги фарққа тенг бўлиши керак:

$$K_p = 100 - A_x$$

Айни вақтда иш ҳақини амалий равишда ташкил этиш учун номлар мантиғининг ўзи билан иш кўриш етарли эмас. Иш ҳақининг таркибий қисмлари нисбатига корхонада ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва унга хос бўлган меҳнатни нормалаштириш сифати ҳал қилувчи таъсир кўрсатади. Тажрибанинг кўрсатишича, бу кўрсаткичлар қанчалик паст бўлса, ходим бажарадиган вазифалар доираси қанчалик ноаниқ бўлса, тарифли ҳақ тўлаш салмоғи шунчалик паст бўлади ва рағбатлантирувчи ҳақ тўлашнинг улуши шунчалик юқори бўлади ва аксинча.

Хўжалик юретишнинг социалистик тизимида меҳнатни ва ишлаб чиқаришни ташкил этиш даражаси ходимларга ҳақ тўлаш даражаси бўйича фаолиятни ташкил этиш пастроқ бўлган корхоналарда нисбатан пастроқ бўлиши мумкин эди. Бунга сабаб шу эдики, ягона тариф ставкалари билан меҳнатга кам ҳақ тўланадиган корхоналарда ходимдан зарур самарага эришиш учун кўпроқ рағбатлантирувчи тизимларни жорий этиш ёки рағбатлантириш микдорини анча юқори қилиб белгилаш талаб қилинарди.

Бошқа тенг шароитларда тарифли ва рағбатлантирувчи тўловлар нисбатига таъсир кўрсатувчи иккинчи муҳим омил корхона касаба уюшмасининг (ёки корхонада ёлланма ходимлар манфаатларини ҳимоя қиладиган бошқа бирон-бир ташкилот) етуклик даражаси, меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари ва даражасига таъсир кўрсатиш имконияти ҳисобланади.

Вақтбай ишловчи ишчилар ва маошлар бўйича ҳақ оладиган ходимларда меҳнат вазифалари тушунчаси яна ҳам соддароқ бўлиб, кўпинча ишхонада тўлиқ иш кунини ўтказиш ва ўзларига маълум даражада бириктирилган у ёки бу юмушни адо этишдан иборат бўларди. Вақтбай ҳақ тўлашда қандайдир ишлар ҳажмини (масалан, режали топшириқни) қайд этиш қўшимча мукофот тўланишини талаб қиларди. Секин-аста шундай тамойил қарор топди: ишга келганлик учун - тариф ҳақи, ишда бирон-бир юмушни бажарганлик учун мукофот тўлаш. Бундай тушунчанинг вужудга келишига меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасидаги сиёсат ҳам ёрдам берди.

Давлат томонидан белгиланадиган тариф ставкалари анча паст бўлиб, камдан-кам ҳолларда қараб чиқилар ва режалаштириш ҳамда меҳнатга ҳақ тўлашнинг ҳақиқий даражасига зид келарди. Давлат паст даражадаги асосий иш ҳақини кафолатлаган бўлиб, ҳақиқатда тўланадиган ҳақни тариф ставкасидан деярли икки баравар кўп қилиб режалаштирар, бу билан корхоналарни ўз-ўзидан турли рағбатлантирувчи тўловлар жорий этишга, меҳнат вазифаларини асосий (тариф бўйича ҳақ тўланадиган) ва қўшимча (турли рағбатлантиришлар ёрдамида ҳақ тўланадиган) вазифаларга бўлишга ундарди. Шунинг учун ҳам иш ҳақи таркибида рағбатлантирувчи тўловлар даражаси юқорироқ эди.

Бу даража ҳозирги вақтда ҳам баъзи корхона ва ташкилотларда юқори бўлиб турибди. Бундай шароитда корхоналарнинг раҳбарлари тариф ставкасининг паст даражасига амал қилиб, рағбатлантирувчи тўловларнинг ролини оширишга эътибор бермоқдалар. Бу эса ҳақ тўлашни ходимлар

меҳнатининг натижалари билан бир амаллаб боғлаб туришга имкон бермоқда.

2. Ҳақ тўлашнинг рағбатлантирувчи тизимлари

Илгари кўрсатиб ўтилганидек, меҳнатга ҳақ тўлашнинг оддий тизимлари ходимнинг иш ҳақини меҳнат натижаларини ҳисобга олишнинг битта кўрсаткичи: иш вақти ёки тайёрланган маҳсулот сифатига қараб шакллантиради.

Оддий вақтбай тизим ходимнинг иш ҳақини унинг тариф ставкасига ёки ҳақиқатда ишлаган вақтига қараб белгилайди. Ана шунга мувофиқ равишда тариф ставкалари: соатбай, кунбай ва ойлик ставкалар татбиқ этилади.

Соатбай ва кунбай тариф ставкаларини татбиқ этишда ходимнинг иш ҳақи миқдори қуйидаги формула билан белгиланади:

$$I_{\text{с}} = C_m \cdot T_x,$$

бунда $I_{\text{с}}$ – вақтбай ҳақ тўланадиган ходимнинг иш ҳақи (сўм);

C_m – ходимнинг вақт бирлигидаги тариф ставкаси (сўм);

T_x – ишчининг ҳақиқатда ишлаган вақти (кун ёки соатларда).

Ойлик тариф ставкасини татбиқ этганда ходимнинг иш ҳақи қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$I_{\text{с}} = \frac{C_m \cdot T_x}{T_n},$$

Бунда C_m – ойлик тариф ставкаси; T_x – бир ой ичидаги ҳақиқатда ишланган кунлар миқдори; T_n – бир ой ичидаги ҳисобланган иш кунлари сони (тақвим фондидан дам олиш ва байрам кунлари чегириб ташланади).

Оддий вақтбай ҳақ тўлашда ишланган вақт миқдори билан иш ҳақи ўртасида мутаносиб боғлиқлик бор. Оддий вақтбай меҳнат ҳақи тўлашнинг бошқача боғланиш шакллари мавжуд эмас.

Меҳнатга оддий ишбай ҳақ тўлаш шундай тузилганки, ишчининг иш ҳақи ишбай баҳога боғлиқдир, у тайёрланган маҳсулот бирлиги (бажарилган иш) учун тўланган ҳақдан иборатдир, шунингдек ишлаб чиқарилган маҳсулот (бажарилган иш) миқдорига боғлиқдир. Иш ҳақи миқдори қуйидаги формула билан аниқланади:

$$I_{\text{ишб.}} = R \cdot n,$$

Бунда $I_{\text{ишб.}}$ – меҳнатга ишбай ҳақ тўланадиган ходимнинг иш ҳақи (сўм); R – маҳсулот (бажарилган иш) бирлиги учун белгиланган иш ҳақи (сўм); n – тайёрланган маҳсулот (бажарилган иш)нинг миқдори (сўм);

Амалда меҳнатга ишбай ҳақ тўлашнинг қуйидаги тизимлари: якка тартибдаги, жамоа (бригада), бир йўла ҳақ тўлаш, бевосита, ишбай-прогрессив ва ишбай-регрессия тизимлари қўлланади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг **якка тартибдаги ишбай тизимида** бажарилган ишнинг (буюм, деталь, операция) ҳар бир бирлиги учун ўзгармас *ишбай нарх* белгиланади. У қуйидаги формулалардан бири бўйича аниқланади:

$$R = \frac{C_{tp}}{H_{uc}} \quad \text{ёки} \quad R = C_{mp} \cdot H_{em},$$

Бунда R – ишбай нарх (сўм, тийин); C_{mp} – бажарилаётган иш разрядига тўғри келадиган тариф ставкаси (сўм, тийин); H_{uc} – маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси; H_{em} – вақт нормаси.

Ишбай нархларни аниқлашда тариф ставкалари учун олинadиган вақт бирлиги нормалар белгиланadиган вақт бирлигига мос келишига (соат, смена) риоя қилиниши зарур.

Кўп станокли хизмат кўрсатиш шароитида якка тартибдаги ишбай ҳақ тўлашни ташкил этиш муайян ўзига хослиги билан ажралиб туради. Агар ишбай ишчи вақт нормалари бўйича бир неча станокда ишласа, белгиланган хизмат кўрсатиш меъёри шу доирада бўлганда, ишбай норхлар қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$R = \frac{C_{mp}}{n} \cdot H_{em},$$

Бунда n – хизмат кўрсатиш меъёри билан белгиланган станоклар сонидир.

Меҳнат ҳақ тўлашнинг жамоа (бригада) ишбай тизими шундайки, бунда ишчиларнинг иш ҳақи ишлаб чиқариш бригадаси бажарган иш ҳажми (маҳсулот миқдори)га мувофиқ ҳисоблаб чиқилади. Ишбай ҳақ тўлашнинг бу тури анча самарали бўлади, чунки ишчилар гуруҳи ишлаб чиқариш топшириқларини бажариш учун бир вақтда куч-ғайрат зарурати зарур бўлади, яъни бригада аъзолари ўртасида доимий ишлаб чиқариш алоқаси ўрнатилади, унинг бузилиши эса меҳнат натижаларига салбий таъсир кўрсатади. Мазкур тизимнинг татбиқ этиш соҳаси ишлаб чиқаришни комплекс механизациялашни амалга оширишга қараб кенгайтириб борилади. У эғали алоҳида-алоҳида бажарилган кўпгина операцияларни бирга қўшиб бажариш имконини беради.

Жамоа ишбай ҳақ тўлаш усули комплекс бригадаларида кенг татбиқ этилади, уларда касбларни бирга қўшиб бажариш ва ишчиларнинг бир-бирлари ўрнида ишлаши ривожланган бўлади (қурилиш бригадалари кумир ва кон-маъдан саноатидаги тозалаш забойларида, ўрмон ёғочи тайёрлашда). У бригада бўлиб хизмат кўрсатишда, йирик агрегатларни аппарат ва механизмларни кузатиш ва назорат қилишда ҳам мақсадга мувофиқдир.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг мазкур тизимида ишчиларнинг иш ҳақини ҳисоблаш бутун бригада учун мўлжалланган умумий жамоа нархларини татбиқ этган ҳолда амалга оширилади (бунда бригада ичида қатъий, барқарор меҳнат тақсимооти бўлмайди) ёки якка тартибдаги ишбай нархларни татбиқ этган ҳолда амалга оширилади (бунда бригадада ишчиларнинг меҳнати қатъий тақсимланган бўлади). Биринчи ҳолда бригада томонидан бажарилган иш ҳажми, ишлаб чиқарилган маҳсулот бирлиги учун умумий жамоа нархи асосида умуман бригаданинг иш ҳақи белгиланади, кейин эса бу иш ҳақи унинг аъзолари ўртасида тақсимланади. Иккинчи ҳолда ҳар бир ишчининг меҳнатига

у бажарган маълум бир иш турига қараб белгиланадиган нархлар бўйича ҳақ тўланади. Бунда ишлаб чиқарилган маҳсулотни ҳисобга олиш умуман бригада ишлаб чиқарган пировард маҳсулот миқдорига қараб олиб борилади.

Умумий жамоа нархларини аниқлашнинг иккита варианты мавжуд бўлиши мумкин. Биринчи вариантда бригада аъзоларининг кундалик тариф ставкалари суммаси бригаданинг сменада ишлаб чиқарган маҳсулоти нормасига бўлинади:

$$R_{жс} = \sum_{i=1}^n C_{mi} \cdot \frac{I}{H_{ич.бр}}$$

Бунда $R_{жс}$ – жамоа ишбай нархи (сўм, тийин); $H_{ич.бр}$ – бригаданинг маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси; C_{mi} – ишчининг тариф ставкаси (сўм, тийин); n – бригада ишчилари сони.

Иш ҳақини ҳисоблашнинг иккинчи варианты бажариладиган ишнинг сермехнатлиги калькуляциясига асосланган. Жамоа ишбай нархи бундай ҳолда бригада бажарган ишлар мажмуига кирадиган алоҳида иш турларининг операциялар бўйича нархлари суммасидан иборатдир. Бригаданинг умумий иш ҳақи тайёрланган маҳсулот миқдори (бажарилган иш бирлиги) учун умумий жамоа нархи ҳосиласи сифатида аниқланади, кейин эса ҳар бир ишчининг разряди ва ҳисобот даврида у ишлаган ҳақиқий вақтни ҳисобга олган ҳолда бригада аъзолари ўртасида тақсимланади.

Бригада иш ҳақининг тарқалган тақсимлаш усулларида бири *қўшимча ҳақ коэффиценти* ёрдамида тақсимлашдир. Бундай ҳолда ҳар бир ишчининг иш ҳақини ҳисоблаш усули қуйидагилардан иборат бўлади: а) ҳақиқатда ишлаган вақт учун бутун бригада иш ҳақининг тариф ставкаси суммаси аниқланади; б) қўшимча ҳақ коэффиценти аниқланади, бунинг учун жамоа нархлари бўйича бригаданинг ҳақиқатда олган иш ҳақи тариф ставкаси бўйича иш ҳақи суммасига бўлинади; в) ҳар бир ишчининг ҳақиқий иш ҳақи ҳисоблаб чиқилади: унинг ишланган вақт учун тариф бўйича иш ҳақи қўшимча ҳақ коэффиценти кўпайтирилади.

Жамоа иш ҳақини тақсимлаш усули ҳам қараб чиқилган усулга анча яқиндир, бу усул билан I разрядга доир келтирилган иш соатлари сони ва ишнинг бир соатига I разряд бўйича ҳақиқатда тўланадиган ҳақ ҳисоблаб чиқилади. Мазкур усул бўйича иш ҳақини тақсимлаш учун дастлаб бригаданинг ҳар бир аъзоси ишлаган соатлар ва умуман бригада ишлаган соатлар сони аниқланади. Бунинг учун ҳар бир ишчи ишлаган соатлар сони унинг разрядига тўғри келадиган тариф коэффиценти кўпайтирилади. Олинган натижалар жамланади. Сўнгра бригаданинг ҳақиқатда ишлаган иш ҳақи суммаси бригаданинг I разряд бўйича келтирилган иш соатлари миқдорига бўлиш билан келтириб ўтилган бир соат ишга тўғри келадиган ҳақиқий меҳнат ҳақи миқдори аниқланади. Ниҳоят, бир соатга тўланган ҳақиқий ҳақ миқдорини ҳар бир ишчининг I разряд бўйича ишлаган соатлари сонига кўпайтириш йўли билан уларнинг ҳақиқий иш ҳақи аниқланади.

Жамоа иш ҳақини бригада аъзолари ўртасида тақсимлашда вужудга келадиган асосий муаммо ҳар бир ишчининг бригада ишининг умумий натижасига шахсий ҳиссасини янада тўлароқ ҳисобга олишдан иборатдир. Бригада иш ҳақини тақсимлашнинг қараб чиқилган усуллари буни шундай ҳолда ҳисобга олиши мумкин: агар ҳар бир ишчи ўзининг малакасига тўғри келадиган мураккабликдаги ишни бажариш керак бўлса, бригада ҳар бир аъзосининг меҳнат унумдорлиги тахминан бир хил бўлса. Бироқ амалда ҳамиша ҳам шундай бўлавермайди. Ишчиларнинг умумий бригада ишига якунларига қўшган алоҳида ҳиссаси кўпинча бирмунча фарқ қилади, ишланган вақт ва разряд бир хил бўлганда, иш ҳақи ҳам бир хил бўлади. Бу ҳол бригада иш ҳақини тақсимлашнинг одатдаги усулларига тузатиш киритиш зарурлигига олиб келади.

Тузатиш киритиш усулларида бири ишбай қўшимча ҳақни ва бригаданинг жамоа мукофотини иштирок этиш коэффициентлари ёрдамида тақсимлашдир, улар бригаданинг айрим аъзолари умумий топшириқни бажаришда қандай иштирок этганлиги даражасини ифодалайди. Иштирок этиш коэффициентлари бригаданинг ўзи томонидан ойлик иш якунини чиқариш вақтида ҳисоблаб чиқиш тартибида белгиланади, ҳисоблаш меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги Низомда белгиланган бўлиб, у ходимлар билан иш берувчи ўртасида келишиб олинган бўлади.

Иштирок этишнинг ўртача коэффициенти бир деб қабул қилинади. Унинг пасайиши одатда меҳнатга бепарволик билан қараш, бригада бошлиғининг топшириғини бажармаслик, меҳнат унумдорлигининг пастлиги, меҳнат ва технология интизомини бузиш, хавфсизлик техникаси қоидаларига риоя қилмаслик ва бошқа сабаблар билан боғлиқдир. Иштирок этиш коэффициентини ошириш шундай ҳолларда қўлланади: ишчи бригаданинг бошқа аъзоларига нисбатан меҳнат унумдорлигида анча юқори натижага эришади, бир-бирига яқин касбларни (операцияларни) ўзлаштириб олади, ишлаб чиқариш топшириқларини бажаришда ташаббус кўрсатади, ишининг сифати юқори бўлади. Амалда иштирок этиш коэффициентлари бригадаларда белгиланади ва кўпинча 0,8-1,5 атрофида бўлади. Ишланган вақт учун тариф иш ҳақи одатда кафолатланади, қўшимча ҳақ миқдори эса иштирок этиш коэффициентига мутаносиб равишда аниқланади. Шундай бўлиши керакки, белгиланган барча иштирок этиш коэффициентларининг суммаси бригада аъзолари сонига тенг бўлиши зарур, акс ҳолда тақсимланган иш ҳақининг миқдори ёзилган иш ҳақи миқдорига тенг бўлмаслиги мумкин.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай (аккорд) тизимида аккорд топшириққа кирган муайян ишлар мажмуини бажарганлик учун тўланади, айрим операциялар ва иш турларининг бажарилиши ҳисобга олинмайди. Аккорд наряд бўйича иш ҳақи суммаси калькуляция асосида ҳисобланади. У вақт (махсулот ишлаб чиқариш) меъёрини ва мазкур мажмуага киритилган иш турлари нархлари ҳисобга олади.

Аккорд меҳнат ҳақи тўлаш одатда ишчилар жамоаси (бригада, звено) учун жорий қилинади ва ҳақиқатда пировард меҳнат натижаларига қараб меҳнатга ҳақ тўлаш жамоа тизимининг бир варианты сифатида қаралади. Айни вақтда у меҳнатга ишбай ҳақ тўлашнинг бошқа турларидан шу билан фарқ қиладики, иш ҳақининг умумий миқдори бажарилган иш учун ишчига олдиндан, иш бошланмасдан эълон қилинади.

Аккорд ҳақ тўлашнинг татбиқ этилиши одатда ишлаб чиқариш топшириғини бажаришнинг муайян муддатини белгилаш билан боғлиқдир. Аккорд нарядини олган ишчи иш ҳажмини яққол тасаввур қилади ва бажарадиган иши учун оладиган ҳақини ва уни бажариш муддатини билиб олади, бу эса ишларни бажариш муддатини қисқартиришдан манфаатдорликни оширади. Ҳақ тўлашнинг мазкур тизими ишлаб чиқариш цикли узок давом этадиган тармоқларда (кемасозликда), шунингдек ишларни бажариш муддатини қисқартириш ҳал қилувчи рол ўйнайдиган ҳолларда (масалан, йирик ишлаб чиқариш агрегатларини шошилиш таъмирлашда) мақсадга мувофиқдир.

Аккорд ҳақ тўлашдан фойдаланиш учун қурилишда анча қулай имкониятлар мавжуд. Бунга иқтисодиётнинг мазкур тармоғи учун хос бўлган меҳнатни ташкил этишнинг жамоа шакли ва қурилиш ишларини жадаллик билан олиб бориш зарурлиги ёрдам беради. Аккорд ишлаб чиқариш топшириғи бажарилишида атмосфера шароитларининг ёмон келиши туфайли бутун-бутун сменаларда иш тўхтаб қолиши мумкин. Бундай ҳолларда топшириқни бажариш муддати узайтирилиши, кўрсатиб ўтилган танаффуслар аниқ ҳисобга олиниши мумкин.

Агар аккорд топшириқни бажариш учун узок муддат талаб қилинса, ишчиларга мазкур ҳисоб даврида бажарилган иш ҳажмидан келиб чиқиб аванс берилади. Узил-кесил ҳисоб-китоб топшириқда кўзда тутилган барча ишлар яқунлангандан кейин амалга оширилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг **бевосита ишбай тизими** шундан иборатки, ходимнинг иш ҳақи унинг шахсий ишлаб чиқариш нормасига эмас, балки бошқа ходимлар меҳнатининг натижаларига боғлиқ бўлади. Ҳақ тўлашнинг бундай тизими иш нормалари бажарилишини ҳисобга олиш қийинроқ бўлган ёрдамчи ишларни бажарувчи ходимлар учун татбиқ этилади, лекин асосий ишбай ишловчи ходимлар ишлаб чиқариш нормаларининг бажарилиши уларнинг меҳнати натижаларига боғлиқ бўлади. Бевосита ишбай тизим бўйича, масалан, асбоб-ускуналарни созловчилар, транспорт ишчилари (хайдовчилар, кирачилар, юк ташувчилар) меҳнатига ҳақ тўланади, улар деталларни цехлар ўртасида ва цехлар ичида ташиш ишларида банд бўладилар, шунингдек кўприкли кран хайдовчилари ва стропальчилар меҳнатига ҳам шу тизим бўйича ҳақ тўланади. Меҳнатга бевосита ишбай ҳақ тўлашдаги нархлар қуйидаги формула билан аниқланади:

$$R_{\text{бав}} = \frac{C_{\text{т.ин}}}{H_{\text{ич.ас}}}$$

бу ерда $R_{\text{бав}}$ – бевосита ишбай нарх (сўм, тийин); $C_{\text{т.ин}}$ – ишбай тизим бўйича ҳақ тўланадиган ходимнинг кундалик тариф ставкаси (сўм, тийин); $H_{\text{ич.ас}}$ – асосий ходимнинг сменадаги ишлаб чиқариш нормаси.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай-ортиб борувчи тизими шу билан ажралиб турадики, меъёрларни бажаришнинг олдиндан белгиланган даражасидан бошлаб бажарилган операциялар, деталлар ёки буюмлар учун ишбай нарх муайян даражада кўпайтирилади. Шундай қилиб, ишбай нархлар меъёрларни бажаришнинг эришилган даражасига қараб табақалаштирилади. айти бир хизмат, операция, деталь ва ҳоказоларга турлича ҳақ тўланади ва меъёрларнинг бажарилиши қанчалик юқори бўлса, бажарилган ишнинг ҳар бир бирлиги учун тўланадиган нарх ҳам шунчалик юқори бўлади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай-ортиб борувчи тизимининг ўзига хос элементлари меъёрларни бажаришнинг бошланғич даражаси ҳисобланади. Ишбай нархни кўпайтириш ва ортиб борувчи кўшимча ҳақлар шкаласи ана шундан бошланади, бу шкала ишбай нархнинг кўпайиш миқдорини кўрсатади. Бунда меъёрларнинг бажарилиши бошланғич базадан юқорироқ даражада бўлади.

Ишбай-ортиб борувчи ҳақ тўлаш тизимида иш ҳақининг умумий миқдори қуйидаги формула бўйича ҳисоблаб чиқилади:

$$I_{op} = R(n_1 \cdot Ky_1 + n_2 \cdot Ky_2 + \dots + n_l \cdot Ky_l),$$

бунда I_{op} – меҳнатга ишбай-ортиб борувчи ҳақ тўлашда иш ҳақининг миқдори; R – белгиланган бошланғич база доирасида ҳар бир маҳсулот бирлиги учун нарх; $1, 2, \dots, l$ – ортиб борувчи шкала поғоналари миқдори; Ky - бошланғич базани ошириб бажариш ҳақиқий фоизига мувофиқ ортиб борувчи кўшимча ҳақлар шкаласи бўйича қабул қилинган нархларнинг кўпайиш коэффициенти.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай-камайиб борувчи тизими шу билан ажралиб турадики, меъёрларни ошириб бажаришнинг айрим муайян даражасидан бошлаб ишбай ҳақ нархининг камайиши содир бўлади. Мазкур тизим ўзига хос тарзда ишбай-ортиб борувчи тизимнинг қарама-қарши томони ҳисобланади. Унинг моҳияти шундан иборатки, меъёрларнинг ошириб бажарилиши қанчалик юқори бўлса, меъёрдан ташқари ишлаб чиқарилган ҳар бир маҳсулот бирлигининг нархи шунчалик камроқ бўлади. Ишбай-камайиб борувчи ҳақ тўлаш тизими меъёрларни бажаришнинг бошланғич даражасини белгилашни назарда тутди, ана шу даражадан бошлаб нархнинг пасайиши бошланади. Шу билан бирга бошланғич базани белгилашга қўйиладиган талаблар ҳам ишбай-ортиб борувчи тизимдаги кабидир.

Ҳақ тўлашнинг ишбай-камайиб борувчи тизими бўйича иш ҳақининг умумий миқдори қуйидаги формула бўйича ҳисоблаб чиқилади:

$$I_{\text{кам}} = R\left(\frac{n_1}{K_1} + \frac{n_2}{K_2} + \dots + \frac{n_l}{K_l}\right)$$

Бу ерда $I_{кам}$ – меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай-камайиб боровчи тизими бўйича ишбай иш ҳақи (сўм, тийин); R – белгиланган бошланғич база доирасида маҳсулотнинг ҳар бир бирлиги учун нарх (сўм, тийин); K – камайиб бориш шкаласининг ҳар бир поғонаси бўйича нархнинг камайиш коэффициенти (марта); $1, 2, \dots, L$ – шкаладаги камайиб бориш коэффициентлари сони; n – ходимлар томонидан ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдори.

12-мавзу. Иқтисодийни модернизациялаш шароитида аҳолини иш билан бандлигини шаклланиши ва моҳияти

Режа:

1. Аҳолини иш билан бандлик концепцияси
2. Аҳолини иш билан бандлигининг асосий турлари
3. Аҳолини иш билан бандлик даражасини яхшилашнинг йўналишлари

1. Аҳолини иш билан бандлик концепцияси

Иш билан таъминланиш — фуқароларнинг қонун ҳужжатларига зид келмайдиган, ўз шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ бўлган, уларга иш ҳақи (меҳнат даромади) келтирадиган фаолиятидир.

Унумли ва ижодий меҳнат қилишга бўлган ўз қобилиятларини тасарруф этиш ва қонун ҳужжатлари билан тақиқланмаган ҳар қандай фаолият, шу жумладан ҳақ тўланадиган ишни бажаришга алоқаси бўлмаган фаолият билан шуғулланиш мутлақ ҳуқуқи фуқароларга тегишлидир.

Мажбурий меҳнат, яъни бирон-бир жазони қўллаш билан таҳдид қилиш орқали иш бажаришга мажбурлаш тақиқланади, қонунда белгиланган ҳоллар бундан мустасно. Кишиларнинг ихтиёрий равишда иш билан банд бўлмаслиги уларни жавобгарликка тортиш учун асос бўла олмайди.

Қуйидагилар иш билан таъминланган деб ҳисобланади:

ёлланиб ишлаётган, шу жумладан ишни ҳақ эвазига тўлиқсиз иш вақтида ёки уйда бажараётган, шунингдек ҳақ тўланадиган бошқа ишга, шу жумладан вақтинчалик ишга эга бўлган;

бетоблиги, таътилда, касбга тайёрлашда, қайта тайёрлашда, малака оширишда эканлиги, ишлаб чиқариш тўхтатиб қўйилганлиги муносабати билан, шунингдек вақтинча иш жойида бўлмаганда ходимнинг иш жойи қонун ҳужжатларига мувофиқ сақланиб турадиган бошқа ҳолларда вақтинча иш жойида бўлмаган;

ҳақ тўланадиган лавозимга сайланган ёки тайинланган;

ўзини иш билан мустақил таъминлаётган, шу жумладан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган, хунармандлар, оилавий корхоналар иштирокчилари, деҳқон хўжаликлари, ишлаб чиқариш кооперативлари аъзолари, фермерлар ва қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқалар;

Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучларида, шу жумладан Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар вазирлиги, Фавқулодда вазиятлар

вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати қўшинларида ва уларнинг органларида хизматни ўтаётган, шунингдек муқобил хизматни ўтаётган;

ўз фаолиятини қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга ошираётган
нодавлат нотижорат ташкилотларда, шу жумладан диний
ташкилотларда ишлаётган фуқаролар

Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсати қуйидаги принципларга асосланади:

меҳнат қилиш ва ишни эркин танлаш ҳуқуқини амалга оширишда барча фуқароларга жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкӣ аҳволи ва мансаб мавқеидан, динга муносабати, эътиқодидан, жамоат бирлашмаларига мансублигидан, шунингдек ходимларнинг ишчанлик жиҳатларига ҳамда улар меҳнатининг натижаларига боғлиқ бўлмаган бошқа ҳолатлардан қатъи назар тенг имкониятларни таъминлаш;

кишиларнинг меҳнат ва тадбиркорлик ташаббусларини қўллаб-қувватлаш ва рағбатлантириш, уларда меҳнат қилиш ва ҳаёт кечиришда муносиб шароитларни таъминлайдиган унумли ва ижодий меҳнат қобилятини ривожлантиришга қўмаклашиш;

меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги;

иш билан таъминланиш соҳасида ижтимоий кафолатлар бериш ва аҳолини ишсизликдан ҳимоя қилишни таъминлаш;

ижтимоий ҳимояга ўта муҳтож ва иш топишда қийналаётган фуқаролар учун мавжуд иш жойларини сақлаб қолаётган ва янги иш жойларини яратаётган иш берувчиларни рағбатлантириш;

иш билан таъминлаш соҳасидаги тадбирларни иқтисодий ва ижтимоий сиёсатнинг бошқа йўналишлари билан мувофиқлаштириш;

аҳолини иш билан таъминлаш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш, амалга ошириш ва уларнинг бажарилишини назорат қилишда давлат органлари, касаба уюшмалари, ходимларнинг вакиллик органлари ва иш берувчиларнинг ўзаро ҳамкорлиги;

аҳолини иш билан таъминлаш муаммоларини ҳал қилишда давлатлараро ҳамкорлик.

2. Аҳолини иш билан бандлигининг асосий турлари

Бозор иқтисодиётига ўтиш шароитларида аҳолининг иш билан бандлигини ташкил қилиш муаммоси назарий ва амалий жиҳатларда янгича маъно касб этади. Меҳнат бозорини янада ривожлантириш аҳолининг иш билан бандлигини тартибга солишда фаол ўринни эгаллайди.

Меҳнат бозорида асосий миллий ресурс – ишчи кучи шаклланади ҳамда корхоналар, тармоқлар, вилоят ва туман минтақалари бўйича тақсимланади.

Меҳнат бозори иқтисодий фаол аҳолининг иш билан бандлигини, ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳасига жалб етилишини таъминлайди. У ходимнинг ўзи учун янада мосроқ иш жойига ўтишини

енгиллаштиради. Меҳнат бозори орқали корхоналар зарур миқдорда ва талаб қилинган сифатга ега ишчи кучи билан таъминланади. Меҳнат бозори қандай кадрлар, мутахассислар, касбларга талаб борлигини, улардан қандайлари ортиқчалигини кўрсатади. Бу кўпгина мамлакатлар учун долзарб муаммодир. Унинг ҳал этилиши жамиятнинг ижтимоий тараққиётини таъминлашга қодир самарали иқтисодиётнинг яратилишини англатади.

Ишлаб чиқаришнинг меҳнат каби ресурсидан тўлиқ ва оқилона фойдаланиш ва шу муносабат билан оммавий ишсизликка йўл қўймаслик, ишсизликни камайтириш борасида қизгин фаолият олиб бориш давлатнинг ниҳоят даражада муҳим вазифаларидир. Ушбу муаммони ҳал этишда икки асосий бош йўналишга ажратиш мумкин.

Биринчисини субъектив йўналиш деб номлаш мумкин. У инсонни меҳнат фаолиятига шундай тайёрлашни ташкил этишдан иборат бўладики, бунда инсон ишлаб чиқариш шарт шaroитлари, техник база ўзгаришлари муносабати билан муваффақиятли равишда меҳнат фаолият олиб бориш учун етарли даражада тез қайта тайёргарликдан ўтиб, янги билим, қобилият ва кўникмалар орттира олади.

Хўжалик юритишнинг янги шароитларида инсоннинг ишга жойлашуви унинг шахсий ишига айланиб қолди. Енди давлат унга шундай масалаларни ўзи ҳал этишида ёрдам беради, холос. унинг устига, шга жойлашув ишсизлик мавжудлиги шароитида рўй беради, у еса ишсизлик муаммосини ҳал қилишни анчагина қийинлаштиради. Буларнинг барчаси Ўзбекистон фуқаролари учун янгидир. ушбу шароитда улар яхши тайёрланган бўлишлари, меҳнат бозорида ўзларини қандай тутишни, ўзларининг қандай ҳуқуқлари, янги шароитларда қандай вазифалари борлигини, ишсиз қолган киши ўзини қандай тутиши лозимлигини, ишга қай йўсинда ёлланиш, қай тарзда иш излаш кераклиги ва ҳоказоларни билишлари зарур бўлиб қолмоқда. Аҳолига шу тарзда таълим бериш Иш билан бандликка кўмаклашиш марказининг бош вазифаси бўлиб олиши керак. Бу ҳозирги пайтда миллий иқтисодиётда иш билан банд бўлганларнинг тахминан 2/3 иқсми ходимлар сифатида қайта уриш давридан олдинги пайтларда шаклланганлиги билан аҳамиятлидир.

Давлатнинг иқтисодиётни ривожлантиришни рағбатлантириш борасидаги фаолияти аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш соҳасидаги муҳим йўналишдир. Давлат истеъмол ва инвеститсия тусидаги товар ва хизматларга бўладиган талабни рағбатлантириб, шу асосда мулкчиликнинг барча шаклидаги корхоналарда янги иш ўринлари яратиб бориши, иқтисодиётнинг хусусий тармоғини ва ушбу тармоқда янги ш ўринлари очилишини рағбатлантириши лозим. Лекин давлат фаолиятининг шу жиҳатини такомиллаштириш талаб этилади. Ўзбекистоннинг ижтимоий-иқтисодий сиёсатида, умуман, аҳолини ижтимоий имоялашнинг муҳим шarti сифатида иш билан бандлик ва ишсизликдан ҳимоялаш сиёсати дунёдаги кўпгина ривожланган мамлакатларнинг бой тажрибасига асослангандир.

Аммо, бу тажрибаларнинг кўпчилиги Ўзбекистоннинг ижтимоий-иқтисодий сиёсатининг туб моҳиятига татбиқан етарлича тўғри келавермайди.

Ривожланган мамлакатлар тажрибаси кўрсатишича, ҳукумат ишсизларнинг ижтимоий ҳимоясини таъминлагандан кейингина, бошқа ишларга киритиши – дастлаб иш билан бандликни барқарорлаштириш (сақлаш)га, сўнгра унинг ўсишини рабатлантиришга киришиши мумкин. Бунда иш билан бандликнинг ўсишини рабатлантириш уч йўналишда амалга оширилади:

- тадбиркорлар билан ишлаш, масалан, янги иш жойлари яратилганда солиқ имтиёзларини бериш, ишсизларнинг иш излашларини фаоллаштириш;

- ишчи кучи таклифини рабатлантириш;

- ёлланма ишчилар синфини меҳнат бозоридан чиқариш, хусусий тадбиркорлик билан ўз-ўзини иш билан банд қилишни рабатлантириш (касаначилик, уй шароитида очилган майда цехлар ва бошқа).

Ўзбекистонда ишсизликнинг кескин кўпайиши иш билан бандлик сиёсатининг меъёрий эволютсияси йўлидан изчил боришга вақт қолдирмайди. Шунинг учун иш билан бандликни таъминлашнинг хилма-хил дастурлари мўлжалланганларни давлатнинг ҳақиқий молиявий имкониятларини яхшилаб мувофиқлаштириб қолмай, иш билан бандлик ишининг барча йўналишларини бир йўлга қамраб олишга уринилмода. Бу йерда енг аввало, аҳолини иш билан бандлик сиёсатини амалга оширишга йўлланиладиган молиявий маблағларни мувофиқ тарзда тақсимлаб, меҳнат бозорини тартибга солишнинг умумдавлат ва минтаавий соҳаларини белгилаб олиш керак. Маҳаллий меҳнат бозорини таҳлил қилиш асосида ажратилган маблағларнинг ҳар бир сўмини иш билан бандликнинг ўсиши кўринишидаги самара билан қайтиши уни қаерга йўллаш кераклигини аниқлаш керак бўлади.

4. Аҳолини иш билан бандлик даражасини яхшилашнинг йўналишлари

Иқтисодиётни эркинлаштириш шароитида давлат аҳолини иш билан таъминлаш ва ишсизликни бартараф етиш бўйича изчил ижтимоий-иқтисодий сиёсат олиб боради. Чунки иш билан бандликни ошириш миллий иқтисодиётни ривожлантириш, аҳоли турмуш даражасини ошириш ва юксак тараққий этган мамлакатлар қаторига қўшилишнинг муҳим омили ҳисобланади. Иш билан бандлик соҳасида давлат сиёсатининг юритилиши Ўзбекистонда амалга оширилаётган ислохотларнинг асосий ижтимоий вазифаларидан биридир.

Ўзбекистонда аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсати қуйидаги тамойилларга асосланади:

- меҳнат илиш ва ишни эркин танлаш ууни амалга оширишда барча фуқароларга жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкый аҳволи, мансаб мавқеи, динга муносабати, ётиқоди ва жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек ходимларнинг ишчанлик жиатлари

ҳамда улар меҳнатининг натижаларига боғлиқ бўлмаган бошқа ҳолатлардан қатъий назар тенг имкониятларни таъминлаш;

- ☐ кишиларнинг меҳнат ва тадбиркорлик ташаббусларини қўллаб-қувватлаш варабатлантириш, уларда меҳнат қилиш ва ҳаёт кечиришда муносиб шароитларни таъминлайдиган унумли ва ижодий меҳнат қобилиятини ривожлантиришга кўмаклашиш;

- ☐ меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги;

- ☐ иш билан таъминланиш соҳасида ижтимоий кафолатлар бериш ва аҳолини ишсизликдан ҳимоя олишни таъминлаш;

- ☐ ижтимоий ҳимояга та муҳтож ва иш топишда қийналаётган фуқаролар учун мавжуд иш жойларини сақлаб қолаётган ва янги иш жойларини яратаётган иш берувчиларни рағбатлантириш;

- ☐ иш билан таъминлаш соҳасидаги тадбирларни ижтимоий ва иқтисодий сиёсатнинг бошқа йўналишлари билан мувофиқлаштириш;

- ☐ аҳолини иш билан таъминлаш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш, малга ошириш ва уларнинг бажарилишини назорат қилишда давлат органлари, касаба юшмалари, ходимларнинг вакиллик органлари ва иш берувчиларнинг ўзаро ҳамкорлиги;

- ☐ аҳолини иш билан таъминлаш муаммоларини ҳал қилишда давлатлараро ҳамкорлик Республикада олиб борилаётган ислохотларнинг таркибий қисми ҳисобланган иш билан бандлик сиёсати қуйидаги асосий мақсадларга эришишни назарда тутди:

- ☐ таркибий қайта қуришни рағбатлантириш асосида бўшаб қолган ходимларни қайта тақсимлаш жараёнини жадаллаштириш;

- ☐ ишсизларни меҳнат ҳаётига жуда тезлик билан жалб этиш;

- ☐ иш қидираётганлардан ҳар бирини иш билан таъминлаш.

Ушбу мақсадларга эришиш учун еса давлат томонидан қуйидаги чора-тадбирлар амалга оширилади:

Агар ишсизлик даврий хусусият касб етса, бунда давлат бюджет, фискал, кредит-пул воситаларини ишга солади, яъни:

- ☐ иш билан таъминлашни кучайтириш учун ишлаб чиқаришга кўпроқ маблағ сарфлайди;

- ☐ тадбиркорнинг манфаатдорлигини ошириш учун ссуда ҳамда кредитларнинг фоиз ставкаларини пасайтиради;

- ☐ ишлаб чиқарувчи ва истеъмолчиларга солинадиган солиқларни камайтиради.

2. Ишсизликнинг фрикцион ва яширин турлари ўсганда давлат:

- ☐ қайтадан касб ўргатади;

- ☐ таълим бериш тизимини кенгайтиради;

- ☐ бўш иш жойлари ҳақидаги ахборотларни кенг тарқатади;

- ☐ меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантиришга қаратилган инвестицияларни кўпайтиради.

Аҳолини иш билан таъминлашга таъсир кўрсатиш усулларига қуйидагиларни киритиш мумкин:

- ☐ бевосита (маъмурий) усуллар – қонун йўли билан тартибга солиш;
- ☐ билвосита (иқтисодий) усуллар – молиявий, монетар, фискал сиёсати.

Аҳолини иш билан таъминлашга давлатнинг таъсир кўрсатишнинг қуйидаги турлари мавжуд:

☐ пассив таъсир кўрсатиш – иш билан банд бўлмаган аҳолига ижтимоий ёрдам;

☐ фаол таъсир кўрсатиш – меҳнат таклифини рағбатлантириш, меҳнатга бўлган талабни рағбатлантириш, талаб ва таклифни мувофиқлаштириш чора-тадбирлари (ахборот, маслаҳат хизмати кўрсатиш, касбий соҳада маслаатлар бериш, аҳолининг камроқ ақобатбардош гуруҳлари учун бандлик астурларини ишлаб чиқиш ва ҳоказолар), минтақаларга ёрдам кўрсатиш чора-тадбирлари ва шу кабилар.

Давлатнинг фаол таъсир кўрсатиш сиёсати ҳудудий меҳнат бозорлари ҳолатидан келиб чиқади. Агар ҳудудда ишчи кучи ортиқчалиги (профитсит) бўлиб бериб, таклиф ҳажми талабдан юқори бўлса, у ҳолда давлат ишчи кучи таклифини камайтириш ва унга бўлган талабни кўпайтиришни рағбатлантириш сиёсатини юритади. Аксинча, агар ҳудудда ишчи кучи танқислиги (дефитсит) кузатилса, у ҳолда давлат ишчи кучи таклифини кўпайтириш ва унга бўлган талабни камайтириш юзасидан аниқ чора-тадбирларни белгилайди.

Бугунги кунда республикамизнинг деярли барча ҳудудларида ишчи кучи ортиқчалиги мавжуд ва ишчи кучи озорида таклиф талабдан юқоридир. Шу боис ишлашни хоҳловчиларнинг меҳнат бозорида эркин ҳаракат қилишлари ва мустақил иш илан таъминланишлари учун давлат фуқароларга бир анча қафолатларни назарда тутаяди. Яъни, давлат:

☐ иш билан таъминлаш тури, шу жумладан турли меҳнат тартибидаги ишни танлаш эркинлиги;

☐ ишга қабул қилишни қонунга ҳилоф равишда рад этиш ва меҳнат шартномасини ғайрионуний равишда бекор қилишдан ҳимояланиш;

☐ мақбул келадиган иш танлаш ва ишга жойлашишга бепул ёрдам бериш;

☐ ҳар кимга касб ва ишга ега бўлиш, меҳнат қилиш ва иш билан таъминланиш шарт шароитлари, меҳнатга ақ тўлаш ҳамда хизмат поғонасидан юқорилаб боришда тенг имкониятлар яратиш;

☐ янги касбга (мутахассисликка) бепул ўқитиш, маҳаллий меҳнат органлари ки уларнинг йўлланмаси билан бошқа ўқув юртларида стипендия тўлаб малакасини ошириш;

☐ бошқа жойдаги ишга қабул қилинганда сарф қилинган моддий харажатлар учун қонун ҳужжатларига мувофиқ компенсация тўлаш;

☐ ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш учун муддатли меҳнат шартномалари тузиш имкониятини қафолатлайди

Давлат томонидан қўлланиладиган тартибга солувчиларнинг (иқтисодий, ижтимоий, ташкилий ва ҳуқуқий) ўрни меҳнат бозорида зиддиятларни юмшатиш, ишчи кучига талаб ва таклиф конъюктурасидаги номувозанат ва уларни инқирозий бузилиш оқибатларидан (ялпи ишсизликнинг пайдо бўлиши, ижтимоий ҳўжаликда ишга жойлашишга мқоният йўқлиги, даромадларнинг пасайиши ва бошқалардан) огоҳлантириш йўли билан белгиланади.

Баъзида бозор муносабатларининг ижтимоий оқибатлари натижасида шундай шароитлар шаклланадики, унда қишлоқ аҳолиси бир қисмининг меҳнат қилиш ва даромад олиш ҳуқуқларига ега бўлишида жиддий қийинчиликлар вужудга келиши натижасида турмуш даражаси асаяди. Иқтисодий тартибга солувчилар (солилар, меҳнат ҳақи, молия-кредит воситалари, инвестицияларнинг жалб етилиши, ш билан бандликка кўмаклашиш жамғармаси ва бошалар) ижтимоий-иқтисодий муҳитни яратишга қаратилган. Унда қишлоқ ишчи кучининг ҳаракати талаб ва таклифга мувофиқ ҳар бир мазкур даврда қўйилган мақсад ва вазифаларни амалга оширишда содир бўлади. Тартибга солувчиларнинг енг муҳим йўналиши шундан иборатки, уларнинг мажмуаси орқали меҳнат бозорида нисбий мувозанатга еришиш мумкин.

Фойдаланиладиган адабиётлар рўйхати

1. И. А. Каримов. Бизнинг бош мақсадимиз – жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатнинг модернизация ва ислох этишдир. – Т.: «Ўзбекистон», 2005, 13-бет.
2. Каримов И.А. Бош мақсадимиз – кенг қўламли ислохотлар ва модернизация йўлини қатъият билан давом эттириш. –Т.: Ўзбекистон, 2013.
3. Каримов И.А. Она юртимиз бахту иқболи ва буюк келажак йўлида хизмат қилиш – энг олий саодатдир. –Т.: Ўзбекистон, 2015, 304 б.
4. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг мамлакатимизни 2015 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш яқунлари ва 2016 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг кенгайтирилган мажлисидаги маърузаси. // Халқ сўзи, 2016 йил 16 январь
5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида” ги ПФ-4947 –сонли Фармони.
6. Мирзиёев Ш. Демократик ислохотларни изчил давом эттириш, халқимиз учун тинч ва осойишта, муносиб ҳаёт даражасини яратиш – барқарор тараққиёт қафолатидир. 2016 й. 20 октябрь.
7. Мирзиёев Ш. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондаси бўлиши керак. Т.: “Ўзбекистон”, 2017. 8-б.
8. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. -Т.: Mehnat, 2009. -763 б.
9. Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R. Mehnat iqtisodiyoti. O'quv qo'llanma – Т.: 2004y
10. Abdurahmonov Q.X. va boshqalar. Mehnat iqtisodiyoti. O'quv qo'llanma– Т.: 2005y
11. Bobkov V.N., Breev B.D., Bulanov V.S. i dr. Ryнок truda: Uchebnik dlya vuzov (pod red. Bulanova V.S., Volgina N.A.) Izd. 2-e, 2007
12. Genkin B.M. Ekonomika i sotsiologiya tuda.-M.: Norma .2006. s 372
13. Mumladze R.G., Gujina G.N. Ekonomika i sotsiologiya truda. Uchebnik. – Moskva. KNORUS, 2007.
14. Ekonomika truda / Pod red. Gorelova N.A. – Uchebnik. SPb.: Piter, 2007g

Qo'shimcha adabiyotlar

1. Karimov I.A. 2015 yilda iqtisodiyotimizda tub tarkibiy o'zgarishlarni amalga oshirish, modernizatsiya va diversifikatsiya jarayonlarini izchil davom ettirish hisobidan xususiy mulk va xususiy tadbirkorlikka keng yo'l ochib berish - ustuvor vazifamizdir. // Xalq so'zi gazetasi. 2015 yil 17 yanvar, ¹
2. Ekonomika narodonaseleniya: uchebnik./ Pod. Red. Prof. V.A. Ionsteva. – M.: INFRA-M, 2007.-668s.

3. Kibanov A.Ya. i dr. Upravlenie personalom. Uchebnik. – M.: RIOR, 2010. – 288 s.
4. Ekonomika i sostitologiya truda. Uchebnik. / Pod. red. A.Ya. Kibanova. – M.: INFRA-M, 2010. – 548 s.
5. Jdankin N.A. Motivatsiya personala. Izmerenie i analiz. Ucheb.- prakt. posob. – M.: Finpress, 2010. – 272 s.
6. Kibanova A.Ya. i dr. Motivatsiya i stimulirovanie trudovoy deyatelnosti. Uchebnik. – M.: INFRA-M, 2009. – 524 s.
7. Kyazimov K. G. Ro'nok truda i zanyatost naseleniya. M.: Perspektiva, 2005 g
8. Mehnat resurslari balansini tuzish va ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash uslubiyati bo'yicha o'quv-uslubiy qo'llanma. –T.: 2007.
9. Ro'nok truda v stranax SNG. Voprosy statistiki. - 2006. - N 2. - S.65
10. Rudenko P. Formirovanie ro'nkov truda. Uchebnoe posobie Ekzamen. 2004
11. Bakieva I.A. «Mehnat iqtisodiyoti» fani bo'yicha ta'lim texnologiyasi «Iqtisodiy ta'limdagi o'qitish texnologiyasi» seriyasidan. -T.: TDIU, 2006.

Internet saytlari

1. www.stat.uz (O'zbekiston Respublikasi statistika qo'mitasi)
2. www.Uza.uz (O'zbekiston Milliy Axborot agentligi)
3. www.Ilo.ru (Xalqaro Mehnat Tashkiloti)
4. www.Un.org/esa/population/unpop.htm (Xalqaro mehnat tashkiloti, Aholishunoslik)
5. www.mintrud.ru (Mehnat va ijtimoiy taraqqiyot Vazirligi, Rossiya Federastiyasi)